

**RECONHECER É VALORIZAR:
uma análise do processo inicial de construção do Reconhecimento de Saberes e
Competências (RSC) para Técnicos Administrativos em Educação.**

Stéphanie de Oliveira Figueirêdo
Mestranda em Administração Pública pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Fortaleza –
CE. E-mail: stephaniesof@gmail.com

Kilvia Souza Ferreira
Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Docente do Mestrado
Profissional em Administração Pública (Profiap/UFC). Fortaleza – CE.

Resumo: O presente estudo tem como objetivo descrever e compreender o processo de formulação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) no serviço público federal. Com base em uma abordagem exploratória e análise documental, em referenciais teóricos sobre princípios constitucionais da Administração Pública, o trabalho dos TAE e os registros iniciais do RSC, busca-se sistematizar as principais etapas, atores e motivações envolvidos na construção dessa proposta. Os resultados sugerem que a proposta para o RSC-TAE evidencia um potencial significativo para promover maior equidade no reconhecimento das distintas trajetórias profissionais, considerando diferentes níveis de formação e áreas de atuação e que o rol de pontuação contempla uma diversidade de atividades e competências, com destaque para a recorrência de pontuações associadas à participação em trabalhos administrativos e comissões e menor ênfase a áreas relacionadas à tecnologia da informação. Esses dados sugerem a necessidade de acompanhamento da proposta em estudo, após implementada, para fins de garantia da efetividade da política de RSC-TAE.

Palavras-Chave: Servidor; Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC); Técnicos Administrativos em Educação (TAEs).

1. Introdução

Os órgãos públicos e os cidadãos que deles dependem têm demonstrado uma demanda crescente por altos padrões de desempenho, com foco nos resultados e melhoria contínua dos serviços. No entanto, é inconcebível falar em qualidade no setor público sem contemplar o aperfeiçoamento do servidor público (Camões *et al.*, 2010).

A valorização das trajetórias profissionais dos servidores públicos, especialmente daqueles que atuam em funções técnico-administrativas, tem sido tema recorrente nos debates sobre modernização e justiça na gestão de pessoas no setor público federal.

Entre as recentes propostas em discussão, destacam-se o planejamento e a elaboração do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), uma política que visa reconhecer formalmente os conhecimentos adquiridos ao longo da experiência profissional e das vivências formativas não escolares, possibilitando avanço na carreira e maior reconhecimento institucional.

Embora o RSC já tenha sido implementado para os docentes da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, sua extensão aos TAEs encontra-se, até o momento, em fase de estudo e construção normativa. Grupos de Trabalho instituídos no âmbito do Ministério da Educação e das instituições federais de ensino vêm se dedicando à elaboração de diretrizes, tabelas de pontuação e critérios que possam subsidiar a regulamentação futura, prevista para o ano de 2026.

Este artigo tem como objetivo descrever e compreender o processo de formulação inicial do RSC-TAE no serviço público federal, com base na análise de documentos institucionais e minutas já produzidas sobre o mecanismo de valorização profissional dos TAEs. Para isso, adota-se uma abordagem exploratória com o apoio de referenciais teóricos sobre os princípios da Administração Pública, os fundamentos do trabalho dos servidores da categoria TAE, o Reconhecimento de Saberes e Competências como Política Pública e ainda, os registros iniciais sobre a construção do RSC, de modo a contextualizar as motivações, os atores envolvidos e os caminhos percorridos até o estágio atual da proposta.

Neste cenário, ganha importância a análise da proposta de RSC à luz dos princípios do direito administrativo, especialmente no que se refere à legalidade, eficiência e isonomia, visando contribuir para que o processo de formulação normativa respeite tais princípios e seja construído com transparência, participação e base em critérios objetivos. Na ausência dessas observações, a efetividade do regulamento pode ser comprometida.

É importante destacar que não há produções sobre a temática escolhida relacionada à carreira TAE. A maior parte dos estudos discute acerca da temática específica para os docentes. Por exemplo, Rodrigues e Oliveira (2019), em seu artigo intitulado “Reconhecimento de Saberes e competências: um olhar histórico sobre a carreira do professor da Educação Profissional”, comentam sobre o RSC dos professores do IFMG, contextualizando-o no discurso histórico-social da implementação da Lei do Magistério Federal. Por sua vez, Dias *et al.* (2024), na dissertação “Políticas Públicas Educacionais: as contribuições do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para a valorização docente no IFPA – campus Abaetetuba”, abordam o nível de satisfação dos docentes do IFPA, campus Abaetetuba, em relação às políticas de RSC, e quanto à valorização da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Por isso, entende-se que a investigação de tal temática é essencial e contribuirá para a consolidação da política em construção de forma a identificar potenciais melhorias para a implementação.

Este artigo está dividido em cinco partes, para além desta introdução. Na primeira, intitulada “Referencial teórico”, será apresentada uma contextualização do assunto sobre o RSC. Na segunda, “Metodologia”, será descrita a abordagem metodológica utilizada. Na terceira, serão apresentados os resultados e discussões. Por fim serão apresentadas as conclusões.

2. Fundamentação teórica

2.1 *Princípios constitucionais da Administração Pública e conceitos*

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 37, elenca cinco princípios para a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sendo eles: princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (CF, 1988).

O campo do Direito Administrativo regula mecanismos e instrumentos que estruturam as relações públicas e seus agentes. Di Pietro (2025, p. 40) destaca que “é o Direito Administrativo que rege as relações jurídicas que nascem da ação da Administração, fixa suas prerrogativas e obrigações, rege as garantias outorgadas aos particulares contra o arbítrio”.

É no escopo mais amplo de organização jurídica e institucional que se insere o conceito de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), o qual é associado às políticas de valorização da experiência e da aprendizagem ao longo da vida. Oliveira e Lavor (2016) conceituam o RSC como um instrumento legal que possibilita, por meio de diretrizes pré-estabelecidas, a equiparação de remuneração de servidores que adquiriram conhecimentos ao longo de suas vivências no setor público à dos servidores que possuem maior titulação acadêmica. Para Baccin e Shiroma (2020, p. 1), o RSC é “um dispositivo político de mobilização da categoria e institucionalização da isonomia salarial”.

2.2 *O trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação*

O Plano de Cargos e Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é a maior carreira do Poder Executivo Federal (BRASIL, [s.d.]). Os TAEs desempenham

funções essenciais à manutenção e ao desenvolvimento das atividades acadêmicas, administrativas e de gestão nas instituições e universidades federais de ensino.

A carreira foi instituída pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. A estrutura do Plano de Carreira é organizada em cinco níveis de classificação, de A a E (um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Para cada nível de classificação são estruturados dezenove padrões de vencimento (posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do cargo e nível de classificação) (BRASIL, 2005). Tal estrutura descrita foi resultante do acordo firmado após mobilizações da categoria. Detalhamentos sobre esse processo histórico serão abordados no item 2.4.

Dentro da carreira, existe o Incentivo à Qualificação (I.Q.), uma gratificação destinada aos técnicos que possuem formação educacional superior à exigida para o cargo que ocupam. Essa política visa incentivar o desenvolvimento contínuo dos servidores em sua formação acadêmica e profissional.

2.3 Reconhecimento de Saberes e Competências como Política Pública

A concepção da educação como processo formativo tem sido, ao longo do tempo, amplamente reafirmada nos discursos políticos e pedagógicos. No entanto, como apontam Barbosa *et al.* (2017), observa-se a incorporação de categorias como qualificação, competência, habilidades, saberes e experiências, todas suscetíveis de comprovação formal, que podem atender a propósitos diversos, conforme o interesse dos envolvidos. Os autores abordam que, diante desse cenário, torna-se necessário que a sociedade busque desenvolver sistemas educacionais e políticas públicas que priorizem a formação e aprimoramento constante dos indivíduos, de modo a possibilitar o reconhecimento social por meio de práticas formativas consistentes, valorizadas e alinhadas aos princípios da justiça social.

No âmbito nacional, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi criada para regulamentar dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, especialmente relacionados a licenças e afastamentos com a finalidade de capacitação. Instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, essa política visa estabelecer cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre as instituições federais (BRASIL, 2019).

O RSC, ao reconhecer formalmente os saberes e competências dos TAEs, atua como uma extensão operacional da PNDP no contexto das Instituições Federais de Ensino (IFE). Ele materializa os princípios da política nacional em ações concretas de valorização e desenvolvimento de pessoas, configurando-se, portanto, como instrumento legítimo de política pública de gestão de pessoas, pois contribuirá para a retenção de talentos e, em longo prazo, dará sustentabilidade para a carreira fortalecer o desenvolvimento dos servidores das IFE.

2.4 Construção inicial do Reconhecimento de Saberes e Competências

Em 2024, a greve dos servidores públicos federais educacionais foi um marco na luta por valorização e melhores condições de trabalho, especialmente para os Técnico-Administrativos

em Educação (TAEs). Iniciada oficialmente em 11 de março de 2024, a paralisação nacional foi motivada pela proposta do governo federal de 0% de reajuste salarial para 2024, após anos de congelamento. A greve foi liderada por entidades como a Federação de Sindicatos e Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicos do Brasil (FASUBRA) e Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE), que atuaram de forma coordenada, representando TAEs e docentes. Nesse período, entre as pautas centrais da greve de 2024, foi adicionado às propostas existentes o pedido de RSC-TAE.

Após intensas negociações, o governo apresentou propostas para a carreira PCCTAE. Na questão específica do RSC, o governo se comprometeu a instituir um Grupo de Trabalho (GT) específico para discutir a viabilidade da proposta na carreira dos TAEs e debater a RSC.

O Termo de Acordo nº 11/2024, que dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, foi assinado em 27 de junho de 2024, finalizando, assim, a greve dos servidores da educação. Em julho de 2024, foi instituído o GT, criado no âmbito da Comissão Nacional de Supervisão da Carreira (CNSC), com a finalidade de realizar estudos sobre a estrutura de cargos no âmbito do PCCTAE.

Posteriormente, foram apresentadas propostas, relacionadas ao Reconhecimento de Saberes e Competências, para as bases sindicais. Dentre elas, permaneceu o modelo da seguinte forma:

Quadro 1 – Guia de RSC-TAE e equivalência remuneratória

Nível de RSC	Equivalência remuneratória
RSC I	Ocupantes de cargos que tenham como requisito de ingresso ou que tenham como escolaridade até o Ensino Médio incompleto, se contemplados pelo RSC teriam acesso ao percentual equivalente ao IQ do Ensino Médio
RSC II	Servidores com Ensino Médio, Médio Profissionalizante ou Técnico, se contemplados pelo RSC, teriam acesso ao percentual equivalente ao IQ de Graduação
RSC III	Detentores do título de graduação, se contemplados pelo RSC, teriam acesso ao percentual equivalente ao IQ de pós-graduação lato sensu
RSC IV	Detentores do título de pós-graduação lato sensu, se contemplados pelo RSC, teriam acesso ao percentual equivalente ao IQ de Mestrado
RSC V	Detentores do título de mestrado, se contemplados pelo RSC, teriam acesso ao percentual equivalente ao IQ de Doutorado

Fonte: SINASEFE / FASUBRA (2024).

Portanto, o modelo adotado estabelece que a concessão do Reconhecimento se dará por meio da equivalência remuneratória do servidor ao percentual de Incentivo à Qualificação imediatamente superior.

Esses desdobramentos mais recentes sinalizam a continuidade dos esforços da categoria na construção de critérios para a tabela de pontuação.

3. Método de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em análise documental e bibliográfica. O caráter exploratório justifica-se pelo estágio inicial do tema, ainda em processo de formulação, não possibilitando, por ora, uma análise empírica consolidada. Para Sordi (2017), o desenvolvimento em um tema de pesquisa inicia-se com a pesquisa exploratória, devido a se adequar bem quando é necessário compreender mais sobre um assunto não conhecido ou pouco conhecido, e que visa estabelecer bases para estudos posteriores.

A análise documental foi conduzida por meio da análise de fontes institucionais e oficiais, selecionadas por sua relevância no processo de construção sobre o assunto abordado. Foram examinados: a) a Lei 12.772/2012, que serviu de base para o debate atual sobre sua aplicação do RSC aos TAEs; b) relatórios (ou atas de reuniões) que foram analisados com a finalidade de identificar o avanço de discussões sobre o assunto em estudo e; c) versões preliminares (minutas) da proposta em desenvolvimento, divulgadas até 03 de julho de 2025.

Para a pesquisa bibliográfica utilizou-se a plataforma Periódicos Capes, inicialmente com a aplicação dos seguintes filtros: tema “Reconhecimento de Saberes e Competências”, produção nacional e intervalo de publicações entre 2019 e 2025. A busca resultou em apenas 17 estudos, o que motivou uma nova busca com o único filtro sendo o tema descrito anteriormente, com um novo resultado de 49 estudos. Dentre os trabalhos encontrados, foram excluídos os que tratavam de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e aqueles que tinham acesso restrito. Além disso, foram incluídos autores e obras relevantes que, embora não estivessem inicialmente contemplados pelos filtros, apresentaram significativa contribuição conceitual para a fundamentação da pesquisa.

Como base teórica, foram adotados os cinco eixos de análise propostos por Barbosa *et al.* (2017). Para a interpretação do material documental, foi adotada a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (1977). A análise seguiu as três etapas clássicas da autora: (1) pré-análise, com leitura flutuante, seleção dos documentos e organização do *corpus*, que é o conjunto dos documentos considerados significativos e válidos para obter informações associadas aos objetivos investigativos. Para a constituição do *corpus* foram adotadas as regras de exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e referenciação dos índices e elaboração dos indicadores; (2) exploração do material, com a construção de operações de codificação, considerando-se os recortes dos textos em unidades de registros e unidades de contextos e a categorização de forma indutiva e; (3) tratamento dos resultados, visando à inferência e interpretação dos conteúdos à luz do referencial adotado.

4. Resultados e discussões

A partir da compilação documental, foram elaboradas 4 (quatro) categorias, pensadas a partir do documento “Relatório Técnico GT RSC/TAE – CNSC nº 01/2025”.

A primeira categoria de análise, intitulada “Rol único de saberes e competências”, identificou a relação única entre saberes e competências, com vistas à equidade dos cargos enquadrados no PCCTAE. A vinculação ao Incentivo à Qualificação (I.Q.) foi proposta de forma a abranger todos os níveis de escolaridade previstos na carreira, conforme o quadro 1 deste artigo.

O modelo adotado para os TAEs estabelece que a concessão do Reconhecimento se dará por meio da equivalência remuneratória do servidor ao percentual de Incentivo à Qualificação imediatamente superior, ampliando as possibilidades de alcançar o nível máximo de remuneração da carreira por meio do credenciamento de competências referentes ao desempenho no exercício diário de suas funções. O RSC docente adota a mesma idéia de equivalência, com a diferença que no modelo docente, há apenas três níveis de RSC devido a que, para que o professor tome posse em seu cargo, é necessária no mínimo a graduação, enquanto para os técnicos administrativos, há a possibilidade de tomar posse com ensino médio, a depender do cargo (BRASIL, 2012).

Para Di Pietro (2025), a equidade pode atuar como critério de interpretação e aplicação da norma jurídica. A autora defende que, embora a equidade não possa ser usada para contrariar a lei, ela pode ser invocada para orientar o julgador ou a Administração Pública na busca por justiça em situações concretas.

Segundo Piedras *et.al.* (2025), a equidade tem sido evocada com frequência em discursos e normativas da administração pública brasileira, mas a sua aplicação prática ainda enfrenta desafios conceituais e metodológicos. Essa crítica é especialmente pertinente na análise da proposta de RSC-TAE. Ao vincular o RSC ao I.Q., o Grupo de Trabalho responsável por sua formulação demonstrou um compromisso com o princípio da equidade, na medida em que a proposta visa abranger todos os níveis de escolaridade previstos na carreira, evitando a reprodução de desigualdade dentro do próprio plano de cargos.

Na segunda categoria de análise “Critérios de pontuação e equivalência remuneratória”, observou-se que foram elaborados requisitos para além da pontuação em si. Portanto, foi identificada a proposta de escolaridade equivalente ao nível imediatamente inferior ao de RSC pretendido acrescido de pontuação mínima em cada nível e distribuição mínima da pontuação no rol de itens de pontuação. As pontuações foram estabelecidas com base no percentual de I.Q. para cada categoria.

Na elaboração da proposta, a metodologia utilizada pela CNSC para fins de construção dos critérios foi a seguinte: (i) estudo preliminar que, entre suas fases, aplicou questionários aos servidores TAEs, com a finalidade de criar base para um rol de pontuação; (ii) validação do modelo e (iii) refinamento do modelo (BRASIL, 2025).

Em análise, verificou-se uma lista de 89 (oitenta e nove) saberes e competências multidisciplinares. Para o presente estudo, criou-se uma tabela com os itens agrupados em classes maiores, conforme similaridade semântica (Quadro 2).

Quadro 2 – Agrupamento das categorias e subcategorias elaboradas

Categorias	Subcategorias
Rol único de saberes e competências	Interligação dos diversos níveis de escolaridade
	Compatibilização com o Incentivo à Qualificação
Critérios de pontuação e equivalência remuneratória	Equivalência com práticas anteriores de RSC docente
Tempo de serviço e experiência acumulada	Atividades técnico-administrativas internas
	Atividades externas
Reconhecimento formal e informal dos saberes	Saberes formais e certificados
	Saberes informais e tácitos

Fonte: Elaborado pelas autoras (2025).

As subcategorias corroboram com o estudo de Barbosa *et. al.* (2017), que indica a necessidade de dispositivos de validação e reconhecimento pessoal e social no processo de desenvolvimento profissional e reconstrução das identidades profissionais. A variação das experiências torna-se importante para possibilitar aos servidores diferentes formas de atuação, abrangendo variados pontos de perfis profissionais e áreas de atuação.

Alcoforado (2014) traz a reflexão sobre como podemos incorporar os saberes, que surgem da prática e da vivência, no sistema legal que atualmente privilegia diplomas, certificados e qualificações formais. Assim, o RSC surge como uma proposta acessível para os servidores incorporarem tais saberes como forma de legal, posto que abrange principalmente experiências laborais.

A análise do Relatório Técnico GT RSC/TAE – CNSC nº 01/2025 revela uma ampla diversidade de atividades contempladas. No entanto, observa-se uma presença reduzida de ações vinculadas às áreas de biblioteca e tecnologia da informação. Ainda assim, a análise do documento indica que os servidores lotados em setores específicos sem muitas atividades características relacionadas ao ser cargo em si, poderão atuar em diferentes frentes institucionais, internas e externas, incluindo comissões, coordenação de setores, participação em projetos, entre outras atividades.

Na terceira categoria de análise “Tempo de serviço e experiência acumulada”, foi analisado que a proposta visa reconhecer a trajetória profissional do servidor, atribuindo pontuação tanto no tempo de efetivo exercício na carreira quanto ao tempo de vínculo em outras

instituições públicas ou privadas. Importa destacar que, naquele quesito de pontuação todos os servidores podem pontuar, uma vez que todos possuem algum tempo de atuação, variando apenas o total de pontos, conforme a trajetória individual. Essa abordagem valoriza a experiência acumulada ao longo da vida laboral. Além disso, o reconhecimento do tempo de serviço em instituições diversas amplia a compreensão de qualificação profissional, conferindo legitimidade nos diferentes contextos institucionais.

Conforme Saviani (2005), a experiência acumulada no exercício da profissão compõe um saber legítimo, construído historicamente pelos sujeitos em sua atuação cotidiana.

Na quarta categoria de análise “Reconhecimento formal e informal dos saberes”, trata da reconfiguração das trajetórias formativas e profissionais em que a experiência se diferencia da titulação acadêmica. São abordados róis de reconhecimento formal e informal dos saberes, como por exemplo:

Títulos de educação formal, diferente do requisito de escolaridade e formação especializada exigidos para o ingresso no cargo ocupado pelo servidor e; Participação em capacitações, incluindo disciplinas isoladas em cursos de graduação e pós-graduação, que desenvolvam competências alinhadas aos objetivos institucionais e/ou que favoreçam a formação continuada no cargo (Brasil, 2025).

De acordo com Alcoforado (2014), a validação e certificação de saberes experienciados em contextos formais e informais é um direito social e político. Essa distinção entre saberes informais (adquiridos na prática cotidiana) e saberes formais (reconhecidos por instituições acadêmicas) estrutura-se como três dimensões de legitimação — psicossocial, epistemológica e temporal — essenciais para construir políticas inclusivas de valorização profissional.

O RSC inaugura uma hierarquia que divide a classe dos saberes, procedendo-se a uma minuciosa análise do “currículo” dos TAEs, proporcionando-lhes uma progressão na carreira, auferindo-lhes um aumento salarial. A implementação da proposta tende a promover um aprimoramento qualitativo na formação profissional dos servidores, alinhando-se aos interesses institucionais.

5. Conclusões

Importa ratificar que esta pesquisa parte do pressuposto de que a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) é importante para a valorização do trabalho na educação pública federal. A busca por uma sociedade igualitária, alicerçada na educação como direito social, passa pelo reconhecimento do papel estratégico desses servidores. As políticas públicas de valorização do trabalho TAE, assim como os dispositivos normativos que regem suas próprias carreiras são muitas vezes desconhecidos pelos servidores.

Nesse contexto, o Reconhecimento de Saberes e Competências, proposto pela categoria TAE e atualmente em fase de proposição normativa, surge como uma política de valorização capaz

de fortalecer o reconhecimento da trajetória, das habilidades e dos conhecimentos construídos na prática cotidiana.

Os achados desta pesquisa demonstram que a proposta de institucionalização do RSC carrega potencial para fomentar maior equidade entre os diferentes níveis de formação e atuação, democratizando o acesso ao percentual remuneratório do Incentivo à Qualificação. Porém, trata-se ainda de uma proposta em construção, que exige acompanhamento crítico e contínuo. Sabendo que o assunto se encontra na fase inicial de formulação, recomenda-se que, após a implementação do RSC-TAE, sejam desenvolvidos estudos empíricos que avaliem a sua efetividade, bem como a percepção dos servidores quanto à aplicabilidade das normas. Tais investigações serão fundamentais para garantir que a política não se perca em formalismos, mas se traduza em melhorias concretas no cotidiano dos servidores.

É preciso, pois, compreender que o RSC não é apenas um ato administrativo, é também um gesto político e ético de valorização da experiência, da dedicação e da inteligência construída no trabalho.

Como escreveu Cora Coralina (2004, p. 56): “...fez a escalada da montanha da vida, removendo pedras e plantando flores”.

Que o RSC, enquanto política pública, seja uma dessas flores plantadas com justiça e sensibilidade, para que os TAEs tenham seu lugar reconhecido não apenas nas normas, mas na história da educação pública brasileira.

Referências

ALCOFORADO, Joaquim Luís Medeiros. Reconhecimento, Validação e Certificação de Saberes Experienciais: Desafios para a formação continuada e as relações de trabalho. Trabalho & Educação, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9370/6697>

BRASIL. Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. **Relatório técnico GT RSC/TAE CNSC nº 01/2025.** Grupo de Trabalho do Reconhecimento de Saberes e Competências – GT RSC/TAE. Brasília, 2025. Disponível em: <https://sinasefe.org.br/site/carreira-tae-relatorios-finais-do-gt-cargos-e-do-gt-rsc/>. Acesso em: 06 jul. 2025.

BRASIL. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm

BRASIL. Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargo de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata

a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Resolução CPRSC nº 3, de 8 de junho de 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm

BARBOSA, Z. S., ALCOFORADO, J. L., & Cabral Marinho dos Santos, S. (2017). O desafio da formação de adultos e a necessidade do reconhecimento social. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, (14), 163–167. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.14.2618>

BARDIN, L. Análise de conteúdo. 4ª ed. Edições 70: Lisboa, 1977.

BACCIN, E. V. C., & SHIROMA, E. O. (2020). RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS: GÊNESE E REPERCUSSÕES SOBRE O TRABALHO E A CARREIRA DOCENTES. *Revista Trabalho Necessário*, 18(37), 365-389. <https://doi.org/10.22409/tn.v18i37.46297>

BRASIL. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP.** Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp. Acesso em: 4 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Painel estatístico de pessoal.** Brasília, DF: Governo Federal, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 4 jun. 2025.

CAMÕES, Marizaura R. de Sousa; PANTOJA, Maria Julia; BERGUE, Sandro Treascastrós. Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

CORALINA, Cora. Poemas dos becos de Goiás e estórias mais. 15. ed. São Paulo: Global, 2004.

PIEDRAS, Roberta Cardoso; LIMA, Luciana Leite; MAIA, Isis Paris; AGUIAR, Rafael Barbosa de. A equidade na implementação de políticas: uma temática implícita e subteorizada. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v.30, e92019, 2025. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/92019/87315>. Acesso em: 18 jul. 2025.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito Administrativo - 38ª Edição 2025 . 38. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book. pág.13. ISBN 9788530995935. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995935/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

DIAS, C. W. F., SOUZA, A. A. C.. Políticas públicas educacionais: as contribuições do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para a valorização docente no IFPA – campus Abaetetuba. Universidade Federal do Pará (UFPA), 2024.

OLIVEIRA, B. A. C. de; LAVOR, A. S. V. de. O reconhecimento de saberes e competências e aval(iz)ação da ação Docente como forma de remuneração. In: XIX SEMEAD – Anais FEA USP. São Paulo, 2016.

SAVIANI, Dermeval. Educação: do senso comum à consciência filosófica. 11. ed. São Paulo: Autores Associados, 1996.

SORDI, José Osvaldo de. Desenvolvimento de Projeto de Pesquisa, 1ª edição. . Rio de Janeiro: Saraiva Uni, 2017. E-book. pág.76. ISBN 9788547214975. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547214975/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

RODRIGUES, Solange; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS: um olhar histórico sobre a carreira do professor da Educação Profissional. *Arquivo Brasileiro de Educação*, Belo Horizonte, v. 6, n. 15, p. 103–123, 2019. DOI: 10.5752/P.2318-7344.2018v7n15p103-123. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/arquivobrasileiroeducacao/article/view/21987>. Acesso em: 13 jun. 2025.