



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

NANCY COSTA DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO: ALIENAÇÃO OU EMANCIPAÇÃO?**

Brasília/DF

2019

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

OOL48f OLIVEIRA, NANCY COSTA DE
FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO: ALIENAÇÃO OU EMANCIPAÇÃO? / NANCY COSTA DE
OLIVEIRA; orientador ; co-orientador Otília Maria Alves da
Nóbrega Alberto Dantas. -- Brasília, 2019.
168 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Educação) --
Universidade de Brasília, 2019.

1. Formação continuada. 2. Política educacional. 3.
Técnicos Administrativos em Educação. 4. Emancipação. I. , ,
orient. II. Alves da Nóbrega Alberto Dantas, Otília Maria, co
orient. III. Título.

NANCY COSTA DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO: ALIENAÇÃO OU EMANCIPAÇÃO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Faculdade de Educação (FE) da Universidade de Brasília/UnB como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de pesquisa: Profissão Docente, Currículo e Avaliação – PDCA.

Orientadora: Prof^a Dr^a Otília Maria Alves da Nóbrega Alberto Dantas.

Brasília/DF

2019

NANCY COSTA DE OLIVEIRA

**FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO: ALIENAÇÃO OU EMANCIPAÇÃO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Faculdade de Educação (FE) da Universidade de Brasília/UnB, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Educação. Linha de Pesquisa: Profissão Docente, Currículo e Avaliação.

Defendida e aprovada em 13 de agosto de 2019.

Banca examinadora composta pelos professores:

Profa. Dra. Otília Maria A. N. A. Dantas
Universidade de Brasília/FE/PPGE
(Presidente)

Profa. Dra. Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
UFMS/PPGE
(Membro Externo)

Profa. Dra. Adriana Almeida Sales de Melo
Universidade de Brasília/FE/PPGE
(Membro Interno)

Profa. Dra. Ana Maria de Albuquerque Moreira
Universidade de Brasília/FE/PAD
(Suplente)

Aos Técnicos Administrativos em Educação da UnB, espero que consigam desvelar caminhos que os levem à emancipação...

Aos meus filhos, Victor e Lucas, por representarem o que há de melhor em mim e estarem iniciando sua vida profissional...

Ao meu esposo Alexandre, agradeço pela compreensão, amor e companheirismo!

AGRADECIMENTOS

À Deus, por acreditar que sem ele nada é possível! Por poder sentir Sua presença e ação em cada momento difícil da vida em que precisei levantar a cabeça, "sacudir a poeira e dar volta por cima", na certeza de que tudo é aprendizagem, que sonhos são possíveis sempre que o individual não interfira negativamente no coletivo, e principalmente, por ter a certeza de que "nada podemos fazer para mudar o passado, mas podemos fazer um novo amanhã"!

Aos meus pais, por terem me ensinado que cada vida é uma vida e se estamos nessa para reaprender, que possamos reconhecer nossas imperfeições e limitações, na expectativa de que esse é o primeiro gesto rumo à superação pessoal e ao crescimento espiritual. Por terem me ensinado que as maiores virtudes do ser humano são o seu caráter, a sua honra e os seus princípios e que devemos buscar agir com coerência mesmo que diante dos infortúnios.

Às minhas co-irmãs de percurso: Luciane, Marilsa, Patricia, Monique, Núbia, Thaylles, Simone, Érika e em especial à Cristina, amiga e técnica administrativa da UnB com quem compartilho outros saberes há 25 anos...resolvemos levantar a mesma bandeira, desbravar os mesmos mares, e agora, ao olhar para trás, me lembro como nunca das nossas primeiras horas como mestrandas: "você não sabe o quanto eu caminhei, prá chegar até aqui...", nós sabemos Cris, e sentimos na alma o quão desafiador foi estar nos bancos escolares após tanto tempo fora deles...mas tudo passou e hoje nos serve de experiência e aprendizagem. Meninas, agradeço por caminharmos juntas, por compartilharmos momentos de tristeza, cansaço, aflição, sobretudo conquistas, saberes, diversões e muitas risadas na madrugada! Somos as primeiras integrantes de um time aguerrido, na verdade, somos as heroínas do time #asmeninasdaotilia, com muito orgulho e com muita fé!

Aos professores que contribuíram com seus ensinamentos durante as disciplinas cursadas, Adriana Salles, Edileuza Fernandes, Juliana Freitas, Kátia Curado, Liliane Machado, Marcelo Húngaro, Marlene Teixeira e Otília Dantas, meu eterno agradecimento pelo compromisso, pela dedicação e pela paciência com que ministraram suas aulas, cujos saberes permitiram trilhar esse caminho até o presente momento.

A minha orientadora Professora Otília Dantas, que no decorrer do tempo se tornou uma grande amiga, pelo acolhimento, pela generosidade, pela paciência, por ter

acreditado na proposta dessa pesquisa, e sobretudo por ter visto em mim uma pedra em estado bruto, almejando ser lapidada, e assim, com sua força, seu determinismo e sua persistência me fez acreditar ser possível chegar até aqui. Tirei a venda dos olhos, agora acredito que também posso contribuir, de alguma forma para que meus colegas de profissão também o façam... um novo olhar diante do que está posto, novos desafios...

Às professoras Maria Dilnéia Espíndola Fernandes, Olgamir Francisco de Carvalho e Ana Maria de Albuquerque Moreira, agradeço imensamente por terem concordado em compor a comissão de avaliação, na fase de qualificação, e pela riqueza das contribuições que permitiram concluir essa pesquisa.

À professora Adriana de Almeida Sales por ter concordado em compor a Banca Examinadora na fase de defesa da pesquisa, substituindo a professora Olgamir Francisco de Carvalho, em face de seu impedimento temporário. Com esse generoso gesto, uma nova lente se somou aos olhares anteriores, contribuindo para o enriquecimento e finalização dessa pesquisa.

Às professoras Ana Maria e Shirleide Cruz pela atenção, incentivo e por frequentemente trazerem informações sobre congressos e demais eventos relacionados aos sujeitos técnicos administrativos das Universidades Públicas Brasileiras, demonstrando que também percebem a importância desse segmento no contexto institucional.

À professora Inês Maria M. Z. Pires de Almeida, pelas palavras de incentivo, antes, durante e depois da graduação, que despertaram um antigo desejo e hoje possibilitaram realizar o "sonho sonhado". Seu cuidado e atenção para com as pessoas, independente da classe social, demonstram toda sua generosidade e para mim é um grande exemplo a ser seguido! Jamais esquecerei seus ensinamentos, em especial um que procuro sempre praticar: "seriedade no trabalho e leveza nas relações"! Por esses e por tantos outros, é da "ordem do impossível" esquecer de quem sempre me estimulou a persistir nos meus sonhos e me fez perceber a importância de ser paciente, pois tudo acontece no tempo certo, porém "uma coisa de cada vez".

À professora Maria Helena da Silva Carneiro, por todo carinho demonstrado quando soube da minha aprovação no processo seletivo para o mestrado, pela vibração positiva, pelas indicações de leitura, por ter me presenteado com o primeiro livro, em meio a tantos, que tive o prazer de ler durante a fase de escrita dessa pesquisa e pelos sábios conselhos que me encorajaram a seguir adiante. As pessoas corretas, que seguem e exigem a aplicação da lei, nem sempre são compreendidas...à senhora todo o meu

respeito e apreço!

À todos os Mestres que encontrei na minha trajetória acadêmica, por terem me ensinado a "ler" nas entrelinhas dos falsos discursos e conseguir perceber o caráter opressor que foge aos olhos dos desatentos. Agradeço também a todos aqueles que me "apresentaram" ao "Velho Barbudo"! Sou uma iniciante nessa caminhada, mas seguirei em frente, na certeza de que o único risco iminente será o de perder os "grilhões" que sempre se fizeram presentes nas relações de poder!

Finalmente e não menos importante, à minha família amada, meu porto seguro, que com tranquilidade e compreensão entendeu os momentos em que precisei me ausentar, aos meus filhos amados, Lucas e Victor, que representam o que há de melhor em mim e a continuação do meu ser, ao meu esposo e companheiro nessa passagem terrena, Alexandre, eternamente agradecida pela dedicação, amor e cumplicidade.

*“Se o homem não aparece como alguém que age,
fala, reconhece o mundo, reflete e opina acerca
dele, deixou de aparecer como cidadão”.*

(Fernando Braga da Costa)

RESUMO

O estudo versa sobre a formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação que atuam nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas do Brasil. Estes profissionais atuam de modo invisibilizado sem terem a oportunidade de usufruírem daquilo que essas mesmas instituições profetizam: uma educação de qualidade e emancipadora, pela via do conhecimento científico. A pesquisa tem como **objetivo geral** analisar o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília. A **metodologia**, de caráter qualitativo, pautou-se na aproximação ao materialismo histórico dialético, a partir do estudo de caso. A pesquisa documental foi utilizada para conhecer a legislação pertinente bem como as ações de capacitação implementadas pela Procap/UnB. Também foi aplicado aos técnicos administrativos da UnB um questionário (Apêndice B) semiestruturado constituído por questões abertas e fechadas. Para análise dos dados utilizou-se a Análise do Discurso Crítica proposta por Fairclough (1989) que possibilita a reflexão e compreensão sobre situações sociais e políticas específicas no que tange às desigualdades infringidas aos menos favorecidos, permitindo desvelar ideologias e práticas hegemônicas de abuso de poder. A **fundamentação teórica** foi pautada em Antunes (2012), Mészáros (2008), Paro (2013) e outros, a fim de alcançar o rigor científico para essa investigação. Os **resultados** apontam que a maioria dos técnicos administrativos considera os cursos ofertados pelos Planos Anuais de Capacitação (PAC's) como uma forma de aprendizagem de novos conhecimentos, habilidades e competências para as atividades que desenvolvem no trabalho ou como possibilidade de ascensão funcional. Por outro lado, a instituição Procap/UnB limita-se a ofertar cursos que evidenciam o caráter tecnicista da educação, reforçando a natureza alienante da política educacional ofertada aos técnicos administrativos em educação da Universidade de Brasília. As **conclusões** nos levam a acreditar que o estudo contribui para promover o debate no campo da formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) e ressaltar a necessidade de implementação de políticas públicas, educacionais e institucionais que evidenciem o caráter da educação enquanto ação libertadora e emancipadora para esses sujeitos.

Palavras-chave: Formação continuada. Política Educacional. Técnicos Administrativos em Educação. Emancipação.

ABSTRACT

The study deals with the long-term continuing education of Administrative Technicians working in Public Higher Education Institutions in Brazil (IES). These professionals act invisibly without having the opportunity to enjoy what these same institutions preach: A quality and emancipatory education through scientific knowledge. The general objective of the research is to analyze the meaning and functionality around the policy of continuous training of Technical Administratives in UnB (University of Brasilia). The qualitative methodology was based on the approach to dialectical historical materialism, based on the case study. The documentary research was used to know the relevant legislation as well as the training actions implemented by Procap/UnB. A semi-structured questionnaire (Appendix B), consisting of open and closed questions was also applied to the administrative technicians of the UnB. To analyze the data, the Critical Discourse Analysis proposed by Fairclough (1989) was used. That allows us the reflection and understanding of specific social and political situations in relation to the inequalities inflicted on the less privileged, allowing the unveiling of hegemonic ideologies and practices of abuse of power . The theoretical basis was built on Antunes (2012), Mészáros (2008), Paro (2013) and others, in order to achieve scientific rigor for this research. So far, results indicate that most Administrative Technicians consider the courses and classes offered by the CAPs as a way of acquiring new skills and competences for the activities they develop at work or as a possibility of professional advancement. On the other hand, the Procap/UnB institution is limited to offer courses that demonstrate the technical character of education, reinforcing the alienating nature of the educational policy offered to administrative technicians at UnB. The conclusions lead us to believe that the study contributes to promote debate in the field of continuing education of these professionals and to emphasize the need for a public implementation of educational and institutional policies that show the character of education as liberating and emancipating for these subjects.

Keywords: Continuing education. Educational politics. Administrative Technicians in Education. Emancipation.

LISTA DE TABELAS, QUADROS, FIGURAS E GRÁFICOS

Tabela 1 - Produções acerca da Formação Continuada dos Técnicos Administrativos em Educação.....	37
Tabela 2 - Participantes com Doutorado Concluído ou em Curso	60
Tabela 3 - TAE's com Ensino Fundamental	60
Tabela 4 - TAE's com Ensino Médio.....	61
Tabela 5 - TAE's com Nível Superior Completo.....	61
Tabela 6 - TAE's com Especialização.....	62
Tabela 7 - TAE's com Mestrado	62
Tabela 8 - TAE's com Doutorado	63
Tabela 9 - Incentivo à Qualificação (Educação Formal).....	87
Tabela 10 - Percentuais de Incentivo à Qualificação	88
Tabela 11 - Demonstrativo de vagas Ofertadas e Ocupadas pelos PAC's, em alguns cursos, no período de 2014 a 2018	101
Quadro 1 - Quadro de Coerência da Pesquisa	35
Quadro 2 - Carga horária de cursos conforme nível de classificação	86
Quadro 3 - Cursos ofertados com mais frequência nos PAC's - 2014 a 2018	91
Quadro 4 - Cursos com oferta repetida nos PAC's - 2014 a 2018	92
Quadro 5 - Cursos realizados pelos Participantes da Pesquisa via Procap - 2014 a 2018.....	93
Quadro 6 - Cursos realizados pelos TAE's via Instituição Externa - 2014 a 2018	96
Quadro 7 - Motivadores acerca da contribuição dos cursos realizados - 2014 a 2018.....	99
Figura 1 - Bases de dados da Pesquisa	37
Figura 2 - Principais categorias encontradas no banco de dados da Capes sobre a Formação Continuada dos Técnicos Administrativos em Educação	38
Figura 3 - Instrumentos e Técnicas de Pesquisa.....	47

Figura 4 - Concepção Tridimensional do Discurso	49
Figura 5 - Funções Sociais do Texto	50
Figura 6 - Localização Geográfica da Residência dos Participantes.....	56
Figura 7 - Competências destacadas pelos PAC's/UnB.....	82
Figura 8 - Linhas de Desenvolvimento dos TAE's segundo os PAC's/UnB.....	83
Figura 9 - Aporte jurídico da promoção e da ascensão funcional dos TAES's.....	89
Figura 10 - Justificativas encontradas nos Textos/Discursos dos Participantes.....	95
Figura 11 - Contribuição dos Cursos Realizados segundo os Participantes da Pesquisa.....	100
Gráfico 1 - Ano de Nascimento dos Participantes.....	56
Gráfico 2 - Ano de Ingresso dos TAE'S na UnB.. ..	57
Gráfico 3 - Nível de Formação Acadêmica	57
Gráfico 4 - Formação em nível de Graduação.....	58
Gráfico 5 - Formação em nível de Especialização	59
Gráfico 6 - Formação em nível de Mestrado.....	59
Gráfico 7 - Número de Inscritos e Aprovados em cursos 2014 - 2018	102
Gráfico 8 - Satisfação quanto a atual oferta de cursos do PAC.....	102

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABEDUQ	Associação Brasileira pela Educação de Qualidade
ACE	Arquivo Central/Direção
ACE/APOIO	Apoio Administrativo
ACE/COAP	Coordenação de Arquivo Permanente
ACE/COGED	Coordenação de Documentos do Arquivo Central
ACE/COP	Coordenação de Protocolo do Arquivo Central
ADC	Análise do Discurso Crítica
ADM	Departamento de Administração
ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
AUD	Auditoria
BCE	Biblioteca Central
BCE/AUS	Coordenadoria de Atendimento aos Usuários
BCE/GID	Biblioteca Central/Coordenadoria de Gestão da Informação Digital
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAD	Conselho de Administração
CAPES	Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior
CCA	Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais
CDS	Centro de Desenvolvimento Sustentável
CDT/DPI	Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico
CEAD	Centro de Educação a Distância
CEAG	Centro de Estudos Avançados de Administração Pública
CEAM	Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares
CEAS/GRE	Coordenação de Estratégias Ambientais Sustentáveis
CEDIDO/UNB	Banco de Servidores Técnicos Cedidos/Afastados
CEPLAN	Centro de Planejamento Oscar Niemeyer
CER	UnB Cerrado
CESPE	Centro de Seleção e Promoção de Eventos
CET	Centro de Excelência em Turismo

CIFMC	Centro Internacional de Física da Matéria Condensada/ Secretaria
CPAB	Centro de Pesquisa da Aplicação do Bambu e Fibras Naturais
CPCE	Centro de Produção Cultural e Educativa
CPD	Centro de Informática
CPD/SAD	Diretoria de Serviço Administrativo e Financeiro
CPD/SRS	Diretoria de Serviço de Redes e Suporte
CPD/SSI	Diretoria de Serviço de Sistema da Informação
CPP/DTS	Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio
CRAD	Centro de Referência em Conservação da Natureza e Recuperação de Áreas Degradadas
DAC	Decanato de Assuntos Comunitários
DAC/DDS	Diretoria de Desenvolvimento Social
DAC/DIV	Diretoria da Diversidade
DAC/DRU	Diretoria do Restaurante Universitário
DAC/SEC	Secretaria do Decanato de Assuntos Comunitários
DAC/PPNE	Coordenadoria de Apoio as Pessoas com Necessidades Especiais
DAF	Decanato de Administração e Finanças
DAF/ASC	Assessoria de Controle
DAF/ASE	Assessoria Estratégica
DAF/CACI	Coordenação de Análise e Controle Interno
DAF/CCV	Coordenadoria de Controle de Viagens
DAF/DCF	Diretoria de Contabilidade e Finanças
DAF/DCF/CAC	Coordenadoria de Análise Contábil
DAF/DCF/CEC	Coordenadoria de Execução Contábil
DAF/DCF/CEF	Coordenadoria de Execução Financeira
DAF/DCF/CEO	Coordenadoria de Execução Orçamentária
DAF/DCF/CEPC	Coordenadoria de Exame e Prestação de Contas
DAF/DCF/COA	Coordenadoria de Obrigações Acessórias
DAF/DCF	Diretoria de Contabilidade e Finanças

DAF/DGM/ALM	Coordenação de Almoxarifado Central
DAF/DGM/SMCE	Setor de Material de Consumo e Específico
DAF/DGM/PAT	Coordenação de Patrimônio
DAF/DGM/SRRM	Setor de Recolhimento Redistribuição
DAF/DCO	Diretoria de Compras
DAF/DTER	Diretoria de Terceirização
DAF/SEC	Coordenação da Secretaria Administrativa
DAIA	Diretoria de Acompanhamento e Integração Acadêmica
DAIA/CAA	Coordenação de Apoio Acadêmico
	Coordenação de Desenvolvimento e Acompanhamento
DAIA/CDAP	Profissional
DAIA/CE	Coordenação Executiva
DAN	Departamento de Antropologia
DATAUNB	Centro de Pesquisa e Opinião Pública
DCO/CAIP	Coordenadoria de Análise e Instrução Processual
DCO/CCO	Coordenação de Compras
DCO/CCONT	Coordenadoria de Contratos Administrativos
DCO/COL	Coordenação de Licitação
DDC/CCUC	Coordenadoria das Casas Universitárias de Cultura
	Coordenadoria de Apoio a Programas Integrados e
DDIR/CAPPE	Projetos de Extensão
	Coordenadoria de Articulação Social, Comunitária e
DDIR/CASCT	Territorial
DDS/CGCEU	Coordenação Geral Casa do Estudante Universitário
DEA/DAC	Diretoria de Esportes, Artes e Cultura
DF	Distrito Federal
DEG	Decanato de Ensino e Graduação
DEG/CGO	Coord. de Orçamentária
DEG/DAIA	Diretoria de Acompanhamento e Integração Acadêmica
DEG/DIEG	Diretoria de Inovação para o Ensino de Graduação
DEX	Decanato de Extensão
DEX/DDC	Diretoria de Difusão Cultural

DEX/DDIR	Diretoria de Integração Social e Desenvolvimento Regional
DEX/DTE	Diretoria Técnica de Extensão
DEX/SEC	Secretaria Administrativa do Decanato de Extensão
	Coordenadoria de Acompanhamento e Avaliação das
DTE/CAPEX	Ações de Extensão
	Coordenadoria de Comunicação, Divulgação e Informação
DTE/CCI	em Extensão
DGP	Decanato de Gestão de Pessoas
DGP/ASCOL	Assessoria do Decanato de Gestão de Pessoas
DGP/ASCOL/CI	Coordenadoria de Controle Interno
DGP/COARQ	Coordenadoria de Arquivos Funcionais
DGP/COATE	Coordenadoria de Atendimento
DGP/DCADE	Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação
DGP/DCADE/CAC	Coordenadoria de Acompanhamento da Carreira
DGP/DCADE/CODE	Coordenadoria de Estudos em Gestão de Pessoas
DGP/DCADE/COGED	Coordenadoria de Gestão de Desempenho
DGP/DCADE/PROCAP	Coordenadoria de Capacitação
DGP/COLEP	Coordenadoria de Orientação a Legislação de Pessoal
DGP/DAP	Diretoria de Administração de Pessoas
DGP/DAP/COAPO	Coordenadoria de Aposentadoria e Pensão
DGP/DAP/COFIN	Coordenadoria de Operações Financeiras
	Diretoria de Provimento Acompanhamento e
DGP/DPAM	Movimentação
DGP/DAP/COREF	Coordenadoria de Cadastro e Registro Funcional
DGP/DPAM/CAM	Coordenadoria de Acompanhamento e Movimentação
	Coordenadoria de Estágio do Decanato de Gestão
DGP/DPAM/COEST	de Pessoas
	Coordenadoria de Planejamento e Alocação de
DGP/DPAM/CPAP	Pessoal (Técnico)
DGP/DPAM/CPROV	Coordenadoria de Provimento

DGP/DSQVT	Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho
DGP/DSQVT/CASQV	Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida - Ambulatório II do Hospital Universitário
DGP/DSQVT/CSO	Coordenadoria de Saúde Ocupacional - Ambulatório II do Hospital Universitário
DGP/DSQVT/DSQVT	Auxílio Saúde (Per Capita) - Ambulatório II do Hospital Universitário
DGP/DSQVT/CEST	Coordenadoria de Engenharia e Segurança no Trabalho
DGP/DSQVT/CPOS	Coordenadoria de Perícia Oficial em Saúde
DGP/GAB	Gabinete do Decanato de Gestão de Pessoas
DPG	Decanato de Pós Graduação
DPI	Decanato de Pesquisa e Inovação
DPI/DIRPE	Diretoria de Pesquisa
DPI/DPA	Diretoria de Apoio a Projetos Acadêmicos
DPL/CMO	Coordenadoria de Monitoramento Decanato de Planejamento,Orçamento e Avaliação Institucional
DPO	Institucional
DPO/ASSESS	Assessoria
DPO/DAI	Diretoria de Avaliação e Informações Gerenciais
DPO/DAI/CAI	Coordenadoria de Avaliação Institucional
DPO/DAI/CIG	Coordenadoria de Informações Gerenciais
DPO/DOR/CPOR	Coordenadoria de Programação Orçamentária
DPO/DOR/DPL	Diretoria de Planejamento
DPO/DOR	Diretoria de Orçamento
DPO/DOR/CAOR	Coordenadoria de Acompanhamento Orçamentário
DPO/DPL	Diretoria de Planejamento Coordenadoria de Análise das Demandas de Serviços
DTER/CADES	Terceirizados
DTER/COSET	Coordenadoria de Contratação de Serviços Terceirizados Coordenadoria de Acompanhamento de Serviços
DTER/COSTE	Terceirizados

DTG	Diretoria Técnica de Graduação
DTG/CIL	Coordenação de Integração das Licenciaturas
DTG/CP	Coordenação Pedagógica
EAPE	Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais de Educação
EC	Emenda Constitucional
ECO	Departamento de Economia
EDU	Editores Universidade de Brasília
ELA/ICS	Departamento de Estudos Latino Americanos
ENM	Secretaria do departamento de Engenharia Mecânica
ENAPE	Escola Nacional de Administração Pública
FAC	Faculdade de Comunicação
FACE	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
FAL	Fazenda Água Limpa
FAU	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo
FAV	Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária
FCE	Faculdade de Ceilândia
FCI	Faculdade de Ciência da Informação
FD	Faculdade de Direito
FE	Faculdade de Educação
FEF	Faculdade de Educação Física
FEF/CO	Centro Olímpico
FGA	Faculdade do Gama
FGA	Faculdade do Gama
FM	Faculdade de Medicina
FS	Faculdade de Ciências da Saúde
FS/DSC	Departamento de Saúde Coletiva
FS/ENF	Departamento de Enfermagem
FS/FAR	Departamento de Farmácia
FS/NUT	Departamento de Nutrição
FS/ODT	Departamento de Odontologia
FT	Faculdade de Tecnologia
FT/EFL	Departamento de Engenharia Florestal

FT/ENC	Departamento de Engenharia Civil e Ambiental
FT/ENE	Departamento de Engenharia Elétrica
FT/ENM	Departamento de Engenharia Mecânica
FT/EPR	Departamento de Engenharia de Produção
FUP	Faculdade de Planaltina
GPP	Departamento de Gestão de Políticas Públicas
GRE	Gabinete da Reitora
GRE/CPAD	Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar
GRE/INT	Assessoria de Assuntos Internacionais
GRE/OUV	Ouvidoria Universidade de Brasília
GRE/SECOM	Secretaria de Comunicação
GRE/SGP	Secretaria de Gestão Patrimonial
HUB	Hospital Universitário de Brasília
HUB/DAEP	Diretoria Adjunta de Ensino e Pesquisa
IB	Instituto de Biologia
IB/BOT	Departamento de Botânica
IB/CEL	Departamento de Biologia Celular
IB/CFS	Departamento de Ciências Fisiológicas
IB/ECL	Departamento de Ecologia
IB/FIT	Departamento de Fitopatologia
IB/GEM	Departamento de Genética E Morfologia
IB/ZOO	Departamento de Zoologia
IBD	Instituto de Ciências Biológicas
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Educação Superior
IDA	Instituto de Artes
IDA/CEN	Departamento de Artes Cênicas
IDA/DIN	Departamento de Design
IDA/MUS	Departamento de Música
IDA/VIS	Departamento de Artes Visuais
IES	Instituição de Ensino Superior
IE/CIC	Departamento de Ciências da Computação

IE/EST	Departamento de Estatística
IE/MAT	Departamento de Matemática
IED	Instituto de Ciências Exatas
IFD	Instituto de Física
IG/SIS	Observatório Sismológico
IGD	Instituto de Geociências
IH	Instituto de Ciências Humanas
IH/HIS	Departamento de História
IH/FIL	Departamento de Filosofia
IH/GEA	Departamento de Geografia
IH/SER	Departamento de Serviço Social
ILD	Instituto de Letras
INFRA	Secretaria de Infraestrutura
INFRA/DOB	Diretoria de Obras
IP	Instituto de Psicologia
IP/CAEP	Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos
IP/PCL	Departamento de Psicologia Clínica
IP/PED	Departamento De Psicologia Escolar e do Desenvolvimento
IP/PPB	Departamento de Processos Psicológicos Básicos
IP/PST	Departamento de Psicologia Social e do Trabalho
IPOL	Instituto de Ciência Política
IQD	Instituto de Química
IREL	Instituto de Relações Internacionais
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LSF	Linguagem Sistêmica Funcional
MEC	Ministério da Educação
MHD	Materialismo Histórico Dialético
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
PAC	Plano Anual de Capacitação
PEC	Proposta de Emenda a Constituição
	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em
PCCTAE	Educação

PCTEC/UNB	Parque Científico Tecnológico da Universidade de Brasília
PIB	Produto Interno Bruto
PJU	Procuradoria Jurídica
PNE	Plano Nacional de Educação
PNB	Produto Nacional Bruto
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PPGA	Programa de Pós-Graduação Em Administração
PORTOBRAS	Empresa de Portos do Brasil
PPGE	Programa de Pós-Graduação em Educação
PRC	Prefeitura do Campus
PRC/DIMAP	Diretoria de Manutenção Predial
PRC/DIMAP/CMI	Coordenadoria de Manutenção e Instalação
PRC/DIMAP/CMP	Coordenadoria de Manutenção Predial
PRC/DIMAP/COR	Coordenadoria de Obras e Reformas
PRC/DIMEQ	Diretoria de Manutenção de Equipamentos
PRC/DIRAD	Diretoria de Administração
PRC/DIRAD/CALM	Coordenadoria de Almoxarifado
PRC/DIRAD/CAP	Coordenadoria de Administração Predial
PRC/DIRAD/CCL	Coordenadoria de Compra e Licitação
PRC/DIRAD/CCP	Coordenadoria de Concessão e Postura
PRC/DIRAD/CGA	Coordenadoria de Gestão Administrativa
PRC/DIRAD/CGA	Coordenadoria de Gestão Administrativa
PRC/DIRAD/CONE	Coordenadoria de Negócios
PRC/DISER	Diretoria de Serviços
PRC/DISER/CPJ	Coordenadoria de Parques e Jardins
PRC/DISER/CTR	Coordenadoria de Transportes
PRC/DISER/CZM	Coordenadoria de Zeladoria e Mudança
SAA/SCC	Serviço de Disciplinas, Cursos e Currículos
SAA/SOS	Serviço de Supervisão e Orientação dos Postos Avançados
SAA/SRD	Serviço de Registro de Graduação
SAA/SRPG	Serviço de Registro e Documentação da Pós-Graduação
SCIELO	Scientific Electronic Library Online

SGP	Secretaria de Gestão Patrimonial
SOL/ICS	Departamento de Sociologia
SOS/BSAN	Posto Avançado do Bloco de Salas da Ala Norte
SOS/PA/FE	Posto Avançado da Faculdade de Educação
SOS/PA/FS	Posto Avançado da Faculdade de Saúde
SINTFUB	Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília
TAE	Técnico-Administrativo em Educação

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	25
2. ESTADO DO CONHECIMENTO	36
3. PERCURSO METODOLÓGICO	42
3.1. O Método: Materialismo Histórico Dialético	43
3.2. As técnicas e os instrumentos	44
3.3. O uso da Análise de Discurso	47
3.4. <i>Lócus</i> da pesquisa e perfil dos participantes	55
4. OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: REGULAMENTAÇÃO, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E CARREIRA	64
4.1 A educação como ação de transformação social, ampla e emancipadora	64
4.2. O trabalho como princípio ontológico	69
4.3. Da regulamentação, da capacitação e da formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação	74
4.4. Desenvolvimento profissional e carreira	84
5. A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - AS ANÁLISES	90
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
7. REFERÊNCIAS	109
8. APÊNDICES	115

1 - INTRODUÇÃO

"Os filósofos limitaram-se a interpretar o mundo de diversas maneiras; o que importa é modificá-lo".

(Karl Marx, 1999, p. 14)

O começo de tudo... sou oriunda de família humilde. Nasci em setembro de 1968, no interior de Mato Grosso, época de renovação, onde os campos se vestem de flores e anunciam novos ares, contrapondo-se a efervescência dos anos de chumbo. Pouco depois, minha família se mudou para Brasília, que naquela época era palco de grandes manifestações públicas severamente reprimidas pelos militares.

A história nos revela que em agosto daquele ano, após sofrer inúmeras agressões e perseguições em decorrência do Regime Militar imposto desde 1964, a Universidade de Brasília foi invadida pela terceira vez. Cerca de 500 estudantes foram detidos violentamente numa quadra de esportes no campus Darcy Ribeiro por discordarem do cerceamento à livre expressão e por se sentirem no direito e no dever de lutar contra a ditadura.

Assim, no cenário em que nasci, o direito de ir e vir estava cerceado, as dificuldades financeiras faziam parte da realidade quase unânime da sociedade, o trabalho era algo inconstante e ao mesmo tempo vigiado. Por conseguinte, cresci num contexto onde as “facilidades” passavam longe do ninho compartilhado com seis irmãos de sangue e outros dois de coração.

Dessa forma, aprendi prematuramente que garra, determinação e persistência em alcançar meus objetivos, mesmo com algumas dificuldades no caminho, seriam a fórmula elementar para minha satisfação pessoal. Isso me deu confiança e vontade de mudar o que até então estava escrito, não me deixando arrefecer, mesmo nos difíceis momentos de escolha entre almoçar ou jantar, diante das limitações financeiras.

Ainda que tenha crescido em meio a restrições materiais, agradeço a Deus e aos meus genitores por ter sido contemplada com a maior e mais rica herança do ser humano: a consciência de que a educação é um direito de todos e dever do Estado.

Usufruindo de tão caro bem, ensaiei minha vida acadêmica nos bancos escolares de uma escola pública no Plano Piloto, depois de ter passado a infância numa cidade-satélite, o Gama, cenário de doces lembranças de um período feliz, onde o brincar só findava pouco

antes dos meus pais chegarem do trabalho. O convívio diário com eles era limitado, pois saíam cedo para o trabalho e só retornavam à noite, quando já estávamos de banho tomado, ansiosos e curiosos em saber se iríamos jantar ou lanche.

Dessa forma, até chegar aos dias atuais passou-se um certo tempo recheado de momentos que, marcados na minha memória, me fazem seguir, como bem lembra Almir Sater, "[...] Ando devagar porque já tive pressa e levo esse sorriso porque já chorei demais [...] Cada um de nós compõe a sua história cada ser em si carrega o dom de ser capaz e ser feliz [...]" (SATER, 1990).

Inaugurando um novo ciclo, na década de oitenta inicio minha vida profissional ainda cursando o Ensino Médio, após ser selecionada como estagiária na antiga Portobrás (Empresa de Portos do Brasil S/A). Naquela época, via nessa oportunidade apenas a possibilidade de ter "meu próprio dinheiro", e assim poder custear algo que seria meu desde o início, sem ter sido anteriormente usado por ninguém. Finalizada essa etapa, desejei cursar o Ensino Superior, mas diante das limitações financeiras dos meus familiares, tratei de "adormecer" esse desejo e fui em busca de trabalho, pois precisava contribuir com as despesas de casa.

O tempo passou e em janeiro de 1993, após ser aprovada em concurso público promovido pela FUB (Fundação Universidade de Brasília), fui lotada no PA/SAA/FE (Posto Avançado da Secretaria de Assuntos Acadêmicos), na Faculdade de Educação. Mal sabia que anos depois, este seria o lugar divinamente determinado para dar continuidade à minha formação acadêmica.

Realizei alguns cursos de curta duração promovidos pela Procap (Coordenadoria de Capacitação) e outros pela ENAP (Escola Nacional de Administração Pública), por entender ser necessário me atualizar e poder exercer de forma eficiente, minhas atividades institucionais. Naquela época, não fazia distinção entre aperfeiçoamento profissional e crescimento pessoal, portanto concebia que os técnicos administrativos deveriam fazer todo e qualquer curso em prol de suas atividades laborais, afinal de contas para isso haviam sido contratados. Mais tarde, dentre outros, vieram os questionamentos acerca do lugar do técnico-administrativo no ambiente educacional, suas perspectivas, suas frustrações, a dualidade de direitos e deveres etc. A vida foi seguindo sua trajetória, casamento, filhos, mas o desejo adormecido de cursar o Ensino Superior ainda pulsava.

Assim, filhos crescidos, estabilidade financeira adquirida, decidi dar asas às minhas inquietudes e retomar os estudos. O propósito era ingressar na UnB (Universidade de Brasília), agora na condição de estudante. Optei por cursar Pedagogia, talvez por influência

materna (ela foi uma das poucas professoras na cidade onde nasci), mas tive que escolher uma instituição particular, em observância ao artigo 3º da Resolução 011/94 do CAD (Conselho de Administração) da UnB que preceitua e ainda está em vigor: "o servidor-estudante não poderá estar lotado em departamento ou unidade acadêmica responsável pelo curso no qual o mesmo esteja matriculado, no caso de exercer função administrativa nesses Centros de Custo". Partindo do ponto de vista ético, é compreensível que o servidor-estudante não possa atuar no mesmo Centro de Custo devido a possibilidade de acesso a sistemas acadêmicos e administrativos que lidam diariamente com a vida de discentes e docentes. Porém, não seria esse um pré-julgamento de que esses servidores iriam se beneficiar da situação e agir em causa própria? Acreditamos ser essa uma questão a ser analisada pela área jurídica, todavia, não iremos nos ater a isto diante das nossas limitações.

Todavia, ser removida para outro Instituto/Faculdade não foi minha opção, pois na Faculdade de Educação havido conquistado amizades ao longo de quase 20 anos e não estava disposta a abrir mão de algo que me é tão caro.

Diante disso, por meio da Abeduq (Associação Brasileira pela Educação de Qualidade) e por conseguinte do Cheque-Educação, consegui custear as despesas acadêmicas e concluir a graduação no ano de 2010. Uma vez retomado o ato de estudar, decidi não parar por aí.

Como estudante de Pós-Graduação (PPGE) da UnB olho para o passado e percebo que o caminho até aqui, apesar de longo, foi significativo, pois me permitiu o amadurecimento de indagações que hoje compõem o problema desta pesquisa, aqui reportadas: por que uma instituição de formação não incentiva o seu quadro de técnicos a desenvolver sua formação continuada na própria instituição educativa em que trabalha, a UnB? A Resolução do CAD se apresenta excludente quando impossibilita que a própria instituição qualifique seu próprio quadro de técnicos administrativos? Será que existe algum empecilho para que os técnicos tenham uma formação para além das competências e habilidades profissionais? Quanto as políticas públicas destinadas a formação continuada desses profissionais, há espaço para a formação integral com vistas à emancipação desses sujeitos ou estes encontram-se atrelados aos princípios da eficiência e eficácia dos serviços públicos? No intuito de elucidar tais questões é que me propus a refletir sobre a política de formação continuada dos técnicos administrativos em educação da Universidade de Brasília.

Diante do exposto e da conjuntura atual, impossível não perceber que uma intensa crise política, econômica e social perpassa o Brasil e vem acarretando profundas

consequências para a sociedade, sobretudo com o desmonte da educação, por meio do abandono das escolas públicas, da falta de investimento e de políticas públicas concretas para a formação continuada de professores, técnicos administrativos e o mais grave, pela própria desvalorização desses profissionais.

Nesse contexto, as IES (Instituições de Ensino Superior) públicas federais, em decorrência da EC 95/16 (Emenda Constitucional 95, de 15 de dezembro de 2016), originada do PEC/55/2016 (Projeto de Emenda Constitucional), que impôs ajustes ao regime fiscal bem como limitou e congelou gastos com os serviços públicos por vinte anos, também estão sendo vitimadas pela crise e passam por um brutal corte orçamentário, ou como queiram, pelo "contingenciamento" de verbas da educação, que inviabiliza a continuidade de diversas pesquisas científicas em prol do desenvolvimento do país e ainda o seu próprio funcionamento.

Além de ter provocado centenas de demissões em todo o país colocando em risco a qualidade dos serviços públicos oferecidos, especialistas apontam problemas para cumprir mecanismos já em vigor, como os investimentos previstos no PNE (Plano Nacional de Educação), aprovado em 2014, que possui metas de universalização da educação e cria um plano de carreira para professores da rede pública, uma das categorias mais mal pagas do país: "A população brasileira está envelhecendo. Deixar de investir na educação nos patamares necessários, como identificados no PNE, nos vinte anos de vigência da emenda proposta – tempo de dois PNEs -, é condenar as gerações que serão a população economicamente ativa daqui vinte anos, a terem uma baixa qualificação", afirmou o consultor legislativo da Câmara dos Deputados, Paulo Sena, ao site Anped, que reúne especialistas em educação.

Isto posto, podemos evidenciar um franco projeto de implantação da terceirização no serviço público que compromete a organização dos trabalhadores e o seu poder de enfrentamento, pois não há base para uma autêntica negociação coletiva.

Assim, no mesmo rumo da EC 95/16 e antecedida pela Lei da Terceirização sancionada em março de 2017, a Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Congresso Brasileiro e sancionada pelo então Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017. Esta Lei permitiu negociações entre trabalhadores e empresas que se sobrepuseram à direitos trabalhistas bravamente conquistados, tais como o direito de férias e descanso remunerado, praticamente anulados no regime de trabalho/horas. Neste evidente contexto de desvalorização, o trabalhador se vê preterido em suas necessidades básicas como ser humano

e como cidadão, perdendo conquistas legítimas ao ter que escolher entre direitos historicamente conquistados e a garantia da subsistência de sua família.

Paralelamente, no que tange à área da educação, para uma avaliação idônea acerca do impacto dessas medidas para o trabalhador e do desmanche do sistema educacional brasileiro, se faz urgente refletir, ainda que brevemente, sobre o sistema de financiamento da educação bem como sobre as consequências oriundas dos acordos realizados entre o Estado e os organismos multilaterais. Considera-se que ao acenarem sedutoramente com linhas de financiamento, esses organismos determinam metas a serem cumpridas no campo político e econômico do país que contribuem para o empobrecimento educacional cada vez maior da população, dentre outras mazelas.

Sobre a questão do financiamento da educação brasileira, destaca-se Carvalho (2016) que afirma ser a educação a única política social que possui recursos públicos vinculados desde a Constituição de 1934, porém encontra-se refém da política fiscal, uma vez que a definição de meta prévia do superávit primário (resultado positivo da soma das receitas do governo deduzidas todas as despesas, exceto o pagamento de juros) antecede ao estabelecimento dos recursos vinculados constitucionalmente.

Ao discorrer sobre a vinculação de impostos à educação, a autora destaca:

O esforço orçamentário proveniente de cada fundo estadual de ampliação do acesso é muito diferenciado entre as regiões, os estados-membros e os municípios e, sobretudo, entre as regiões mais pobres e ricas nas capitais brasileiras. O cumprimento das metas quantitativas do PNE com qualidade e a ampliação de verbas estatais até o patamar de 10% do PIB requerem que o País tenha uma taxa elevada de crescimento econômico, pois com isso se amplia a arrecadação fiscal e os recursos vinculados à educação em virtude do aumento da atividade econômica, do emprego e da renda. Novo dilema pode ser observado, pois a política fiscal para os próximos anos será de controle fiscal em prol da estabilização econômica, o que acaba comprometendo a possibilidade de ampliação dos gastos sociais. (CARVALHO, 2016, p. 128).

Não obstante, é preciso lembrar que, atualmente, a porcentagem de recursos públicos a serem destinados à educação encontra-se definida pela Constituição de 1988, em seu Artigo 212, aqui explicitado:

A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino. (BRASIL, 1988).

Por sua vez, Amaral (2010) afirma que o financiamento da educação brasileira está relacionado à política de ajuste fiscal do Estado implementada na década de 1990, como parte das políticas de contenção de recursos impostas pelos organismos internacionais, em especial o FMI (Fundo Monetário Internacional), a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e o Banco Mundial, considerado como um dos organismos mais influentes nesse contexto. Este último, ao considerar que o Brasil investia excessivamente no ensino superior, criticou a gratuidade do ensino, os subsídios de moradia e alimentação concedidos aos estudantes e ainda defendeu a aplicação de recursos públicos para as instituições privadas, por entenderem que essas apresentavam resultados mais eficientes (BANCO MUNDIAL, 1995).

O autor ressalta que os representantes deste organismo apresentaram "orientações" aos países que tinham interesse em permanecer recebendo recursos:

Os países que tenham iniciado reformas apropriadas das políticas e cujas estratégias nacionais para fomentar a educação superior procuram explicitamente melhorar a qualidade do ensino e da pesquisa, seguem tendo o apoio prioritário do Banco Mundial. (EXPERTON, 1996, p. 41 *apud* AMARAL; CHAVES, 2014, p. 45-46).

Nesse sentido, ao concordarem com essas "orientações" que mais se assemelham a exigências, o Estado passou a adotar políticas de contenção de recursos que comprometem a qualidade da produção do conhecimento bem como a formação de profissionais em todo o país.

Entretanto, o autor afirma que existe na educação brasileira, desde 2009, uma tríplice vinculação de recursos públicos oriundos do percentual dos impostos, da contribuição do salário-educação e da aplicação de 10% do PIB (Produto Interno Bruto) e que:

A terceira vinculação só terá sentido se for superior aos 5% do PIB, uma vez que este percentual já é obtido apenas com a vinculação dos percentuais dos impostos. Esse preceito constitucional foi reforçado no PL nº 8.035/2010 que estabelece no art. 2º, como uma das 10 diretrizes a serem atendidas no decênio 2011-2020: "VIII – estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto". (AMARAL, 2010, p. 50).

Não obstante, ao historicizar sobre a aprovação do primeiro PNE, o autor considerou que "este não passou de uma "carta de intenções" pois não previu o repasse de recursos para o financiamento da educação, sendo considerado basicamente como um conjunto de metas quantitativas e qualitativas a serem alcançadas num prazo de oito anos." (BRASIL, 2000, p. 6). Finda a vigência desse Plano, durante o governo Lula foi encaminhado o PL 8.035/2010

que previa o II PNE para o decênio 2011-2020 e ainda vinculava recursos financeiros educacionais com um percentual do PIB. Com a aprovação desse PL (Projeto de Lei) pela Câmara dos Deputados, em 28 de maio de 2014, e o sancionamento sem vetos, pela então Presidente Dilma Rousseff, em 25 de junho de 2014, entre as metas definidas para os próximos 10 anos, está a melhoria dos índices educacionais e um mínimo de 7%, no quinto ano de vigência da lei, e 10% do PIB, respectivamente, ao final de dez anos.

Ao mesmo tempo, o autor ressalta que para compreender o significado de um determinado percentual do PIB destinado à educação, deve-se analisar além deste percentual, "também o valor do PIB e o tamanho do desafio do país para solucionar os seus problemas educacionais que fica bem representado pelo quantitativo de pessoas em idade educacional" (AMARAL, 2010, p. 54).

Assim, corroborando com o anteriormente observado por Carvalho (2016), Amaral (2010) conclui em seus estudos acerca da política de financiamento da educação superior – análise dos Planos Nacionais de Educação pós-constituição/1988, ser necessário um esforço do país para que sejam aplicados recursos equivalentes a 10% do PIB, tal como previsto na Constituição de 1998.

Nesse sentido, pode-se afirmar que um dos principais indicadores do esforço do Estado brasileiro em ampliar o acesso e a qualidade da educação é o financiamento destinado a esse propósito. Todavia, as injeções financeiras aplicadas pelas agências multilaterais determinam também as prioridades estabelecidas nesses acordos, a fim de garantir o cumprimento da agenda global fixada pelos organismos internacionais.

Para Trojan (2010), o setor da educação mereceu especial atenção por parte do Estado Brasileiro provavelmente em decorrência das metas para a educação determinadas durante a **Conferência Mundial de Educação para Todos** realizada em 1990, na Tailândia. Essa Conferência teve como um de seus principais objetivos definir políticas que permitissem reduzir ou eliminar as desigualdades das escolas e impor o mesmo padrão de qualidade no sistema educacional. A autora afirma que dados oriundos dos relatórios da Unesco apontam para um aumento significativo no percentual de investimento do PNB (Produto Nacional Bruto) na educação entre 1980 (3,6%) para 1990 (4,55%), 1995 (5,55%) e 1998 (5,3 %). A partir de então houve uma redução desse percentual, mantendo-se entre os patamares de 4,4% e 4,5%.

Ainda de acordo com Trojan (2010), embora seja uma tendência nos países da América Latina, o fato pode indicar uma possível adesão a ideologia do Banco Mundial, que

entende existir financiamento suficiente mas o gasto público em educação costuma ser ineficiente e desigual. A autora ressalta ainda que o gasto público não significa melhoria na educação, pois é necessário considerar elementos de natureza quantitativa tais como o número total de matrículas bem como o total de gastos em cada nível de ensino, as questões de ordem política e cultural que condicionam a definição de políticas públicas educacionais tais como a correlação de poder e disputa, a relação entre oferta pública e privada de ensino, o valor atribuído à educação pela população em questão, além de outros fatores.

Entretanto, para compreender os movimentos que influenciam o papel do Estado frente as tomadas de decisões acerca da política educacional faz-se necessário lembrar que o sistema capitalista, ao estabelecer diretrizes para as políticas públicas, reforça interesses que estão a serviço do mercado, do aumento dos índices de produção, das taxas cambiais, das metas inflacionais e do desenvolvimento social como aporte ao desenvolvimento econômico.

Nesse sentido, pode-se inferir que a relação educação e trabalho, entendida do ponto de vista histórico, é diretamente ligada aos interesses do modo de produção capitalista que, indubitavelmente, está na contramão do institucionalizado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96 que determina uma educação de qualidade para todos. O que vale é o resultado financeiro do produto a ser gerado pelo homem num processo de alienação da sua força de trabalho e de negação do papel da educação enquanto fator de redução das desigualdades sociais e, ainda, responsável pela constituição de uma nação economicamente forte e repleta de oportunidades geradoras que permeiam o desenvolvimento social e econômico dentro do Estado democrático.

Diante do cenário que ora se descortina parece não encontrarmos motivos para comemorarmos os 195 (cento e noventa e cinco) anos de independência do Brasil ou mesmo para que os técnicos administrativos, na qualidade de servidores públicos possam usufruir do direito de frequentarem as Universidades Públicas, e darem continuidade a sua formação acadêmica.

Contudo, caracterizado como uma forma de resistência, torna-se necessário refletir sobre o lugar do TAE (Técnico-Administrativo em Educação) e a sua contribuição para o ato educativo, tendo como pano de fundo a formação continuada desse profissional em todos os níveis formais da educação, uma vez que de alguma forma suas ações influenciam diretamente no processo educativo.

É fato que as novas exigências institucionais por profissionais mais qualificados e comprometidos exigem mudanças, adaptações, atualização e aperfeiçoamento dos

profissionais em educação. Neste sentido, entende-se ser esse um dos motivadores do desenvolvimento dos diferentes profissionais da educação uma vez que o investimento em educação permitirá ao trabalhador contribuir de forma mais efetiva no seu ambiente de trabalho, fator este reconhecidamente tido como uma exigência em toda a esfera federal do Brasil.

Entretanto, o profissional dedicado à sua formação continuada se torna crítico, consciente de sua formação que não se encerra em determinado curso por entender que seu papel diante dos novos desafios da sociedade contemporânea exigem muito mais do que apenas o desenvolvimento de saberes, habilidades e competências institucionais. Dessa maneira, o ingresso em programas de formação inicial e/ou continuada possibilitará a consolidação da profissionalidade do profissional da educação, bem como o desenvolvimento de novas pesquisas e ações junto à área de atuação no seu ambiente institucional.

Vale ressaltar que, no caso da UnB, uma das linhas de desenvolvimento de servidores constantes nos PAC's (Planos Anuais de Capacitação) refere-se a educação formal, cujo objetivo é a implementação de ações que contemplem os diferentes níveis da educação brasileira, aqui entendidos como educação básica e educação superior, na forma da Lei.

Entretanto, para se refletir sobre a ação desses profissionais no processo educativo urge compreender como a relação educação e trabalho, entendida do ponto de vista histórico, interfere na qualidade da ação desse profissional enquanto copartícipe das funções da Universidade - ensino, pesquisa, extensão e, sobretudo, na ausência do entendimento da relevância de se compreender a função da educação como instrumento de ação emancipadora do trabalho educativo.

Nesta perspectiva, o estudo integra as pesquisas desenvolvidas na linha de pesquisa Profissão Docente, Currículo e Avaliação (PDCA) do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade de Brasília e do Grupo de Estudos e Pesquisas Profissão Docente: Formação, Saberes e Práticas (GEPPESP). O **objetivo geral** visa analisar o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília. Para tanto, definimos os seguintes **objetivos específicos**:

- Mapear as políticas de formação continuada destinadas aos servidores técnicos

administrativos da UnB nos últimos cinco anos;

- Analisar as iniciativas de formação continuada oferecidas nos últimos cinco anos a um grupo de servidores técnicos administrativos da UnB;
- Desvelar o sentido da formação continuada para os servidores técnicos administrativos, a partir de sua aplicabilidade para o trabalho em que desempenha e o seu caráter emancipatório.

Nesse sentido, a relevância desse tema se impõe a partir das reflexões supracitadas considerando que sendo a UnB o ambiente de trabalho desses profissionais, a possibilidade de realizar cursos que contribuam para além do desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e competências institucionais desejáveis, contribuirá para a formação continuada desses sujeitos, dando-lhes um caráter integral e transformador, levando-os à autonomia e emancipação. Atitudes dessa natureza certamente elevarão a UnB ao patamar de uma instituição que reconhece a importância desse ator social e também o qualifica. Essa ação permitirá ainda que este sujeito, até então invisibilizado no processo formativo, sinta-se como partícipe e passe a ter uma postura autônoma e emancipatória diante da sociedade como um todo.

Portanto, como questão central para o desenvolvimento dessa temática, fez-se necessário desvelar qual o sentido e a funcionalidade da política de desenvolvimento ofertada aos TAE's da UnB, visando contribuir para a reflexão acerca da necessidade e da importância de ações que possibilitem aos TAE's elevarem seu desenvolvimento profissional de modo a receberem uma formação continuada de qualidade e emancipatória.

O Quadro 1, denominado Quadro de Coerência, apresenta uma visão geral do processo demonstrando a relação entre questão, objetivo e metodologia:

Quadro 1 - Quadro de Coerência da Pesquisa

TEMA		
FORMAÇÃO CONTINUADA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: ALIENAÇÃO OU EMANCIPAÇÃO		
PROBLEMA		
Qual o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília?		
OBJETIVO GERAL		
Analisar o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília.		
Questões	Objetivos Específicos	METODOLOGIA
Quais as políticas públicas de incentivo a formação continuada dos servidores técnicos administrativos?	Mapear as políticas de formação continuada destinadas aos servidores técnicos.	Pesquisa documental: Legislação federal
Quais as iniciativas de formação continuada propostas e utilizadas pelos servidores técnicos administrativos da UnB?	Analisar as iniciativas de formação continuada oferecidas nos últimos cinco anos aos servidores técnicos administrativos da UnB.	Pesquisa documental: Resoluções, Planos Anuais de Capacitação
Qual o sentido da formação continuada para os servidores técnicos administrativos a partir de sua aplicabilidade para o trabalho e sua natureza social?	Desvelar o sentido da formação continuada para os servidores técnicos administrativos, a partir de sua aplicabilidade para o trabalho em que desempenha e o seu caráter emancipatório.	Questionários Análise de discurso

2. ESTADO DO CONHECIMENTO

"O conhecimento torna a alma jovem e diminui a amargura da velhice. Colhe, pois, a sabedoria. Armazena suavidade para o amanhã".

(Leonardo da Vinci s/n)

Neste capítulo optamos por trazer um panorama das produções acadêmicas acerca da capacitação dos técnicos administrativos em educação. Acreditamos ser esta uma oportunidade de conhecer e analisar estudos ora produzidos e publicados por diversos pesquisadores e uma forma de perceber diferentes olhares acerca da temática investigada, a fim de produzir algo inovador, capaz de contribuir para uma perspectiva emancipadora de formação continuada do sujeito supracitado.

Assim sendo, procedemos a revisão da literatura acerca do tema, aqui compreendida como Estado do Conhecimento, expressão esta que vai ao encontro do que preceitua Morosini, ao defini-la como:

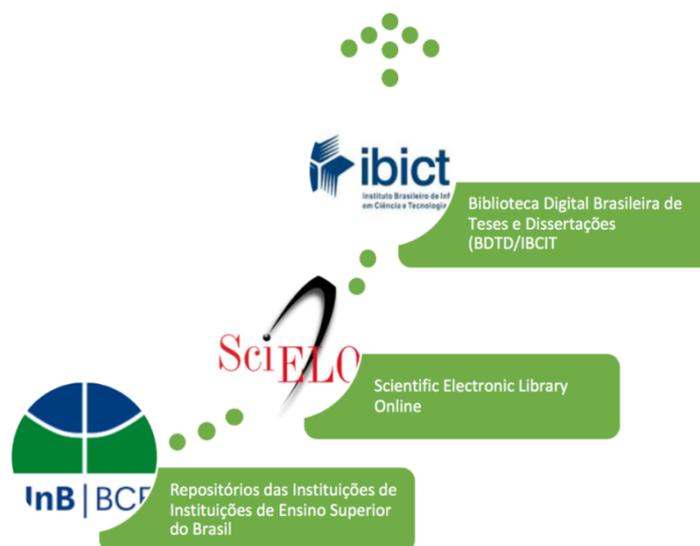
[...um estudo quantitativo/qualitativo, descritivo da trajetória e distribuição da produção científica sobre um determinado objeto, estabelecendo relações contextuais com um conjunto de outras variáveis como, por exemplo, data de publicação, temas e periódicos, etc.]. (UNIVERSITAS (2002) *apud* MOROSINI, 2006, p. 113).

Dessa forma, foi possível identificar nuances ainda por investigar oportunizando um outro olhar acerca da temática em tela, tal como preconizado por Franco:

O Estado do Conhecimento oportuniza o pesquisador abordar um setor das publicações com objetivos sintéticos sobre seu objeto de pesquisa identificando o tipo de produção. Na prática, o Estado do Conhecimento nos permite fazer uma sumarização de informações contidas em pesquisas que ajudarão a compreender o campo, identificando lacunas de onde poderemos organizar o estudo seguinte. (FRANCO, 2017, p.29).

Por conseguinte, procuramos definir as categorias **técnico, trabalho, formação continuada e Procap** por entendermos que estas se referem diretamente ao objeto desta pesquisa. Diante do exposto, o Estado do Conhecimento foi construído a partir das bases de dados apresentadas na Figura 1:

Figura 1 – Bases de dados da Pesquisa



Fonte: Da autora

Devido a limitação de produção em teses, dissertações e artigos optamos por incluir as pesquisas realizadas também no âmbito dos cursos de especialização, a fim de aumentar as possibilidades de análise da temática. No intuito de ilustrar o desenvolvimento de pesquisas acerca da formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação nas Universidades Federais, apresentaremos na Tabela 1 os dados produzidos por região, a partir de um recorte temporal dos últimos 5 anos entre 2013 a 2017:

Tabela 1 – Produções acerca da Formação Continuada dos Técnicos Administrativos em Educação

PRODUÇÕES	PERÍODO	REGIÃO	Nº
Teses	-	-	0
Dissertações	2013 a 2017	Centro-Oeste	05
		Sudeste	02
		Sul	02
		Norte	01
Artigos	2013 a 2017	Sudeste Sul	0
		Centro-oeste	03
Monografias	2013 a 2017	Centro-Oeste	03
		Sul	01
TOTAL			17

Fonte: Elaborado pela autora segundo BDTD (2018).

Além de revelar a produção ínfima acerca do tema até o presente momento, de acordo com a Tabela 1, constata-se que a maioria dos trabalhos produzidos sobre capacitação e formação continuada dos TAE's concentra-se na região Centro-Oeste. Cumpre informar que as 05 dissertações produzidas até o momento foram realizadas na Universidade de Brasília, reconhecida como uma das melhores do mundo em três *rankings* por área de conhecimento -

Ciências Sociais, Educação e Administração e Economia - segundo a organização britânica THE (*Times Higer Education*), portanto, no âmbito de uma das mais expressivas universidades públicas brasileiras.

Ademais, a pesquisa confirmou nossas suspeitas de que havia pouca produção na temática investigada, o que nos possibilita inferir que as ações que envolvem a formação continuada do sujeito TAE não o considera como partícipe do processo educativo. Diante do exposto, reafirma-se a relevância da temática delineada para o presente estudo pela necessidade de aprofundar as reflexões na área sobre o assunto, haja vista a inexistência de um número expressivo de pesquisas sobre a formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação.

Na Figura 2, apresentamos as categorias mais pesquisadas no âmbito da formação continuada do Técnico Administrativo em Educação:

Figura 2 – Principais categorias encontradas no banco de dados da Capes sobre a Formação Continuada do Técnico Administrativo em Educação



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora com base o BDTD (2018).

Constatamos que em sua maioria, as categorias mais pesquisadas até o momento foram: capacitação, treinamento, desenvolvimento de pessoas, de pessoas e qualificação. Estas refletem a preocupação acerca do crescimento qualitativo educacional dos Técnicos Administrativos em Educação. Vale salientar que a ênfase no fazer pela valorização de

competências é bastante presente nos discursos destas pesquisas o que se torna relevante para nossa pesquisa, pois reafirma o caráter mecanicista e alienador do processo formativo destes profissionais.

Tendo sido a categoria "capacitação profissional" a mais citada nos trabalhos pesquisados, e considerando que a capacitação dos TAE's é tratada sob diferentes perspectivas, cumpra-nos discorrer sobre as origens desse conceito bem como traçar algumas reflexões acerca dos estudos realizados.

Em sua pesquisa qualitativa, Junkers (2015) sinaliza para a necessidade de implantação de políticas voltadas para o desenvolvimento de pessoas no intuito de contribuir para a formação de uma nova cultura institucional a ponto de fortalecer a excelência interna das instituições federais de ensino superior. Sugere ainda que os servidores, ao ingressarem nas IFES (Instituições Federais de Ensino Superior), sejam esclarecidos sobre as especificidades e função da universidade, sobretudo acerca das funções que irão desempenhar na instituição. Ressalta ainda a necessidade de intensificação de políticas de gestão de pessoas onde os processos de avaliação sejam instrumentos balizadores nas tomadas de decisão e aperfeiçoamento para fins de alocação dos recursos disponíveis em prol da missão institucional.

Pode-se inferir que tal posicionamento vai ao encontro da PNDP (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal), instituída pelo Decreto nº 5707/2006, que implementa a gestão por competências nos órgãos e demais entidades da administração pública, e a define como sendo "[...] gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidade e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição", (BRASIL, 2006).

No trabalho de Silva (2017, p. 7) encontramos destaque na formação continuada e o seu impacto financeiro nos proventos dos TAE's sob a égide de que a melhoria na qualificação poderia "sedimentar o preenchimento de postos na instituição de pessoas que tenham um perfil adequado", numa clara referência ao sistema meritocrático bastante discutido atualmente.

Em seus estudos, Magalhães (2007) compreende o treinamento dos STA (Servidores Técnico-Administrativos), entendidos em nossos estudos como TAE's, como uma atividade de **capacitação** desses sujeitos no que se refere ao atendimento dos objetivos institucionais. Tal afirmação preceitua a Presidência da República do Brasil pelo Decreto 5.825/2006 ao conceituar capacitação como sendo:

[...] processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais...]. (BRASIL, 2006. s/p).

Ora, enquanto a Lei aborda a capacitação como sendo uma possibilidade para o desenvolvimento de competências e habilidades para o melhor desempenho profissional, chamamos a atenção para algo que vai além desse propósito: a formação continuada. Entendemos que esta compreende um processo de formação integral do sujeito, mais ampla, emancipadora, para além da dimensão profissional a partir de "[...] concepções diferentes de formação, ao nível dos objetivos, dos conteúdos prioritários e dos métodos dominantes que confrontam-se, em concorrência, ou coexistem no terreno com afrontamentos por vezes inábeis". (CHANTRAINE-DEMAILLY, *apud* DANTAS, 2007, 63).

Nesse ponto, Dantas (2007) afirma que a formação continuada:

Requer um processo permanente de estudo, de reflexão, de discussão, de confrontação e de experimentação coletiva, para o qual se faz necessário não apenas que as instituições formativas assumam a responsabilidade de propiciar as condições institucionais e materiais, que o professor¹ tome, para si, a responsabilidade por sua formação. (DANTAS, 2007, p. 63).

Ao defendermos que a formação continuada do TAE é um processo que deve contemplar a dimensão integral do ser, além dos autores supracitados nos pautamos igualmente na concepção marxista, pois entendemos que:

A apropriação que a tradição marxista fez do termo formação conferiu-lhe uma dimensão ampla e o identificou com projeto humano-genérico que objetiva a formação omnilateral, em todos os sentidos das faculdades mentais e das forças produtivas, de modo que satisfaça todas as suas necessidades por meio do trabalho. Nesse sentido, pressupõe-se o desenvolvimento total das forças produtivas sob o controle dos trabalhadores livremente associados na sociedade comunista, e o advento da concepção de politecnia resulta dessa emancipação do trabalho. (PORCELI, 2007, p. 32).

Castro (2013) em seus estudos acerca da interação professor-aluno e os saberes da experiência, compreende a formação continuada dos professores como um processo de constituição permanente de conhecimentos e saberes atribuídos ao seu desenvolvimento profissional, que se articulam de forma a permitir a materialidade do processo de reflexão-reflexão na práxis docente. A autora, com base em Lima (2001) afirma:

Partindo do trabalho do professor como eixo básico, defendo a formação contínua ligada ao desenvolvimento profissional no horizonte da emancipação humana. Dessa

¹ No caso, o Técnico Administrativo em Educação (TAE).

forma, proponho um conceito de formação contínua como a articulação entre o trabalho docente, o conhecimento e o desenvolvimento profissional do professor, como possibilidade de postura reflexiva dinamizada pela práxis. (LIMA, 2001, *apud* CASTRO, 2013, p. 49).

Ora, assim compreendemos que também deve ser encarado o processo de desenvolvimento dos técnicos administrativos que se materializa na formação continuada e que deve objetivar o desenvolvimento de um ser social consciente e emancipado, portanto, livre para atuar em prol da melhoria de sua sobrevivência e do coletivo ao qual pertence.

Na pesquisa de Marzolla (2013) constatamos que ao investigar a inserção de servidoras técnico-administrativas na institucional, esta o faz sob a perspectiva de que deveria existir uma política de valorização daquelas que fossem academicamente mais qualificadas. Em suas conclusões, critica a atual cultura organizacional de uma instituição de ensino superior ao afirmar que essa se dá pela ocupação de cargos de chefia por indicação e troca de favores em detrimento da **qualificação** ou **competência**.

Sem desconsiderar as importantes discussões desenvolvidas acerca do tema, o que se constata nos estudos aqui ressaltados e nos demais realizados até o momento é que embora promovam reflexões pertinentes sobre a questão da capacitação dos TAE's, objetivamos trazer para o palco de discussões a necessidade de implantação de uma política para além da capacitação profissional.

Embora importantes e pertinentes as ações decorrentes da melhoria do nível de capacitação dos TAE's, quer enquanto impacto financeiro ou inserção nos altos postos da universitária, estão aquém do que se espera de uma Universidade reconhecida como espaço difusor de conhecimento cuja história de criação perpassa pela promessa de reinvenção da educação superior de modo a entrelaçar as diversas formas de saber, no intuito de formar profissionais engajados com a transformação do país.

Numa clara tentativa de desvelar o que está posto e de revelar diferentes perspectivas emancipatórias, o que se pretende com esta pesquisa é que a Universidade de Brasília, ao evocar sua natureza autônoma e suas políticas de Ações Afirmativas, consiga romper com as amarras do neoliberalismo e possa, em conjunto com a comunidade acadêmica, refletir sobre a necessidade de implementação de políticas voltadas para a **formação continuada**, mas com caráter integral, desses sujeitos.

Atrelado a isso, que promova enfim, ações que possibilitem vislumbrar a materialização de um novo conceito de formação destinada a formar cidadãos conscientes do seu papel transformador na sociedade.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

“deve-se, sem dúvida, distinguir, formalmente, o método de exposição do método de pesquisa. A investigação tem de apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento e de descobrir a conexão interna que há entre elas. Só depois de concluído esse trabalho, é que se pode apresentar, adequadamente, o movimento real. Se isto se consegue, ficará espelhada, no plano ideal, a vida da realidade pesquisada”.

(MARX, 1968, p. 27)

Definir a metodologia a ser utilizada na pesquisa é de suma importância por ser esta a responsável pela construção do percurso da pesquisa. Assim, ela representa o caminho teórico-metodológico utilizado pelo autor para encontrar as respostas às suas indagações.

Dessa forma, foi neste capítulo que definimos o método e a metodologia, ou seja, as técnicas, os instrumentos, o lócus e os participantes da pesquisa. A seguir, detalharemos cada passo deste percurso.

A pesquisa foi desenvolvida por meio da abordagem qualitativa à fim de compreender a construção da problemática a ser abordada. Assim, nos apoiamos no aporte teórico de Creswel, ao afirmar que:

A **pesquisa qualitativa** é um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano. O processo de pesquisa envolve as questões e os procedimentos que emergem, os dados epicamente coletados no ambiente do participante, a análise dos dados indutivamente construída a partir das particularidades para os temas gerais e as interpretações feitas pelo pesquisador acerca do significado dos dados. (CRESWEL, 2010, p. 26).

Tais significados, devido ao seu caráter subjetivo, constituem-se de tamanha complexidade que exige do pesquisador uma postura crítica e ética do que investiga de modo a não falsear tais significados. Para Demo (1985, p. 32) a pesquisa qualitativa mira nos “[...] aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”, pois enfatiza a interpretação do objeto, levando-se em consideração o contexto pesquisado. Enquanto que para Flick (2004, p. 43), “[...] a pesquisa qualitativa tem por objetivo a compreensão do fenômeno ou evento em estudo a partir do interior. Busca-se entender a opinião de um sujeito ou de diferentes sujeitos, o curso de situações sociais, ou as regras culturais e sociais para uma situação.” Em síntese, a

pesquisa qualitativa possibilita ao pesquisador, uma postura crítica e ética, leva em consideração o contexto pesquisado e visa compreender o fenômeno/fato. É por este caminho que delineamos metodologicamente esta pesquisa.

Todavia, antes de adentrar na metodologia da pesquisa, nos deteremos ao método, pautadas no pensamento crítico por nos permitir mobilidade teórica e metodológica, além de possibilitar a interpretação da realidade de forma crítica.

3.1. O Método: Materialismo Histórico Dialético

Em nossos estudos acerca do pensamento crítico percebemos que esta seria uma forma de aproximação com o sujeito a ser investigado, o que possibilitaria atender ao objetivo geral desta pesquisa, ou seja, analisar o sentido e a funcionalidade da formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília.

Dessa forma, a utilização do enfoque teórico pautado no materialismo histórico dialético se confirmou como mais adequado para a compreensão da dinâmica e das grandes transformações da história e das sociedades humanas, uma vez que este compreende a importância da evolução histórica e da prática social dos homens como fatores que possibilitam o entendimento do contexto atual.

Nesse sentido, recorreremos aos estudos realizados por Marx que na sua busca pela saturação de determinações acerca da ordem burguesa, ainda que involuntariamente, acabou por desenvolver um método, denominando-o como método das sucessivas aproximações ou o método pelo qual se atinge o concreto a partir do abstrato. Assim, o método crítico criado por Marx busca descrever o caminho percorrido para desvelar o conhecimento mediante a relação entre sujeito e objeto podendo ser definido como:

[...] Uma chave heurística para a compreensão de todas as sociedades de todos os tempos; (4) e esta filosofia deveria ser aplicada à história, à sociedade – o materialismo-histórico. O marxismo seria, assim, um novo sistema lógico a partir do qual poderia entender todos os fenômenos próprios da sociedade (muito embora sobre isso, tenha feito sucesso a *dialética da natureza*). (HÚNGARO, 2008, p. 248).

Trata-se de uma forma de compreender as relações entre trabalho e a produção material ao longo da história humana, e por conseguinte as relações sociais hegemônicas advindas da divisão de classes e da divisão do trabalho:

O materialismo histórico designa uma visão do desenrolar da história que procura a causa final e a grande força motriz de todos os acontecimentos históricos importantes no desenvolvimento econômico da sociedade, nas transformações dos

modos de produção e de troca, na conseqüente divisão da sociedade em classes distintas e na luta entre essas classes. (BOTTOMORE, 1988, p. 411).

Partindo dessa premissa, encontramos na teoria crítica uma abordagem cuja concepção está baseada na proposição de se investigar a totalidade do objeto considerando toda a sua historicidade.

Essa perspectiva epistemológica se sustenta na busca pela essência do objeto de modo a compreender seu processo de constituição, pois este “[...] propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visa alcançar a essência do objeto” (NETTO, 2011, p. 22). Assumindo a perspectiva investigativa para a presente a pesquisa, consideramos que o histórico neste cenário contextualiza todos os aspectos que compõem a realidade da construção do processo de desenvolvimento dos TAE’s, aqui entendido como formação continuada.

Dessa forma, ao propor investigar a formação continuada dos TAE’s e como esta se materializa enquanto política pública, nos aproximamos da teoria do ser social criada por Marx a fim de conhecer a essência do objeto investigado, lógica necessária para o entendimento do atual contexto. Nessa concepção, a realidade ou o concreto, se constitui como o todo articulado concebido após sucessivas aproximações do objeto, em um constante movimento de ir e vir, a fim de alcançar sua essência e compreender sua **totalidade**.

Diante do exposto, para a teoria crítica nenhum fato pode ser compreendido em sua totalidade se for analisado de forma isolada, desconsiderando as **contradições** e **mediações** que o pesquisador faz sobre os fatos. Tudo que existe no universo tem existência material, concreta, e pode ser racionalmente conhecida pelos sujeitos que objetivam superar a aparência imediata das coisas e atingir a sua essência. Ao analisar algo isoladamente, o investigador estaria fadado a obter um resultado irreal, próximo da aparência do objeto, mascarando equivocadamente sua essência. Assim sendo, ao adotar a lógica investigativa de Marx, fomos em busca de elementos que nos possibilitassem realizar uma análise fidedigna das políticas públicas propostas para a formação continuada dos TAE’s.

3.2. As técnicas e os instrumentos

De acordo com Marx (*apud* Netto, 2011) o ponto de partida para qualquer investigação são seus questionamentos acerca do objeto bem como as inquietações do investigador.

Dessa forma, metodologicamente este estudo teve como foco a Pesquisa Documental e de Campo, tendo como base Gil (2008), que afirma:

A pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. Apenas há que se considerar que o primeiro passo consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número. Existem, de um lado, os documentos de primeira mão, que não receberam qualquer tratamento analítico, tais como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações etc. De outro lado, existem os documentos de segunda mão, que de alguma forma já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas etc. (GIL, 2008, p. 51).

Também encontramos em Lakatos e Marconi (2001) que a pesquisa documental é a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos, arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas.

Por meio desse tipo de pesquisa foi possível analisar a legislação que rege a política de desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional pertinente à regulamentação da formação continuada dos servidores públicos federais e, especificamente no âmbito da UnB, os Planos Anuais de Capacitação ofertados aos TAE's ativos, obedecendo ao recorte temporal de 2014 a 2018. Este recurso nos permitiu compreender o real sentido de tal legislação e o contexto deste processo.

Considerando que investigamos a realidade dos TAE's ativos na UnB, realizamos um **estudo de campo** que para Gil (2008, p. 55) quer dizer:

[...] o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade, podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo do processo de pesquisa. Outra distinção é a de que no estudo de campo estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes. Assim, o estudo de campo tende a utilizar muito mais técnicas de observação do que de interrogação. Para ilustrar essas diferenças, considere-se um levantamento a ser realizado em determinada comunidade. Procurar-se-á, neste caso, descrever com precisão as características de sua população em termos de sexo, idade, estado civil, escolaridade, renda etc. Já num estudo de campo, a ênfase poderá estar, por exemplo, na análise da estrutura do poder local ou das formas de associação verificadas entre seus moradores. (GIL, 2008, p. 55).

Sendo, então, um estudo de campo, a metodologia também se caracteriza como um estudo de caso no âmbito da Universidade de Brasília. Para Triviños (1987), a opção pelo estudo de caso cabe bem na abordagem qualitativa quando se pretende captar não só a aparência do fato, mas a sua origem e suas mudanças.

Dessa forma, a opção pela realização do **estudo de caso** se deu em razão de ser uma técnica indicada para realização de uma abordagem qualitativa, justificada pela compreensão de que o foco da pesquisa se encontra em fatos contemporâneos da vida real, “especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. (YIN,

2005, p.32).

Assim, o contexto da pesquisa foi a Universidade de Brasília, em especial a Procap e o público alvo (os sujeitos pesquisados) foram 36 (trinta e seis) técnicos administrativos (TAE's) da UnB pertencentes ao Quadro de Servidores Ativos da UnB.

Dessa forma, optamos por encaminhar um questionário (Apêndice B), via correspondência eletrônica, para todos os técnicos administrativos vinculados ao Sintfub², juntamente com uma breve apresentação da finalidade e dos objetivos da pesquisa, visto que compartilhamos do entendimento de que este é uma:

Técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas as pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. (GIL, 2008, p. 121).

Para embasar tal opção, encontramos em Moroz e Gianfaldoni (2002), o mesmo entendimento sobre esse instrumento de coleta de dados, pois segundo as autores, o questionário “tem a vantagem de poder ser utilizado em um grande número de pessoas ao mesmo tempo”. De forma semelhante, Marconi & Lakatos (1996, p. 88) definem o questionário estruturado como uma “[...] série ordenada de perguntas, respondidas por escrito sem a presença do pesquisador”. Tendo em vista que a proposta da pesquisa era abranger um grande número de participantes, a escolha do instrumento se justifica para estabelecer um contato inicial com os sujeitos.

Outrossim, consideramos ser o questionário uma técnica bastante viável e pertinente para ser empregada quando se trata de problemas cujos objetos de pesquisa referem-se a questões de cunho empírico, envolvendo opinião, percepção, posicionamento e preferências dos pesquisados.

Nesse sentido, o questionário foi constituído por questões abertas no intuito de possibilitar aos participantes "ampla liberdade de resposta", e por questões fechadas de modo que esses pudessem escolher uma alternativa dentre as que foram apresentadas, permitindo que as respostas tivessem maior uniformidade e que fossem facilmente processadas. Esses permitiram desvelar como esses atores percebem as ações de capacitação/formação continuada ofertadas até a presente data. Logo, a Figura 3 apresenta os instrumentos e técnicas de coleta dos dados da pesquisa:

² A relação de endereços eletrônicos dos servidores técnicos administrativos foi obtida junto ao Sintfub (Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília) tendo em vista que não obtivemos êxito junto ao (CPD) Centro de Processamento de Dados (CPD) e ao DGP (Decanato de Gestão de Pessoas).

Figura 3 - Instrumentos e Técnicas de Pesquisa



Com base no que foi dito anteriormente, esta metodologia delineou a parte empírica da pesquisa e nos ajudou a proporcionar a construir o concreto pensado.

A partir dessa breve explanação acerca das técnicas, do instrumento de coleta de dados e da caracterização dos pesquisados, passamos a discorrer sobre a metodologia escolhida para geração e análise dos dados produzidos, a Análise de Discurso Crítica.

3.3. O uso da Análise de Discurso Crítica

A metodologia utilizada para análise e tratamento dos dados foi inspirada na ADC (Análise de Discurso Crítica) proposta por Fairclough (2001), por ser uma perspectiva crítica, na qual a partir da fala dos sujeitos busca-se desvelar os sentidos e significados que estão para além da aparência e desse modo encontrar a essência. No caso dessa pesquisa, encontrar o real significado dos cursos ofertados pela Procap para os pesquisados.

Utilizada neste estudo como técnica, a ADC se constitui uma referência importante na seara acadêmica visando se deter na análise social dos discursos. Para tanto, a Análise de Discurso Crítica proporciona a estes um papel relevante nas práticas sociais no intuito de desenvolver o pensamento social crítico, tão necessário para a compreensão da linguagem na atual conjuntura. A ADC também nos permite analisar o discurso não apenas no que se refere a linguagem, mas sobretudo ao que há por meio dela, ou seja, as relações de poder que permeiam as diversas manifestações humanas.

Consideramos importante o uso da ADC como arcabouço metodológico para a compreensão do problema investigado por se tratar de um tema ligado a vida social que se constitui por práticas sociais. Cumpre lembrar que as práticas sociais são compostas por

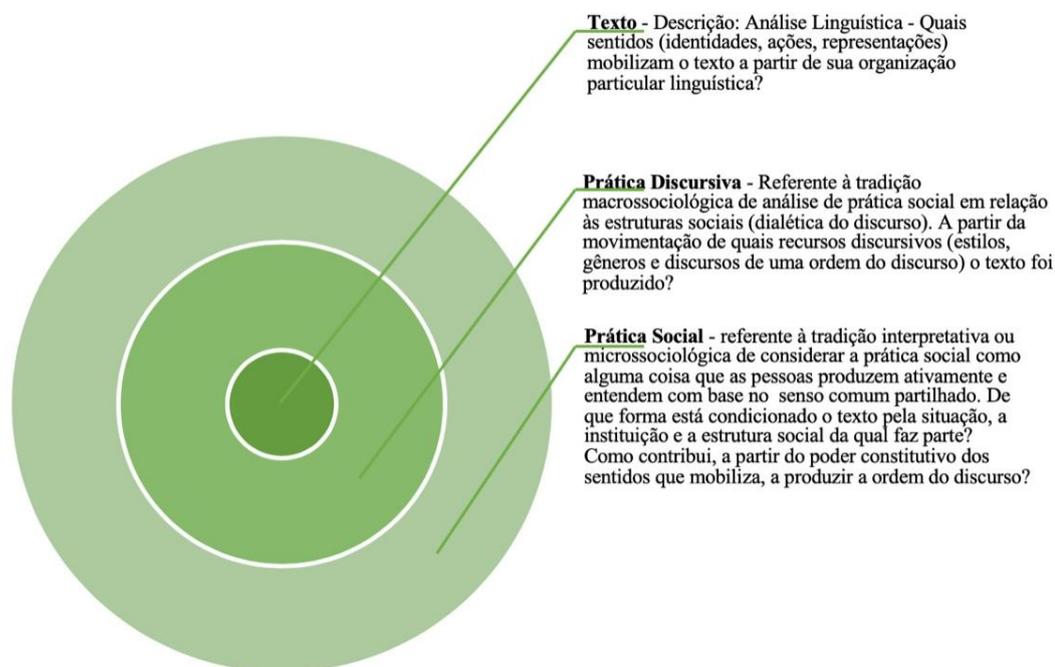
elementos que se articulam e não podem ser reduzidos um ao outro. Na produção da vida, social ou natural, a operação de qualquer mecanismo é mediada por outros, de tal forma que nunca se excluem ou se reduzem um ao outro. Neste sentido, Wodak (2004, p. 225) afirma que a ADC “almeja investigar criticamente como a desigualdade social é expressa, sinalizada, constituída, legitimada, e assim por diante, através do uso da linguagem”.

Um ponto a ser destacado na ADC é o processo de mudança de ordens discursivas. Esse tipo de mudança é possível por ser o discurso uma prática social que pode provocar ressignificações dos sujeitos, do seu papel em sociedade, da vida social, e o estabelecimento de novas relações de poder e novas hegemonias. A principal característica da ADC é seu caráter emancipatório visto que por meio da investigação das relações entre discurso e prática social, busca-se desnaturalizar crenças que servem de suporte a estruturas de dominação, a fim de favorecer a desarticulação de tais estruturas. Logo, a ADC ressalta a importância do compromisso social com o fazer científico, mas, sobretudo questiona toda forma de redução da realidade, como as leis e a causalidade.

No que tange ao discurso como prática social, torna-se importante compreender que a ADC contribui para a construção de identidades sociais, de relações sociais entre as pessoas e de sistemas de conhecimento e crença. Entretanto, para aplicação deste recurso nos apoiamos em Fairclough (2001). Ele construiu um modelo de análise denominado “abordagem tridimensional”. Trata-se de uma de suas primeiras formulações e fases de Teoria Social do Discurso em que propõe um quadro de análise a partir de três níveis de abstração no social (as estruturas sociais, as práticas sociais e os eventos sociais) que permite avaliar as mudanças sociais no discurso.

No modelo tridimensional de análise do discurso proposto por Fairclough (1989, 1992, 2001), denominado Teoria Social do Discurso, o autor se propõe a investigar as dimensões textual, discursiva e social. A investigação dessas dimensões se dá de forma isolada, porém no intuito de, posteriormente, inter-relacioná-las a fim de especificar a forma como os significados são construídos e, por fim, chegar ao objetivo principal da ADC, que é desnaturalizar o naturalizado e promover mudança social e emancipação. Nesse sentido, se constitui de um referencial teórico-metodológico que permite abordar o lugar do discurso nas práticas educativas, considerando a descrição dos textos produzidos nessa ordem discursiva e a interpretação da prática discursiva e da prática social a que pertencem os discursos que emergem nesse campo (Figura 4).

Figura 4 - Concepção Tridimensional do Discurso



Fonte: Adaptada de Fairclough (1989). Elaborado pela autora.

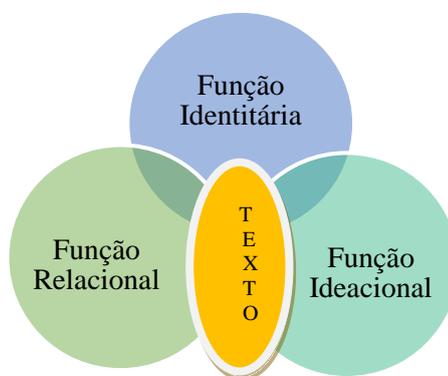
Considerando o discurso como **texto**, a análise crítica do discurso, da forma proposta no modelo tridimensional ressalta o nível textual e o nível linguístico, ou seja, descreve as escolhas lexicais, gramaticais, coesivas e estruturais do texto. Nesse modelo, a relação entre os níveis propostos é dialética e acontece a partir do nível mais abstrato, as estruturas, que definem e excluem possibilidades para as práticas. Estas, por sua vez definem e excluem possibilidades para os eventos concretos, a partir dos eventos sociais, acontecimentos pelos quais os agentes sociais, que não são livremente autônomos mas são criativos, podem operar mudanças pontuais a levar a uma rearticulação dos momentos da prática social da qual eles participam e, por conseguinte, cumulativamente, a uma mudança da estrutura social.

Ao descrever o discurso como um momento das práticas sociais, Fairclough (CHOULIARAKI; FAIRCLOUGH, 1999; FAIRCLOUGH, 2001; 2003) nos oferece a possibilidade de entender o discurso como modo de compreensão sobre o mundo e as pessoas. Ou seja, como um modo através do qual as pessoas (os agentes sociais) articulam recursos simbólicos ou para atualizar e reforçar representações particulares do mundo social (identidades sociais, relações sociais, valores e crença), ou para remodelar e transformá-las. Fairclough (2001) trabalha com a perspectiva de que cada texto apresenta orientações sociais dadas ao uso da linguagem que correspondem a três funções sociais dos discursos, respectivamente:

- a) **Função identitária** – que se relaciona aos modos pelos quais as identidades sociais são estabelecidas e manifestadas no discurso;
- b) **Função relacional** – que concerne às maneiras através das quais as relações sociais entre os participantes do discurso são representadas e negociadas;
- c) **Função ideacional** – que diz respeito às formas pelas quais os textos significam o mundo e seus processos (eventos), entidades e relações.

Assim, essas funções estão correlacionadas e constituem o **texto/discurso** tal como pode ser observado na Figura 5.

Figura 5 - Funções Sociais do Texto



Fonte: Adaptada de Fairclough (1989). Elaborado pela autora.

Nesse modelo, a função ideacional da linguagem está relacionada à representação da experiência, um modo de refletir a “realidade” na língua: os enunciados remetem a eventos, ações, estados e outros processos da atividade humana através da relação simbólica (RESENDE; RAMALHO, 2006, p. 57), mas se estrutura também em termos de construir a realidade nos textos. Tal função constrói (semanticamente) perspectivas de mundo (sistemas de conhecimento, crenças, valores e atitudes - ideologia), identidades (posições de sujeito) e relações sociais entre os sujeitos. Ademais, compreendemos que decifrando as ideologias por trás dos discursos, é possível captar a intencionalidade que nem sempre está explícita. Por essa razão, torna-se de suma importância a utilização da ADC para analisar os diferentes discursos, no intuito de desvelar as desigualdades sociais para, assim, se alcançar o pensamento concreto.

Para Fairclough (2001;1999), Wodak (2005), Van Dijk (2008) e Chouliaraki (1999) a ideologia é entendida como um importante aspecto da criação e manutenção de relações desiguais de poder. Especificamente para Fairclough (2001, p. 17) esta categoria representa “[...] significações/construções da realidade [...] construídas em várias dimensões das

formas/sentidos das práticas discursivas e que contribuem para a produção, a reprodução ou a transformação das relações de dominação”, embutidas nas práticas discursivas são muito eficazes quando se tornam naturalizadas e atingem o status de "senso comum". Em outra obra, Fairclough (2008) afirma que ao ser investido política e ideologicamente, o discurso pode manter ou transformar as relações de poder além de constituir, naturalizar, manter e transformar os significados do mundo de disposições diversas nas relações de poder, ao mesmo tempo em que, reconhecido como um momento na dialética da prática social e de mudanças, também pode abrir novas possibilidades sociais.

O autor reafirma que ideologia representa construções da realidade, significados próprios do mundo físico das relações sociais e das identidades sociais que guiam as práticas discursivas e contribuem para a produção, reposição e/ou transformação das relações de dominação estando presentes em todo e qualquer discurso. Entretanto, para o autor, “não é possível ler as ideologias nos textos” uma vez que esta ideologia está localizada tanto nas ordens de discurso que constituem o resultado de eventos passados como nas condições para os eventos atuais e nos próprios eventos à medida em que reproduzem e transformam as estruturas condicionadoras.

Dessa forma, atribuindo suma importância ao contexto e ao momento histórico, a ADC preocupa-se em situar o discurso nas relações sociais estabelecidas, compreendendo os significados presentes nele, como são construídos, a forma como atuam e quais as consequências desses atos discursivos. Ao despertar e propagar a consciência crítica para os discursos, os analistas se descolam da neutralidade e explicitam suas posições políticas e sociais, desafiando a ordem dominante, focando em problemas sociais relevantes para esse desafio.

Assim, ideologia é um termo utilizado para indicar o estabelecimento e conservação de relações desiguais de poder e se “refere às formas e aos processos sociais em cujo seio, e por cujo meio, circulam as formas simbólicas no mundo social” (WODAK, 2003: 30). Partindo do princípio que a linguagem classifica e expressa o poder, cabe à ADC desmitificar os discursos por meio da decifração da ideologia.

Como anuncia Foucault (1980 p. 98), o poder é organizado como uma rede, na qual os sujeitos participam como "alvos que consentem" e, ao mesmo tempo, como "elementos de sua articulação". A partir do entendimento que o discurso é um dos elementos das Práticas Sociais, o autor promove o questionamento da primazia da linguagem ao considerar que ele é estruturado pela dominação, sendo historicamente produzido e interpretado, isto é, situado no tempo e no espaço e que as estruturas de dominação são legitimadas pelas ideologias dos

grupos que detém o poder. O poder é uma característica da relação entre grupos e está ligado aos problemas de controle das populações, portanto implícito nas práticas cotidianas, exercido pelo discurso de quem o detém. O discurso enquanto prática social é influenciado pelas ideologias existentes no contexto, sendo capaz de representar hegemonias ideológicas, políticas, econômicas etc. Diante disto, encontramos em Fairclough (2001) que é preciso considerar o poder em sua dialética, como local de poder e como afirmação de poder, e em virtude dessa dialética, a ADC se constitui reflexiva em sua postura institucional, visto que a "teoria é ela própria uma prática".

Relações de poder e dominação, entretanto, podem ser discursivamente confrontadas, num embate dinâmico para assegurar ou desafiar os interesses em jogo, indo ao encontro do que se propõe a ADC, ou seja, examinar como o poder e a dominação são discursivamente produzidos e/ou confrontados de formas variadas pelas representações textuais de práticas sociais de gênero e por meio de estratégias interacionais de conversação.

Partindo do princípio de que os estudos críticos de discursos almejam investigar como as desigualdades sociais são expressas, sinalizadas, constituídas, legitimadas e desconstruídas por meio do uso da linguagem/discurso, cabe a ADC, (fundamentalmente interessada em analisar relações estruturais, transparentes ou veladas de discriminação, poder e controle manifestas na linguagem), desconstruir esses discursos visto que esta possui interesse particular na relação entre linguagem, ideologia e poder.

No que tange ao conceito de identidade, este tem a ver com a origem social, gênero, classe, atitudes, crenças de um falante e é expressa a partir das formas linguísticas e dos significados que esse falante seleciona passando-se à maneira como o produtor de um texto (editor) retextualiza a fala de um locutor, atribuindo-se uma identidade e outra para esse locutor.

Etimologicamente, o termo identidade origina-se do latim *identitas*, que se refere ao “idêntico”, ou seja, um antônimo geral de “diferente”. Analisando o significado das duas palavras e sem deixar de lado o contexto específico, percebe-se que a identidade é, antes de tudo, construída a partir da diferença. Isto é, não existe identidade sem diferença. A afirmação de uma determinada identidade só é necessária, e de certa forma possível, pois existe a necessidade de diferenciá-la de outras identidades. Para Giddens (1997) a identidade pressupõe um significado, concomitantemente, sendo um processo contínuo de recapitulação e interpretação. A identidade é a criação da constância por meio do tempo, a verdadeira união do passado com um futuro antecipado. Portanto, se as identidades não são dadas

naturalmente, isto é, não representam o simples ato de afirmar “algo” sobre “alguém”, elas são construídas socialmente e discursivamente.

O discurso é sempre proveniente do uso da linguagem nas ações humanas, proferido por alguém numa situação específica. Esse alguém tem suas marcas identitárias específicas, situando-o na vida social e o posicionando no discurso de modo singular assim como seus interlocutores.

Dessa forma, diante da política estadual que atribui à meritocracia e ao ensino tecnicista, uma importância para além da constituição do ser enquanto humano livre e emancipado, há que se considerar que tal discurso possui fortes indícios de dominação da classe trabalhadora que provavelmente vê o treinamento e a capacitação funcional como processos educativos por excelência, facilitadores da aprendizagem, do crescimento e do desenvolvimento psicossocial e intelectual dos servidores.

Entretanto, a realidade é que se trata de um processo para aquisição de habilidades e competências sob a forma de aquisição de ferramentas eficazes, dinâmicas e rápidas que favorecem o sistema capitalista ora implantado mundialmente. Daí a importância em procurar conhecer que formas de discurso veiculam supostas verdades em benefício e em prejuízo de uma determinada classe social. E é nesse sentido que a ADC manifesta sua grandiosidade: o poder emancipatório do qual o sujeito pode se apropriar.

Vale salientar que, no tange ao discurso dos participantes, os dados ora coletados evidenciam a imersão dos pesquisados em ideologias que naturalizam a oferta de cursos voltados para seu desenvolvimento enquanto trabalhador em detrimento do que seria um desenvolvimento do ser como um todo, com vistas à emancipação bem como a transformação de si, do outro e da sociedade como um todo.

Chouliaraki e Fairclough (1999) afirmam que o discurso é um dos elementos da Prática Social, reconhecendo sua importância na vida social, pois qualquer ação no mundo se dá a partir do discurso. Por meio disso, destacam a ADC como um dos diversos modelos de análise do discurso. Todavia, consideram o modelo tridimensional um instrumento teórico-metodológico importante, uma vez que contempla não apenas a análise linguística, mas também a crítica social e o momento sócio-histórico da contemporaneidade. Para eles, o discurso tem relação com os elementos semióticos das práticas sociais, incluindo a linguagem verbal e outras semioses (sistemas de significação), tais como imagens (fotografia e filme), gestos, e quaisquer formas de linguagem não-verbal (expressões faciais movimentos corporais e gestos). Dessa forma, os autores defendem o discurso como um dos elementos das práticas sociais e como uma forma de produção social (ação conjunta) promovendo o questionamento

da primazia da linguagem ao considerarem que ele é estruturado pela dominação, sendo historicamente produzido e interpretado, isto é, situado no tempo e no espaço e que as estruturas de dominação são legitimadas pelas ideologias dos grupos que detém o poder.

Ainda citando Chouliaraki e Fairclough (1999, p. 29), a prática social deve ser composta de discurso, atividade material, relações sociais (relações de poder e luta hegemônica pelo estabelecimento, manutenção e transformação dessas relações) e fenômeno mental (crenças, valores e desejos – ideologia). Esses momentos da prática social se entrecruzam, sem se reduzir um ao outro, pela internalização e pela articulação.

Portanto, para eles, o discurso é um momento de prática social que internaliza outros momentos que tanto influencia como é influenciado em uma relação dialética. Sendo as práticas “maneiras habituais, em tempos e espaços particulares, pelas quais pessoas aplicam recursos – materiais ou simbólicos – para agirem juntas no mundo” (CHOULIARAKI e FAIRCLOUGH, 1999, p. 21), são constituídas na vida social, nos domínios da economia, da política e da cultura.

Assim, uma prática particular envolve configurações de diferentes elementos da vida social e uma vez que esses diversos elementos da vida são reunidos em uma prática específica, são chamados de momentos da prática e cada momento é internalizado aos outros sem ser redutível a ele. Nesse caso, os momentos de uma prática são articulados, ou seja, estabelecem relações mais ou menos permanentes como momentos da prática, podendo ser transformados quando há recombinação entre os elementos. O conceito de articulação pode ser estendido para cada um dos momentos de uma prática os quais também são formados de elementos em relação de articulação interna. Logo, o momento discursivo de uma prática é formado pela articulação de recursos simbólicos/discursivos, tais como tipos de discursos, gêneros e vozes.

Portanto, entendemos que a ADC é uma referência importante na seara acadêmica, sendo cada vez mais utilizada por pesquisadores que por ela se interessam, provavelmente por esta propor uma abordagem inovadora para a análise social dos discursos, conferindo a estes um papel relevante nas práticas sociais no intuito de desenvolver o pensamento social crítico, tão necessário para a compreensão da linguagem na atual conjuntura. É também entendida como uma abordagem metodológica que permite analisar o discurso não apenas no que se refere a linguagem, mas sobretudo ao que há por meio dela, ou seja, as relações de poder que permeiam as diversas manifestações humanas.

3.4. Lócus da pesquisa e perfil dos participantes

A Universidade de Brasília, lócus desta pesquisa, está constituída por 4 campi³ distribuídos da seguinte forma: Brasília (Campus Darcy Ribeiro), Planaltina (Faculdade UnB Planaltina), Gama (Faculdade UnB Gama), Ceilândia (Faculdade UnB Ceilândia) e atualmente desenvolve um projeto de implantação de outro campi no Paranoá. Essa estrutura abriga 14 (quatorze) Faculdades, 12 (doze) Institutos, 33 (trinta e três) Centros e 39 (trinta e nove) Núcleos que abrigam centenas de Departamento e Laboratórios onde 3.177 (três mil cento e setenta e sete) servidores técnicos administrativos desenvolvem suas funções técnico-administrativas. Adiante apresentaremos a relação unidade/pesquisado.

Embora o questionário tenha sido enviado por e-mail para todos os servidores técnicos administrativos vinculados ao Sintfub (Sindicato dos Trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília), apenas 36 (trinta e seis) concordaram em participar da pesquisa. Mesmo sendo considerado um número reduzido face ao quantitativo de técnicos administrativos da Universidade de Brasília, acreditamos ser esta uma amostra representativa pois, “uma amostra ideal em pesquisa qualitativa não atende a critérios numéricos, mas é aquela que reflete as múltiplas dimensões da totalidade” (MINAYO, 1998, p. 196).

Assim, o coletivo de sujeitos desta pesquisa está constituído de 36 (trinta e seis) técnicos administrativos (TAE's) pertencentes ao quadro ativo da UnB que exercem suas atividades no campi mais antigo da Instituição, o Campus Darcy Ribeiro, localizado na Asa Norte. Esses se dispuseram a responder, de forma eletrônica, o questionário composto por perguntas abertas e fechadas que serviram de base para os dados desta pesquisa.

De acordo com a estrutura do questionário, após concordarem em participar da pesquisa (Apêndice A), os participantes precisavam preencher o primeiro bloco denominado "Identificação", onde foi permitido saber onde residem, o ano de nascimento bem como o estado civil. Cientes do caráter científico desta investigação e da preservação de suas identidades, nos debruçamos a analisar os discursos dos participantes no capítulo a seguir.

Entretanto, consideramos pertinentes esse detalhamento da identificação dos participantes, pois acreditamos que esses dados, de alguma maneira, compõem os discursos dos pesquisados.

Assim, dos 36 participantes, constatamos que 04 (quatro) residem em Samambaia, 06 (seis) em Águas Claras, 06 (seis) na Asa Norte, 02 (dois) no Park Way, 03 (três) na Colina (UnB), 01 (um) no Guará, 04 (quatro) em Vicente Pires, 03 (três) em Sobradinho, 01(um) no

³ <http://www.unb.br/a-unb/historia?menu=423>

Grande Colorado (Setor de Condomínios de Sobradinho), 02 (dois) em Taguatinga Norte, 01(um) na Asa Sul e 02 (dois) no Lago Norte⁴ (Figura 6).

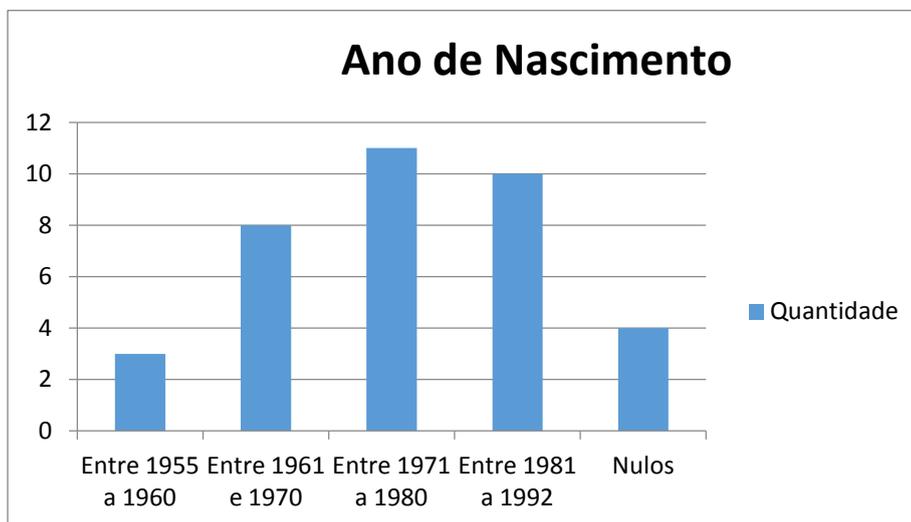
Figura 6 - Localização Geográfica da Residência dos Participantes



Fonte: BIT/DNIT/Ministério da Infraestrutura

Em relação ao estado civil dos participantes, constatamos que 18 (dezoito) são casados, 16 (dezesesseis) são solteiros, 01 (um) declarou ser viúvo e 01 (um) em união estável. De acordo com a faixa etária, a maioria possui entre vinte e sete a quarenta e oito anos de idade, conforme pode ser observado no Gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1: Ano de Nascimento dos Participantes

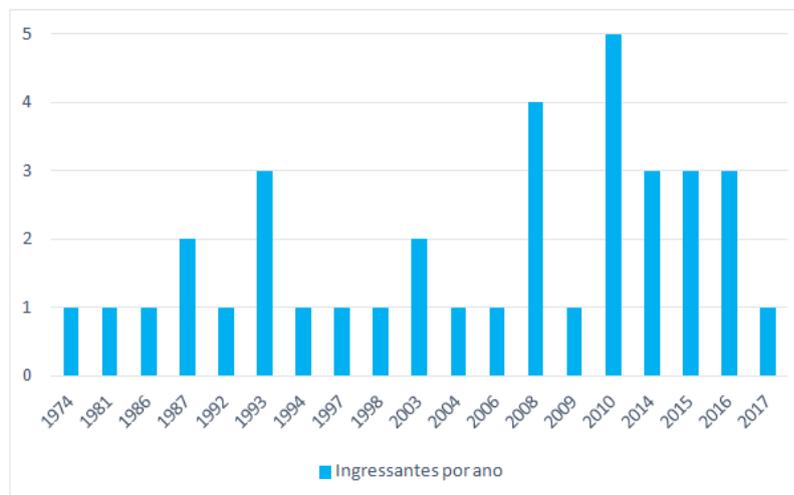


Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

De acordo com o levantamento de dados, a maioria dos participantes ingressou na UnB em 2010 (05). Os demais ingressaram em datas distintas, conforme exposto no Gráfico 2:

⁴ Um participante não configura na estatística desse quesito por não ter respondido a pergunta.

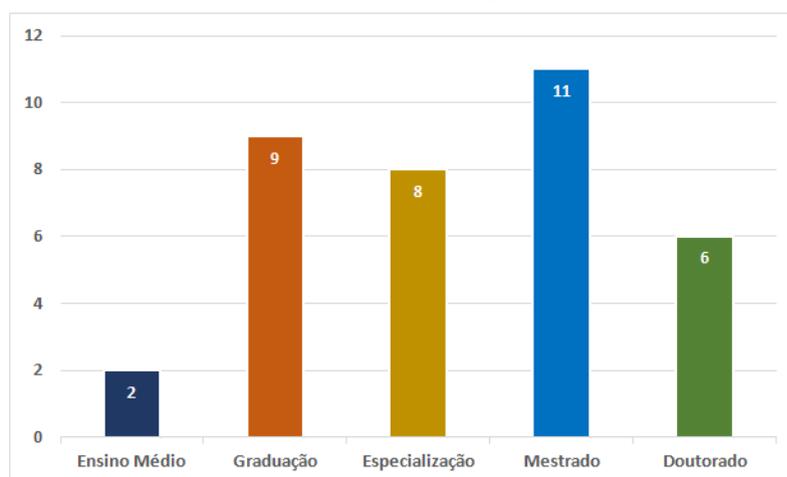
Gráfico 2: Ano de ingresso dos TAE'S na UnB



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

O segundo bloco do questionário corresponde a parte da Formação Acadêmica dos participantes. Constatamos que dos pesquisados, 11 (onze) possuem Mestrado e 6, Doutorado (Gráfico 3). A questão pedia a última formação do pesquisado o que implica que se somarmos os 11 mestres com os 6 doutores o volume se aproxima a 50% dos pesquisados confirmando o alto nível de escolarização destes servidores.

Gráfico 3 – Nível de Formação Acadêmica

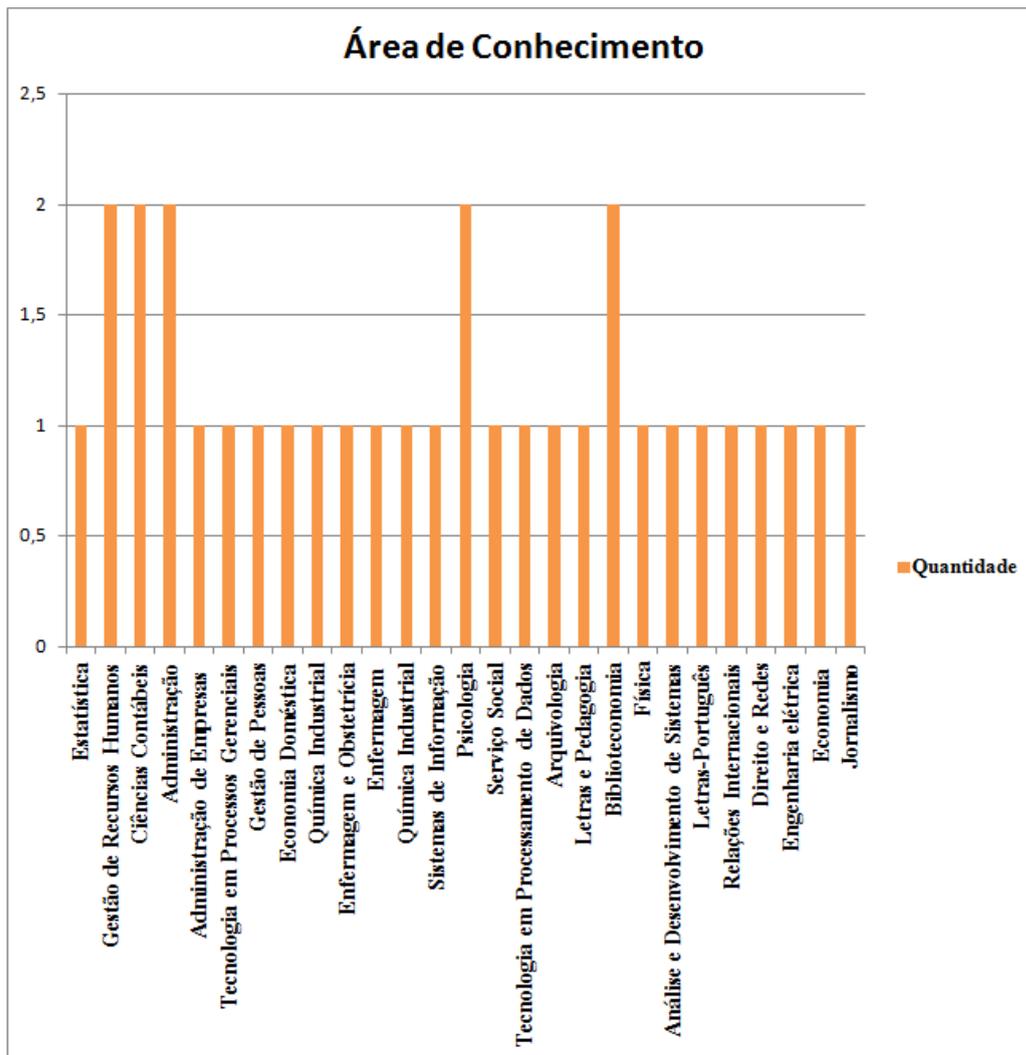


Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

No questionário também foi solicitado dos participantes que indicassem, se fosse o caso, a área de formação em nível de (Graduação). Constatou-se que os participantes

concluíram a graduação em diversas áreas de conhecimento conforme demonstrado no Gráfico 4:

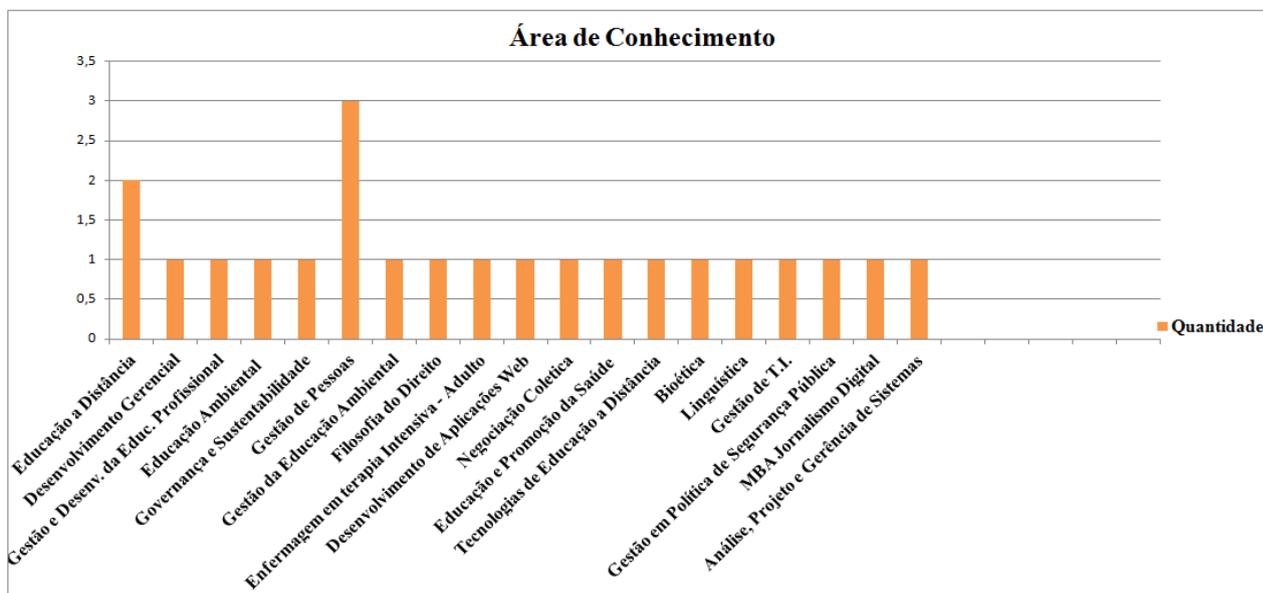
Gráfico 4 – Formação em nível de Graduação



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

Após a identificação da área de conhecimento a nível de Graduação, os participantes foram estimulados a informar, se fosse o caso, se haviam cursado algum curso de Especialização. Caso positivo, deveriam informar em qual área de conhecimento. Dessa forma, os participantes com título de Especialistas, deram continuidade aos seus estudos em várias áreas de conhecimento conforme pode ser constatado no Gráfico 5:

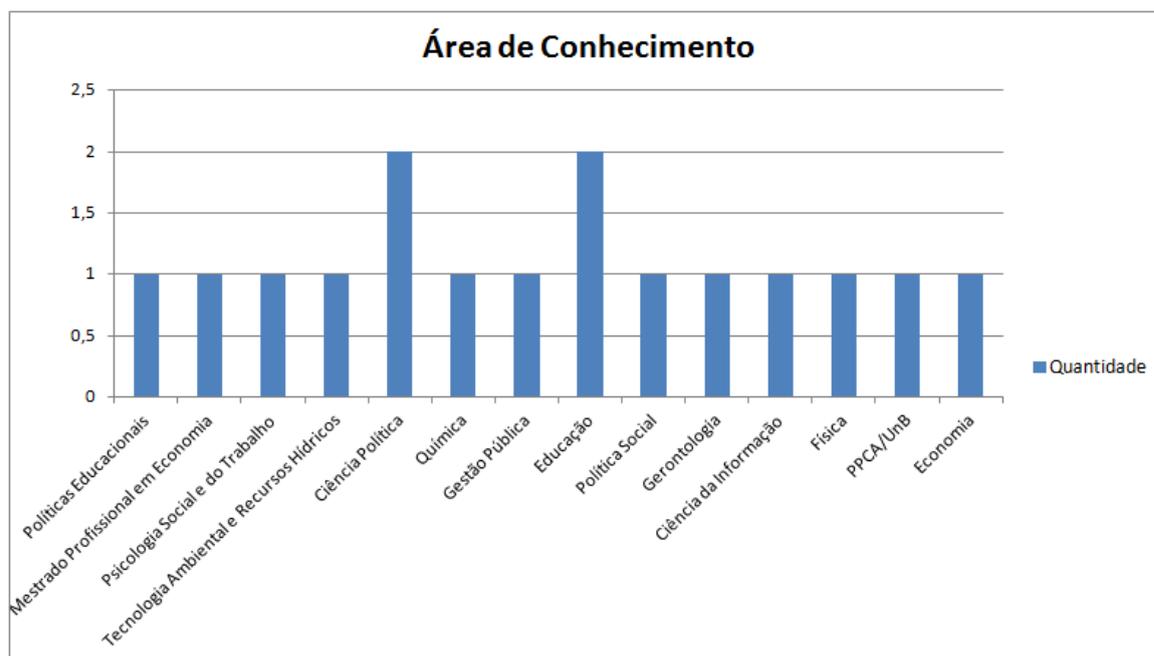
Gráfico 5 – Formação em nível de Especialização



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

Assim, a graduação em Gestão de Recursos Humanos, Ciências Contábeis, Administração, Psicologia e Biblioteconomia assim como a especialização em Educação a Distância e em Gestão de Pessoas são os cursos que mais se destacam na formação dos pesquisados, o que pode ser confirmado no mestrado (Gráfico 6) e de certa maneira, importante para o bom desenvolvimento do serviço público bem como são excelentes cursos para mobilização de conscientização, autonomia e emancipação nos servidores investigados.

Gráfico 6 – Formação em nível de Mestrado



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

Finalmente, cerca de 06 (seis) participantes afirmaram terem concluído ou estarem cursando o Doutorado nas áreas de conhecimento listadas conforme pode ser observado na Tabela 2, Vale salientar que a maioria dos cursos estão na área das Ciências Humanas, o que reafirma o argumento anterior referente aos cursos de graduação, especialização e mestrado. abaixo:

Tabela 2 – Participantes com Doutorado Concluído ou em Curso

ÁREA DE CONHECIMENTO	Quantitativo	Ano de conclusão
Ciência e Tecnologia da Saúde	01	Em curso
Política Social	01	Em curso
Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações	01	2010
Física	01	Em curso
Tecnologias Química e Biológica	01	Em curso
Química	01	2016
TOTAL	06	-

Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

Para além dos sujeitos aqui pesquisados, a UnB apresenta uma estatística, disponível no sítio eletrônico do DGP⁵, de cerca de 52 (cinquenta e dois) servidores com formação no Ensino Fundamental (Apêndice C). Vale salientar que a maioria deles ultrapassa os 56 anos de idade, conforme Tabela 3, o que nos leva a deduzir que são servidores próximos dos 30 anos de serviço e que por alguma razão que ainda desconhecemos, não deram prosseguimento à sua formação.

Tabela 3 – TAE's com Ensino Fundamental

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
18 a 25 anos	01
46 a 55 anos	19
56 a 65 anos	23
65 anos ou +	09
TOTAL	52

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

⁵ Esses dados podem ser acessados mediante o endereço eletrônico www.dgp.unb/dados-abertos.

Ainda de acordo com os registros do DGP/UnB, a Universidade de Brasília possui 436 servidores técnicos administrativos com formação em Nível Médio (Tabela 4). Faz parte da cultura do Distrito Federal, ao concluir o Ensino Médio, ser comum ao cidadão participar de concursos públicos enquanto adentra a formação superior. Observa-se na Tabela 4 que a maioria dos servidores técnicos administrativos que possuem escolarização somente até o Ensino Médio está na faixa etária acima dos 45 (quarenta e cinco) anos, o que nos leva a relacionar com o argumento da Tabela 3, referente ao fato de desconhecermos os motivos pelos quais não deram continuidade a sua formação acadêmica.

Tabela 4 – TAE's com Ensino Médio

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
18 a 25 anos	25
26 a 35 anos	65
36 a 45 anos	77
46 a 55 anos	135
56 a 65 anos	110
65 anos ou +	24
TOTAL	436

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

Consideramos pertinentes informar que a UnB possui cerca de 681 servidores técnicos administrativos com o nível superior completo (Tabela 5) que não deram continuidade aos seus estudos. Estes servidores, nasceram na segunda metade do século XX, época que marca dois momentos importantes para as universidades públicas no Brasil: o primeiro refere-se a ampliação das universidades públicas em campi universitários democratizando o acesso ao ensino superior; o segundo, a fundação da Universidade de Brasília, demandando um quadro de profissionais com formação superior para assumir os cargos de gestão desta Instituição. Abaixo o quantitativo de servidores técnicos administrativos que possuem o Nível Superior Completo bem como a faixa etária desses sujeitos:

Tabela 5 – TAE's com Nível Superior Completo

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
18 a 25 anos	47
26 a 35 anos	251
36 a 45 anos	191
46 a 55 anos	113
56 a 65 anos	64
65 anos ou +	15
TOTAL	681

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

Outro dado importante revelado pela investigação é que a UnB possui 1645 servidores técnicos administrativos com titulação em nível de Especialização (Tabela 6). Desses, 508 servidores estão na faixa etária de 26 a 35 anos; 437 de 36 a 45 anos; 266 de 46 a 55 anos; 194 de 56 a 65 anos e 221 servidores com 65 anos ou mais. Tal ênfase na formação em pós-graduação, *lato sensu*, nos ajuda a compreender dois movimentos: 1. Os recém-chegados no serviço público iniciam com uma alta formação acadêmica e; 2. Aqueles que estão em funções de gestão e que possuem um tempo maior de serviço tiveram oportunidade de desenvolver sua formação continuada, haja vista que no início da segunda metade do século XX, cursar *lato sensu* não era algo fácil.

Tabela 6 – TAE’s com Especialização

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
18 a 25 anos	19
26 a 35 anos	508
36 a 45 anos	437
46 a 55 anos	266
56 a 65 anos	194
65 anos ou +	221
TOTAL	1645

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

No item referente as Tabelas 7 e 8, encontramos um quantitativo menor de mestres e doutores. Percebe-se neste estudo que nos dois casos, há incidência de mestres e doutores mais jovens que aqueles que apresentam possuírem especialização. Nota-se que a segunda metade do século XX contribuiu também para a formação profissional e acadêmica dos servidores técnicos.

Tabela 7 – TAE’s com Mestrado

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
18 a 25 anos	001
26 a 35 anos	088
36 a 45 anos	144
46 a 55 anos	071
56 a 65 anos	047
65 anos ou +	005
TOTAL	356

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

Todavia, a incidência está naqueles que possuem entre 26 a 55 anos quando nos referimos ao mestrado e ao doutorado. Como se constata, encontramos um índice pequeno de mestres e doutores nesta instituição, o que nos leva a inferir o pouco incentivo à formação continuada *stricto sensu*.

Tabela 8 – TAE's com Doutorado

FAIXA ETÁRIA	Quantitativo
26 a 35 anos	031
36 a 45 anos	031
46 a 55 anos	024
56 a 65 anos	010
65 anos ou +	001
TOTAL	097

Fonte: Sítio eletrônico do DPG/UnB - Elaborado pela autora

Acredita-se que para uma Instituição de Ensino Superior pública renomada como a Universidade de Brasília, seria um dado positivo e desafiador que esta tivesse um maior número de Servidores Técnicos Administrativos com formação acadêmica minimamente em nível superior.

Entretanto, essa não é a realidade. Acreditamos que as razões que impedem ou dificultam mudanças na titulação dos servidores técnicos administrativos poderão ser objeto de investigações futuras, a título de complementação desta pesquisa, visto que inúmeros fatores interferem no acesso e permanência dos indivíduos no Sistema de Ensino Brasileiro.

Ressaltamos que no capítulo das análises, atentas ao sigilo das respostas e a necessidade de manter o anonimato dos participantes, optamos por denominá-los com a sigla TAE seguido do numeral em ordem crescente.

Por ora, consideramos importante mapear o grau de titulação dos servidores técnicos administrativos da UnB por entendermos ser essa uma fonte de inspiração para investimento em políticas públicas de formação continuada ofertadas no âmbito da Procap/UnB. No entanto, é consenso a necessidade de aprofundamento na investigação acerca dos fatores que impedem os TAE's de darem continuidade a sua formação acadêmica e que tal mapeamento dá visibilidade de modo a permitir que a Universidade reflita sobre o caso.

4 . OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: REGULAMENTAÇÃO, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E CARREIRA

“Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado. A tradição de todas as gerações mortas oprime como um pesadelo o cérebro dos vivos”.

(Karl Marx, 1997, p. 21)

Este capítulo visa evidenciar o conceito de emancipação humana como possibilidade advinda de sua relação com a Educação. Assim, o intuito é reafirmar a concepção de educação na perspectiva de construção do ser humano e da sua humanidade plena a partir dos pressupostos teóricos baseados em Marx.

Também foram abordados os fundamentos teóricos que delineiam a pesquisa tais como o sentido do trabalho para o indivíduo, a regulamentação da capacitação, da qualificação dos Técnicos Administrativos em Educação, bem como o desenvolvimento profissional.

Observar-se-á que ao longo do referencial teórico as categorias historicidade, trabalho, alienação e emancipação permeiam a pesquisa, nos trazendo a consciência de que o modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e espiritual do sujeito, portanto devem ser considerados no momento de avaliação do objeto ora investigado.

4.1 Educação como ação de transformação social, ampla e emancipatória

Baseado no aporte teórico de Marx e Mészáros, Antunes (2008) salienta para a necessidade de se promover a emancipação do trabalho, não bastando suprimir o Estado e negar o capitalismo. Faz-se necessário seguir para além do capital o que significa seguir adiante para uma transformação sócio-histórica em sua totalidade onde a Educação, entendida em seu sentido mais amplo, pode ser o caminho capaz de nortear o processo de transformação social, de modo radical, com vistas a superação da alienação do trabalho o que garantirá a plena emancipação humana.

Antunes (2008) nos leva a refletir sobre o papel da educação enquanto condição *sine qua non* para que cheguemos a emancipação humana intervindo nas limitações criadas pelo sistema capitalista que sobrepõe o produto do trabalho à própria condição humana. Essa

concepção permite ao homem sonhar com uma educação ampla e não determinada pelo capitalismo (MÉSZÁROS, 2008). Todavia, essas limitações, ao mesmo tempo em que se constituem instrumentos de controle da produção e da manutenção dos interesses do capital, são legitimadas pelos valores e pela moral do sistema capitalista impedindo que se alcance a emancipação humana.

Tal concepção, permite a Mészáros, citado por Antunes (2008), concluir que as inúmeras reformas educacionais não representam senão novas estratégias do próprio capital para perpetuar seu status conservador e ainda que mesmo se a educação fosse pensada em sua totalidade, esta sozinha não poderia ser considerada a “solução para todos os males”. O autor justifica sua posição por considerar que no campo educativo existem múltiplos fatores que contribuem para o desempenho dos estudantes, tais como a família, o indivíduo-em-si e, principalmente, o poder público em prover condições de trabalho e estruturas físicas adequadas para esse profissional.

Bauer, Espíndola Fernandes, Lima e Rubens (2009) ao publicarem estudos bibliográficos acerca da educação e dos movimentos sociais, trazem para o debate as relações que se estabelecem entre a **historicidade**, os problemas atuais e as possibilidades interpretativas da educação e dos movimentos sociais, compondo um dossiê com várias reflexões acerca dos impactos da política e da economia para a vida social.

Dentre outras, trazem uma importante discussão realizada por Dominguni e Ortigara (2009, p. 509-528) onde os autores ressaltam a importância da compreensão de que as condições materiais e a ação do homem determinam a organização social, permitindo a elucidação dos caminhos trilhados pela educação na era capitalista.

Dessa forma, o conhecimento acerca da gênese histórico-ontológica da educação permitirá ao homem a busca por políticas que o leve à emancipação contrastando com o atual modelo educacional implementado pelo sistema capitalista.

Assim sendo, cabe a educação contribuir para a superação total do capital contrapondo as estratégias reformistas educacionais. Através da transformação na educação, agora entendida como algo “plenamente” vivido pelo homem, Mészáros (ANTUNES, 2008) entende que os indivíduos poderão, a partir de uma nova ordem social, redefinirem os rumos da sua própria vida, não mais na condição de explorados ou alienados. Destarte, esta condição permitirá ao profissional da educação cumprir seu papel enquanto instrumento da moral como aut mediação do homem em sua luta pela autorrealização para além dos interesses do capital.

A partir das reflexões e análises aqui expostas, infere-se que a educação se constitui

como um campo de luta pela superação do modelo capitalista em prol de uma sociedade não mais determinada pelas necessidades da produção de mercadorias, pelo lucro, pela exploração alienante do trabalho. É necessário que o Estado reassuma seu lugar enquanto autônomo das suas políticas públicas e com isso possa definir estratégias que possibilitem assistir às escolas e aos professores naquilo que necessitam considerando que não se planeja educação sem levar em conta as especificidades de cada lugar.

Este caráter dado à educação a coloca no patamar de toda e qualquer iniciativa de mudança social com vistas à emancipação humana o que significa criar uma forma de consciência social que liberte os indivíduos dos limites restritivos impostos pela ação controladora do capital. Assim, seria possível os indivíduos usufruírem da liberdade em sua totalidade de modo a fazer do processo de aprendizagem “a sua própria vida”. Mészáros, segundo Antunes (2008) salienta que é apenas nesse sentido amplo de educação que a educação formal poderá contribuir para a superação do capital realizando as suas necessárias aspirações emancipadoras, o que requer um progressivo e consciente intercâmbio com processos de educação abrangentes como a nossa própria vida.

Ao discutirmos sobre o papel da emancipação na vida do indivíduo, encontramos nos estudos realizados por Karl Marx, as origens desse importante conceito. O termo emancipação foi abordado pelo autor em um ensaio publicado em 1844 sobre a “questão judaica” na Alemanha daquela época, momento em que o autor expôs as principais diferenças entre **emancipação** política e emancipação humana.

Ao criticar a análise de Bruno Bauer sobre a emancipação política dos judeus advinda com a ascensão da burguesia, Marx considerou que o mesmo se restringiu somente ao campo religioso e que essa não eliminou as contradições sociais que determinavam a desigualdade efetiva entre os homens, portanto não superou a sociedade de classes:

A emancipação política representa concomitantemente a dissolução da sociedade antiga, sobre a qual está baseado o sistema estatal alienado do povo, o poder do soberano. A revolução política é a revolução da sociedade burguesa. Qual era o caráter da sociedade antiga? Uma palavra basta para caracterizá-la: a feudalidade (MARX, 2010, p. 51).

Pelo exposto, entendemos que o regime burguês emancipou os homens das relações de dependência pessoal peculiares ao feudalismo, porém não promoveu a liberdade jurídica (todos são iguais perante a lei) tampouco eliminou a exploração do homem pelo homem e, sem isso, a emancipação humana se torna impossível:

A igualdade burguesa, tal como a democracia burguesa, nada mais é do que a máxima liberdade do capital para explorar os trabalhadores. E o Estado burguês, por mais democrático que seja, será sempre um instrumento especial de repressão contra os trabalhadores (LESSA; TONET, 2008, p. 89).

E ainda:

A emancipação política é a redução do homem, por um lado, a membro da sociedade burguesa, a indivíduo egoísta independente, e, por outro, a cidadão, a pessoa moral. Mas a emancipação humana só estará plenamente realizada quando o homem individual real tiver recuperado para si o cidadão abstrato e se tornado ente genérico na qualidade de homem individual na sua vida empírica, no seu trabalho individual, nas suas relações individuais, quando o homem tiver reconhecido e organizado suas “forces propres” (forças próprias) como forças sociais e, em consequência, não mais separar de si mesmo a força social na forma da força política (MARX, 2010, p. 54).

Assim, podemos inferir que para Marx (2010) a revolução política conquistada por meio da ascensão da classe burguesa produziu somente a emancipação política, mas esta não promoveu a emancipação humana, ou seja, a superação da sociedade de classes. A única revolução capaz de promover a emancipação estaria a encargo da classe proletariada.

Com base no aporte teórico de Marx, Mészáros (2008) salienta para a necessidade de se promover a emancipação do trabalho, porém se faz necessário seguirmos para *além do capital* o que significa seguir adiante para uma transformação sócio-histórica em sua totalidade onde a Educação, entendida em seu sentido mais amplo, pode ser o caminho capaz de nortear o processo de transformação social, de modo radical, com vistas a superação da alienação do trabalho o que garantirá a plena emancipação humana.

Então, nesse contexto, uma maneira de romper com a lógica perversa do capital será criar uma alternativa educacional diferente que permita ao homem ter a liberdade para escolher, de forma autônoma, de que forma se dará sua contribuição no processo de mudança da sociedade. Para tanto, é preciso criar condições para reagir a situações adversas frente às novas alternativas da vida, conscientes de seu papel no desenvolvimento humano e, sobretudo, ciente de que sua educação jamais estará concluída e com a certeza de que “o papel da educação, propriamente definido como o desenvolvimento contínuo da consistência socialista, é sem dúvida um componente crucial desse grande processo transformador”. (ANTUNES, 2012, p. 117).

Para Gramsci (1991), a educação deve permitir que a classe subalterna desenvolva o senso crítico e com isso consiga romper com a opressão e exploração, base do sistema capitalista. Somente a partir do senso crítico o sujeito obtém a emancipação humana que representaria o fim da exploração e da sociedade dividida por classes, e, conseqüentemente, construção de uma nova sociedade mais justa.

Para tanto, o autor argumenta ser necessário socializar conhecimentos já produzidos, ou seja, difundir a consciência crítica, bem como as práticas emancipatórias:

[...] não significa apenas fazer individualmente descobertas ‘originais’; significa também, e sobretudo, difundir criticamente verdades já descobertas, ‘socializá-las’ por assim dizer; transformá-las, portanto, em base de ações vitais, em elemento de coordenação e de ordem intelectual e moral. O fato de uma multidão de homens ser conduzida a pensar coerentemente e de maneira unitária a realidade presente é um fato “filosófico” bem mais importante e “original” do que a descoberta, por parte de um “gênio filosófico”, de uma nova verdade que permaneça como patrimônio de pequenos grupos intelectuais. (GRAMSCI, 1991, p. 13-14).

Mészáros (2008), ao criticar o caráter ideológico da Educação, retoma alguns elementos contidos na obra de Marx e constata que a educação, de forma isolada, nada pode contra o capital, pois sem pensar em uma transformação das condições objetivas nas quais o sistema de controle sócio-metabólico do capital se impõe sobre a humanidade, não será possível conceber qualquer tipo de educação emancipadora.

Nesse sentido, a concepção de educação está inegavelmente ligada à necessidade de superação da alienação decorrente do controle sócio-metabólico do capital. Esta superação pressupõe a extinção do capitalismo e a negação de tudo aquilo que corrói a essência do homem, reduzindo-o a um modelo fabril, onde seus anseios são desconsiderados e a exploração da sua força de trabalho, o único objetivo.

Portanto, cabe a educação contribuir para que a superação do capital seja feita de forma total e não parcial, como defendido por Mészáros (2008) nas estratégias reformistas educacionais, devendo promover o embate social contra as amarras do sistema capitalista:

[...] o desafio que deve ser enfrentado não tem paralelo na história. Pois o cumprimento dessa nova tarefa histórica envolve simultaneamente a mudança qualitativa das condições objetivas de reprodução da sociedade, no sentido de reconquistar o controle total do próprio capital – e não simplesmente das personificações do capital que afirmam os imperativos do sistema como capitalistas dedicados – e a transformação progressiva da nossa consciência em resposta às condições necessariamente cambiantes. (MÉSZÁROS (2008, p. 65).

É através dessa mudança na concepção da educação, agora entendida como algo “plenamente” vivido pelo homem, que Mészáros (2008) entende que os indivíduos poderão, a partir de uma nova ordem social, definirem os rumos da sua própria vida, não mais na condição de explorados ou alienados, pois produzirão para atender suas necessidades humanas efetivas e não para atender as necessidades mercadológicas e artificiais definidas pela ganância do capital.

Com base no exposto, percebemos a importância da educação para a emancipação humana visto ser esta a responsável pelo desenvolvimento integral do homem, portanto, a

busca pelo desenvolvimento de competências e habilidades para o trabalho seria uma diminuição do seu poder de transformação:

A educação tem de assegurar o desenvolvimento integral da personalidade. Com a reaproximação da ciência e da produção, o ser humano pode tornar-se um produtor no sentido mais completo. Assim sendo, suas potencialidades podem ser reveladas e desenvolver-se. Todo um universo de necessidades vem à tona nessas condições, ativando o indivíduo em todas as esferas da vida social, inclusive o consumo, o prazer, a criação e o gozo da cultura, a participação na vida social, a interação com os outros seres humanos e a autorrealização (autocriação). A realização desse objetivo exige, entre outras coisas, a transformação da divisão social do trabalho, tarefa formidável que ainda está apenas nos seus primeiros momentos. (BOTTOMORE, 1988, p. 200).

Dessa forma, acreditamos que ao investir em políticas públicas que permitam aos técnicos administrativos darem continuidade a sua formação em seu próprio ambiente de trabalho, as IES e em especial a Universidade de Brasília, estarão dando um passo em oposição à ordem destrutiva do capital rumo a emancipação desses trabalhadores. Tal atitude permitirá que os técnicos administrativos se beneficiem do produto do seu trabalho, ou seja, da educação produzida e ofertada por IES que exercem um papel indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade transformadora, íntegra e democrática.

4.2 O trabalho como princípio ontológico

Historicamente podemos compreender o homem como um ser genuinamente natural que se difere da sua condição animal tornando-se humano, um ser social, a partir do momento em que consegue transformar a natureza por meio da atividade produtiva e concebe um produto que atende as suas necessidades primitivas, sendo, portanto, um sujeito transformador, que cria “novas necessidades ao mesmo tempo em que satisfaz outras mais antigas” (ANTUNES, 2012, p. 17).

Nesse sentido, compreendemos o **trabalho** como uma atividade ontológica ao homem, a partir do momento que este é o único ser capaz de se apropriar dos atributos da natureza e de forma planejada, transformá-la em algo que lhe satisfaz, estabelecendo o princípio da relação educação e trabalho como atributos únicos da espécie humana, tal como preconiza Marx:

O trabalho, antes de tudo, é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se defronta com a matéria natural como uma potência natural. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele

desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (MARX, 1993, p.149)

Como pode ser observado, para Marx o trabalho não representa somente a transformação do homem sobre a natureza, mas também a transformação de sua própria natureza. Logo, o homem, movido por um objetivo, apropria-se da matéria natural e a transforma de acordo com suas necessidades humanas. Nesse processo, percebe-se a existência da intencionalidade, característica fundamental que diferencia o homem dos outros animais, e que coloca a natureza numa posição de submissão à vontade humana:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tende subordinar sua vontade”. (MARX, 1993, p.149).

Nesse processo de transformação, o homem se objetiva e ao mesmo tempo também se transforma, à medida em que vai adquirindo conhecimentos e habilidades que não possuía antes, gerando assim novas necessidades que resultam no ciclo constante e interminável que embora tenha sua base ontológica, vai além desta tendo vista não se tratar apenas da relação do homem com a natureza e sim da própria interação entre os homens.

Entretanto, para além do caráter transformador e libertador do trabalho, este também compreende uma das características mais marcantes do sistema capitalista: a transformação das relações do homem com a natureza numa ação exploratória, em que este deixa de extrair apenas aquilo que necessita para suprir suas necessidades. Desse modo passa a produzir objetos para fins de consumo, particularmente voltados para a troca, sendo estes denominados mercadorias. Numa visão macro, de acordo com os objetivos do sistema capitalista, uma vez que o produto do trabalho passa a ser visto como mercadoria e esta se sobrepõe ao ser humano, a ação do homem perde sua importância e o fruto dessa ação ganha lugar de destaque, conferindo ao trabalho o caráter "mercantilista".

Ao discorrer sobre o processo de trabalho e as condições históricas da produção capitalista, Marx (1993) fez a seguinte observação:

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e em extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz apenas mercadorias; produz também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e justamente na mesma proporção com que produz bens. (MARX, 1993, p.159).

Nesse sentido, ao enfatizar que a força de trabalho é uma "mercadoria particular que só existe na carne e no sangue do homem " (Marx, 1848/2010b), o autor, de forma extremamente enfática e ao mesmo tempo perturbadora, traz para o palco das discussões a questão da **alienação** do sujeito ao discorrer sobre o trabalho como algo essencial à vida humana:

A força de trabalho é pois uma mercadoria que seu proprietário, o trabalhador assalariado, vende ao capital. Para que? Para viver. Pois bem, a força de trabalho em ação, o trabalho mesmo, é essa força vital que ele vende a um terceiro para se assegurar dos meios de vida necessários. A sua atividade vital é para ele, portanto, apenas um meio para poder existir. Trabalha para viver. Ele nem sequer considera o trabalho parte da sua vida, é antes o sacrifício da sua vida. É uma mercadoria que ele adjudicou a um terceiro (MARX, 1848/2010b, p. 36).

De acordo com a citação acima, percebe-se que a partir da concepção de alienação, Marx defende a tese de que o homem, subjugado pelo poder do Capitalismo, se aliena em relação ao fruto do seu trabalho e a sua própria essência, e ao final do processo daquilo que era natural, ou seja, da sua produção, o homem não consegue reivindicar o produto desse trabalho como algo dele. Esse mesmo produto se torna algo **estranho** ao trabalhador e o seu fim será determinado mediante a vontade daqueles que exercem o poder sobre os trabalhadores, logo não haverá transformação, tal como afirma Marx:

O que o operário produz para si próprio não é a seda que tece, não é o ouro que extrai das minas, não é o palácio que constrói. O que ele produz para si próprio é o salário; e a seda, o ouro e o palácio reduzem-se, para ele, a uma determinada quantidade de meios de subsistência, talvez a uma roupa, a umas moedas, a um quarto num porão. (MARX, 1848/2010b, p. 36).

Diante do exposto, no processo de alienação do trabalho resultante do sistema capitalista, tal como se pode perceber, o trabalhador passa a ser concebido como força de trabalho cujo produto está aquém de suas possibilidades de usufruto. O trabalho passa a ser a própria negação da essência humana, pois o homem se coisifica e, na concepção de Marx, se encontra reduzido ao que produziu, enquanto o produto do seu suor, da sua força de trabalho, não lhe dá o direito de comer o que planta, vestir o que confecciona ou morar no lugar que constrói:

A consequência prática imediata da alienação do trabalho é que o trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto de si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. [...] Em vez, então, de contemplar a si próprio em um objeto (e, no fim das contas, em um mundo) por ele próprio criado, o ser humano reduz-se cada vez mais a algo absolutamente inferior àquilo que ele próprio produziu. O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador. (MARX, 2004, p. 82-83).

Nesse sentido, todo fruto desse trabalho, entendido como direito do proprietário dos meios de produção, pode ser compreendido na belíssima composição do cantor baiano Lúcio Barbosa, gravada pelo cantor mineiro Zé Geraldo, que narra toda a saga e o sofrimento do trabalhador:

[...tá vendo aquele colégio moço? Eu também trabalhei lá! Lá eu quase me arrebento, pus a massa e o cimento, ajudei a rebocar! Minha filha inocente, vem pra mim toda contente, pai vou me matricular. Mas, me diz um cidadão, criança de pé no chão, aqui não pode estudar...] (BARBOSA, 1979).

Esta composição ratifica a exploração do homem pelo outro homem, quando este o discrimina por entender que embora tenha participado de sua construção, não possui o direito de usufruir disso, corroborando com a concepção de que o que se produz não pode ser o mesmo que se adquire, conforme explicita Antunes:

Eu, se tenho vocação para estudar, mas não tenho dinheiro algum para isso, não tenho nenhuma vocação para estudar, isto é, nenhuma vocação efetiva, verdadeira. Se eu, ao contrário, não tenho realmente nenhuma vocação para estudar, mas tenho a vontade e o dinheiro, tenho para isso vocação efetiva. (ANTUNES, 2012, p. 40).

Ainda de acordo com Antunes (2012), os indivíduos adotam as perspectivas gerais da sociedade de mercadorias como os limites inquestionáveis de suas aspirações, como suas próprias metas de reprodução. Essas são reforçadas por um sistema educacional imposto pelas estruturas sociais que defendem uma educação cuja finalidade é a perpetuação da sociedade de mercadorias observando-se o tempo de trabalho médio necessário para sua produção.

Diante do exposto, concordamos com o conceito de alienação abaixo descrito:

No sentido que lhe é dado por Marx, ação pela qual (ou estado no qual) um indivíduo, um grupo, uma instituição ou uma sociedade se tornam (ou permanecem) alheios, estranhos, enfim, alienados [1] aos resultados ou produtos de sua própria atividade (e à atividade ela mesma), e/ou [2] à natureza na qual vivem, e/ou [3] a outros seres humanos, e – além de, e através de, [1], [2] e [3] – também [4] a si mesmos (às suas possibilidades humanas constituídas historicamente). Assim

concebida, a alienação é sempre alienação de si próprio ou autoalienação, isto é, alienação do homem (ou de seu ser próprio) em relação a si mesmo (às suas possibilidades humanas), através dele próprio (pela sua própria atividade). E a alienação de si mesmo não é apenas uma entre outras formas de alienação, mas a sua própria essência e estrutura básica. Por outro lado, a “autoalienação” ou alienação de si mesmo não é apenas um conceito (descritivo), mas também um apelo em favor de uma modificação revolucionária do mundo (desalienação). (BOTTOMORE, 1988, p. 18-19).

Dessa forma, podemos concluir que à sociedade mercantilizada não interessa que a educação formal rompa com a lógica do capitalismo, pois para ela o trabalhador deve ser educado somente para desenvolver as habilidades necessárias para reproduzir, com celeridade e destreza, aquilo que se faz necessário para o seu enriquecimento sucumbindo à ordem social alienante e definitivamente incontrolável do capitalismo.

De acordo com MELO (2004), a exigência de qualificação para o trabalho decorre do processo de industrialização tendo como ápice a década de 70, que exigiu a extensão da formação básica para a sociedade. O objetivo era formar profissionais para atuarem no aumento quantitativo da construção de cidades, mão de obra especializada para atuar nas indústrias e ainda a formação de indivíduos das classes média e alta que seriam designados para a gestão da burocracia e das empresas estatais, além do fortalecimento do aparelho militar.

Por outro lado, de acordo com Oliveira e Menegão (2012), na obra *Vida e morte do grande sistema americano*, Ravitch traz uma importante análise ao discorrer sobre a evolução das reformas do sistema educacional americano nas últimas décadas. Na oportunidade, a autora critica os preceitos ideológicos americanos ao afirmar que seus resultados contribuíram para o agravamento da crise da educação pública nos EUA, conforme destacam Oliveira; Menegão:

Os princípios empresariais de gestão e contratação de profissionais, escolha, recompensas e punições para incentivar a força de trabalho, decisões e metas baseadas em um bom sistema de dados, passam a ser soluções por si mesmas, negligenciando as dimensões pedagógica e política da educação. (OLIVEIRA; MENEGÃO, 2012, p.649).

Dessa forma, Ravitch justifica sua posição por considerar que o endosso a reformas educacionais aliado a mudanças na gestão e na estrutura do sistema não se configuram como a panaceia para todos os males da educação. Ao manter sua posição em defesa da escola pública e das referências curriculares, a autora alerta para a necessidade de implantação de políticas educacionais que permitam “[...] um currículo rico e coerente que englobe uma

formação abrangente, além das habilidades básicas" (OLIVEIRA; MENEGÃO, 2012, p. 649), tirando de cena os testes em grande escala.

Nesse sentido, faz-se necessário que o Estado brasileiro, ao contrário do governo americano, envide esforços no sentido de implementar um sistema educacional capaz de fugir da lógica capitalista denunciada por Ravitch (OLIVEIRA; MENEGÃO, 2012).

Portanto, cabe ao Estado brasileiro definir qual educação deseja, se baseada na memorização com vistas à execução de tarefas ou uma educação libertadora cujos docentes e estudantes são sujeitos ativos no processo de ensino/aprendizagem com vistas a emancipação humana. Enquanto isso não se define, perdemos tempo em busca de *rankings* internacionais, de melhores desempenhos nos testes de grande escala, sem saber o que eles medem ou significam para a sociedade.

A depender do que se pretende em termos de formação para a vida ou para o desenvolvimento de competências no âmbito do trabalho, o Brasil corre sério risco de estagnar seu sistema educacional se permanecer aberto a infusão de ideias que percebem a educação como mercadoria. Nessa linha, submeter-se às vultosas injeções financeiras oriundas de poderosos empresários, condicionadas à definição de políticas públicas e a implementação de reformas educacionais que determinam, dentre outros, conteúdos e a forma como estes deverão ser trabalhados em sala de aula, fará com que o Brasil permaneça refém de seus algozes capitalistas.

4.3 Da regulamentação, capacitação e da formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação

A tríade Ensino/Pesquisa/Extensão constitui as funções das Universidades Brasileiras. Esta máxima se destina a consolidação da formação cujos sujeitos constituintes são docentes e discentes. Ao nosso ver, há que se considerar um terceiro sujeito fundamental nesse processo; o profissional não docente aqui denominado TAE (Técnico Administrativo em Educação). Esses profissionais, comprometidos em oferecer um atendimento eficiente e de qualidade se veem, atualmente, diante das novas exigências institucionais a reverem suas ações enquanto agentes participantes, porém não docentes, do processo educativo das Instituições de Ensino Superior (IES).

Para tanto, além de buscarem cursos profissionais também almejam dar continuidade a educação formal, independentemente do nível de ensino, e, nesse caso, a oportunidade de estar nos bancos acadêmicos de uma universidade pública como a Universidade de Brasília,

tendo como base sua autonomia financeira e como uma de suas políticas o investimento na formação continuada do seu corpo técnico administrativo, seria uma oportunidade ímpar, além de reforçar a missão e o papel transformador dessa Instituição perante a sociedade.

Entretanto, embora não se possa esquecer que não cabe à União, tão pouco a Universidade de Brasília, garantir o acesso ao nível superior e seus subsequentes, ao ser inaugurada com a promessa de " reinventar a educação superior, entrelaçar as diversas formas de saber e formar profissionais engajados na transformação do país" (conforme disposto no sítio da UnB), é de se esperar que esta, sob a égide de sua autonomia universitária, possa investir na política de formação continuada dos seus recursos humanos aliada a possibilidade de emancipação desses sujeitos.

A esse respeito, Rocha (2016) ao expor seus estudos acerca da organização federativa do ensino brasileiro, discorre com propriedade sobre os motivos pelos quais o Estado Brasileiro não se responsabiliza pela garantia do direito ao ensino superior aos cidadãos, entre eles o fato de que uma instituição de ensino superior requerer uma infraestrutura complexa para ministrar cursos além de demandar por profissionais qualificados "ao nível de mestrado e doutorado". Ora, a medida em que entendemos que o termo "profissionais" também se aplica ao corpo técnico-administrativo, pois ainda que atuem de forma invisibilidade, esses também fazem parte do processo educativo, a expectativa de que a Universidade invista na formação continuada desses trabalhadores torna-se uma realidade.

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

Dentro desse preceito, é necessário realizar a reconstrução da prática no funcionalismo público através da reeducação de seus agentes, por meio de iniciativas que lhes proporcionem a capacitação necessária para tal.

Assim, as instituições precisam programar ações estratégicas no intuito de redimensionar a força de trabalho e de promover a formação continuada configurada numa política de investimento em educação e qualificação dos servidores técnicos administrativos.

A partir disso, acredita-se que a capacitação dos TAE's se constitui no processo formativo mobilizador de conhecimentos e da geração de habilidades específicas para a carreira, conforme previsto na Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto 5707/2006) e corroborado pelo PAC (Plano Anual de Capacitação) da UnB que tem como um dos seus

propósitos ofertar aos servidores "o acesso a cursos presenciais e a distância, proporcionando a aquisição de competências e atualização de conhecimentos".

Entretanto, compreendemos que esse modelo de capacitação não contempla, tampouco possibilita aos servidores técnicos administrativos se tornarem sujeitos ativos no processo de construção da formação integral na condição de “cidadãos conscientes do seu papel transformador na sociedade, respeitadas a ética e a valorização de identidades e culturas, com responsabilidade social”. Cumpre esclarecer que esta afirmação refere-se a missão da UnB, destacada no Relatório de Gestão Exercício 2016, porém omitida no Relatório de Gestão de 2018. Queremos crer que tal afirmação não deve ser restrita ao corpo discente, excluindo-se seus servidores, quer sejam técnicos administrativos ou docentes, dado o caráter social e abrangente de seu papel na sociedade.

No caso específico dos profissionais docentes sabemos que as Metas 13, 14, 15, 16 e 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024 são concebidas como políticas que tratam da valorização desses profissionais. Embora longe de atenderem ao contingente de professores que anseiam por melhoria na sua formação acadêmica, minimamente se configuram como um importante compromisso para com a formação continuada, sobretudo no nível *strictu sensu*, com esses profissionais. Ao longo dos anos, pelo menos no governo do Distrito Federal, esses professores têm conseguido atingir esse objetivo ainda que precisem se submeter a editais cujos critérios nem sempre são claros.

No que diz respeito aos servidores públicos federais, em 2005 o governo apresentou uma proposta para estabelecer mecanismos capazes de promover a melhoria no serviço público culminando na publicação da Lei nº 11.091, que dispõe sobre a estruturação do PPCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação). Na referida Lei, em seu Art. 3, inciso VIII, está prevista a garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral definidas como uma das diretrizes do PCCTAE.

Entretanto, a referida lei não prevê qualquer ação no sentido de fomentar a formação contínua em nível de pós-graduação *strictu sensu* para os servidores técnicos administrativos das IES. Por outro lado, a Lei 11.091/2005 deu origem ao Decreto nº 5.825/2006, que estabeleceu as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da referida categoria, definindo a obrigatoriedade da implantação do programa de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal. Este Decreto prevê em seu Art. 3º, Inciso III, a educação formal, conceituada como a "educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior".

Diante disso, cabe um questionamento: como o técnico-administrativo pode dar continuidade a sua formação continuada se não encontra oportunidades de realizá-la, se não há incentivo nem apoio legal exceto para cursos voltados para o desenvolvimento de habilidades e competências institucionais? Por que a IES em que este servidor trabalha não promove políticas de formação continuada para além de cursos de aperfeiçoamento? Todavia, sabe-se que toda instituição que almeja avanços qualitativos na prestação de serviços deve se preocupar com a formação continuada de seu corpo técnico-administrativo de forma a contribuir para a qualificação e aprimoramento profissional de seus servidores com vistas ao atendimento dos seus interesses.

A este respeito, ressaltamos o Decreto n. 5.707/2006 que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional inserindo-se nesse contexto os técnicos administrativos em educação das universidades federais. A partir de então, as IES receberam a incumbência de promover ações destinadas a formação continuada dos docentes e técnicos, conforme Art. 3º, inciso IX (BRASIL, 2006):

Oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública.

Cabe salientar que o Decreto 5707/2006, Art. 2º, inciso II refere-se a gestão por competências no serviço público e a define como sendo a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição” (BRASIL, 2006). Obviamente que esta se fundamenta na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade, porém nos parece uma política bastante reducionista no que tange as possibilidades de formação do sujeito. Isso nos remete as seguintes inquietações: será esta a única finalidade de uma política de desenvolvimento de pessoas? Em que momento se faz presente uma proposta para emancipação desses sujeitos? Existe algum interesse do Estado de que a questão da **emancipação** venha à tona? O que vem a ser emancipação? Posteriormente, faremos algumas reflexões sobre essas questões.

Por ora, convém esclarecer que o Decreto em tela determina, em seu inciso XIII, que em casos de “eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de

governo da União” (BRASIL, 2006), deverá ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP. Esta entidade, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e do Brasil/MPOG, tem como missão precípua "desenvolver **competências** (grifo nosso) de servidores públicos para aumentar a capacidade de governo na gestão de políticas públicas".

Mas o que vem a ser competência? De acordo com o Dicionário Aurélio (eletrônico), esta palavra apresenta vários conceitos, quais sejam:

Capacidade decorrente de profundo conhecimento que alguém tem sobre um assunto: recorrer à competência de um especialista.[Jurídico] Atribuição, jurídica ou consuetudinária, de desempenhar certos encargos ou de apreciar ou julgar determinados assuntos.Capacidade de fazer alguma coisa; aptidão.Dever ligado a um ofício, cargo, trabalho; atribuição, alçada.Conjunto de habilidades, saberes, conhecimentos: entrou na faculdade por competência própria.Discordância entre pessoas; conflito, oposição, disputa.[Linguística] Conhecimento inconsciente que faz com que uma pessoa entenda e fale sua própria língua.(DICIONÁRIO AURÉLIO, s/p.).

Para além dos conceitos gramaticais e linguísticos e na busca por melhor compreensão desse conceito que nos remonta ao modelo tecnicista de educação, retomamos os estudos de Brandão (2008, p. 323), ainda que brevemente. Este autor afirmou que diante das diversas e velozes mudanças ocorridas nos planos social e, cultural que perpassam a sociedade, algumas organizações "têm procurado adotar mecanismos para promover, de forma mais eficaz, o desenvolvimento profissional e a melhoria do desempenho, nos diversos níveis organizacionais”, evidenciando a gestão por competências, que:

Deve ser vista como um processo circular, envolvendo os diversos níveis da organização, desde o corporativo até o individual, passando pelo divisional e o grupal. O importante é que a gestão de competências esteja em perfeita sintonia com a estratégia organizacional (missão, visão de futuro e objetivos). A visão determina o estado futuro desejado pela organização, sua intenção estratégica, e orienta a formulação das políticas e diretrizes e todos os esforços em torno da captação e do desenvolvimento de competências. (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001, p. 11).

Pelo exposto e de acordo com Brandão e Guimarães (2001), com base nos princípios tayloristas, as organizações buscavam qualificar os trabalhadores objetivando o desenvolvimento de habilidades técnicas para o exercício de atividades específicas, porém restringindo-se às questões técnicas relacionadas ao trabalho e às especificações de cargo. Posteriormente, em decorrência de pressões sociais e da complexidade das relações de trabalho, esses princípios foram questionados fazendo com que as organizações passassem a considerar também o comportamento social relacionado ao trabalho.

Todavia, as transformações ocorridas no mundo do trabalho exigiram do indivíduo um novo comportamento e nova visão diante de suas habilidades profissionais, como bem nos lembra Zarifian:

Para um camponês ou um artesão, trabalhar significava empregar e desenvolver seu conhecimento, apoiando-se em regras transmitidas pelo indivíduo por meio de uma série de provas. Então, o trabalho não era senão a expressão direta e imediata da inteligência prática (...) Ora, esse é exatamente o golpe aplicado pelo industrialismo: a invenção do trabalho. A invenção de um objeto, chamado "trabalho", que se possa objetivar, analisar, racionalizar, determinar, modificar, independentemente daquele que o realiza. E o trabalhador não é senão um outro objeto, portador das capacidades (funcionais) necessárias para realizar esse trabalho. Finalmente, a qualificação não é senão uma maneira de qualificar a relação mantida entre o trabalho objetivado e as capacidades do trabalhador a ele relacionadas, hierarquizando-a por níveis de complexidade. (ZARIFIAN, 2003, p. 75-76).

Assim, nas últimas décadas autores como Zarafian (2001b, 2003) e Kuenzer (2000, 2003) têm se debruçado na busca pela conceituação e compreensão do que venha a ser competência, no âmbito organizacional e acadêmico, respectivamente, bem como analisar sua influência na organização e relações no mundo do trabalho. Nesse contexto, destacamos o conceito elaborado por Zarifian (2003), que compreende a competência a partir de três definições complementares, a saber:

Competência é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta. [...] é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta. [...] é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade (ZARIFIAN, 2003, p. 137).

Constata-se a importância da competência para fins organizacionais no que tange a capacidade de mobilização da rede de atores em volta de situações, partindo do pressuposto de que os trabalhadores devem compartilhar desafios e responsabilidades em situações profissionais, o que exige conhecimentos a serem adquiridos.

Logo, a proposta de Zarifian (2003) para a definição da competência está intrinsecamente ligada às transformações ocorridas nas relações de trabalho nos últimos anos e que a responsabilidade pelo desenvolvimento de competências recai sobre o próprio sujeito que, supostamente, passa a ter domínio sobre sua carreira. Assim, a ideia de competência vincula-se à ação própria do indivíduo, enquanto sujeito capaz de mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, aprender, engajar-se, assumir responsabilidades e ter visão

estratégica. Tais competências reforçam o entendimento de que esse modelo de gestão tem por objetivo agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo.

Entretanto, o autor faz um alerta no que tange ao modelo de competência adotado por empresas, pelo Estado por meio do Decreto 5707/2006 e por conseguinte, corroborado pela UnB por meio do PAC, que nos permite suspeitar desse modelo de gestão no que concerne ao caráter emancipatório de seu propósito:

O modelo da competência não poderá construir-se e desenvolver-se sem ou contra os assalariados. Caso contrário, ele acontecerá por meio de um abuso dos próprios princípios desse modelo, e particularmente de seu princípio central: a iniciativa na autonomia. Tal abuso tem um nome: manipulação. Sejam modestos, esse modelo está apenas emergindo. E há muito a aprender sobre ele. (ZARIFIAN, 2003, p. 159).

Para Kuenzer (2002) competência é:

A capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida. Ele tem sido vinculado à idéia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe, portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2002, p. 6).

Assim, a autora nos adverte que os conhecimentos não se confundem com as competências, ressalta a necessidade de articulação desses dois elementos, relacionados ao conceito de práxis - teoria e ação e ainda traz para o palco das discussões a questão do caráter educativo do trabalho docente, que embora seja um tema relevante, não será por ora abordado, visto não ser objeto dessa pesquisa, o que não exime de estudos futuros.

Portanto, guardando-se as devidas proporções, percebemos que a concepção formulada pela autora acerca da busca pelo conhecimento também se aplica aos TAE's visto acreditarmos que as ações desses sujeitos também interferem no processo educativo. Entendemos que na UnB os servidores precisam ser estimulados a desenvolver sua formação para além das competências e habilidades básicas pautadas nas exigências imediatistas do mercado de trabalho, visando contribuir para a construção da cidadania plena desses sujeitos e, assim, a sua autonomia e emancipação.

Assim, retomando as reflexões acerca da ENAP e sendo ela um dos "órgãos especializados para as atividades de formação, aperfeiçoamento, profissionalização e treinamento de seu pessoal civil" (ENAP, 1986), portanto responsável pelo desenvolvimento de competências e habilidades de servidores públicos, percebe-se que em seu catálogo não há

previsão de oferta de cursos referentes à educação formal. A resposta para tal ausência pode ser obtida por meio da reflexão acerca da finalidade de sua criação: possibilitar o aumento da capacidade governamental na gestão de políticas públicas.

Ademais, sem desconsiderar a importância de se qualificar cada vez mais o técnico-administrativo para que este cumpra, a contento, as funções que lhe couber, não podemos nos furtar a crítica acerca da visão de que este só precisa aprender o que irá beneficiar o desenvolvimento de habilidades e competências institucionais uma vez que:

A situação seria adversa, é lógico, se ela fizesse de forma crítica, de tal sorte que os educandos fossem instrumentalizados intelectualmente para a superação da atual organização social que favorece o trabalho alienado. Assim, a escola tem contribuído muito mais para o mercado de trabalho, não quando tenta diretamente formar profissionais para exercer suas funções no sistema produtivo, mas quando deixa de lado suas outras funções sociais relacionadas à adoção de um saber crítico a respeito da sociedade do trabalho alienado, pois não preparar para a crítica do trabalho alienado é uma forma de preparar para ele. Neste sentido, a escola capitalista, porque sempre preparou para viver na sociedade do capital sem contestá-la, sempre preparou para o trabalho. (PARO, 2013, p. 137 e 138).

No caso específico da UnB, a Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada ao Decanato de Pessoas (DGP) e por sua vez à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação/Dcade, tem por missão:

A atualização dos Recursos Humanos desta instituição, visando à qualidade dos seus serviços, e por princípios a melhoria da qualidade de vida e da qualificação profissional; a adequação do perfil de servidores e colaboradores aos diversos ambientes organizacionais; a valorização da sua participação nos programas desta Universidade e o processo contínuo de treinamento como agente motivador de participação. (PROCAP, 2017).

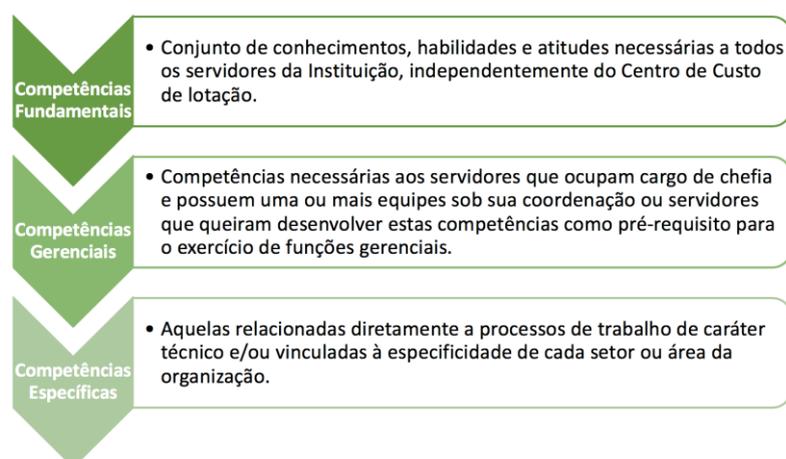
Percebe-se que o princípio norteador dessa missão busca cumprir o que determina o Decreto n. 5.825/2006, em seu Art. 7, alíneas I, II e III, ou seja, “contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE”. (BRASIL, 2006).

Diante desta realidade, os Planos Anuais de Capacitação/PAC ofertados pela Universidade de Brasília são consolidados como instrumentos norteadores das ações de capacitação definindo temas, critérios e metodologias a serem empregadas para o desenvolvimento dos servidores (docentes ou técnicos administrativos) ativos. Fundamentam-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços públicos ofertados à sociedade e estão previstos na Instrução Normativa da Câmara de Gestão de

Pessoas nº 1/2016 que estabelece as normas para a capacitação dos servidores públicos federais em exercício na Fundação Universidade de Brasília. Seus objetivos consistem em promover ações visando adequar as competências individuais às institucionais, tendo em vista o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UnB, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Assim, observa-se que os Planos de 2014 a 2018, compostos por ações presenciais e a distância, se propõem a permitir que o servidor adquirira **competências** necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências (Figura 7).

Figura 7. Competências destacadas pelos PAC's/UnB



Fonte: PAC/UnB, 2014 - 2018. Elaborado pela autora

Esses mesmos Planos foram concebidos mediante as seguintes linhas de desenvolvimento:

1 - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da UnB e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

2 – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. Refere-se também à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais;

3 – *educação formal*: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

4 – *gestão*: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

5 – *inter-relação entre ambientes*: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

6 – *específica*: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Essas Linhas de Desenvolvimento constituem os PAC's e podem ser melhor observadas na Figura 8.

Figura 8. Linhas de Desenvolvimento dos TAE's segundo os PAC's/UnB



Fonte: PAC/UnB, 2014 a 2018. Elaborado pela autora

Ao observar os preâmbulos das linhas de desenvolvimento dos Planos Anuais de Capacitação da UnB/PAC (2016-2018) está explícita a preocupação com a questão do desenvolvimento das habilidades e competências de modo a possibilitar que os servidores sejam capazes de atingir os objetivos institucionais, embora a linha de desenvolvimento n. 3, salienta a intenção em oferecer cursos em todos os níveis de educação formal.

Na lista de ações de capacitação interna previstas no PAC para o ano de 2016/2017, com exceção da oferta da terceira turma de alunos do Curso de Mestrado em Economia, não foi possível identificar nenhuma outra ação capaz de materializar o que esta linha se propõe. Trata-se, portanto, de uma visão limitada quando se tem um quantitativo de 3.160 (três mil

cento e sessenta) servidores técnico-administrativos, segundo dados da própria Instituição em seu sítio eletrônico.

Analisando o Plano Anual de Capacitação 2018, verificamos que dentre as ações previstas para qualificação de servidores (técnicos e docentes), constam as ofertas dos cursos Mestrado Profissional em Economia, Mestrado Profissional em Educação e Mestrado Profissional em Gestão Pública e Metodologia Científica e Elaboração de Projeto de Pesquisa (preparatório para Mestrado e Doutorado). Queremos acreditar que esse seja o início de uma mudança no entendimento de que é necessário e salutar que esses profissionais deem continuidade a sua formação, para além de sua formação inicial.

Entretanto, aqui cabe uma indagação: seria possível estender essa ação para diferentes áreas do conhecimento tendo em vista que a UnB possui um quadro de servidores técnicos administrativos com diversificada formação? Esta indagação reflete uma das muitas inquietações que serviram de mote para a pesquisa ora apresentada.

4.4 Desenvolvimento profissional e carreira

Embora a análise do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativo não seja um dos objetivos dessa pesquisa, faz-se necessário discorrer sobre ele tomando como referência o processo de capacitação desses servidores, visto estar intrinsecamente relacionado ao interesse da categoria, bem como aos objetivos da pesquisa que ora discorremos.

O que significa servidor público? De acordo com a Lei 8112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da união, das autarquias e das fundações públicas federais, trata-se da "pessoa legalmente investida em cargo público" (BRASIL, 1990). O ingresso na carreira de docente e de técnico-administrativo das IFES/Instituições Federais de Ensino Superior ocorre por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas conforme previsto no Artigo da Lei Nº 8.112/90.

A Universidade de Brasília, uma das fundações públicas federais de ensino superior previstas na Lei Nº 7596/87, possui em seu Quadro Permanente de Pessoal servidores nas modalidades docente e técnico-administrativos. Esta prevê a implantação de um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos com vistas a "promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor" (BRASIL, 1987) para docentes e para técnicos administrativos. Para fins desta pesquisa, trataremos especificamente do Plano de carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei

11.091, de 12/01/2005. Vale salientar que a categoria técnico-administrativa no âmbito das fundações públicas federais de ensino superior, em especial da Universidade de Brasília, passa a ser denominada Técnico-Administrativo em Educação/TAE, e o seu desenvolvimento profissional determinado conforme os ditames da Lei.

De modo geral, a carreira do TAE é dividida em cinco níveis de classificação: A, B, C, D, e E que correspondem às especificações do cargo que ocupam. Além disso, cada cargo é dividido em quatro níveis de capacitação que vão de I a IV e se alteram na medida em que o servidor obtém progressão por capacitação. Assim, conforme previsto no Plano de Carreira dos TAEs, os servidores podem progredir dentro de uma mesma classe os quatro níveis de classificação e os dezesseis padrões de vencimento. Porém, somente poderão ascender de uma classe para a outra mediante aprovação em concurso público para cargos de níveis superiores ao então pleiteado.

Dessa forma, de acordo com o que determina a Lei, o servidor técnico administrativo possui duas formas de progredir profissionalmente: pela Progressão por Mérito Profissional e pela Progressão por Capacitação Profissional.

A **Progressão por Mérito Profissional** decorre das avaliações de desempenho realizadas ao longo da trajetória profissional do servidor, observado o respectivo nível de capacitação e refere-se a mudança de um padrão de vencimento para o imediatamente subsequente, realizada a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício.

A **Progressão por Capacitação Profissional** refere-se à mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificado em Programa de Capacitação que tenha sido realizado durante a permanência do servidor no nível de capacitação em que se encontra, não sendo aceitos cursos com data anterior à última progressão. O curso deve ser compatível com o cargo ocupado, com o ambiente organizacional e com a carga horária mínima exigida, porém sendo permitido o somatório de cargas horárias de cursos superiores a 20 (vinte) horas-aula, respeitando-se o interstício de 18 (meses).

A carga horária necessária varia de acordo com o nível de classificação do cargo e o nível de capacitação no qual o servidor se encontra, de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 – Carga horária de cursos conforme nível de classificação

NIVEL	SUBNIVEL	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas

Fonte: Sítio DGP/UnB

Além dessas duas modalidades de progressão profissional previstas em lei, o Plano de Carreira do servidor técnico administrativo oferece um incentivo ao servidor que possui educação formal em nível superior ao que é exigido para o cargo do qual é titular. Trata-se do Incentivo à Qualificação aplicado de acordo com percentuais calculados sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. Esses percentuais são fixados em tabela, que podem variar de 5% a 75%. O título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor proporcionará o percentual máximo, enquanto títulos com relação indireta corresponderão ao percentual mínimo (Tabela 9).

Tabela 9: Incentivos à Qualificação (Educação Formal)

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (*)	Percentuais de Incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
	Curso de graduação completo	25%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360 horas	30%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%
B	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
	Curso de graduação completo	25%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360 horas	30%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%
C	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
	Curso de graduação completo	25%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360 horas	30%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%
D	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
	Curso de graduação completo	25%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360 horas	30%	20%
E	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%
	Especialização, superior ou igual a 360 horas	30%	20%

(*) Curso reconhecido pelo Ministério da Educação

Fonte: Lei n. 11.091, Art. 12, § 4º, de 12/01/2005

Contudo, o TAE não tem direito à qualificação com titulação compatível à exigida para a posse no cargo, porém os incentivos que forem concedidos de acordo com Lei serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão. Ressalta-se que o incentivo à qualificação instituído pela Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 vigorou até 31.12.2012, quando foi alterado pela lei nº 12.772, com vigência a partir de 01.01.2013, passando a vigorar de acordo com a Tabela 10.

Tabela 10 - Percentuais de Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo MEC)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360 h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo IV à Lei nº 11.091, de 12/01/2005, alterado pelo Anexo XVII à Lei nº 12.772, de 28/12/2012, publicada no DOU de 31/12/2012.

No caso de o título ser correlacionado à uma área de conhecimento que tenha relação direta ao ambiente organizacional do servidor, este originará maior percentual do que em área de conhecimento com relação indireta. Dessa forma, a obtenção dos certificados relativos ao Ensino Fundamental e ao Ensino Médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

Destaca-se que os percentuais do incentivo à qualificação não são cumulativos e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. Entretanto, mesmo com essas possibilidades de progressão, há casos de servidores técnicos administrativos que chegam ao final da carreira e se aposentam sem terem saído sequer do nível I de Capacitação, o que nos instiga a investigar as razões dessa realidade.

Enfim, as progressões, sejam por mérito profissional, por capacitação profissional ou oriundas por incentivo à qualificação, possuem o seguinte embasamento legal, conforme a Figura 9.

Figura 9 - Aporte jurídico da promoção e da ascensão funcional dos TAE's



Fonte: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora

Pelo aporte jurídico sobre a promoção e ascensão funcional dos TAE's (Figura 4), desde 2005 se discute e se tenta estabelecer uma regra que atenda às exigências da lógica do neoliberalismo. Na verdade, são estratégias de conformar a carreira pública do servidor em um programa de progressão funcional próximo da lógica das empresas privadas, o que desqualifica este profissional, bem como retira dela o poder de servidor público de pensar e decidir sobre as ações que desenvolve na instituição pública em que se encontra lotado.

Portanto, acreditamos que ao investir em políticas públicas que permitam aos técnicos administrativos darem continuidade a sua formação em seu próprio ambiente de trabalho, as IES e em especial a Universidade de Brasília, estarão dando um passo em oposição à ordem destrutiva do capital rumo a emancipação desses trabalhadores. Tal atitude permitirá que os técnicos administrativos se beneficiem do produto do seu trabalho, ou seja, da educação produzida e ofertada por IES que exercem um papel indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade transformadora, íntegra e democrática.

5. A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS: AS ANÁLISES

Este capítulo se propõe responder o seguinte questionamento: qual o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília? Para tanto, **visa** desvelar o sentido da formação continuada para os servidores técnicos administrativos, a partir de sua aplicabilidade para o trabalho em que desempenha e o seu caráter emancipatório.

Reunida a legislação referente a formação continuada dos servidores técnicos administrativos, nos debruçamos, em um primeiro momento, analisá-la de forma crítica. Constatamos que ao longo dos anos a política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos, sujeitos da pesquisa em questão, se materializa nos Planos Anuais de Capacitação (PAC's) que possuem uma extensa lista de cursos ofertados seja na modalidade presencial ou a distância. Tais cursos, fundamentados nas premissas da gestão por competências, destinam-se ao desenvolvimento de habilidades e atitudes necessárias para o desempenho das atividades institucionais, "possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo" (PAC, 2018, p. 8).

De acordo com o estabelecido no PAC/UnB/2018 as ações de capacitação objetivam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UnB. Destaca-se que o PAC/UnB é constituído por cursos que contemplam seis Linhas de Desenvolvimento do Servidor, quais sejam: Iniciação ao Serviço Público, Formação Geral, Educação Formal, Gestão, Inter-relação entre Ambientes e Específica. De acordo com o que se propõem, estas se destinam a:

Capacitar servidores que iniciam sua vida no serviço público, a formação para o exercício de atividades de gestão e assessoramento e a capacitação para o desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais requeridas dos servidores para o alcance dos objetivos da Instituição, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor. (PAC 2018, p. 6).

Estas 5 linhas de desenvolvimento de capacitação do servidor estão assim constituídas no PAC (2018, p. 10-11):

- **Iniciação ao serviço público** – conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da UnB e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- **Formação geral** – informações referentes a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, bem como ao desenvolvimento de competência fundamentais;
- **Educação formal** – contemplam os diversos níveis de educação formal;
- **Gestão** – atividades de gestão pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- **Inter-relação entre ambientes** – desenvolvimento de atividades relacionadas em mais de um ambiente organizacional;
- **Específica** – o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

As linhas de formação geral e educação formal, são de natureza teórico-prática, enquanto os de gestão, inter-relação entre ambientes e de formação específica são de natureza prática, haja vista que contemplam desempenho de atividades, conforme PAC (2018, p. 10-11). Nesse sentido, os cursos mais ofertados pelo PAC são aqueles destacados no Quadro 3.

Quadro 3 – Cursos ofertados com mais frequência nos PAC’s – 2014 a 2018

Curso	Linha de Desenvolvimento
Ambientação dos Novos Servidores à Instituição	Iniciação ao Serviço Público
Qualidade no Atendimento ao Usuário	Formação Geral
Gestão de Documentos aplicada à UnB	Formação Geral

Fonte: DGP/UnB - Elaborado pela autora

A Procap deveria ofertar, ao longo dos anos, cursos que contemplassem todas as Linhas de Desenvolvimento, mas esta premissa não tem sido observada, pois os únicos cursos ofertados até então são destinados, exclusivamente, ao exercício de atividades funcionais dos servidores. Confirma-se, então, o caráter tecnicista da oferta de cursos dos PAC’s limitando-se a promover ações que visam:

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo. (PAC, 2018, p. 8).

Estes cursos estão distribuídos em 3 linhas de desenvolvimento. Vale salientar que são cursos que se destinam a capacitar o servidor no que tange ao seu cargo. O Quadro 4 reafirma nossa crítica em relação de cursos ofertados pela Procap.

Quadro 4 – Cursos com oferta repetida nos PAC's - 2014 a 2018

Curso	Linha de Desenvolvimento	Ano de Oferta
Excel Intermediário	Formação Geral	2014; 2017; 2018
Habilidades Sociais para Gestores	Formação Geral	2014; 2015; 2016; 2018
Aprendendo em Cursos a Distância	Formação Geral	2015; 2016; 2017; 2018
Produção de Textos Oficiais na UnB	Formação Geral	2015; 2016; 2017; 2018
Capacitação para Tutoria em EaD	Formação Geral	2015; 2016; 2017; 2018
Mestrado Profissional em Economia	Educação Formal	2015; 2016; 2017; 2018
Análise e Melhoria de Processos	Gestão	2015; 2016; 2018
Orçamento Público na UnB	Gestão	2015; 2016; 2018
Gerenciamento de Projetos (Nível Básico)	Gestão	2015; 2016; 2017; 2018
Workshop de Gestão do Desempenho	Gestão	2016; 2017; 2018
Gestão de Conflitos	Gestão	2014; 2017; 2018
Saúde e Segurança em Laboratórios	Específica	2015; 2016; 2018
Metodologia Científica e Elaboração de projeto de Pesquisa (preparatório para Mestrado e Doutorado)	Específica	2014; 2015; 2016; 2018
Preparação para Servidores com Lotação em Secretarias de Pós-Graduação	Específica	2014; 2015; 2016

Fonte: DGP/UnB - Elaborado pela autora

Pelos Quadros 3 e 4 o que mais se oferece nos PACs são cursos de formação geral de aperfeiçoamento técnico seguido pelos cursos de gestão no sentido de otimização dos espaços de trabalho. Contudo isto não quer dizer que a UnB está atenta a formação integral do seu quadro, tampouco se interessa pela valorização da autonomia e conseqüentemente, emancipação destes servidores.

No nosso entendimento, há um equívoco na distribuição e categorização dos cursos por linha de desenvolvimento. Por exemplo, o curso de habilidades sociais para gestores, registrado na linha de Formação geral, deveria ser oriundo da linha de Gestão. O curso de Metodologia Científica e Elaboração de Projeto de Pesquisa auxilia na elaboração de projetos com vistas ao ingresso em cursos *strictu sensu*, cadastrado na linha de formação Específica (Quadro 12), deveria fazer parte da Formação Geral ou Educação formal. Assim, consideramos haver um certo desequilíbrio na organização e oferta dos cursos por linha, bem como falta de planejamento desta oferta. Ao meu ver, deveria ser um espaço de formação

importante para o servidor técnico administrativo no sentido formativo, de valorização profissional e formação da autonomia.

De acordo com a oferta de cursos dos PAC's no período investigado, ações que contemplam outras áreas de conhecimento surgiram apenas a partir de 2018 quando foram inseridos cursos de Mestrado Profissional em Educação e Mestrado Profissional em Gestão Pública na linha de Educação Formal.

Quando indagados aos pesquisados se haviam realizado algum curso ofertado pela Procap, 23 (vinte e seis) responderam afirmativamente. Podemos observar no quadro 5 a variedade de cursos realizados pelos participantes. Porém, destacamos também, que nenhum dos cursos realizados correspondem a Linha de Desenvolvimento **Educação Formal**. Atribuímos isso ao fato de termos encontrado no rol de cursos ofertados pelos PAC's que raramente essa Linha é contemplada. Logo, os participantes assim como todo o público ao qual essas ações de capacitação se destinam, não tem outra opção a não ser participar de cursos de aperfeiçoamento profissional.

Quadro 5 – Cursos realizados pelos Participantes da Pesquisa via Procap - 2014 a 2018

Cursos realizados via Procap	Linha de Desenvolvimento
Redação Oficial	Formação Geral
Introdução a Gerenciamento de Processo	Gestão
Tutoria a Distância	Formação Geral
Análise e manejo transformativo de conflitos	Gestão
Capacitação para Tutoria em EAD	Formação Geral
Desenvolvimento de Equipes	Gestão
Formação de instrutores para eventos da Procap	Formação Geral
Desenvolvimento de Habilidades Sociais	Formação Geral
Informática Básica	Formação Geral
SEI - Sistema eletrônico de informação	Formação Geral
Curso de preparação de material EAD	Formação Geral
Excel	Formação Geral
Gerenciamento por Processos	Gestão
Qualidade no atendimento ao usuário	Formação Geral
Metodologia Científica. e Elaboração de Projeto de Pesquisa	Específica
Gestão de Documentos	Formação Geral
Inglês	Formação Geral
Gestão Universitária	Gestão
Formação e Desenvolvimento Gerencial	Gestão
Ambientação em EAD	Formação Geral
Espanhol	Formação Geral
Gestão de Projetos	Gestão
Oficina de Habilidades Sociais	Formação Geral
Gestão de Materiais e Patrimônio	Gestão
Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho	Formação Geral
Noções básicas de primeiros socorros	Formação Geral
Curso para Secretários de Deptos.	Específica
Criação de sala de aula no Moodle	Específica
Introdução a LIBRAS	Formação Geral
Sistema de Publicação de Artigos Científicos BCE/UnB	Formação geral
Gerenciamento de Conteúdo Web – CMS Joomla	Específica

Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

A oferta de cursos de idiomas apresentada no Quadro 5 é realizada por meio de parceria da Procap com a UnB-Idiomas, onde servidores docentes e técnicos administrativos podem pleitear vagas e, após seleção, realizarem gratuitamente o curso.

Para os TAE's os motivos de fazerem cursos na Procap são, praticamente os mesmos: “Progressão na carreira e área de interesse” (TAE23) e “Adquirir conhecimento, progressão funcional e aplicar no trabalho” (TAE10). Percebe-se nesses discursos que os participantes realizaram cursos pela Procap visando a ascensão na carreira, ou seja, a **Progressão Funcional**.

Outros excertos nos apresentam outras razões tais como: “O curso possibilitou uma compressão melhor do contexto (de trabalho) que estava inserida”. (TAE8) e “Conhecer a UnB mais detalhadamente. Conhecer sobre a gestão de pessoas” (TAE17). Como se percebe estes estão interessados numa formação geral, ou seja, entender o contexto e a dinâmica de trabalho da UnB.

Há ainda alguns que demonstram interesse pela sua Educação Formal, preocupados em “Conhecer sobre os PNEs. Ingressar em programa de pós-graduação *stricto sensu*”(TAE17). Em outras palavras, os participantes demonstram interesse pelos cursos ofertados pela Procap visando o aprimoramento dos seus conhecimentos, para fins de aperfeiçoamento, interessados em sua **Formação Continuada**.

Por fim, destacamos mais alguns excertos que nos permitiram chegar a terceira categoria, denominada por nós como **Competência**. Para estes pesquisados os cursos são importantes porque:

Havia tomado posse recentemente e entendi que seria importante me ambientar com a forma específica de gerir documentos da instituição. (TAE12)

Acho extremamente importante a adição da língua inglesa no meio profissional. (TAE14).

Eu era administrador do sistema moodle do IF; sempre quis aprender LIBRAS.(TAE28)

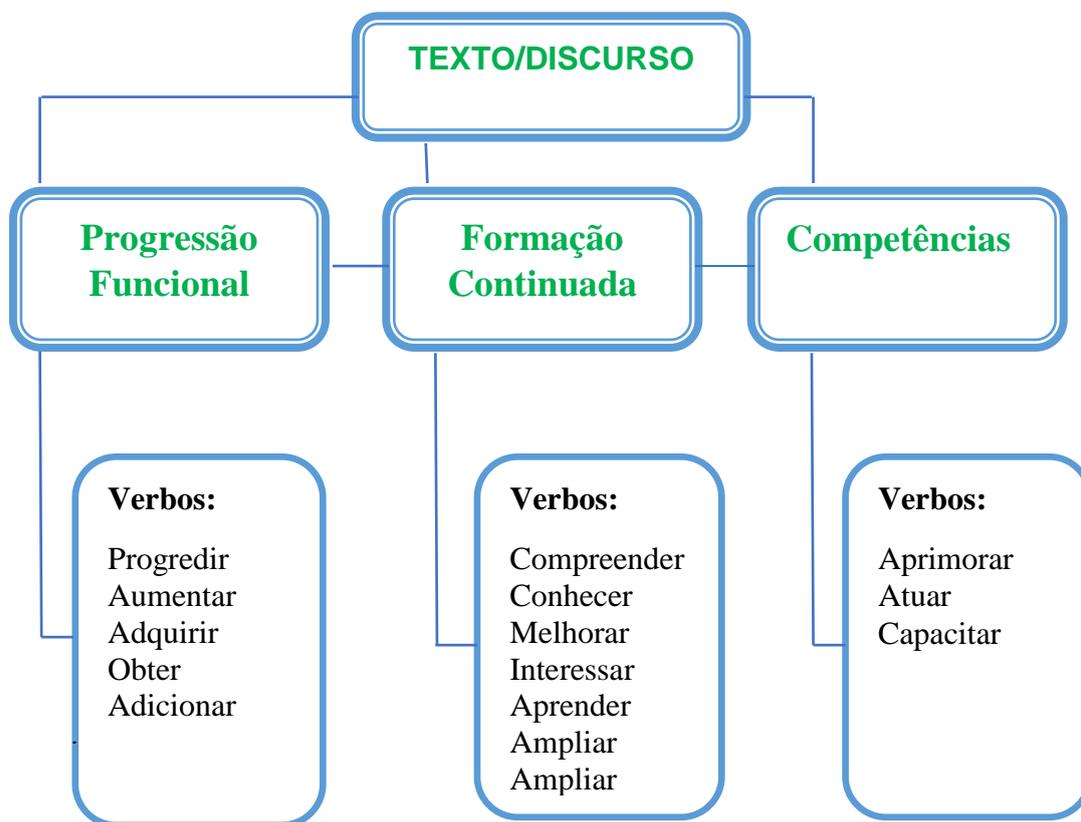
Como se percebe, encontramos nestes discursos uma preocupação em compreender o trabalho no que concerne as competências. Assim, estes interesses cabem bem ao que regulamenta a linha **Formação Específica** da Procap.

Assim, à medida em que fomos analisando as respostas, verificamos a repetição de algumas palavras que permearam os textos/discursos elencados pelos sujeitos da pesquisa. Para efeito de ADC, recortamos as falas dos pesquisados para fazer emergir o sentido do discurso. Dito isto, percebemos que emergiram categorias como Progressão Funcional, Formação continuada e Competências. Assim fizemos como recomendam Bogdan & Biklen:

[...] medida que vai lendo os dados, repetem-se ou destacam-se certas palavras, frase, padrões de comportamento, formas dos sujeitos pensarem e acontecimentos. O desenvolvimento de um sistema de codificação envolve vários passos: percorre os seus dados na procura de regularidades e padrões bem como de tópicos presentes nos dados e, em seguida escreve palavras e frases que representam estes mesmos tópicos e padrões. Estas palavras ou frases são categorias de codificação. As categorias constituem um meio de classificar os dados descritivos que recolheu (os símbolos segundo os quais organizaria os brinquedos), de forma a que o material contido num determinado tópico possa ser fisicamente apartado dos outros dados. Algumas das categorias de codificação surgir-lhe-ão à medida que for recolhendo os dados. (BOGDAN & BIKLEN, 1994, p. 221).

Dessa forma, com base na concepção tridimensional proposta por Fairclough (1989), foi possível encontrar as categorias supracitadas tal como disposto na Figura 10 em todos os discursos dos pesquisados:

Figura 10 - Justificativas encontradas nos Textos/Discursos dos Participantes



Fonte: Adaptada de Fairclough (1989). Elaborado pela autora.

Importante destacar que além das ações de capacitação planejadas e propostas pela Procap, são sugeridas outras ações de capacitação abertas e sem ônus ofertadas por outras entidades escolas de Governo tais como:

A ENAP, ESAF (Escola Fazendária) e outras instituições públicas, por exemplo o ILB - Senado Federal, TCU, CNJ etc., que estão relacionadas às atividades realizadas no âmbito da UnB e que complementam as competências necessárias para exercer as funções trabalho. (PAC, 2018, p. 28).

Cientes desse fato, indagamos aos participantes se haviam realizado algum curso em instituição externa à UnB dos quais 23 (vinte e três) responderam afirmativamente. Diante da variedade de cursos citados, no Quadro 6 exemplificamos alguns dos cursos realizados em instituições externas à UnB, tais como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), Escola de Informática de Brasília (Eibneti), Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Instituto Legislativo Brasileiro (ILB) e ainda na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ):

Quadro 6 – Cursos realizados pelos TAE’s via Instituições Externa - 2014 a 2018

Cursos realizados via Instituição externa	Instituição
Educação Convivência e Ética	CNJ
Curso Técnico em Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos	CBMDF
Programação em Java	Eibneti
Introdução a Gestão de Projetos	ENAP
Gestão e Fiscalização de Contratos	ENAP
Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira.	ENAP
Mobilizando Equipes	ENAP
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	ENAP
Atendimento ao Cidadão	ENAP
Gerenciamento de Projetos e BSC	ENAP
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	ENAP
Lei 8112	ILB
Planejamento Estratégico para Organizações Públicas	ILB
Ética e Administração Pública	ILB
Perspectivas da Educação Superior	UFRJ

Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora.

A variedade de cursos realizados pelos participantes em instituições externas à UnB nos permite observar que existem sérios equívocos conceituais e pedagógicos na oferta de cursos inserida nos PAC’s e que embora esteja previsto o desenvolvimento de outras ações de capacitação para além das disponibilizadas, ressaltamos que estas estão atreladas às demandas específicas das unidades, a serem captadas por meio de chamadas ou outros levantamentos de informação, abaixo relacionadas:

Demandas não contempladas no catálogo de cursos e surgidas ao longo do ano serão submetidas pelas unidades administrativas e acadêmicas à PROCAP, por meio de demandas formais feitas pelas áreas à Coordenadoria de Capacitação (Procap), por meio de Chamada Pública, e analisadas quanto à sua pertinência (**análise técnica**) -

(grifo da autora) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição. (PAC, 2015, p. 04).

Considerando-se que o PAC não esgota todas as necessidades, a Procap poderá, ainda, desenvolver ações de capacitação relativas às demandas específicas das unidades, a serem captadas por meio de chamadas ou outros levantamentos de informação. (PAC, 2016, p. 14).

Considerando-se que o PAC não esgota todas as necessidades, a Procap poderá, ainda, desenvolver ações de capacitação relativas às demandas específicas das unidades, a serem captadas por meio de processos de solicitação recebidos no SEI, chamadas ou outros levantamentos de informação. (PAC, 2017, p. 15; PAC, 2018, p. 17).

Julgamos importante chamar atenção para o disposto na versão do PAC 2019, ainda que este não componha o recorte temporal dessa pesquisa:

As demandas não contempladas no catálogo de cursos e surgidas ao longo do ano serão submetidas pelas unidades administrativas e acadêmicas à Procap via SEI, por meio de demandas formais e feitas pelas áreas à Coordenadoria de Capacitação (Procap), e analisadas quanto à sua pertinência (análise técnica do tipo **e da necessidade do desenvolvimento da competência em questão**) (grifa da autora) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição. (PAC, 2019, p. 7).

Como pode ser observado, não cabe ao servidor técnico administrativo decidir sobre sua formação continuada, mas à sua chefia imediata. Esta atitude nos leva a compreender que o sujeito interessado na ação de capacitação encontra-se alijado do seu processo formativo. Como se o fato por si só não fosse o bastante, ainda deverá ser analisado pela mesma chefia a necessidade de desenvolvimento da **competência em questão**.

Cumprе informar que consta nos PAC's referentes ao recorte temporal pesquisado, que o servidor poderá desenvolver competências julgadas necessárias ao desenvolvimento de suas atividades institucionais de forma a atender três níveis de competências:

Competências fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente do Centro de Custo de lotação. **Competências gerenciais:** referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que aspiram ou já ocupam cargos de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação. **Competências específicas:** referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e / ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização. (PAC, 2018, p. 9).

Ora, novamente vem à tona a dificuldade, quiçá impossibilidade, do sujeito realizar algum curso, via Procap, que não esteja relacionado ao desenvolvimento de habilidades ou competências para o trabalho e ainda que não seja de comum acordo com o desejado pela sua Chefia. Mas e se o sujeito em questão tiver interesse em apreender conhecimentos relativos à outras áreas que não sejam de sua atuação ou mesmo se por ventura tenha interesse em mudar

de área de atuação? Aqui encontramos mais um motivo que responde a nossa questão de pesquisa. A formação continuada ofertada para o servidor técnico administrativo não visa a autonomia nem a emancipação do homem. Ao contrário o alija, o limita e o aliena.

Percebe-se que o texto do PAC é contraditório, pois ao mesmo tempo em que limita as áreas de interesse de possíveis cursos e remete à chefia a identificação de possíveis necessidades particulares de cada TAE, afirma que a busca pelo desenvolvimento da carreira é algo compartilhado entre esses atores, tal como descrito abaixo:

O PAC será amplamente divulgado entre os servidores docentes e técnico-administrativos, no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor, gestão do centro de custo e instituição. (PAC, 2018, p. 30).

Assim, constata-se não apenas a contradição no discursos, mas a ausência do caráter emancipatório na oferta ou mesmo na escolha de cursos a serem realizados pelos servidores técnicos administrativos no âmbito da Universidade de Brasília.

Para 15 (quinze) participantes, os cursos realizados via PAC/Procap ou em instituições externas à UnB contribuíram para o desenvolvimento das suas atividades profissionais. Eles afirmam que os cursos apresentam um caráter tecnicista. Com raríssimas exceções, é possível vislumbrar que alguns técnicos se preocupam com seu crescimento pessoal, para além das competências e habilidades profissionais. Pode-se inferir que alguns, minimamente, tem consciência de que poder-se-iam ser ofertados cursos cujas temáticas ou natureza, estivesse mais alinhado as suas aspirações pessoais. Isso nos remete a Antunes (2018, 101) ao afirmar que:

O ser humano, "não só se perde em seu objeto se este lhe vem a ser como objeto humano ou homem objetivo". Isso implica que, no interior da relação mutuamente determinante, e determinada, entre ser humano e seu trabalho, entre a necessidade, o objeto e sua fruição, com a interferência do trabalho alienado, como elemento histórico-social que se interpõe aquela relação direta, a perda *do* objeto carrega consigo a perda *no* objeto.

Dessa forma, ao apropriarmos da concepção tridimensional de Faiclough (1989), dispomos os discursos das justificativas apresentadas pelos participantes em três motivadores, dispostos no Quadro 15: i. **Crescimento** - o caminho percorrido pelos sujeitos com vistas a apreensão de conhecimentos, habilidades e desenvolvimento do seu poder crítico que norteiam as ações bem como as tomadas de decisões diante das várias circunstâncias da vida; ii. **Conhecimento** - são as aquisição de competências e habilidades técnicas ou administrativas para executar determinada atividade. É o saber fazer, operacionalmente, sem

que seja demandado o ato de refletir sobre, pois os sujeitos executam as atividades mecanicamente e; iii. **Progressão funcional** - refere-se exclusivamente a ascensão funcional com vista a aumento salarial.

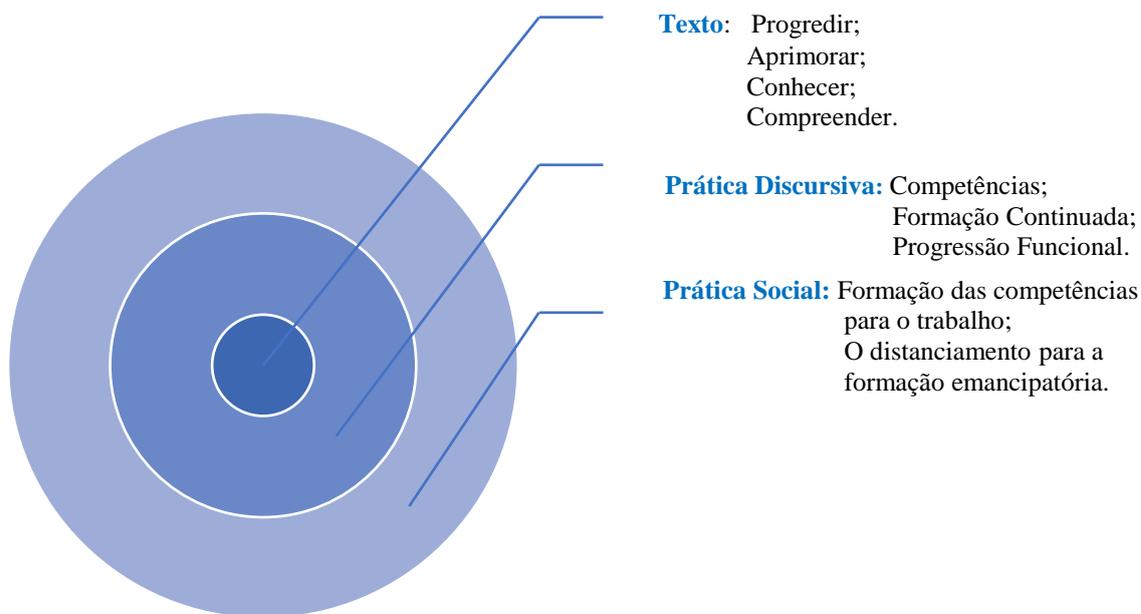
Quadro 7 – Motivadores acerca da contribuição dos cursos realizados - 2014 a 2018

CRESCIMENTO	CONHECIMENTO	PROGRESSÃO FUNCIONAL
Contribuíram para meu <u>crescimento</u> pessoal. (TAE1)	Todos os cursos realizados tinham como objetivo aprimorar alguma <u>competência</u> necessária ao desenvolvimento de minhas atividades no setor em que estava lotada. E, em todos os casos, os objetivos do curso foram parcialmente ou totalmente atingidos. (TAE3)	Os fiz por questões formais de <u>progressão funcional</u> . (TAE18)
Os conhecimentos adquiridos contribuíram para meu <u>crescimento</u> pessoal e profissional dentro da instituição. (TAE17)	Tanto o curso sobre o SEI quanto o de gestão de documentos me <u>auxiliaram</u> sobretudo quando eu exerci cargo de gestão. (TAE12)	As evoluções teóricas e práticas estão em constante aperfeiçoamento nestes tempos de globalização. A atualização se faz necessária tanto no campo profissional como pessoal <u>em busca de qualificar suas atividades laborais ou não</u> . (TAE32)
Todo e qualquer curso estimula ao maior <u>aprendizado na formação</u> . Os cursos de línguas que fiz, abriram oportunidades de conhecimento e de interação com pessoas que falam essas línguas. (TAE29)	Fiz o curso para adquirir <u>conhecimento</u> sobre orçamento público, embora eu não trabalhe diretamente com o tema do curso. (TAE14)	
	Permitiram <u>conhecer</u> melhor a estrutura da UnB e dinâmica de trabalho. (TAE25)	
	<u>Curso de formação para agir</u> em situações de emergenciais com materiais químicos, biológicos e radioativos. (TAE33)	
	Vários cursos complementaram meus <u>conhecimentos</u> para utilização em meu local de trabalho ou em Projetos de Pesquisa. (TAE34)	

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

Nesse sentido, analisando os enxertos e relacionando com os motivadores encontrados nos discursos em questão, acreditamos termos atingido a concepção tridimensional citada por de Fairclough (1989), cujas categorias podem ser observadas na Figura 11:

Figura 11 – Contribuição dos Cursos Realizados segundo os Participantes da Pesquisa



Fonte: Adaptada de Fairclough (1989). Elaborado pela autora

De acordo com o disposto nos PAC's, ao longo do exercício a Procap realiza a avaliação das ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação:

- **Avaliação de aprendizagem** - considera o alcance dos objetivos instrucionais pelos cursistas, sendo aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação;
- **Avaliação de reação** - realizada a mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação, sendo aplicada após a conclusão do curso;
- **Avaliação de suporte à transferência** - aplicada em conjunto com a avaliação de impacto, objetiva avaliar o apoio recebido pelo cursista para a aplicabilidade das habilidades adquiridas nas ações de capacitações e;
- **Avaliação de impacto em amplitude do treinamento no trabalho** - realizada via aplicação eletrônica de instrumentos avaliativos dois meses após a conclusão do curso com vistas a avaliar se houve alteração no desempenho do egresso.

Segundo o disposto nos PAC's, os dados oriundos dessas avaliações servem de suporte

para a implementação de melhorias em ações que necessitam de ajustes dentro do exercício, bem como para compilação de dados que irão embasar a elaboração do PAC do ano subsequente.

A realidade é que a Procap oferta anualmente vários cursos que muitas vezes não despertam a atenção e o interesse ou a chefia não julga pertinente às atividades dos técnicos administrativos, haja vista a quantidade de vagas ofertadas e ocupadas, quer seja em cursos presenciais ou a distância. Por outro lado, é possível constatar que os técnicos administrativos demonstram interesse em determinados cursos cuja demanda é superior a oferta de vagas, o que nos faz perceber a necessidade de ajustes na oferta de cursos da Procap. A título de exemplificação e comprovação dessa informação, disponibilizamos a Tabela 11 constituída por alguns cursos ofertados pelos PAC's no período compreendido entre 2014 a 2018:

Tabela 11 – Demonstrativo de Vagas Ofertadas e Ocupadas pelos PAC's, em alguns cursos, no período de 2014 a 2018

Nome do Curso	Vagas Ofertadas	Vagas Ocupadas	Modalidade	Reprovado/Desistente
Ambientação de novos servidores à instituição	75	37	Presencial	18
Aprendendo em Cursos a Distância	70	67	Ead	19
Capacitação para Tutoria em EaD	70	63	Ead	26
Gestão de Conflitos	70	74	Ead	11
Desenvolvendo Equipes	70	43	Ead	17
Gerenciamento de Projetos (Nível Avançado)	70	32	Ead	15
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS (Básico)	40	28	Presencial	12
Excel Básico - Turma I	20	52	Presencial	00
Metodologia Científica e Elaboração de Projeto de Pesquisa	30	70	Presencial	04
Preparatório de Mestrado em Economia - Introdução a Econ.	30	44	Presencial	12
Preparatório de Mestrado em Economia - Matemática Básica	30	48	Presencial	10

Fonte: Dados da pesquisa - Elaborado pela autora

De acordo com o levantamento de dados realizados pela Procap acerca do quantitativo de inscritos e aprovados nos cursos ofertados no período de 2017 a 2018, pode ser observado no Gráfico 7 que, em geral, o número de inscritos foi superior ao número de cursistas aprovados.

Gráfico 7 - Número de Inscritos e Aprovados em cursos 2014 - 2018

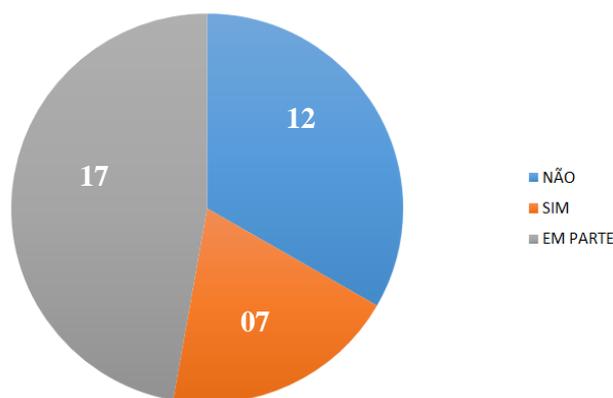


Fonte: Procap/DGP

Pode-se inferir que a necessidade de ajuste na oferta de cursos do PAC é algo perceptível haja vista que praticamente a metade dos cursistas foi reprovada, ainda que não se saiba exatamente quais motivos contribuíram para essa situação.

Dando continuidade à análise dos discursos, a penúltima questão diz respeito a satisfação desses em relação a oferta de cursos dos PAC's. Consideramos ser essa uma importante questão tendo em vista que reflete a necessidade de ajustes no planejamento das ações de capacitação para os próximos exercícios, considerando que os próprios PAC's preveem a avaliação pelos egressos dos cursos ofertados. Dessa forma, os dados são reveladores (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Satisfação quanto a atual oferta de cursos do PAC



Fonte: Dados da Pesquisa - Elaborado pela autora

Para aqueles que se sentem satisfeitos com os cursos do PAC encontramos os seguintes discursos, a partir de seus enxertos: “O fato de estar na UnB e poder fazer cursos é muito bom” (TAE26); “Os cursos tem correlação com os trabalhos desenvolvidos na Universidade” (TAE34) e; “Aprofundamento das funções do pacote Windows” (TAE24).

Podemos observar que os técnicos administrativos que afirmaram estarem satisfeitos com a oferta dos PAC's relacionam esses às suas atividades laborais, o que ao nosso ver e embasados no aporte teórico ora investigado, podemos inferir que estes parecem não compreender a importância social do PAC/Procap no sentido de formação continuada que possibilite a transformação da realidade social. Ao contrário, os veem apenas como algo inerente ao trabalhador que precisa dominar habilidades e competências para produzirem de forma eficiente e eficaz.

Quanto aos técnicos que afirmaram não estarem satisfeitos com a oferta de cursos constantes nos PAC's, necessário se faz ressaltar que alguns justificaram suas respostas por desconhecerem a existência desse catálogo de curso, o que também reflete a necessidade de divulgação no âmbito da UnB como prática inserida na política de capacitação/formação continuada ofertada pela Procap/UnB. Conforme demonstrado no Gráfico 8, percebemos que a maioria dos participantes (cerca de 17 participantes) demonstrou estar parcialmente satisfeita com a oferta dos cursos contida nos PAC's. Abaixo, seguem algumas dessas justificativas:

O PAC não contempla diretamente ações de capacitação direcionadas ao desenvolvimento de habilidades específicas para a minha área de atuação. Essas ações são contempladas indiretamente por meio de Edital. Por questões orçamentárias os editais para esse fim estabelecem critérios que limitam a participação mais efetiva do servidor nas ações de capacitação para o desenvolvimento de habilidades específicas (TAE2);

A UnB possui uma enorme quantidade de procedimentos de trabalho distintos. Poderia haver mais cursos que auxiliassem os servidores a padronizarem alguns procedimentos (TAE19);

Não consegui fazer outros cursos do PROCAP pela incompatibilidade de horários. O curso que eu fiz foi EAD (TAE25);

Poderiam ofertar outros tipos de cursos, especialmente aqueles voltados para as chefias (professores) (TAE27);

O tipo de curso não atende minha necessidade (TAE31).

Chamamos atenção ainda para a justificativa de um dos participantes, que ao nosso ver, engloba uma série de fatores que corroboram com nossa avaliação quanto a necessidade de maior variedade e melhor natureza dos cursos a serem ofertados pela Procap:

Estabelecer um público alvo, em alguns cursos, limita o crescimento e preparação para futuros desafios dos técnicos administrativos. Acho que deveria ser aberto para quem tem interesse em buscar novos aprendizado que de uma forma ou outra beneficiará no atendimentos das demandas institucionais; (TAE32)

Observa-se nesse discursos, que esse participante tem consciência de sua condição enquanto trabalhador cujas perspectiva de formação continuada com o caráter integral terá que ser conquistada pela categoria, mediante consciência de sua situação e depois se juntos, proporem ou exigirem mudança. Isto nos lembra Antunes (2018) ao abordar que:

O processo de tomada de consciência guarda, portanto, por um lado, uma ineliminável dimensão individual, mesmo subjetiva, uma vez que se refere à apreensão, ou não, por parte dos sujeitos singulares, de aspectos de sua situação histórico=concreta. Por outro lado, entretanto, há uma determinação material subjacente, uma vez que o processo refere-se à tomada de consciência de uma determinada realidade social concretamente existente. (ANTUNES, 2018, p. 175).

Sendo assim, as análises nos apontam que esta política de formação continuada dos servidores técnico administrativo, do modo como se apresenta, não contempla em sua essência, a formação profissional para a autonomia e emancipação, tendo em vista que a forma de organização e planejamento dos cursos encontram-se equivocados, bem como os cursistas não se sentem contemplados com o que é oferecido. Também concluímos que estes mesmos sujeitos demonstram desconhecimento enquanto a natureza da Procap, bem como dos cursos que ali são oferecidos. Penso que a política é valorosa, mas, no nosso entendimento, falta organização pedagógica capaz de realizar uma gestão de processos que viabilize e transformem a formação em algo significativo e transformador para os servidores cursistas, bem como para Universidade oportunizando práticas autônomas e emancipadas em todas as instâncias desta instituição tão valiosa para o Distrito Federal e adjacências.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo partiu do seguinte questionamento: qual o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília? Para responder a questão/problema de pesquisa nos detivemos a atender ao objetivo geral: analisar o sentido e a funcionalidade da política de formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília.

Deste modo, apresentamos neste item, uma síntese do que conseguimos construir a partir da pesquisa. Começando pelo discurso da Coordenadoria de Capacitação (Procap) da Universidade de Brasília quando esta afirma que sua missão é a atualização dos recursos humanos desta Instituição, visando à qualidade dos seus serviços, e por princípios a melhoria da qualidade de vida e da qualificação profissional, a adequação do perfil de servidores e colaboradores aos diversos ambientes organizacionais, a valorização da sua participação nos programas desta Universidade e o processo contínuo de treinamento como agente motivador de participação.

Diante da política pública que atribui à meritocracia e ao ensino tecnicista uma importância para além da constituição do ser enquanto humano livre e emancipado, há que se considerar que tal discurso possui fortes indícios de dominação da classe trabalhadora que provavelmente vê o treinamento e a capacitação funcional como processos educativos por excelência, facilitadores da aprendizagem, do crescimento e do desenvolvimento psicossocial e intelectual dos servidores, mas que na realidade se aproximam mais de um processo para aquisição de habilidades e competências, sob a forma aquisição de ferramentas eficazes, dinâmicas e rápidas que favorecem o sistema capitalista ora implantado mundialmente.

No que tange ao discurso dos participantes, os dados coletados evidenciam que esses estão imersos em ideologias que naturalizam a oferta de cursos voltados apenas para seu desenvolvimento enquanto trabalhador em detrimento do que seria um desenvolvimento do ser como um todo, com vistas à emancipação bem como a transformação de si, do outro e da sociedade como um todo.

Dessa forma, com base em nossos estudos sobre a análise de discurso e tendo como aporte teórico crítico, entendemos que a Análise do Discurso Crítica (ADC) permitiu analisar de forma crítica, o processo de desenvolvimento ofertado aos TAE's, no intuito de refletir sobre a formação desses sujeitos.

Notadamente, a pesquisa nos possibilitou compreender que as concepções neoliberais e gerencialistas interferem e permeiam, até hoje, as políticas educacionais implementadas pelo

Estado. A despeito do grave momento político, econômico e social que assola o país, deseje-se que a sociedade consiga reverter esse quadro de subserviência do Estado frente as linhas de financiamento das agências internacionais retomando sua autonomia de tal forma que possa implementar políticas públicas que possibilitem a emancipação dos indivíduos e a busca pela ação transformadora das Universidades Brasileiras.

Por sua vez, os novos escândalos que permeiam a esfera pública não eliminam por si os problemas relacionados ao exercício do poder e às desigualdades daí advindas. Pelo contrário, possibilitam novos enfoques e instrumentos na luta em prol da garantia de direitos de todos. Provavelmente, essa conjuntura atribui aos pesquisadores e pesquisadoras elementos suficientes para que sejam desafiados a encarar e a propor caminhos de investigação que minimizem ou mesmo excluam os problemas ora oriundos da modernidade tardia.

Nesse sentido, abrir espaço para avaliar e discutir as desigualdades sociais aprofundadas pela crise que ora se apresenta, deve ser interpretado como uma forma de resistência frente ao poder do capitalismo que destrói as relações humanas, ao inserir em seu âmago o sentido da competição e da meritocracia.

Essa também é uma forma de incentivar a mobilização dos sujeitos em prol de uma política de formação continuada que esteja além dos interesses capitalistas, colocando-os em situações de constante desenvolvimento de seus saberes e da concretização de suas aspirações enquanto ser humano, no sentido integral do ser, ainda que as condições estejam desfavoráveis, pois:

Os homens fazem sua própria história, contudo, a fazem de livre e espontânea vontade, pois não são eles quem escolhem as circunstâncias sob as quais ela é feita, mas estas lhes foram transmitidas assim como se encontram pelo passado. A tradição de todas as gerações passadas é como um pesadelo que comprime o cérebro dos vivos. E justamente quando parecem estar empenhados em transformar a si mesmos e as coisas, em criar algo nunca antes visto, exatamente nessas épocas de crise revolucionária, eles conjuram temerosamente a ajuda dos espíritos do passado, tomam emprestados os seus nomes, as suas palavras de ordem, o seu figurino, a fim de representar, com essa venerável roupagem tradicional e essa linguagem tomada de empréstimo, as novas cenas da história mundial. (MARX, 2011, p. 25).

Contrapondo-se a essa perspectiva, os resultados da investigação nos permitiram constatar que a atual política de desenvolvimento de pessoal está aquém do que os técnicos administrativos desejam e necessitam, pois se restringe, em sua maioria, ao desenvolvimento de competências para realização de atividades, observando-se os objetivos institucionais. Nesse ponto queremos ressaltar que compreendemos os limites de ação da Procap visto que essa cumpre as funções que lhe foram delegadas, portanto, inevitavelmente planejam e viabilizam ações de capacitação visando suprir lacunas de competências fundamentais,

gerenciais e específicas determinadas pela Administração Pública Federal. Entretanto, julgamos que se ater somente a essa prerrogativa, significa reeditar versões dos PAC's, ano após ano, que em sua maioria não despertam o interesse dos servidores, exceto para aqueles que precisam de algum curso de curta duração para fins de progressão funcional.

Por outro lado, se ao identificar necessidades de capacitação e lacunas de competência indicadas nos processos de gestão de desempenho também dar voz aos servidores da UnB, é provável que, espontaneamente, o desejo de aprender algo mais do que conhecimentos acerca de suas habilidades profissionais, salte aos olhos de quem está a frente dessa Coordenadoria. A partir disso, não seria o caso de levar essas aspirações ao conhecimento dos órgãos competentes? Penso que esse seria o início para novas possibilidades de ações de capacitação e de qualificação.

Desta feita, consideramos que um outro sujeito possui condições para mudar esse panorama. Nos referimos a própria Universidade de Brasília que abriga em seu coletivo de servidores aproximadamente 3100 técnicos administrativos na condição de trabalhadores com potencial para investirem em formação continuada séria e profunda. Ainda que historicamente o conhecimento científico tenha sido uma forma de conhecimento privilegiada pela grande importância que constitui para a vida das sociedades contemporâneas, é preciso socializar esse direito.

Nesse sentido, consideramos ser necessário que a Universidade assuma efetivamente sua função social, ou seja, se está a serviço da formação de mão de obra especializada, bem como para a produção de pesquisas destinadas ao mercado capitalista e ao Estado ou se visa a produção e difusão de saberes científicos pautando-se pelas demandas populares e sobretudo, pelas questões sociais. Nesse ponto, convém resgatar sua autodenominação, “Uma Universidade transformadora, com a missão de produzir, integrar e divulgar conhecimento, formando cidadãos comprometidos com a ética, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável”. (Sítio eletrônico da UnB).⁶

Ora, enquanto Instituição que almeja o desenvolvimento de uma sociedade mais democrática, não deve ser concebido o dualismo escolar que permite a exclusão dos técnicos administrativos de possibilidades que visam a formação integral do ser. Pelo contrário, uma trajetória que se entrelaça com a história da capital do país deve reconhecer que esse técnico administrativo também tem o direito de usufruir do tripé formado pelo ensino, pesquisa e extensão que constitui o eixo fundamental das Universidades Brasileiras.

⁶ <https://www.unb.br/a-unb?menu=423>

Por anos, a luta estudantil ensinou à Universidade que o caminho da produção de saberes, deve ser estendido a sociedade como um todo. A bandeira dos movimentos sociais revela a importância de uma educação pública, gratuita e de qualidade para todos, e nesse ínterim, todos os sujeitos devem ser inseridos nessa luta em prol da ação transformadora da realidade social, cabendo a Universidade de Brasília não fazer distinção entre os sujeitos.

Dessa forma, manifestamos o desejo de que a Universidade de Brasília, ao evocar o princípio da autonomia universitária, consiga romper com a imposição dos organismos internacionais que influenciam e determinam as regras das políticas educacionais a serem implementadas pelo Estado. No caso, torna-se fundamental que os PAC's materializem uma política de formação continuada dos servidores da UnB que contraponha a política massificadora imposta por agentes e órgãos fiscalizadores e assim, consiga mudar as regras do jogo, ofertando ao coletivo de servidores, oportunidades de continuação da educação formal, aqui compreendida como os diferentes níveis de ensino, nos diversos campos do conhecimento.

Assim, estará sendo cumprido integralmente seu papel na sociedade, pois a implementação de políticas públicas que permitam o desenvolvimento da formação integral do ser, no âmbito da UnB, permitirá que esta atinja os mais altos níveis de excelência no serviço público, sobretudo, como uma instituição que investe no seu corpo técnico administrativo concebendo a educação, efetivamente, como um direito de todos, enquanto ação libertadora e emancipadora da humanidade.

Nesse sentido, este sujeito poderá, imbuído pelo espírito libertador da educação, se fazer presente na construção de uma sociedade transformadora, tal como idealizado por Costa (2004, p. 52) ao afirmar que “se o homem não aparece como alguém que age, fala, reconhece o mundo, reflete e opina acerca dele, deixou de aparecer como cidadão”.

Assim, essa pesquisa suscitou outro questionamento que servirá de inspiração para estudos de doutoramento sobre a temática da "invisibilidade dos Técnicos Administrativos em Educação na gestão das instituições públicas federais no Brasil". Considerando que a política de formação continuada ofertada pela UnB aos TAE's não satisfaz a perspectiva da formação crítica e emancipatória, em que medida esse novo modelo de gestão pública contemplará a problemática apontada nessa pesquisa?

7 - REFERÊNCIAS

ANTUNES, Caio. **A educação em Mészáros: trabalho, alienação e emancipação**. Campinas, Sp: Autores Associados, 2012

ANTUNES, Caio. **A escola do trabalho: formação humana em Marx**. Campinas: Papel Social, 2018.

AMARAL, Nelson Cardoso. **Financiamento da educação básica e o PNE 2011-2010**. Revista Retratos da Escola, Brasília, v. 4, n. 6, p. 123-141, jan./jun. 2010. Disponível em <http://www.esforce.org.br>

BANCO MUNDIAL. **La enseñanza superior: las lecciones derivadas de la experiencia**. (El desarrollo en la práctica). Washington, D.C: Banco Mundial, 1995.

BAUER, Carlos; ESPÍNDOLA FERNANDES, Maria Dilnéia; LIMA JARDILINO, JOSÉ Rubens. **Da educação e dos movimentos sociais - historicidade, problemáticas atuais e possibilidades interpretativas**. EccoS Revista Científica, vol. 11, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 311-331 Universidade Nove de Julho, São Paulo, Brasil. Disponível em www.redalyc.org/pdf/715/71512097001.pdf. Acesso em: 25/07/2018

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomáz de Aquino. **Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, jan/mar, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n1/v41n1a02.pdf>. Acessado em 27/10/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: senado federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação: em cena, os funcionários de escola / Secretaria de Educação Básica**. – Brasília: MEC, SEB, 2004.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 11.091 (PCCTAE), de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm. Acesso em: 07/08/2013.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. **Pesquisa Nacional Qualidade na Educação: problematização da qualidade em pesquisa de custo-aluno-ano em escolas de educação básica**. Relatório de Pesquisa. Brasília, DF: INEP, 2006.

BRASIL. Presidência da República. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em 23/07/2018.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto N. 93.277, de 19 de setembro de 1986.** Institui a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e o Centro de Desenvolvimento da Administração Pública – CEDAM, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93277.htm Acesso em 13/08/2013.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 7.596, de 10 de abril de 1987.** Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm. Acesso em 29/05/2018.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>>. Acesso em: 07/08/13.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 2006b Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 21/05/2018.

BENDRATH, Eduard Angelo; GOMES, Alberto Albuquerque. **Estado, políticas públicas e organismos internacionais:** a educação no foco do debate. InterMeio: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação, Campo Grande, v.16, n.32, p.157-171, jul./dez. 2010.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação.** Porto: Porto Editora, 1994.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do Pensamento Marxista.** Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista.** Copyright da edição em língua portuguesa © 2012: Jorge Zahar Editor Ltda. Rio de Janeiro, RJ. Edição digital: abril 2013.

CARVALHO, C.H. A. de C. **Financiamento da educação básica:** estrutura atual e desafios futuros. In: Maria Zelia Borba Rocha; Nara Maria Pimentel. (Org.). Organização da educação brasileira: marcos contemporâneos. Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2016, v. 1, p. 101-133.

CASTRO, Francisco Mirtiel Frankson Moura. **A interação professor-aluno e os saberes da experiência:** implicações e perspectivas para a formação contínua docente / Francisco Mirtiel Frankson Moura Castro. 2013. 303 f.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis:** relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004.

CHAVES, V.; AMARAL, N. **Política de financiamento da educação superior** - análise dos Planos Nacionais de Educação pós-constituição/1988. In Revista Eletrônica de Educação, v. São Carlos: UFSCar, v. 8, n. 1, p. 43-55, maio 2014.

CHOULIARAKI, L.; FAIRCLOUGH, N. **Discourse in late modernity: rethinking Critical Discourse Analysis**. Edinburg: Edinburg University Press, 1999.

DANTAS, Otilia Maria Alves da Nóbrega Alberto. **As relações entre os saberes pedagógicos do formador na formação docente**. Natal, 2007. 144f.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

FAIRCLOUGH, Norman. **Analysing Discourse: textual analysis for social research**. New York: Routledge, 2003.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de S. Netz. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**; tradução de Maria Thereza da Costa e J. A. Guilhon Albuquerque. 22. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2012

FRANCO, Maira Vieira Amorim. **Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa: os discursos dos professores sobre a efetividade da formação continuada na prática pedagógica**. 2017. 154 f., il. Dissertação (Mestrado em Educação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. v. 2.

GRAMSCI, A. **Concepção dialética da história**. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

DANTAS, Otilia Maria Alves da Nóbrega Alberto. **As relações entre os saberes pedagógicos do formador na formação docente**. Natal, 2007. Disponível em <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/14119/1/OtiliaMANAD.pdf>. Acesso em 13/07/2018.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica: em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
DOURADO, Luiz Fernandes. **Plano Nacional de Educação: política de Estado para a educação brasileira / Brasília: Inep, 2016.**

DOMINGUINI, Lucas; Ortigara, Vidalcir. **Educação e formação humana: um debate histórico-ontológico**. Eccos Revista Científica 2009, 11 (2). Disponível em <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71512786011>. Acesso em 10/08/2018.

DUTRA, J. S., HIPÓLITO, J. M., SILVA, C. M. **Gestão de pessoas por competências**. In: Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 22., 1998, Foz do Iguaçu. Anais. Foz do Iguaçu: Anpad, 1998.

GIDDENS, A. BECK, Ulrich, LASH, Scott. **Modernização reflexiva**. São Paulo: Editora UNESP, 1997.

GIDDENS, A. **Modernidade e Identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

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

GERALDO, Zé. **Cidadão**. CBS. São Paulo. 1979.

HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade**. DP&A Editora, 2005.

HUNGARO, E. M. **A questão do método na constituição da teoria social de Marx**. In: CUNHA, C., VIEIRA DE SOUSA, J., SILVA, M. A.(orgs) O método dialético na pesquisa em educação. Campinas, SP: Autores Associados, 2014. (pp 15-78).

KUENZER, Z. Acácia. **Conhecimento e competências no trabalho e na escola**. Disponível em www.bts.senac/index.php/bts/article/view/539. Acessado em 11/11/2018.

KUENZER, Z. Acácia. **A formação dos profissionais da educação: proposta de diretrizes curriculares nacionais**. Educação Brasileira, Brasília, v. 21, n. 42, p. 145-167, jan/jun.1999.

LESSA, Sergio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. Alagoas: UFAL, 2004

MAGALHÃES, I.; MARTINS, A. R.; RESENDE, V. DE M. **Análise de discurso crítica: um método de pesquisa qualitativa**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2017. 260p.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas da pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed., 8. reimpressão. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

MARX, K. **O 18 de brumário de Luís Bonaparte** / Karl Marx ; [tradução e notas Nélio Schneider ; prólogo Herbert Marcuse]. - São Paulo : Boitempo, 2011. (Coleção Marx-Engels).

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa, Edições 70, LDA, 1993

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, I, 1, 1968; I, 2, 1968a; III. 4. 1974; III, 5, 1974a e III, 6, 1974b.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo, Abril Cultural, 1985.

MARX, K. **O Capital**. Vol. I. Tomo I. Coleção Os Economistas. Tradução Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1985a.

MARX, K. **Glosas críticas marginais ao artigo “O rei da Prússia e a reforma de social” de um prussiano**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MARX, K. **A Ideologia Alemã** (Feurbach). 11 ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

MELO, Adriana A. Sales. **A mundialização da educação.** Consolidação do projeto neoliberal da América Latina, Brasil e Venezuela. Maceió: Edufal, 2004.

MÉSZÁROS, István, 1930. **A educação para além do capital.** São Paulo: Boitempo, 2008.

MINAYO, M. C. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 1998.

MOROSINI, Marília Costa. **Estado do conhecimento sobre internacionalização da educação superior – Conceitos e práticas.** Revista Educar: Curitiba, n. 28, p. 107-124, 2006. Editora UFPR.

MOROZ, Melania e GIANFALDONI, Mônica Helena T. A. **O processo de pesquisa: iniciação.** Brasília: Editora Plano, 2002, 108p.

NETTO, J.P. **Introdução ao estudo do método em Marx.** São Paulo: Expressão Popular, 2011.

OLIVEIRA, Sara Badra de; MENEGAO, Rita de Cássia Silva Godoi. **Vida e morte do grande sistema escolar americano:** como os testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação, EDUC. Soc, Campinas, v. 33,n. 119, p. 647-660, June/2012.

PARO, Vitor Henrique. **A teoria do valor em Marx e a educação.** 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2013.

PÊCHEUX, M. **Language, semantics and ideology.** London: Macmillan, 1982.

PORCELI, Alaniz, Erika. Qualificação profissional: **um estudo das práticas educacionais em uma empresa de autogestão.** São Paulo: Editora UNESP, 2007.

ROCHA, M. Z. B. **A organização federativa do ensino brasileiro.** In: Maria Zélia Borba Rocha; Nara Maria Pimentel. (Org.). Organização da educação brasileira: marcos contemporâneos. Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2016, v. 1, p. 17-58.

SATER, Almir. **Tocando em frente.** São Paulo: Movieplay, 1988. 1 CD (05 min).

SILVA, Célia Regina da; SILVA, Luiz Fernando da; MARTINS, Sueli Terezinha F. **Marx, ciência e educação:** a práxis transformadora como medição para a produção do conhecimento. 2. Ed – São Paulo: Cortez, 2013.

TONET, Ivo. **A propósito de “Glosas Críticas”.** São Paulo: Expressão Popular, 2010.

TROJAN, Rose Meri. **Estudo comparado sobre as políticas educacionais na América Latina e a influência dos organismos multilaterais.** Revista Brasileira de pesquisa em administração da educação, v.26, n.1, p.55-74, jan/abr, 2010.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Resolução nº 11 do Conselho de Administração da Universidade de Brasília.** Estabelece as normas para a concessão de horário especial aos servidores técnico-administrativos estáveis, na condição de servidor-estudante, matriculados em cursos de graduação da Universidade de Brasília.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Plano Anual de Capacitação da Universidade de Brasília**. Disponível em http://www.dgp.unb.br/images/stories/media/cursos_procap/plano_anual_capitacao_2016.pdf. Acesso em: 07/09/2017.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2016** - UnB. Disponível em http://www.unb.br/images/processos_contas_anuais/Relatorio_de_Gestao_2016.pdf. Acessado em 25/10/2018.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2018** - UnB. Disponível em http://www.dpo.unb.br/images/phocadownload/documentosdegestao/relatoriogestao/2018/Relatorio_de_Gesto_UnB_2018.pdf. Acessado em 25/10/2018.

WODAK, Ruth. WODAK, Ruth. **Do que trata a ACD – um resumo de sua história, conceitos importantes e seus desenvolvimentos**. Linguagem em (Dis)curso - LemD, Tubarão, v. 4, n. esp., p. 223- 243, 2004.

ZARIFIAN, P. (2001b). **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas.

ZARIFIAN, P. (2003). **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: SENAC.



APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Decanato de Pesquisa e Pós-Graduação (DPP)
 Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE)
 Faculdade de Educação (FE)
 Universidade de Brasília (UnB)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a), você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “A formação continuada dos técnicos administrativos em Educação da UnB: alienação ou emancipação?”. Esta investigação faz parte da pesquisa de Mestrado em Educação, realizada pela aluna Nancy Costa de Oliveira – mat. 17/0169316, orientada pela Prof^a Dr^a Otilia Maria Alves da Nóbrega Alberto Dantas. O objetivo deste estudo visa “analisar o sentido e a funcionalidade da formação continuada dos servidores técnicos administrativos da Universidade de Brasília”. Sua participação nesta pesquisa consistirá na autorização para participar de entrevista e ainda responder a um questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas. Esta pesquisa tem como previsão ser realizada por um período de quatro meses e nossa intenção é coletar dados para subsidiar e atender aos objetivos propostos. Logo abaixo você deverá assinalar seu consentimento ou não para a sua participação. Em caso afirmativo, você estará cedendo os direitos à pesquisadora para o uso das informações que serão analisadas na pesquisa, bem como as publicações advindas desse processo. A qualquer momento você pode desistir de sua participação. Para isso basta apenas nos informar, pois assim os dados serão desconsiderados. Sua recusa não trará qualquer prejuízo em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição. Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação. As informações obtidas serão analisadas em conjunto pelas pesquisadoras, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante. Para qualquer esclarecimento, seguem os contatos das pesquisadoras:

Otilia Dantas otiliadantas@unb.br.

Nancy Costa de Oliveira nancy@unb.br (99964-0258).

Concordo em participar desta pesquisa.

Não concordo em participar desta pesquisa.

NOME COMPLETO: _____

CPF _____ DATA ____/____/____ ASSINATURA _____

Agradecemos sua colaboração!

Brasília, Janeiro de 2019.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Decanato de Pós-Graduação/DPG da Universidade de Brasília

Programa de Pós-graduação em Educação/PPGE
Faculdade de Educação/FE

QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Tema da Pesquisa - A formação continuada dos Técnicos Administrativos em Educação da UnB: alienação ou emancipação?

Mestranda - Nancy Costa de Oliveira – mat. 17/0169316

Orientadora – Otília Maria Alves da Nóbrega Alberto Dantas

I – IDENTIFICAÇÃO

1. Nome completo: _____
2. Endereço Residencial: _____
3. Ano de nascimento: _____ Telefone de Contato: _____ 4. E-mail: _____
5. Estado Civil: () Solteiro () Casado () União Estável () Viúvo(a)
6. Setor/unidade onde atua na UnB: _____

II – FORMAÇÃO:

NIVEL MÉDIO	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
Área/Curso:	Área/Curso:	Área/Curso:	Área/Curso:	Área/Curso:
Ano de ingresso e conclusão:				

III - INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS

7. Ano de ingresso na UnB: _____
8. Sua formação inicial (Educação Básica ou Superior) contribui para o desenvolvimento das suas atividades profissionais? () SIM () NÃO
9. Conhece o Plano Anual de Capacitação da UnB/PAC (Relação de cursos ofertados pelo Procap) ? () SIM () NÃO
10. Fez algum curso do PAC? () NÃO () SIM

QUAIS? _____

11. Se respondeu afirmativamente a questão anterior, discorra sobre os motivos que o levaram a fazê-lo.

12. Fez algum curso em instituição fora da UnB? Onde e quais cursos?

13. Os cursos realizados pelo PAC e/ou fora da UnB contribuíram para o desenvolvimento das suas atividades profissionais? () NÃO () SIM

JUSTIFIQUE: _____

14. A atual oferta de cursos do PAC atende suas necessidades?

() SIM () NÃO. () EM PARTE. Justifique.

Agradecemos sua colaboração!
Brasília, janeiro de 2019.

APÊNDICE C – TÉCNICOS COM NÍVEL FUNDAMENTAL

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
18 a 25 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	ENS. FUNDAMENTAL	01
				Total na faixa etária →	01
46 a 55 anos	FE	C	2003	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	IDA/VIS	B	2000	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	HUB	B	1995	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	DIRAD/CONE	B	1994	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	PRC/DIMAP	C	1994	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	HUB	C	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	IH/SER	A	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	DISER/CPJ	B	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	ILD	A	1992	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	FAL	B	1987	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	DEX/DDC	B	1987	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	FACE	B	1987	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	IH/GEA	B	1987	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	FUP	B	1986	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	IDA/CEN	B	1986	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	DPI/CDT	B	1986	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	PRC/DIMEQ	B	1985	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	DIMAP/CMP	B	1984	ENS. FUNDAMENTAL	01
46 a 55 anos	FT/ENC	C	1983	ENS. FUNDAMENTAL	01
				Total na faixa etária →	19
56 a 65 anos	FAV	B	2013	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DISER/CPJ	C	1998	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	C	1994	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	ELA/ICS	A	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	FCE	A	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PRC/DISER	A	1992	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	GRE/CPAD	B	1992	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	IH/GEA	B	1987	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	SAA	C	1986	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PAT/DGM	C	1985	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DEA/DAC	C	1985	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	A	1983	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PAT/DGM	C	1983	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	FGA	C	1981	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DIMAP/CMI	C	1981	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	PRC/DIMAP	C	1981	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	FT/ENE	C	1980	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DIMAP/CMI	C	1979	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	IB/CEL	B	1979	ENS. FUNDAMENTAL	01

56 a 65 anos	PRC/DIRAD	C	1977	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	DIRAD/CALM	C	1976	ENS. FUNDAMENTAL	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	C	1976	ENS. FUNDAMENTAL	01
				Total na faixa etária →	23
65 anos ou +	S/INF	S/INF	2012	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	DEA/DAC	B	1995	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	PRC/DISER	A	1994	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	DIRAD/CONE	B	1993	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	ILD	B	1986	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1981	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	SAA	B	1978	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou +	FACE	C	1973	ENS. FUNDAMENTAL	01
65 anos ou + 65 anos ou + 65 anos ou +	DISER/CPJ	B	1972	ENS. FUNDAMENTAL	01
				Total na faixa etária →	09
				TOTAL →	52

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB 01/2019
Elaborado pela autora

APÊNDICE D – TÉCNICOS COM NÍVEL MÉDIO COMPLETO

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
18 a 25 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FE	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FT/ENC	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	DCF/CEF	C	2018	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	GRE	C	2017	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	GRE/SOC	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	DCF/COA	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CPROV/DGP	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FT/ENM	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	IDA/VIS	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FM	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	PRC/DIMEQ	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	GRE/SGP	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CPD/SRS	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CPD/SSI	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	DAP/COAPO	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	ACE/APOIO	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FM	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	IQD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CPOS/DGP	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CPD/SAD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	COARQ/ASCO	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	FCI	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	CEAM	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
18 a 25 anos	IFD	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
				Total na faixa etária →	25
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	SRS/HD	C	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	PRC/DISER	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FUP	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DEX	C	2018	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	COLEP/ASCO	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	C	2017	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CEAS/GRE	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DDIR/CAPPE	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FAC	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ACE/APOIO	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	INFRA	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	PAT/DGM	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FE	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	BCE	C	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IE/MAT	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPD/SAD	D	2015	ENSINO MÉDIO	01

26 a 35 anos	FCI	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	SAA/SRPG	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ILD	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	BCE	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IFD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IE/EST	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FAU	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DAP/COAPO	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	COL/DCO	D	2014	ENSINO MÉDIO	02
26 a 35 anos	FS/NUT	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	ELA/ICS	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CEST/DGP	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2013	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FE	C	2013	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	CPCE	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2011	ENSINO MÉDIO	02
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2010	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	EDU	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DAN	D	2008	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	HUB	C	2006	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	HUB	C	2006	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	DDIR/CASCT	D	2005	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
26 a 35 anos	FUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
Total na faixa etária →					65
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	IG/SIS	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FD	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	GRE	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	DTE/CATEX	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FS	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	GRE	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	CPOS/DGP	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FE	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	ACE/APOIO	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	ICS	C	2013	ENSINO MÉDIO	01

36 a 45 anos	DCO/DAF	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	IH/SER	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	D	2010	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FS/FAR	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FT/ENM	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	ADM	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	FT/EPR	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	C	2008	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	C	2006	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2006	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	DEX/SEC	D	2005	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	DAC/DRU	D	2004	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	21
36 a 45 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	02
36 a 45 anos	HUB	D	2002	ENSINO MÉDIO	02
36 a 45 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	06
36 a 45 anos	HUB	D	1998	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	C	1998	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	D	1997	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	C	1995	ENSINO MÉDIO	09
36 a 45 anos	HUB	B	1995	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	HUB	A	1995	ENSINO MÉDIO	01
36 a 45 anos	BCE	A	1992	ENSINO MÉDIO	01
				Total na faixa etária →	77
46 a 55 anos	PRC	C	2018	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC	D	2017	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FEF	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FUP	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DIMEQ	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DCF/CEF	D	2015	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	GRE/SECOM	C	2015	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FAV	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FT/ENE	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DTG/CIL	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FS	D	2014	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CPD/SAD	A	2009	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DPG	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DEA/DAC	D	2009	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	S/INF	S/INF	2009	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2007	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2006	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2006	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FD	C	2006	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2005	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	ACE/COP	A	2004	ENSINO MÉDIO	01

46 a 55 anos	GRE	D	2004	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FT	D	2004	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FGA	D	2004	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2004	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2004	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	05
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2002	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1998	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1997	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1997	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	A	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FUP	A	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1995	ENSINO MÉDIO	32
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	B	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	B	1995	ENSINO MÉDIO	04
46 a 55 anos	FS	B	1995	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	SAA/PA/FE	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	BCE	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	HUB	B	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	IGB	B	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CPCE	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FT/ENC	C	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FAU	C	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	IE/CIC	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CEPLAN	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FUP	A	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FAV	B	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FEF	C	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC	C	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	IBD	C	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1993	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DIMAP/CMP	A	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	BCE	A	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CPCE	D	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FEF	C	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DIRAD	C	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	CEAM	C	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1992	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DAF/DGM	D	1988	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	IDA/GIN	B	1987	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	BCE	C	1987	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1987	ENSINO MÉDIO	01

46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1987	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FS	D	1987	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FCI	B	1986	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FCE	D	1986	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	DISER/CTR	A	1985	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FE	C	1985	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FT/ENC	D	1985	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FT/ENC	C	1984	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FUP	D	1983	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FE	C	1983	ENSINO MÉDIO	01
46 a 55 anos	FAC	D	1982	ENSINO MÉDIO	01
Total na faixa etária →					135
56 a 65 anos	FAC	D	2016	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IQD	C	2014	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FUP	C	2012	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DIMAP	D	2012	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FGA	D	2011	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FS	D	2010	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2004	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2003	ENSINO MÉDIO	03
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2002	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	FCI	D	2002	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FS/ODT	D	2001	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2001	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1998	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	HUB	C	1997	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	HUB	D	1996	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	A	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	B	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	1995	ENSINO MÉDIO	04
56 a 65 anos	FS	B	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FUP	D	1995	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DISER/CZM	A	1994	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	B	1994	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	COARQ/ASCO	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DEX/SEC	D	1994	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FT/ENM	A	1993	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DISER/CPJ	B	1993	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1993	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DAC/DIV	C	1993	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	GRE	D	1992	ENSINO MÉDIO	01

56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1990	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IB/CEL	A	1987	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FS	C	1987	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FD	C	1987	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	EDU	A	1986	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FAV	B	1986	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IBD	B	1986	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DISER/CZM	A	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FEF	A	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IE/MAT	B	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IH/HIS	D	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DIMAP/CMP	A	1985	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	ACE/COP	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FT/ENM	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FAL	B	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISER	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FEF	C	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DCADE/DGP	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IH/SER	D	1983	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	EDU	C	1983	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DCF/DAF	C	1983	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1983	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	PRC/DISEG	C	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FAU	C	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IGD	C	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FS/ODT	D	1982	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1982	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FE	C	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FCI	C	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IH/HIS	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FE	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	ENSINO MÉDIO	03
56 a 65 anos	DEA/DAC	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1981	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FCE	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DPI/CDT	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FT/ENM	C	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FT	C	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FUP	C	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	C	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FT/ENM	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1979	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FAV	D	1979	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	CPD/SAD	A	1979	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	C	1979	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	PRC/DIMEQ	D	1978	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	ILD	D	1978	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DEA/DAC	D	1978	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	IB/ECL	D	1977	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1977	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	FS	D	1977	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	CPCE	A	1977	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DIMAP/CFI	C	1977	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DIMAP/CMP	D	1976	ENSINO MÉDIO	01

56 a 65 anos	IDA/VIS	D	1975	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	DIRAD/CONE	D	1974	ENSINO MÉDIO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1973	ENSINO MÉDIO	02
56 a 65 anos	FS	D	1973	ENSINO MÉDIO	01
				Total na faixa etária →	110
65 anos ou +	HUB	D	2003	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	HUB	D	1992	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	DAC	A	1984	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1984	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1983	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	EDU	C	1982	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	DISER/CTR	C	1981	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	SAA/ARQ	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	COARQ/ASCO	C	1980	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	IBD	D	1980	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	DIMAP/CMI	C	1979	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	CEDIDO/UNB	D	1979	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1978	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	CEDIDO/UNB	B	1978	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	IB/CEL	E	1977	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	IH/GEA	D	1977	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	HUB	C	1977	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	BCE	D	1976	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	ILD	C	1976	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	HUB	C	1976	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	CEDIDO/UNB	C	1975	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	FM	D	1974	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	FS	B	1974	ENSINO MÉDIO	01
65 anos ou +	IQD	C	1971	ENSINO MÉDIO	01
				Total na faixa etária →	24
				TOTAL →	436

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB 01/2019
Elaborado pela autora

APÊNDICE E – TÉCNICOS COM CURSO SUPERIOR COMPLETO

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
18 a 25 anos	IP/PCL	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	ASE/CCV	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IG/SIS	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IFD	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DAP/COFIN	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DAP/COREF	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FM	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IH/GEA	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CPD/SRS	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DSQVT/DGP	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	PJU	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CEPLAN	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	GRE/SGP	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FM	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FE	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DCO/CAIP	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FEF/CO	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DAP/COFIN	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
18 a 25 anos	DAP/COAPO	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CPD/SSI	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DEX	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	PJU	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FM	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FS/NUT	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FT/ENE	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	SAA/REV	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
18 a 25 anos	VRT	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DAC/DIV	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DIMEX/CIPC	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	PRC/DIRAD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	DAP/COAPO	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CEPLAN	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CPROV/DGP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	COLEP/ASCO	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IE/CIC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FEF	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CPD/SRS	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	CPD/SSI	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	BCE	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FT/EPR	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	FAV	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	SAA/SRPG	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	IE/MAT	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
18 a 25 anos	ILD	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
				Total na faixa etária →	47
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCO/CCONT	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DEX	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SAA	C	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	ACE/COAP	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COREF	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PRC	C	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
26 a 35 anos	DPI/DPA	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCO/CAIP	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01

26 a 35 anos	FT/ENC	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FM	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IFD	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PROCAP/DGP	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPG	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCF/DAF	C	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ENM	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IP	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	DPI/CDT	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPL/COP	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	EDU	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAC	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCF/CEC	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DSQVT/DGP	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAF	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IP/PED	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPROV/DGP	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PAT/DGM	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IDA/VIS	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PROCAP/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COREF	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPAB	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	COARQ/ASCO	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SAA	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FS	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IE/CIC	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	GRE/CPAD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	COGED/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPROV/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SOL/ICS	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAL	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	CCO/DCO	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAC	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CAC/DGP	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ACE/COAP	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	DIRAD/CGA	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	INFRA	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IED	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PJU	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	04
26 a 35 anos	DIMAP/CFI	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01

26 a 35 anos	INFRA/DOB	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DOR/CAOR	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DSQVT/DGP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	COLEP/ASCO	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CAM/DGP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAC/DIV	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/EFL	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	BCE	C	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DTER/COSTE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPI/DPA	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPR/CGP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DTER/COSET	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FS	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	CPD/SAD	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CCP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IFD	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FEF/CO	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FM	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	DAP/COREF	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
26 a 35 anos	ILD	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	IB/GEM	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DGP/ASCOL	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ASCOL/COAT	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IPOL	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FE	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCI	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	IDA/VIS	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	DCF/CAC	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/ENE	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IE/EST	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COAPO	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	INFRA/DOB	E	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CEST/DGP	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IREL	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GAB/DGP	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	IDA/DIN	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	SOS/BSAN	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DDS/CGCEU	E	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPI/DPA	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	INFRA	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DOR/CAOR	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DIMEX/CIPC	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CET	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SAA/REV	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FUP	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CAP	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCF/CEC	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CCA	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DCF/DAF	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	VRT	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	ASCOL/CI	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DISER/CZM	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IE/CIC	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01

26 a 35 anos	FAV	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAP/COREF	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FM	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SOL/ICS	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FE	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	HUB	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAU	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DTER/CADES	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IE/CIC	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SOC	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SOS/BSAN	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	COL/DCO	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	COL/DCO	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAC	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCI	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SAA/SRPG	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DTE/CAPEX	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IH/HIS	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IDA/MUS	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAIA/CDAP	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IH/GEA	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	SAA/SOS	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CET	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CAP	C	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAC	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
26 a 35 anos	FAU	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IB/ZOO	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DEX/DDC	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DPG	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DIMEX/CLDA	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IH/SER	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCI	E	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAC	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	HUB	D	2006	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IDA	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	IB/FIT	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
26 a 35 anos	DAC/DRU	D	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
Total na faixa etária →					251

36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	HUB	C	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DEG/DAIA	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IED	D	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IP	E	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	PRC/DIRAD	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENM	D	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	DAC/DIV	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CAC/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	CPAP/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FEF	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CEAM	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	PROCAP/DGP	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DEX/DDIR	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPCE	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FACE	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DPI/CDT	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FAC	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAN	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DIMAP/CMI	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAC/DIV	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPOS/DGP	E	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CCA	D	2016	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
36 a 45 anos	ICS	C	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DTER/COSTE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DCF/CEF	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DCF/CEC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAF	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	PPGA	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IG/SIS	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FD	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IP/PPB	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FM	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DCF/CEF	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DCF/CEO	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/EPR	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	ADM	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPCE	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IDA/CEN	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CDS	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	SAA/REV	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAIA/CAA	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	COL/DCO	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CET	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAP/COREF	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CEPLAN	E	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IH/SER	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT	E	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01

36 a 45 anos	ECO	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FS/ODT	E	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IBD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	SAA/SRD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	EDU	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FAC	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FM	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE/OUV	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	PRC/DIRAD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	ASE/CCV	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CRAD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	SOS/PA-FS	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/EPR	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENE	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	E	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DIRAD/CAP	C	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENM	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IBD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FAV	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IH/SER	E	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FUP	E	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DCO/CAIP	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DPAM/DGP	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCI	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IQD	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	ILD	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CAM/DGP	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	IGD	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	E	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IBD	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IBD	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	FCE	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CASQV/DGP	E	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IH/HIS	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	SOS/BSAN	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2007	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FT/ENE	E	2006	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	PRC/DIRAD	E	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAF	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	HUB	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IDA/MUS	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DISER/CTR	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IFD	E	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FM	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	FM	E	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	10

36 a 45 anos	HUB	D	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
36 a 45 anos	HUB	E	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	14
36 a 45 anos	HUB	C	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	CSO/DGP	C	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	05
36 a 45 anos	HUB	C	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	02
36 a 45 anos	HUB	D	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	03
36 a 45 anos	HUB	E	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	IGD	D	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	HUB	C	1997	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	06
36 a 45 anos	HUB	C	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	FCE	B	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	DAF	B	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
36 a 45 anos	ILD	D	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	01
				Total na faixa etária →	191
46 a 55 anos	HUB	E	2018	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DAC/DIV	C	2017	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IE/CIC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FAC	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FM	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FAU	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DSQVT/DGP	D	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	INFRA	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IE/MAT	C	2014	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IH/PED	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IH/HIS	D	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FUP	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DAC/DDS	C	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	ILD	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FT	D	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	C	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	C	2007	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IP/PST	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CPCE	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IFD	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	E	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	E	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	HUB	C	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	7
46 a 55 anos	HUB	D	2003	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	4
46 a 55 anos	HUB	C	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	5
46 a 55 anos	HUB	D	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	E	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IDA/CEN	D	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CSO/DGP	C	2002	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	B	1999	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	D	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IB/FIT	D	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FCE	D	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	E	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1

46 a 55 anos	HUB	C	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	C	1997	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	HUB	E	1997	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	D	1997	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FE	C	1996	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	E	1996	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	HUB	B	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	HUB	E	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	3
46 a 55 anos	HUB	C	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	12
46 a 55 anos	HUB	A	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	CPD/SAD	D	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	B	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	ILD	D	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	D	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	E	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	HUB	B	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IDA/MUS	D	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	CPD/SAD	C	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DAC/DRU	B	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FD	C	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FCE	C	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DIMAP/CMI	C	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DEA/DAC	C	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IB/BOT	D	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IFD	C	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IB/CEL	E	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FD	D	1992	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1990	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DPG	D	1990	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1989	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1988	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FUP	D	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FS/NUT	B	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FS	C	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	FE	C	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DGP/ASCOL	B	1986	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	DAC/DRU	B	1986	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IB/FIT	B	1986	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1985	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	IB/CEL	D	1985	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
46 a 55 anos	FS	D	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
Total na faixa etária →					113
56 a 65 anos	PRC/DIMEQ	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	BCE	D	2015	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISER	C	2013	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	SAA/REV	D	2012	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	0	S/INF	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1

56 a 65 anos	DAIA/CAA	D	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	BCE	E	2010	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FGA	D	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DEX/SEC	E	2008	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	D	2007	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DTER/COSET	D	2005	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	2004	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FS/ENF	D	1998	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	C	1997	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DAC	E	1996	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	C	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
56 a 65 anos	DEG/DAIA	A	1995	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FT	D	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CPCE	C	1994	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FAC	C	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	E	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	C	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	ILD	E	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1990	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	D	1988	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1987	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FAV	D	1986	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	B	1986	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FE	D	1985	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1985	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	C	1985	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1984	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	ILD	C	1984	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	IGD	C	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FS	D	1983	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1982	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1982	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	2
56 a 65 anos	IDA/MUS	D	1981	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	4
56 a 65 anos	FS	D	1981	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB/DAEP	E	1981	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	E	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	GRE/SGP	E	1979	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1979	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1979	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1978	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1

56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	HUB	E	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	CESPE	D	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	FAC	D	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DIRAD/CONE	E	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
56 a 65 anos	DAN	E	1976	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
				Total na faixa etária →	64
65 anos ou +	S/INF	0	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	S/INF	0	2011	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	HUB	E	1996	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	HUB	E	1993	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	DISER/CTR	C	1982	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	DDC/CCUC	E	1981	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	PRC/DISEG	B	1980	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	FS	D	1979	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	FM	E	1979	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	DAC/DRU	B	1978	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	CEAM	E	1977	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	PCTEC/UNB	E	1976	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1974	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
65 anos ou +	FS	E	1968	NÍVEL SUPERIOR COMPLETO	1
				Total na faixa etária →	15
				TOTAL →	681

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB 01/2019
Elaborado pela autora

**APÊNDICE F – TÉCNICOS COM CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO
COMPLETO**

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
18 a 25 anos	DAP/COAPO	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DAF	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DPI/DPA	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DCF/CEPC	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DCO/DAF	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	CPCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	CAC/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	ALM/DGM	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DCF/CEF	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	ASCOL/CI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	ACE/COGED	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DAP/COFIN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	GRE/SGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DAI/CIG	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	PROCAP/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	FE	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	CPROV/DGP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	DGP/ASCOL	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
18 a 25 anos	BCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
				Total na faixa etária →	19
26 a 35 anos	DTG/CP	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPCE	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	CPD/SAD	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPCE	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPG	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	IP/PPB	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	ILD	C	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COL/DCO	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/ODT	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DDC/CCUC	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	INFRA/DOB	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	INFRA/DOB	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IQD		2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IED	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/OUV	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPOS/DGP	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAF	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPR/DPO	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPAP/DGP	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CAC/DGP	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	DAF	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IE/MAT	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	INFRA	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAL	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/SRD	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPG	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/REV	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	ACE/COAP	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASCOL/CI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	DCF/CEC	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTE/CCI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	06
26 a 35 anos	DCF/CEF	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	PJU	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IG/SIS	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FS/FAR	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	05
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DAI/CIG	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COAP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAF/DGM	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CODE/DCADE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/ODT	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	CPD/SAD	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	EDU	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	06
26 a 35 anos	CPCE	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAL	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	04
26 a 35 anos	CEPLAN	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPG	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	04
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CAM/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	DTE/CCI	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	COEST/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IDA/CEN	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IFD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	ACE/COGED	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPI/DPA	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DEA/DAC	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FUP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPR/CAE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	04
26 a 35 anos	CASQV/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEX/DDIR	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	04
26 a 35 anos	CPROV/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DDIR/CASCT	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTER/CADES	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIMEX/CLDA	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ALM/DGM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DCF/CEPC	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCF/CEF	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DISER/CTR	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	SAA/PA-DIU	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/SOS	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DSQVT/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCF/COA	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPI/CDT	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/APOIO	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPL/COP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTER/COSTE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	AUD	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COARQ/ASCO	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CSO/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	FAC	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCADE/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COLEP/ASCO	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COGED/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPOS/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CSO/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SAD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DISER/CZM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPL/CMO	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAL	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPAM/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COGED/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CAC/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPROV/DGP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CALM	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IREL	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FEF	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	AUD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DCO/CAIP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	PRC/DISER	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	INFRA/DOB	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	CASQV/DGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPAP/DGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COLEP/ASCO	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SAD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	ILD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CDS	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEX/DDC	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IH	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CCL	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	CEAM	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/APOIO	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IPOL	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IDA	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/EFL	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CCA	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PROCAP/DGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DAP/COFIN	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/ARQ	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IE/EST	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCF/CEO	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CAM/DGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	FS/NUT	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAF/DGM	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ADM	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPAM/DGP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CCL	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAI/CIG	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	SAA/PA-NOT	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/CDT	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DDS/CGCEU	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/APOIO	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEX/SEC	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	FAV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	CEST/DGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	COLEP/ASCO	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CASQV/DGP	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ELA/ICS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTG/CP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/NUT	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPCE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEST/DGP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IDA/CEN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAIA/CDAP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	ACE/COP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	FS	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CER	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DISER	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCF/DAF	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPG	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FCE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DPI/DPA	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GPP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAIA/CAA	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPI/DIRPE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAF	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	EDU	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IDA/DIN	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	INFRA/DOB	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IPOL	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DOR/CAOR	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DAC	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	DAP/DGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTER/COSTE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	GRE/INT	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPROV/DGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAP/COAPO	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCO/CCONT	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASCOL/COAT	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DIV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	SOS/PA-FE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FUP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	ILD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASCOL/CI	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/REV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COARQ/ASCO	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CDS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEAD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COEST/DGP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CCO/DCO	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DGP/ASCOL	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAP/COFIN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CCL	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAI/CIG	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPI/CDT	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAF/DGM	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DTG/CP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FEF	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	COGED/DGP	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/APOIO	C	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	C	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FE	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASCOL/CI	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/SRPG	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IH/SER	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IBD	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IDA	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASCOL/COAT	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPO/SEC	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCADE/DGP	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SOS/PA-IH	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA/REV	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ECO	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FACE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPG	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FEF	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ECO	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IH/HIS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEG	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IFD	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/ODT	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FT/ENE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/CPAD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SAA	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IREL	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FCI	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 25 anos	FGA	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ASE/CCV	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAP/DGP	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/ENE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CIFMC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SOL/ICS	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DCF/CEC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEG/DIEG	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAL	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAU	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAC/DRU	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/DSC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SOS/BSAN	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DPI	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FD	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PJU	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FEF	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	IH/GEA	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SOS/PA-FS	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	06
26 a 35 anos	IH	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CAP	C	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAC	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FUP	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	03
26 a 35 anos	DAC/DDS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEG/DIEG	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIMEX/DAF	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IE/EST	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FACE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ILD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAI/CAI	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	FT/ENE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	02
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	ACE/COGED	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CCL	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DEX/SEC	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01

26 a 35 anos	DAF	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	SOS/BSAN	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	DAIA/CAA	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	IFD	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	HUB	E	2006	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	D	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	FM	D	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
26 a 35 anos	HUB	C	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
				Total na faixa etária →	508
36 a 45 anos	FAC	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPG	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPL/CMO	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IBD	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DIV	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CET	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PROCAP/DGP	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEG	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPO	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DTG/CIL	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/INT	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FE	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ACE/COAP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IDA/CEN	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ELA/ICS	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IG/SIS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPOS/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAC	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPAP/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	CPCE	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IPOL	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ACE/COGED	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPI/DIRPE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	COGED/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CAC/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/CEN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CCO/DCO	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ACE/COGED	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPCE	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	CPOS/DGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAP/COFIN	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DTER/CADES	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	AUD	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IQD	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FEF	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/VIS	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DOR/CAOR	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01

36 a 45 anos	COARQ/ASCO	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PROCAP/DGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ILD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DTE/CAPEX	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	AUD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DTE/CCI	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GPP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCO/CAIP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPCE	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IQD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPI/DPA	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEST/DGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCI	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FS/ENF	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IH	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IBD	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ACE/COAP	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FEF	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IE/MAT	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/ENE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPG	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEAM	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEAD	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAP/COFIN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CAC/DGP	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/EFL	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/DIN	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAP/COREF	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEPLAN	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAC	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/CEO	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	EDU	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DISER	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DDS/CGCEU	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DIRAD/CAP	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	C	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/CAC	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FS	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FE	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAF/DTER	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	SOS/PA-FT	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IE/CIC	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01

36 a 45 anos	FGA	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	03
36 a 45 anos	IBD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FM	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/VIS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/OUV	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CSO/DGP	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/EPR	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IQD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEAD	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/DIN	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEG/CGO	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FM	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	DDC/CCUC	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEG	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/CEC	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IG/SIS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPI/DIRPE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEAM	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPOS/DGP	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ICS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IFD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DDS/CGCEU	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPG	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IED	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ILD	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FS	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ECO	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/VIS	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FS/FAR	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FEF	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAI/CIG	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	SAA/SCC	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAIA/CDAP	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/CEPC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IH/SER	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IQD	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAU	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CSO/DGP	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DTG/CP	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	DOR/CPOR	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	AUD	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IQD	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IFD	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	HUB	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAIA/CAA	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FS	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/MUS	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ILD	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02

36 a 45 anos	DAN	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	SAA/PA-DIU	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEA/DAC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FCI	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DISER/CTR	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IH/FIL	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DDC/CCUC	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAC	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	PRC/DISEG	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/ENE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	DAC/PPNE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ACE/COGED	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IDA/MUS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FCE	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAIA/CAA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEAD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IDA/DIN	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DEG/DAIA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAIA/CDAP	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IFD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IE/MAT	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CER	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	03
36 a 45 anos	FAV	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	BCE	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IH	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IQD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PROCAP/DGP	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAC	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAF/DGM	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IGD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAF	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IE/MAT	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	SAA/SCC	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PPGA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	ILD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	IH/FIL	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPCE	C	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IBD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	SOL/ICS	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	VRT	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCI	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CASQV/DGP	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/ENC	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPI/DPA	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPAB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	02

36 a 45 anos	DEX/SEC	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	CPD/SAD	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	DEA/DAC	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEPLAN	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/DAF	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FT/EFL	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCADE/DGP	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	CEAD	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCI	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAC	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/CPAD	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/SECOM	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	DPI/CDT	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPI/CDT	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PRC/DISER	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DPL/COP	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/INT	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	IFD	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DIMAP/CMP	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2007	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	C	2007	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2006	ESPECIALIZAÇÃO	06
36 a 45 anos	HUB	D	2006	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	HUB	E	2005	ESPECIALIZAÇÃO	03
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	D	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAF/DGM	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	04
36 a 45 anos	DAC/DRU	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DCF/CEO	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DOR/DPO	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FAU	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAV	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	GRE/OUV	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2003	ESPECIALIZAÇÃO	24
36 a 45 anos	HUB	D	2003	ESPECIALIZAÇÃO	05
36 a 45 anos	DAC/DRU	E	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	C	2003	ESPECIALIZAÇÃO	12
36 a 45 anos	HUB	C	2002	ESPECIALIZAÇÃO	06
36 a 45 anos	HUB	E	2002	ESPECIALIZAÇÃO	07
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	D	2002	ESPECIALIZAÇÃO	02
36 a 45 anos	FAV	C	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	1999	ESPECIALIZAÇÃO	01

36 a 45 anos	HUB	C	1998	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FGA	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FD	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	B	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	HUB	C	1995	ESPECIALIZAÇÃO	07
36 a 45 anos	HUB	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	FAU	C	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	B	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DAC	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	PROCAP/DGP	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
36 a 45 anos	DDS/CGCEU	B	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
				Total na faixa etária →	437
46 a 55 anos	FCE	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FM	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FEF	D	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IP	E	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CSO/DGP	C	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FD	D	2017	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	GRE/SECOM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ASCOL/COAT	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FAV	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	GRE/SGP	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SRS	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEA/DAC	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SSI	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DPG	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	GRE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FAV	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IFD	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISER	D	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FS/ENF	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/DDS	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ASE/CCV	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DTG/CIL	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IE/EST	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEG	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ECO	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IH	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IH/SER	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ELA/ICS	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	C	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ALM/DGM	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FAU	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FAL	D	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEAD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FUP	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IP	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/DIV	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	SOS/PA-FT	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	GRE/OUV	C	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01

46 a 55 anos	HUB	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DIRAD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IGD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEAM	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SRS	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SAD	E	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CSO/DGP	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPAB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DPG	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEG	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FT/ENC	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DIRAD	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DTE/DEX	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FUP	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CESPE	D	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IDA/CEN	D	2007	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2006	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAF	D	2006	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	D	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	SOL/ICS	E	2005	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPCE	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ADM	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SSI	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CCA	D	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCI	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/DDS	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2003	ESPECIALIZAÇÃO	05
46 a 55 anos	ASCOL/COAT	D	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2003	ESPECIALIZAÇÃO	15
46 a 55 anos	BCE	D	2003	ESPECIALIZAÇÃO	04
46 a 55 anos	HUB	E	2002	ESPECIALIZAÇÃO	06
46 a 55 anos	HUB	D	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISER	E	2001	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CAM/DGP	D	2001	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2000	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1998	ESPECIALIZAÇÃO	04
46 a 55 anos	SAA/SOS	D	1998	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1998	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1998	ESPECIALIZAÇÃO	02
46 a 55 anos	HUB	E	1997	ESPECIALIZAÇÃO	03
46 a 55 anos	HUB	D	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCI	E	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	C	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1996	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	C	1995	ESPECIALIZAÇÃO	09
46 a 55 anos	HUB	B	1995	ESPECIALIZAÇÃO	05

46 a 55 anos	FM	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	15
46 a 55 anos	CSO/DGP	C	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	02
46 a 55 anos	FCE	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DPI/CDT	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPOS/DGP	B	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DIMAP	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCI	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	B	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	03
46 a 55 anos	FAU	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IP	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IBD	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DPI/DPA	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPCE	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DCO/DAF	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SRS	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FT	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CCO/DCO	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEST/DGP	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/PPNE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	BCE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPCE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCI	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IH/GEA	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FM	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/PPNE	E	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	ILD	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAIA/CE	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DISER/CTR	C	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FE	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	02
46 a 55 anos	VRT	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAIA/CDAP	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FD	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CCA	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CASQV/DGP	E	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DAC/DIV	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DIMAP/CMI	C	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	B	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FM	A	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DIMAP	B	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FUP	B	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	D	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1991	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FD	D	1990	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPCE	D	1990	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IPOL	C	1989	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1988	ESPECIALIZAÇÃO	02
46 a 55 anos	FGA	D	1988	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DIRAD/CCP	C	1988	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	02
46 a 55 anos	FT/ENM	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEA/DAC	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01

46 a 55 anos	GRE/CPAD	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FE	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IG/SIS	C	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DIRAD/CCP	C	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	C	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	IE/MAT	B	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	C	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEG	C	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FM	B	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FS	C	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCI	D	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	C	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPP/DTS	D	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FUP	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEX/SEC	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1985	ESPECIALIZAÇÃO	03
46 a 55 anos	FE	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FT/ENE	D	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DISER/CPJ	B	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC	E	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	B	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	PRC/DISEG	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FCE	C	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FGA	E	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEA/DAC	D	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	FT/ENM	D	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	DEX/DDC	C	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
46 a 55 anos	CPD/SAD	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
				Total na faixa etária →	266
56 a 65 anos	CEAD	E	2018	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DIMEQ	D	2016	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	GRE/SECOM	E	2016	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	GRE/CPAD	E	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DAP/COREF	D	2015	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FT/ENE	E	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	C	2014	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PAT/DGM	D	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPD/SSI	E	2013	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IFD	D	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	DIMAP/COR	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	E	2011	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	2010	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FGA	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DAP/COREF	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FM	E	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01

56 a 65 anos	DIMAP/COR	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	2007	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	IGD	D	2007	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DAI/CAI	E	2006	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC	E	2004	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DIRAD/CCL	E	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISER	D	2003	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2002	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	CPOS/DGP	E	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	D	2002	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	2001	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	C	2000	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1999	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPOS/DGP	E	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	C	1997	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1996	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	ILD	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CAM/DGP	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	HUB	C	1995	ESPECIALIZAÇÃO	03
56 a 65 anos	BCE	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IGD	D	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PROCAP/DGP	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	INFRA/DOB	E	1995	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEST/DGP	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ACE/COP	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IED	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DDC/CCUC	E	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FGA	A	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ILD	C	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IDA/VIS	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FS/ODT	D	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FUP	C	1993	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	EDU	E	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IGD	D	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FE	E	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IBD	C	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PJU	C	1992	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DEA/DAC	E	1990	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IBD	D	1990	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1990	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1989	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNBP	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	RC/DISEG	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	02

56 a 65 anos	IGD	B	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FD	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CCO/DCO	C	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CCO/DCO	D	1987	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/SRPG	E	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DIRAD/CGA	D	1986	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FM	D	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DPAM/DGP	E	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DEA/DAC	C	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ACE/COGED	D	1985	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	ACE/COGED	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CCO/DCO	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	SOS/PA-IH	C	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FUP	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPD	E	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	GRE/INT	E	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	EDU	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	FGA	C	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CIFMC	C	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPROV/DGP	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FE	D	1983	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1982	ESPECIALIZAÇÃO	05
56 a 65 anos	HUB	E	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ILD	C	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPD/SRS	E	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DIMAP/CMI	C	1982	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FE	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DAF/DTER	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FGA	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ILD	E	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IH/GEA	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1981	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEAD	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	04
56 a 65 anos	DCF/CEPC	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IGD	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1980	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IB/ZOO	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FS/FAR	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	SAA/SCC	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DCF/CAC	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FAV	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DIRAD/CGA	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DIRAD/CONE	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CESPE	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CAM/DGP	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IGD	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/PA-NOT	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FM	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	BCE	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	02

56 a 65 anos	DAF/DTER	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DCF/CEF	C	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IH/FIL	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/SRD	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DOR/CAOR	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	GRE/SGP	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CCA	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FE	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ALM/DGM	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FUP	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPAB	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ILD	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IGD	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	03
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CPD	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	02
56 a 65 anos	DAC/DDS	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IREL	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IB/ZOO	E	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	FM	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	ALM/DGM	E	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/PA-DIU	E	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	D	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/SCC	E	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA	E	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	IP/PCL	E	1974	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	SAA/REV	E	1974	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DISER/CTR	C	1974	ESPECIALIZAÇÃO	01
56 a 65 anos	DEX/SEC	D	1974	ESPECIALIZAÇÃO	01
				Total na faixa etária →	194
65 anos ou +	FACE	E	2012	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	IQD	D	2009	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	DPI/CDT	E	2008	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	CPOS/DGP	E	1998	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	IDA/MUS	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	DAC/PPNE	D	1994	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	IDA/CEN	D	1984	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	DTE/DEX	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	FT/ENM	E	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1979	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	GRE/INT	E	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	CPD/SAD	D	1978	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	CPD/SAD	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1977	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PRC/DISER	E	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	FT/ENC	D	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	IP	D	1976	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	CEDIDO/UNB	D	1975	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PRC/DISEG	D	1975	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PAT/DGM	E	1975	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	CEDIDO/UNB	E	1975	ESPECIALIZAÇÃO	01
65 anos ou +	PRC/DISER	E	1973	ESPECIALIZAÇÃO	01

				Total na faixa etária →	221
				TOTAL →	1446

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB 01/2019
Elaborado pela autora

APÊNDICE G – TÉCNICOS COM MESTRADO COMPLETO

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
18 a 25 anos	GRE/SECOM	E	2016	MESTRADO	01
				Total na faixa etária	→ 01
26 a 35 anos	DCF/CEC	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IBD	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ASCOL/COAT	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2018	MESTRADO	02
26 a 35 anos	DCF/CAC	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAC/DIV	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENM	D	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DEG/DAIA	E	2018	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/ENF	D	2017	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IDA/MUS	E	2017	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2017	MESTRADO	01
26 a 35 anos	PRC/DIMEQ	D	2017	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CFS	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DIMAP/CMI	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FM	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CRAD	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2016	MESTRADO	02
26 a 35 anos	IQD	D	2016	MESTRADO	02
26 a 35 anos	DEX/DDC	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2016	MESTRADO	02
26 a 35 anos	IB/GEM	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/NUT	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2016	MESTRADO	02
26 a 35 anos	CPD/SSI	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FUP	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IP	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/EFL	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/GEM	D	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IGD	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DISER/CPJ	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPR/CGP	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DDIR/CAPPE	E	2016	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ILD	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	PRC/DIRAD	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/SGP	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IBD	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPAP/DGP	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPPD/SSI	D	2015	MESTRADO	01

26 a 35 anos	DEA/DAC	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FM	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DCADE/DGP	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ACE/COP	C	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IBD	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/NUT	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IP	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/NUT	E	2015	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2014	MESTRADO	02
26 a 35 anos	FM	D	2014	MESTRADO	02
26 a 35 anos	FUP	D	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FM	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	PROCAP/DGP	E	2014	MESTRADO	02
26 a 35 anos	IGD	D	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/BOT	D	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAIA/CAA	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/SECOM	E	2014	MESTRADO	02
26 a 35 anos	FS/NUT	D	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IP/CAEP	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPR/CGP	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2014	MESTRADO	02
26 a 35 anos	DAC/PPNE	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IFD	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPO/ASSESS	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPR/CGP	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAC/DDS	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPI/CDT	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2014	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2013	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CFS	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE	C	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CCA	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IP	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ADM	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ACE	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAI/CAI	E	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/ECL	D	2012	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENE	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IDA	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CESPE	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IDA/MUS	D	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/BOT	D	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	D	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2011	MESTRADO	02
26 a 35 anos	DTE/CAPEX	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAI/CAI	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FUP	E	2011	MESTRADO	02
26 a 35 anos	FT/ENC	D	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CET	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE/INT	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CCA	E	2011	MESTRADO	01

26 a 35 anos	DSQVT/DGP	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	SAA	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DTG/CP	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FGA	D	2011	MESTRADO	02
26 a 35 anos	DDS/CGCEU	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPR/DPO	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GAB/DGP	E	2011	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPCE	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2010	MESTRADO	02
26 a 35 anos	FUP	E	2010	MESTRADO	02
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CEPLAN	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	ILD	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/GEM	D	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	AUD	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DTG/CIL	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DPL/CMO	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	GRE	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FCE	D	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	HUB	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/ZOO	E	2010	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENE	D	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	D	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	D	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENC	E	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DAI/CAI	E	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FUP	E	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CPD/SRS	E	2009	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DIRAD/CAP	E	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CEDIDO/UNB	E	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	IGD	E	2008	MESTRADO	02
26 a 35 anos	CPD/SSI	E	2008	MESTRADO	02
26 a 35 anos	BCE	E	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FACE	D	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	CASQV/DGP	E	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FT/ENE	D	2008	MESTRADO	01
26 a 35 anos	DEA/DAC	D	2004	MESTRADO	01
26 a 35 anos	FM	D	2004	MESTRADO	01
				Total na faixa etária	88

36 a 45 anos	IDA/MUS	E	2018	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEAD	D	2018	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IQD	D	2016	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DDC/CCUC	E	2016	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEPLAN	E	2016	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FM	D	2016	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2016	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	D	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	GRE/INT	D	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAV	D	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	INFRA/DOB	E	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	AUD	E	2015	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DAC/PPNE	E	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DTG/CP	E	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FS/NUT	D	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IB/FIT	D	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IB/CFS	D	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IQD	D	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DOR/CPOR	E	2014	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ILD	D	2014	MESTRADO	02
36 a 45 anos	DAC/DIV	E	2013	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2013	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FS	E	2013	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2012	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEAM	C	2012	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DCF/DAF	E	2012	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CASQV/DGP	E	2012	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ASCOL/COAT	D	2012	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IB/ECL	D	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DPI/DPA	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/HUB	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DAF	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DTG/CP	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	COARQ/ASCO	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEAG	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	GRE/SGP	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DIOMAP/CMI	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IB/CFS	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IGD	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DEG	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FE	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ILD	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FS/FAR	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FUP	E	2011	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FACE	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	GRE/INT	D	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEPLAN	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FUP	D	2010	MESTRADO	02
36 a 45 anos	IGD	E	2010	MESTRADO	02
36 a 45 anos	FCE	D	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2010	MESTRADO	03
36 a 45 anos	DEG/DAIA	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	PRC/DIRAD	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAU	D	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FS/FAR	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IP/CAEP	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	GRE/OUV	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FD	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ADM	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2010	MESTRADO	01

36 a 45 anos	FT/ENE	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DCF/CAC	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	SAA/SRPG	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DTE/CAPEX	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DPI	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FM	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DDC/CCUC	E	2010	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CCA	D	2009	MESTRADO	02
36 a 45 anos	DAC	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DEG/DAIA	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IGD	D	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IP/CAEP	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAV	D	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	MESTRADO	02
36 a 45 anos	FAC	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	ADM	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FGA	D	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FACE	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2009	MESTRADO	02
36 a 45 anos	DAC/DDS	E	2009	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPAD	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SSI	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SAD	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DOR/DPL	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DCF/CAC	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FUP	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	FCE	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DIMAP/CMI	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DAIA/CAA	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	BCE	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2008	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2006	MESTRADO	03
36 a 45 anos	FAU	E	2006	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2005	MESTRADO	02
36 a 45 anos	BCE	E	2005	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2004	MESTRADO	03
36 a 45 anos	BCE	E	2004	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IP/CAEP	E	2004	MESTRADO	01
36 a 45 anos	CPD/SRS	E	2004	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DPI/DPA	E	2004	MESTRADO	01
36 a 45 anos	PRC/DIMEQ	D	2004	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2003	MESTRADO	08
36 a 45 anos	FM	E	2003	MESTRADO	01
36 a 45 anos	DAC/PPNE	D	2003	MESTRADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2002	MESTRADO	05
36 a 45 anos	HUB	E	2002	MESTRADO	01
36 a 45 anos	IED	D	1998	MESTRADO	01
Total na faixa etária					→ 144

46 a 55 anos	DAC/DDS	E	2016	MESTRADO	01
46 a 55 anos	BCE	C	2016	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FAV	D	2015	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FAV	D	2013	MESTRADO	01
46 a 55 anos	COARQ/ASCO	D	2012	MESTRADO	01
46 a 55 anos	IP/PPB	E	2012	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DAF	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DAC/DIV	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CPCE	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	ELA/ICS	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DPO/ASSESS	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	ADM	E	2011	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FE	E	2010	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	E	2009	MESTRADO	01
46 a 55 anos	GRE	E	2009	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FAV	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CEDIDO/UNB	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	COARQ/ASCO	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DPL/COP	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DPI/DPA	D	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	PROCAP/DGP	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CEPLAN	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FE	E	2008	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2006	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2005	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2004	MESTRADO	03
46 a 55 anos	BCE	E	2004	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FM	D	2004	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CASQV/DGP	E	2004	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CPD/SAD	D	2004	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FM	E	2004	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2003	MESTRADO	07
46 a 55 anos	HUB	E	2002	MESTRADO	02
46 a 55 anos	FM	E	2002	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	D	1999	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FS/FAR	E	1988	MESTRADO	01
46 a 55 anos	BCE	D	1997	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CESPE	D	1996	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FUP	E	1996	MESTRADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1995	MESTRADO	05
46 a 55 anos	PROCAP/DGP	E	1995	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DAF	E	1994	MESTRADO	01
46 a 55 anos	BCE	D	1993	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FAV	D	1992	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FEF	D	1992	MESTRADO	01
46 a 55 anos	GRE/SOC	D	1990	MESTRADO	01
46 a 55 anos	DATAUNB	E	1987	MESTRADO	01
46 a 55 anos	PRC	D	1986	MESTRADO	01
46 a 55 anos	ILD	C	1986	MESTRADO	01

46 a 55 anos	HUB	D	1986	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CPD/SRS	D	1986	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FM	E	1985	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FD	D	1985	MESTRADO	01
46 a 55 anos	FACE	D	1984	MESTRADO	01
46 a 55 anos	INFRA	E	1983	MESTRADO	01
46 a 55 anos	IH/GEA	C	1982	MESTRADO	01
46 a 55 anos	CEAD	D	1980	MESTRADO	01
				Total na faixa etária	71
56 a 65 anos	AUD	E	2014	MESTRADO	01
56 a 65 anos	IH/HIS	D	2011	MESTRADO	01
56 a 65 anos	BCE	E	2009	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DAC/DDS	E	2009	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FACE	E	2008	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2006	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DATAUNB	E	2005	MESTRADO	01
56 a 65 anos	INFRA	E	2004	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2003	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FD	E	2003	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2002	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FD	E	2001	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1998	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1995	MESTRADO	01
56 a 65 anos	CEDIDO/UNB	E	1994	MESTRADO	02
56 a 65 anos	IFD	D	1994	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FEF	E	1993	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FT/EFL	B	1993	MESTRADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1993	MESTRADO	01
56 a 65 anos	PRC/DISEG	E	1988	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FUP	E	1986	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DCF/DAF	D	1986	MESTRADO	01
56 a 65 anos	INFRA	E	1986	MESTRADO	01
56 a 65 anos	CPD/SRS	E	1985	MESTRADO	01
56 a 65 anos	GRE/SOC	D	1985	MESTRADO	01
56 a 65 anos	PAT/DGM	E	1984	MESTRADO	01
56 a 65 anos	SAA/SRD	E	1983	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DTE/CCI	E	1983	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DPI/CDT	E	1982	MESTRADO	01
56 a 65 anos	CASQV/DGP	E	1981	MESTRADO	01
56 a 65 anos	DPO	E	1981	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FS/DSC	D	1981	MESTRADO	01
56 a 65 anos	CPD/SAD	E	1981	MESTRADO	01

56 a 65 anos	DAC	E	1980	MESTRADO	01
56 a 65 anos	CSO/DGP	E	1980	MESTRADO	01
56 a 65 anos	EDU	E	1979	MESTRADO	02
56 a 65 anos	IG/SIS	E	1979	MESTRADO	02
56 a 65 anos	IB/BOT	E	1979	MESTRADO	01
56 a 65 anos	GRE/OUV	E	1979	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FD	E	1979	MESTRADO	01
56 a 65 anos	BCE	E	1978	MESTRADO	01
56 a 65 anos	IGD	E	1978	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FAV	E	1978	MESTRADO	01
56 a 65 anos	FM	D	1976	MESTRADO	01
				Total na faixa etária	→ 47
65 anos ou +	GRE/SGP	E	1994	MESTRADO	01
65 anos ou +	CCA	E	1985	MESTRADO	01
65 anos ou +	CEPLAN	E	1980	MESTRADO	01
65 anos ou +	IREL	D	1979	MESTRADO	01
65 anos ou +	DOR/CPOR	E	1974	MESTRADO	01
				Total na faixa etária	→ 05
				TOTAL	→ 356

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB
Elaborado pela autora

APÊNDICE H – TÉCNICOS COM DOUTORADO COMPLETO

FAIXA ETÁRIA	LOTAÇÃO	CLASSE	INGRESSO	TITULAÇÃO	TOTAL
26 a 35 anos	FCE	D	2018	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2018	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IFD	D	2018	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FM	E	2016	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/ECL	D	2016	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FS/FAR	D	2016	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/BOT	D	2016	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	CPCE	E	2016	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IP	E	2015	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2015	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IQD	D	2014	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FM	D	2014	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/CEL	D	2014	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FS/ODT	D	2014	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IBD	E	2011	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	DAC/DRU	E	2011	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2011	DOUTORADO	02
26 a 35 anos	IQD	E	2010	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/CFS	E	2010	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/GEM	E	2010	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FAL	E	2010	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IQD	E	2010	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	EDU	E	2009	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FCE	E	2009	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IB/ZOO		2008	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	FAV	E	2008	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2008	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	DAC/PPNE	E	2008	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	BCE	E	2008	DOUTORADO	01
26 a 35 anos	IGD	D	2004	DOUTORADO	01
				Total na faixa etária →	31
36 a 45 anos	S/INFO	S/INFO	2018	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FCE	D	2018	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	IB/ECL	D	2016	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FEF	E	2016	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2016	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	DPG	D	2015	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2015	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FM	E	2011	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	CEAD	E	2011	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FS/NUT	E	2011	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	DAIA/CAA	E	2011	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	CEDIDO/UNB	E	2010	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	IFD	E	2010	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2010	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FAV	E	2009	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	IP/CAEP	E	2009	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	PRC/DISER	E	2008	DOUTORADO	01

36 a 45 anos	IP/CAEP	E	2005	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2004	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	HUB	E	2003	DOUTORADO	09
36 a 45 anos	CPOS/DGP	E	2003	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	FM	E	2002	DOUTORADO	01
36 a 45 anos	DAIA/CE	D	1994	DOUTORADO	01
				Total na faixa etária →	31
46 a 55 anos	IBD	E	2016	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	BCE	E	2015	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	DAC/DIV	D	2012	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	BCE/AUS	E	2010	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	CASQV/DGP	E	2008	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2006	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2005	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	FAV	D	2004	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	FS/FAR	E	2004	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	2003	DOUTORADO	02
46 a 55 anos	HUB	E	2002	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1999	DOUTORADO	02
46 a 55 anos	HUB	E	1998	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	IQD	D	1998	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	IB/CEL	D	1998	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	CPOS/DGP	E	1998	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	FS/ODT	E	1997	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1996	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1995	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	HUB	E	1994	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	IB/ECL	D	1993	DOUTORADO	01
46 a 55 anos	IP/PST	D	1992	DOUTORADO	01
				Total na faixa etária →	24

56 a 65 anos	IGD	D	2017	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	IP/CAEP	E	2005	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	CPOS/DGP	E	2003	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	2002	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	IB/ECL	E	1996	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	HUB	E	1995	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	ILD	E	1990	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	CEAM	E	1985	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	FM	E	1980	DOUTORADO	01
56 a 65 anos	FCI	E	1980	DOUTORADO	01
				Total na faixa etária →	10
65 anos ou +	CEAM	E	1985	DOUTORADO	01
				Total na faixa etária →	01
				TOTAL →	97

Fonte: Sítio eletrônico do DGP/UnB
Elaborado pela autora