

[organizadora]

aportes para a construção de uma
universidade democrática



O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação

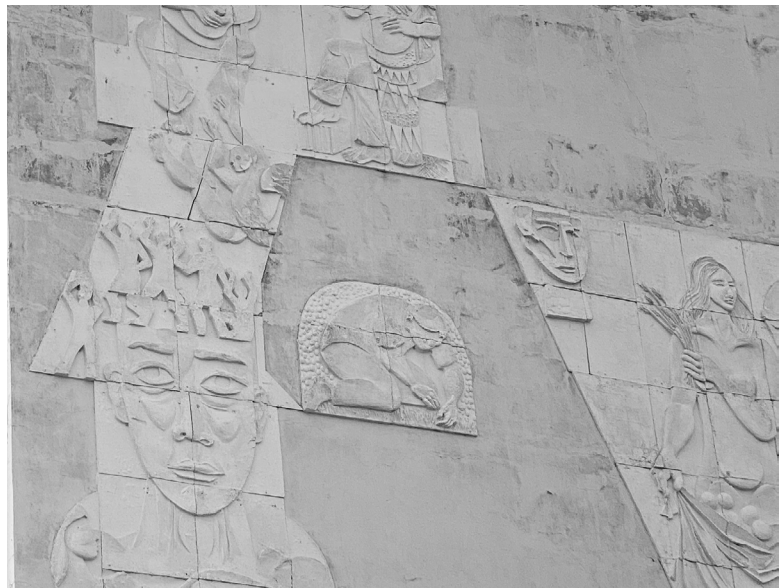
aportes para a construção de uma
universidade democrática

Denise Bianca Maduro Silva

[organizadora]

O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação

aportes para a construção de uma
universidade democrática



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Reitora Sandra Regina Goulart Almeida

Vice-Reitor Alessandro Fernandes Moreira

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Diretora Andréa Moreno

Vice-Diretora Vanessa Ferraz Almeida Neves

CONSELHO EDITORIAL

Juliana de Fátima Souza – Administração Escolar

Juliana Batista dos Reis – Ciências Aplicadas à Educação

Telma Borges da Silva – Métodos e Técnicas de Ensino

Danilo Marques Silva – Representante discente (PPGE)

Stephanie Rebeca Medeiros Maria – Representante discente (PROMESTRE)

CONSELHO CIENTÍFICO NACIONAL

Ana Elisa Ribeiro; Antonio Vicente Marafioti Garnica; Breynner Ricardo de Oliveira; Carmen Lúcia Brancaglion Passos; Cezar Luiz De Mari; Conceição Aparecida Oliveira dos Santos; Danilo Marques Silva; Fernanda Castro; Gelsa Knijnik; Gláucia Jorge; Hércules Tôledo Corrêa; José Leonardo Rolim Severo; Lenilda Rêgo Albuquerque De Faria; Lia Tiriba; Liane Castro de Araujo; Marcelo Lima; Maria de Fátima Barbosa Abdalla; Maria Fernanda Rezende Nunes; Maria Rita Neto Sales Oliveira; Marina Alves Amorim; Marlecio Maknamara; Mitsuko Antunes; Nilmará Braga Mozzer; Patrícia Corsino; Regilson Maciel Borges; Rita Márcia Furtado; Simone Freitas da Silva Gallina; Surya Aaronovich Pombo de Barros; Tacyana Karla Gomes Ramos; Verônica Mendes Pereira; Walesson Gomes da Silva

CONSELHO CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Daniel Melo; Eduardo José Campechano Escalona; Eric Plaisance; Felipe Andres Zurita Garrido; Freddy Varona Domínguez; Hervé Breton; João Carlos Relvão Caetano; Juan Arturo Maguiña Agüero; Margarida Alves Martins; Mirta Castedo; Roser Boix Tomás; Rufino Adriano; Sébastien Ponnou; Silvia Parrat Dayan.





© Denise Bianca Maduro Silva, 2024.

S483 O ser e o fazer do técnico-administrativo em educação [recurso eletrônico] : aportes para a construção de uma universidade democrática / Denise Bianca Maduro Silva (organizadora). -- Belo Horizonte : Editora Selo FaE, 2024.

ISBN: 978-65-88446-69-0 (e-book).
Inclui Bibliografias.

1. Educação. 2. Universidades e faculdades públicas -- Organização e administração. 3. Universidades e faculdades públicas -- Servidores públicos. 4. Universidades e faculdades públicas -- Gestão democrática. 5. Servidores públicos -- Desenvolvimento profissional --. 6. Servidores públicos -- Formação profissional -- Teses. 7. Educação -- Políticas públicas.

I. Título. II. Silva, Denise Bianca Maduro, 1981-.
III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 378.1

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFGM (Setor de referência)
Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O

EDITORA SELO FAE

Editor-Chefe Ademilson de Sousa Soares

Editora-Adjunta Ana Maria de Oliveira Galvão

Coordenação editorial Olívia Almeida

Assistente editorial Ana Clara Moyon

Preparação Izabela Barreto

Revisão Olívia Almeida

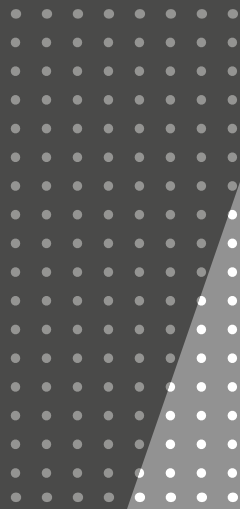
Diagramação e capa Ana Clara Moyon

Projeto gráfico Izabela Barreto

Editora Selo FaE – Faculdade de Educação | UFGM
Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha | CEP 31.270-901 | Belo Horizonte - MG
www.selo.fae.ufmg.br | www.livrosabertos.fae.ufmg.br
editora.selofae@gmail.com | @editoraselofae

sumário

- 7** **Apresentação**
trabalhando juntos por uma universidade democrática
Denise Bianca Maduro Silva
- 15** **De bedéis a técnico-administrativos em educação**
algumas reflexões sobre os servidores técnico-administrativos em educação da UFMG
Arthur Schlunder Valle
- 47** **Por que cotas para trabalhadores/as negros/as na UFMG?**
Yone Maria Gonzaga; Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo; Luciana Gomes da Luz Silva
- 65** **Divulgação do conhecimento na UFMG**
o TAE como ator na produção acadêmico-científica
Izabel Antonina de Araújo; Camila Mariana Aparecida da Silva
- 85** **Democracia e pesquisa nas universidades**
um olhar sobre os servidores técnico-administrativos da UFMG
Janaína de Paula Silva; Wladimir Teodoro da Silva
- 101** **Sobre os autores**



Apresentação

trabalhando juntos por uma
universidade democrática

Denise Bianca Maduro Silva

Este livro é uma produção de várias mãos que têm algo em comum: são trabalhadores sistematizando conhecimentos a partir da sua realidade, a fim de proporcionar a mudança necessária para a construção de uma sociedade mais justa e democrática, entendendo a Universidade como parte indispensável dessa mudança.

Aqui estão refletidos anos de trabalho dedicado à Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – dez, vinte, trinta anos – que levaram os autores a buscarem, na academia, respostas às suas perguntas sobre a relação entre o trabalho e a educação, entre a gestão universitária e as políticas públicas. Todos os autores não apenas são trabalhadores da instituição, mas são também mestres ou doutores que tiveram como objeto de análise temas relativos às suas áreas de atuação profissional na Universidade, colocando suas dimensões intelectual, corporal e técnica em função da busca pela excelência da educação superior. Assim, os capítulos se construíram na amálgama entre os contextos educativos, sociais e de trabalho, nos quais a Universidade se concretiza.

O objetivo dessa coletânea é promover uma reflexão coletiva sobre os caminhos possíveis para a construção de uma Universidade mais democrática e inclusiva, o que passa pelo reconhecimento e valorização de seus trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação. As análises aqui relatadas fomentam o debate, geram ideias e impulsionam mudanças.

A carreira do servidor Técnico-Administrativo em Educação (TAE) no serviço público federal é fruto de uma construção histórica de lutas envolvendo esses trabalhadores organizados a nível local e nacional para a melhoria das condições de trabalho e da educação. Essa análise é discutida neste livro no Capítulo 1 – "De bedéis a Técnico-Administrativos em Educação: algumas reflexões sobre os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG". O texto é resultado da dissertação de mestrado de Arthur Schlunder Valle, defendida no Programa de Pós-graduação em Educação da UFMG. O capítulo descreve como foi a construção coletiva do papel e da identidade dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG. O autor investiga como este segmento buscou, historicamente, legitimar-se como sujeito do processo de construção da Universidade, a partir das reflexões, formulações, críticas e diagnósticos sobre o seu próprio trabalho e o significado deste. As análises

e informações coletadas são apresentadas articuladas ao contexto social e histórico, destacando-se a presença de lutas políticas.

Em 2005, a partir de um processo intenso de discussão com os trabalhadores TAEs nas bases das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) espalhadas pelo país, culmina-se na promulgação da Lei do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE.¹ Os trabalhadores foram inseridos em um sistema de desenvolvimento profissional e de incentivos estabelecido pelo Plano, que leva em conta a estrutura ocupacional e as características da formação dos trabalhadores requeridas pelos cargos. Esse sistema de desenvolvimento considera o acesso à qualificação — referente à escolarização formal —, cursos de capacitação e aperfeiçoamento, além da progressão por mérito — atrelada à avaliação de desempenho. Como o estudo de David (2021)² aponta, a UFMG tem 4.226 trabalhadores TAEs ativos, sendo que 80,5% estão concentrados nos últimos níveis de classificação da carreira, D e E. Atualmente, ainda segundo o referido estudo, o quadro de pessoal TAE da UFMG possui níveis elevados de qualificação e capacitação profissional, sendo que a maioria dos trabalhadores — aproximadamente dois terços — possui escolarização superior à exigida para o ingresso no cargo. São trabalhadores interessados e envolvidos em seu campo profissional que buscaram o desenvolvimento, com esforço, dedicação e, muitas vezes, sem apoio institucional, com abnegação de seu tempo de descanso e com recursos financeiros próprios. Vale ressaltar que, apesar de prevista pelo PCCTAE desde de 2005, apenas em

1 Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005. O PCCTAE está estruturado em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), que concentram cargos de mesma hierarquia, os quais são 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” (Lei nº 11.091, Art. 5º, Inciso II, 2005). Assim, por exemplo, no Anexo II desta Lei, foram elencados em cargos de nível A, Auxiliar de Limpeza, de nível B, Auxiliar de Laboratório, de nível C, Assistente de Laboratório, de nível D, Técnico de Laboratório/área, de nível E, Químico.

2 DAVID, Hilbert. *O perfil da formação do trabalhador técnico-administrativo em educação da Universidade Federal de Minas Gerais*. UFMG, 2021. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2022/12/O-Perfil-da-Formacao-do-TAE-da-UFMG-2021.pdf>. Acesso em: out. 2023. O estudo foi elaborado como parte das ações previstas no Plano de Trabalho da CIS/UFMG para o ano de 2021.

2023 foi votada, pelo Conselho Universitário da UFMG, a Resolução que estabelece institucionalmente a Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação.³ No sentido de abarcar a qualificação e a capacitação do servidor TAE na UFMG, destacamos o papel que foi exercido ao longo dos anos pela Faculdade de Educação, do qual o presente livro também é testemunho, já que os autores passaram por suas diversas ofertas de formação, seja na pós-graduação, em especializações, mestrado e doutorado, seja na licenciatura ou em ações de extensão.

As autoras do Capítulo 2 — Yone Maria Gonzaga, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo e Luciana Gomes Luz da Silva —, trabalhadoras negras da UFMG, revelam, com seus estudos, a persistência do racismo que oblitera a participação das pessoas negras em espaços de poder e decisão e colocam em evidência a necessidade de implementação, pelo Estado, de políticas capazes de reverter essas iniquidades. Assim, o capítulo tem como objetivo discutir como as políticas afirmativas — na modalidade de cotas raciais, normatizadas pela Lei nº 12.990/2014 — funcionam como instrumento de reparação histórica. Especialmente para o caso da UFMG, lócus das pesquisas que deram origem às suas análises, as autoras refletem sobre a necessidade de a área de gestão de pessoas monitorar a implementação dessa política afirmativa, visando garantir, além do acesso, a efetivação de um ambiente acolhedor para os servidores públicos negros cotistas.

Como apresentado: pese a importância do trabalho para a formação humana, pese a inserção dos trabalhadores em ambiente universitário de caráter democrático e inclusivo, pese a missão institucional de ofertar educação e serviços públicos de qualidade, pese a qualificação e capacitação dos trabalhadores TAEs e seu fazer profissional, suas lutas, debates e contribuições para a construção da Universidade pública que conhecemos; historicamente, os servidores Técnico-Administrativos em Educação na UFMG não são vistos como produtores de conhecimento. Essa afirmativa será melhor compreendida a partir da leitura dos capítulos que se seguem, nos quais os autores identificam a produção intelectual e as pesquisas dos TAEs na UFMG,

3 Resolução Complementar nº 01/2023, de 27 de abril de 2023.

apontando os mecanismos que as tornam invisíveis, sugerindo mudanças necessárias nas políticas institucionais.

O Capítulo 3, intitulado "Divulgação do conhecimento na UFMG: o TAE como ator na produção acadêmico-científica", apresenta e discute a identificação e disponibilização da produção intelectual dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, associando-a com as premissas do movimento de ciência aberta e à política institucional de divulgação do conhecimento produzido na UFMG, com destaque para o Repositório Institucional onde se encontram divulgados mais de 55 mil itens produzidos pela comunidade acadêmica. Parte dessa produção é elaborada pelos Técnico-Administrativos em Educação, porém era invisível por não estar reunida, organizada e disponibilizada no sistema de pesquisa da instituição. O capítulo escrito por Izabel Antonina de Araújo e Camila Mariana Aparecida da Silva, doutoras e bibliotecárias na UFMG, consiste em uma pesquisa qualitativa descritiva e aplicada que utiliza como instrumentos de coleta de dados o levantamento bibliográfico e documental. Trata-se, ademais, de uma pesquisa-ação por sua associação às ações e resoluções de problemas nos quais as pesquisadoras estão envolvidas de modo participativo. O resultado foi a divulgação no Repositório de cerca de 2.000 itens produzidos pelos servidores TAEs e a qualificação do trabalho realizado na instituição. As autoras indicam como proposta a criação de um módulo na plataforma SomosUFMG para identificar os TAEs, suas especialidades e produções científicas, além de informações sobre unidades e outros dados que tragam visibilidade e reconhecimento institucional.

O quarto e último capítulo, intitulado "Democracia e pesquisa nas universidades: um olhar sobre os Técnico-Administrativos da UFMG", é escrito por Janaína de Paula e Silva e Wladimir Teodoro da Silva, doutorandos e vinculados a laboratórios de pesquisa e inovação da UFMG. O texto discute a democracia, a Universidade, a pesquisa e o lugar do TAE nesse contexto. Considerando as disposições da Lei nº 11.091/2005, que traz as atribuições gerais daqueles que integram o Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação, o capítulo destina-se a compreender qual é o atual cenário da inserção do corpo técnico-administrativo como pesquisadores da UFMG? Os autores investigam, por meio da análise de dados do Diretório de Grupos

de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (DGP/CNPq) e de relatórios institucionais da UFMG, a inserção dos servidores TAEs nos processos que envolvem a pesquisa no Brasil. Tal investigação tem o intuito de contribuir com o campo de pesquisa, ao registrar uma análise histórica que envolve o tema no período entre 1970 a 2023. O estudo classifica-se como exploratório e descritivo e a condução da pesquisa ocorre mediante abordagem qualitativa e quantitativa a partir da análise dos dados. Os autores concentram seu olhar nos servidores que ocupam cargos efetivos como TAE na UFMG e que atuaram diretamente como pesquisadores em grupos de pesquisa registrados no DGP/CNPq até julho de 2023. Verificou-se que, apesar da alta qualificação e da expressiva produção intelectual dos TAEs da UFMG, a participação e o registro desses como pesquisadores em grupos de pesquisa ainda são bastante tímidos, pouco incentivados, sendo necessária uma mudança radical de paradigmas para trazer visibilidade ao trabalho exercido pelos TAEs na pesquisa. A propagação do pensamento científico, a visibilidade das pesquisas e o intercâmbio entre os pesquisadores, independente de sua categoria funcional, deve ser responsabilidade de uma Universidade comprometida com a produção do conhecimento.

Reconhecemos que o PCCTAE tem limitações e trabalhamos para superá-las. Por exemplo, há uma ampla gama de cargos diferentes, no entanto as IFES vêm sofrendo forte restrição quanto ao provimento, tendo cargos extintos e impedidos de realizar concursos ou nomeações. Segundo David (2021), apenas 75% dos cargos TAE ativos na UFMG, podem vir a ser providos por concurso, impelindo a uma diminuição do quadro de pessoal. Além da política de terceirização, existente no Governo Federal, principalmente das funções consideradas de menor complexidade, autorizando que algumas dessas que seriam próprias de cargos previstos no PCCTAE fossem objeto de execução indireta. Outro agravante — que impacta nos processos de seleção e limita o desenvolvimento dos trabalhadores e as estratégias de gestão — é a descrição de alguns cargos do PCCTAE que precisa ser atualizada diante do avanço tecnológico e da organização do trabalho. No momento de produção deste livro está em curso a

negociação com o Governo Federal propondo mudanças para o PCCTAE⁴, ressaltando a atualidade e relevância do tema em debate para a educação.

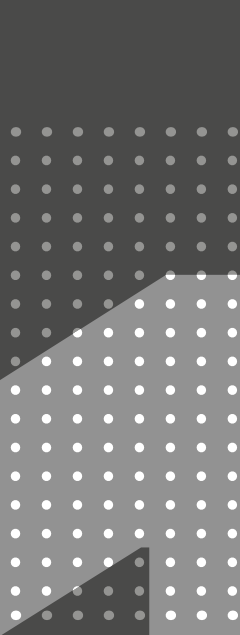
Como palavras finais, ressaltamos o processo coletivo de produção deste livro que se iniciou em abril de 2023, envolvendo aproximadamente 16 servidores⁵ Técnico-Administrativos em Educação, pesquisadores convidados para contribuir a partir de seus estudos e reflexões sobre a carreira nas diversas dimensões que a perpassam. A iniciativa é fruto de uma escuta ativa dos membros da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS/UFMG)⁶ das análises e inquietações dos integrantes da categoria. No sentido da promoção dos encontros e das trocas, destacam-se os espaços abertos de debate promovidos por eventos que marcam anualmente a agenda da política de gestão de pessoas da UFMG, com a Jornada do Conhecimento Produzido pelos Servidores TAEs da UFMG e a Semana do Servidor. Membros da CIS/UFMG participaram da organização da Semana do Servidor e como apresentadores e avaliadores de trabalhos na referida Jornada, entre os anos de 2019 e 2023, permitindo que se construísse uma rede de análises que se concretiza neste livro, mas que, ressalta-se, não encerra seu potencial por aqui. A título de exemplo, conforme levantamento no Repositório Institucional da UFMG, entre 2016 e 2021, existem mais de 700 TAEs da UFMG com produções intelectuais, que podem continuar produzindo e divulgando conhecimento sobre diversos aspectos do ser e do fazer técnico. Agradecemos ao comitê editorial do Selo FaE e aos pareceristas por abraçarem esse projeto e torná-lo realidade por

4 A título de exemplo das atualizações em curso, em 2023 foi aprovada a Lei nº 14.695, que explicita no PCCTAE a possibilidade de outorga de bolsas aos TAEs para coordenação de projetos de extensão e pesquisa, reconhecendo e ampliando as possibilidades do campo profissional.

5 Devido à agenda de trabalho em suas unidades de lotação na UFMG, que por vezes não contempla espaços de troca e sistematização do conhecimento por parte do servidor Técnico-Administrativo em Educação, alguns dos autores convidados não puderam entregar seus textos a tempo para submissão em outubro de 2023 ao Edital Coletâneas 01/2023 do editorial Selo FaE.

6 A CIS é prevista, pela Lei nº 11.091/2005, para existir em cada IFES vinculada ao Ministério da Educação e, na UFMG, foi instituída pela Resolução nº 07 de 2010. A CIS tem como objetivo acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do PCCTAE, além de propor aprimoramentos para a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira TAE.

meio do Edital Coletâneas 01/2023, já que não existe institucionalmente na UFMG uma política de publicação da produção intelectual dos TAEs, buscando socializar o conhecimento produzido nas diversas esferas e por diferentes atores que compõem o cotidiano universitário. Esperamos que esta seja apenas uma de uma série de publicações.



De bedéis a técnico-administrativos em educação

algumas reflexões sobre os servidores
técnico-administrativos em educação da UFMG

Arthur Schlunder Valle

Como citar este capítulo

Valle, Arthur Schlunder. De bedéis a técnico-administrativos em educação: algumas reflexões sobre os servidores técnico-administrativos em educação da UFMG. In: Silva, Denise Bianca Maduro (org.). *O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação*: aportes para a construção de uma universidade democrática. Belo Horizonte: Editora Selo FaE, 2024. p. 16-46.



A constituição da universidade brasileira é um acontecimento relativamente recente, principalmente se considerarmos a tradição secular das universidades europeias e norte-americanas e até as latino-americanas. O primeiro estatuto padrão da universidade brasileira, o Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931, derivou da chamada Reforma Campos, que a concebeu inicialmente como uma **comunidade de alunos e professores**. Anteriormente, em 1927, no entanto, já havia sido criada a Universidade de Minas Gerais pela aglutinação das Faculdades isoladas de Medicina, Engenharia, Direito, Odontologia e Farmácia já existentes em Belo Horizonte. A federalização da universidade só iria acontecer em 1949, tornando-se a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Evidentemente que a constituição da universidade brasileira não foi, e ainda não é, um fato isolado do contexto social brasileiro mais amplo. Muito pelo contrário, neste processo, mesmo não sendo um mero reprodutor desse contexto, incorpora suas mediações, contradições, ideologias e discursos necessários ao modo capitalista de produção. Assim, o espaço acadêmico, longe de ser neutro e associado ao discurso da neutralidade científica, produz e reproduz uma práxis política social determinada ainda que, tendo em vista as contradições inerentes ao modo capitalista e à própria natureza do trabalho acadêmico, é também um espaço de questionamento e de contestação desse estado de coisas. Ou seja, a universidade permite “o questionamento de sua lógica de funcionamento”, porque

esse é pertencentes à “dinâmica da instituição universitária” (Mayorga, 2010). Ou, conforme Chauí (p. 116, 2001), que alerta para referências à “compatibilidade entre vocação científica da universidade e sua vocação política”. Gramsci (1999) considera a sociedade civil como o espaço de disputa dos projetos hegemônicos das classes sociais fundamentais, conferindo a ela e aos “aparelhos privados de hegemonia” importante papel de mediação (Coutinho, 2007, p. 147). A universidade não se comporta como um bloco monolítico que se movimenta em uma única direção e, conforme nos alerta Gramsci, enquanto constituinte do Estado, em sentido amplo, ela corresponde ao que ele denominou de aparelho privado de hegemonia. Gramsci (1999, v. 6, p. 355), em sua compreensão do Estado ampliado, projeta a distinção de “dois grandes níveis na superestrutura, o que pode ser designado como ‘sociedade civil’, isto é, o conjunto de organismos habitualmente chamados ‘internos e privados’, e o da ‘sociedade política ou Estado’, correspondendo respectivamente à função de ‘hegemonia’, que o grupo dirigente exerce sobre o conjunto do corpo social, e à função da ‘dominação direta’ ou comando, que se expressa através do Estado e do ‘poder jurídico’”. Poderíamos dizer que Estado é composto pela sociedade política e pela sociedade civil, ou seja, hegemonia encouraçada de coerção (Gramsci, 1999, v. 3, p. 740). Assim, é na sociedade civil que se “busca obter o consentimento ativo das massas, formando uma vontade coletiva” (Soares, 2000, p. 63). No interior dos aparelhos privados de hegemonia — igreja, escolas, universidades, sindicatos, jornais, rádios, redes de televisão, internet, redes sociais, etc. — ocorre uma disputa diuturna pela hegemonia, pela direção intelectual e moral da sociedade. Segundo a acepção de aparelho privado de hegemonia, a universidade é um espaço de disputa e construção de consensos, apesar de incorporar também, como aparelho de Estado, a sujeição a regras e cânones e, portanto, é também imbricada de força coercitiva.

Para quem observa de fora dos muros da universidade, o que é facilmente identificado é a **comunidade de alunos e professores**, como foi referida pela Reforma Campos e reproduzida em outros discursos atuais. Mas há outros atores na cena universitária que historicamente vêm se constituindo, através do seu trabalho e de suas construções, projetos e reflexões, como indispensáveis à consecução do **fazer** universitário. Estamos nos referindo ao corpo de trabalhadores que Fonseca (1986) denominou de **novos atores na cena universitária**. Os servidores técnico-

administrativos, a partir de meados da década de 1970 e início dos anos 1980, nacionalmente e na UFMG, irão empreender uma jornada que pode ser definida como uma busca pela compreensão do seu lugar e de seu trabalho dentro da institucionalidade universitária, qualificando-se como interlocutores de suas demandas corporativas e interpondo suas concepções, ideias e projetos políticos sobre o papel do Estado, do serviço e dos servidores públicos, da educação pública e particularmente da universidade. Por servidores técnico-administrativos ou Técnico-Administrativos em Educação ou, ainda, TAEs, compreendemos os trabalhadores desta categoria, integrantes do sistema federal de ensino superior público, vinculadas ao Ministério da Educação, que mantém com o Estado uma relação mediada pelo Regime Jurídico Único, instituído pela Lei nº 8.112/90. Desta forma, podem ser conceituados como servidores públicos civis, ocupantes de cargo público da administração indireta, de natureza autárquica.

Apesar da pluralidade do trabalho do TAE, a contribuição do segmento para a consecução dos objetivos da universidade é, historicamente, considerada de forma secundária, homogênea e quantitativa, ou seja, como um meio necessário para atingir determinados fins, quais sejam o ensino, a pesquisa e a extensão. A natureza do trabalho e as relações deste com os objetivos institucionais não assumem um significado tangível de inclusão no cotidiano institucional, enquanto condição indispensável para a realização destes mesmos objetivos. É evidente, também, que a subalternidade, exclusão, secundarização e invisibilidade é parte do processo de constituição da própria universidade, da racionalidade burocrática que não pode ser dissociada de sua gestão e das relações de poder que são estabelecidas em seu interior.

Os termos subalterno e subalternidade indicam uma situação de desvantagem, de assimetria em relação a um outro, o qual atribui-se uma posição de relevância, de preponderância social, econômica, de raça, gênero, orientação sexual, instrução e outras formas sociais e historicamente determinadas de inferioridade, dependência e de subordinação. Aos sujeitos nesta situação podem ser acrescentados outros qualificativos, como detentores de uma posição secundária, de invisibilidade, conforme Gonzaga (2011). Em Gramsci, tal conceituação considera fundamentalmente as formas históricas de constituição dos grupos subalternos, as formas sob as quais o

domínio e a direção são exercidos sobre as classes subalternas e como estas podem emancipar-se, saindo desta condição, tornando visíveis “as operações político-culturais da hegemonia que escondem, suprimem, cancelam ou marginalizam a história dos subalternos” (Buttieg, 1999, p. 30). Fonseca (1996, p. 65) admite também que há que se considerar a

“alienação que se manifesta no nível do trabalho técnico-administrativo em relação à institucionalidade universitária. Quanto maior é a distância que separa o trabalho dos funcionários do conjunto das atividades de ensino, pesquisa e extensão maior é o seu alheamento quanto à natureza e finalidades da instituição.

Um duplo padrão é constituído: de um lado a instituição, historicamente, tem uma representação do papel do servidor como subalterno e, por outro, persiste uma incompreensão — e mesmo alienação — do servidor em relação ao seu papel e à sua contribuição para o ensino, pesquisa e extensão na universidade. Assim, buscamos compreender as condições em que historicamente se construiu este alheamento e as reflexões dos servidores no sentido de compreender e superar, tanto o papel secundário como o discurso de poder hegemônico institucional que igualmente os secundariza.

Além das atribuições de suporte operacional e administrativo, constata-se que não há atividade relacionada ao tripé ensino, pesquisa e extensão — no qual se assenta a razão de ser da universidade¹ — que se desenvolva na instituição que não conte com o trabalho do TAE, de forma direta ou indireta. O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)² indica que são atribuições gerais dos cargos o que integram:

“planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições

¹ Este tripé foi instituído pelo Decreto Federal 5840/68, conhecido como o Decreto da Reforma Universitária.

² O referido Plano foi instituído pela Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Federais de Ensino; executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (Lei nº 11.091, Art. 8º).

Tais trabalhadores exercem as mais variadas atribuições, que garantem a continuidade e a perenidade dos serviços prestados pela instituição, em cargos que incluem, por exemplo, as atividades na área de Saúde: Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro, Médico; na área Administrativa: Recepcionista, Assistente, Secretário, Administrador; na área de Infraestrutura: Porteiro, Marceneiro, Arquiteto, Engenheiro; na área de Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas: Técnico em Contabilidade, Economista, Contador, Auditor; na área de Ciências Biológicas: Técnico de Anatomia e Necropsia, Técnico de Laboratório, Biólogo, Químico; na área de Ciências Exatas e da Natureza: Auxiliar de Laboratório, Engenheiro, Agrônomo; na área de Agropecuária: Técnico em Agropecuária, Auxiliar de Veterinária e Zootecnia, Médico Veterinário; na área de Informação: Auxiliar Técnico de Processamento de Dados, Técnico de Tecnologia da Informação, Bibliotecário, Analista; na área de Artes, Comunicação e Difusão: Auxiliar de Microfilmagem, Jornalista, Sonoplasta, Técnico em Audiovisual. Há ainda cargos que perpassam diferentes áreas. Considerando o fato de um aluno entrar em uma sala de aula ou de um docente ministrar determinado conteúdo acadêmico, constata-se que há uma série de atividades desenvolvidas pelos servidores TAEs que convergem para que isso se efetive.

Cabe frisar, entretanto, que além da gama heterogênea de atividades humanas dentro de uma instituição universitária³ devemos considerar também a diversidade de vínculos ou de inserções institucionais. No início dos anos 1980, era comum encontrarmos na UFMG trabalhadores nas mais diferentes áreas que passaram a ocupar uma função pública, trazidos por professores, alunos e servidores vinculados ao antigo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, de 1952. Posteriormente,

3 Originalmente havia 328 cargos nas instituições federais de ensino. Destes, temos hoje 155 extintos ou em extinção e 92 com concurso público vedado por normativas federais.

ainda na década de 1980 e anos seguintes, esse esquema refluí — mas não totalmente — para dar lugar às contratações via concurso público, através da vinculação ao regime celetista e, posteriormente, ao regime estatutário.⁴ Parte expressiva destes trabalhadores foi alçada à condição de estatutários, por força da Constituição de 1988. A natureza dessas inserções diferenciadas colocaram em contato vínculos, obrigações e responsabilidades conflituosas. Ao lado de trabalhadores que se vinculavam à figura de um **patrão interno**, representado por aquele que lhe “arrumou” um serviço público, foram inseridos outros que não tinham esta dependência de caráter pessoal e direto, posto que, aprovados em um concurso público, não traziam consigo esta vinculação pessoal. Isto terá impactos significativos não só na constituição do corpo de servidores em si, mas na própria visão do lugar de seu trabalho na estrutura universitária.

A partir dos anos 1980, os servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino passam a refletir com maior contundência a respeito do seu trabalho e do lugar que este ocupa em tais instituições. Esta é, na formulação de Fonseca (1996) “uma travessia empreendida pelos técnico-administrativos de sua indulgência e subalternidade até a relevância de sua inserção no núcleo central da cena universitária.” Essas reflexões — que serão consolidadas em documentos, projetos, propostas e intervenções institucionais — serão direcionadas não só ao trabalho em si, mas também às relações hegemônicas de poder no interior das universidades, bem como ao papel da educação em geral, e da educação superior em particular, objetivando a construção de referenciais de atuação, tanto no nível micro quanto no macro, para a superação de seu papel secundário. Nesse cenário, Gonzaga (2011, p. 79) admite que

“o momento era propício para discutir com a categoria funcional a necessidade de romper com o discurso hegemônico de ineficiência da máquina estatal e construir uma identidade positiva para os funcionários públicos, que viviam (e ainda vivem) prensados entre a difamação e a invisibilidade.

4 O Regime Jurídico Único (RJU), foi instituído pela Lei nº 8.112, de janeiro de 1990.

Os servidores Técnico-Administrativos em Educação construíram, por outras palavras, um discurso que objetiva a consolidação de um referencial de compreensão em relação a um discurso hegemônico,⁵ objetivando superar a sua subalternidade. Trata-se de um processo que busca situar o trabalho técnico-administrativo como essencial para a universidade, direta e umbilicalmente ligado à educação, superando a dicotomia entre atividade fim e atividade meio.

Ainda, segundo Fonseca (1996, p. 18),

“o processo que conduziu os servidores das Universidades Federais à elaboração de uma síntese que põe em discussão as Instituições Federais de Ensino Superior, a redefinição de seu papel social, de sua identidade como trabalhadores em educação e sua nova inserção no processo universitário são, portanto, multideterminados pela manifestação de mediações de contradições e de transformações de várias ordens.

Há um alheamento e relativização do papel do servidor Técnico-Administrativo em Educação na universidade e outro padrão de alienação e estranhamento que é decorrente de um discurso institucional hegemônico, concreto ou simbólico, que promove um distanciamento do servidor da atividade fim da UFMG, que é a educação. Esta atividade fim é apropriada por uma determinada categoria — a docente. Esse padrão de alienação manifesta-se tanto nos instrumentos de gestão — formais e estruturais —, nas estratégias de poder, no próprio discurso docente, na ausência e na presença de políticas institucionais e políticas de Estado e de Governo.

Isto posto, o capítulo expõe um exame das condições em que historicamente se construiu este alheamento e as reflexões dos servidores no sentido da superação

5 Gruppi (1978) esclarece que hegemonia deriva do grego *eghestai*, que significa “conduzir”, “ser guia”, “ser líder”; ou também do verbo *eghemonueo*, que significa “ser guia”, “preceder”, “conduzir”, e do qual deriva “estar à frente”, “comandar”, “ser o senhor”. Por *eghemonia*, o antigo grego entendia a direção suprema do exército. Trata-se, portanto, de um termo militar. Hegemônico era o chefe militar, o guia e também o comandante do exército.

do papel atribuído como secundário e do próprio discurso institucional hegemônico que igualmente os secundariza. Para tanto, utilizará de revisão de literatura, análise documental, com revisão das normativas legais e das publicações das entidades representativas dos TAEs, além de entrevistas com trabalhadores TAEs da UFMG.

Os servidores públicos na literatura

A produção acadêmica sobre os servidores públicos no geral e, particularmente, sobre os servidores Técnico-Administrativos em Educação do sistema federal de ensino e seu trabalho, é incipiente. A reflexão acadêmica sistemática que inclui o servidor público — de forma absolutamente tangencial — encontra-se ora voltada para a construção da administração pública no Brasil — suas vicissitudes e seus processos internos — ora com enfoque na evolução do arcabouço jurídico ligado a esta administração e ao Estado. De fato, França (1990, p. 1-2) indica que

“o desafio de trabalhar com o servidor público no Brasil é que apesar de saber-se muito pouco sobre essa categoria, ao mesmo tempo, parece que tudo já foi dito. A imagem popular ganha ares de verdade científica: rotina, ineficiência, desinteresse, complicação de procedimentos, burocracia, classe média, parasitas, conformistas. Assim como as coisas públicas, eles “não funcionam” e recebem até muito pela estabilidade e o pouco que trabalham. A ausência de estudos sistemáticos sobre a burocracia estatal brasileira, que ultrapassem a perspectiva restrita da administração ou do direito público, buscando aprofundamento teórico e metodológico no campo do conhecimento sociológico, é, provavelmente, a maior responsável pela permanência de mitos e lugares comuns sobre o funcionamento do Estado.

O trabalho de Fonseca (1996, p. 109) intitulado *Novos atores na cena universitária* faz um resgate histórico da trajetória de formação da categoria, que evolui de uma alienação burocrática para uma consciência de si, através das formulações que farão, sobretudo a partir de 1980. O autor afirma que:



Tais ações lançarão em meio à cena universitária desse período novas questões, cuja centralidade será o anseio por construir uma identidade social nova para os técnico-administrativos que, ante à sociedade e à coletividade da instituição, os libere do estigma da irrelevância, da subalternidade, da redução à condição uniforme de trabalhadores de segunda classe.

Os estudos desenvolvidos por Valle e Vieira (1999; 2004) sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais representam marco importante para o estabelecimento e dimensionamento de critérios objetivos de qualidade de vida no trabalho, traduzindo uma visão de universidade e do trabalho, na ótica da categoria. Fruto de extensiva pesquisa empírica realizada com os servidores, a partir dos critérios estabelecidos por Walton (1973),⁶ os autores estabeleceram, entre outros aspectos, que: há ausência de avaliação e informação sobre o processo de trabalho; a integração social é conflituosa, havendo a associação de preconceito e tratamento desigual à categoria profissional e grau de instrução e, finalmente, que percebem o seu trabalho vinculado à execução de tarefas de natureza operacional e como contribuição parcial para o alcance dos objetivos institucionais, que são pouco transparentes. A acessibilidade aos cargos de gestão universitária é também limitada, podendo-se afirmar que a alta administração é constituída, em sua quase totalidade pela docência, cabendo aos técnico-administrativos funções diretivas de médio e baixo escalão (Valle; Vieira, 2004).

Recentemente, a dissertação de Mestrado de Gonzaga (2011, p. 81), sobre trabalhadores e trabalhadoras Técnico-Administrativos em Educação na UFMG, nos apresenta a indagação do lugar institucional ocupado pelos TAEs, mais especificamente, os negros e negras e do quanto a “nossa” universidade ainda mantém resquícios de uma estrutura que afasta, não vê e não ouve aquilo que determinados segmentos têm a dizer.

⁶ Richard E. Walton é professor de Administração na Harvard Business School e Diretor de sua Divisão de Pesquisas. Referimo-nos aqui, principalmente, ao trabalho de sua autoria, *Quality of working life: what is it?*, publicado na Sloan Management Review, Cambridge: v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

O Estado brasileiro se constituiu, historicamente, a partir de um modelo cartorial, patrimonialista, excludente, clientelista e fisiológico, no qual a maioria da população sempre esteve excluída da participação da gestão da coisa pública e de seus serviços, vistos como benefícios e não como direitos. Ao mesmo tempo, manteve com o servidor público uma relação marcada pelo autoritarismo, paternalismo, de cooptação e igualmente clientelista. De sua parte, o servidor manteve também uma relação de conveniência pessoal, conivência e de submissão. As elites econômicas buscaram submeter o Estado, apropriando-se da máquina pública em favor dos seus interesses econômicos e políticos. Como resultado desse movimento e dessa concepção, temos uma profunda degeneração da função pública e uma cultura arraigada, na maioria da sociedade, de aversão à coisa pública, à vida pública e à participação no mundo político.

O que se verifica — até praticamente o advento da república e mais especificamente com o primeiro governo Vargas, em 1930 — é a permanência de um modelo oligárquico e patrimonial caracterizado pelo amplo domínio do poder e da economia (renda) nacional por uma pequena casta de senhores de terra e de políticos patrimonialistas que tinham no Estado sua fonte de renda e de poder. Nesse cenário, o patrimônio público confunde-se, sobremaneira, com o privado, ou seja, há uma apropriação do primeiro pelo segundo.

A partir da década de 1930, o Estado brasileiro, inspirado nas concepções de Max Weber, ganha nova forma com a implantação da reforma burocrática, **Civil Service Reform**, copiada do modelo europeu, estabelecido no século XIX, e do americano, fixado duas décadas antes do brasileiro. As principais características dessa burocracia são: formalização; divisão do trabalho; princípio da hierarquia; impessoalidade; competência técnica; separação entre propriedade e administração; e profissionalização do funcionário. São as primeiras formulações no intuito de profissionalizar e dignificar a função pública, com o objetivo de aumentar a eficiência destes serviços; promover a igualdade de oportunidades com a instituição de concurso público; e tornar as funções públicas mais atrativas através de um sistema de remuneração.

Em 1938, é criado o Departamento de Administração do Serviço Público (DASP) que, mesmo com um esvaziamento de suas atribuições, manteve-se como órgão

principal do sistema administrativo de pessoal até 1985, com o objetivo de aprofundar a reforma administrativa destinada a organizar e a racionalizar o serviço público no país. São também, ainda do Governo Vargas, o estabelecimento do primeiro e do segundo estatuto dos servidores, além do primeiro plano de classificação de cargos — que só viria a ser sancionado em 1960. É necessário afirmar, no entanto, que os Estatutos tinham um caráter fortemente corporativo e assistencialista, com a existência de extensos instrumentos de controle sobre a organização dos trabalhadores e que conviveria com dois regimes de trabalho: os servidores do grupo denominado de extranumerários, contratados, e os demais estatutários, concursados.

No entanto, a crítica ácida do cantor e compositor Blecaute, em 1952, na marchinha **Maria Candelária**, não deixam dúvidas em relação à imagem que os servidores públicos tinham, aos olhos do povo:

“ Maria Candelária / É alta funcionária,
Saltou de pára-quedas, / Caiu na letra Ó,⁷ oh, oh, oh, oh.
Começa ao meio-dia, / Coitada da Maria,
Trabalha, trabalha, trabalha de fazer dó, oh, oh, oh, oh.
A uma vai ao dentista; / Às duas vai ao café; / Às três vai ao modista;
Às quatro assina o ponto e dá no pé... / Que grande vigarista que ela é.

A esta imagem serão incorporadas as do **Barnabé**, dos **Marajás** e, mais recentemente, a do Lineu, da Grande Família, série veiculada pela Rede Globo, as quais, com conotações diferenciadas, são emblemáticas do mesmo imaginário popular sobre os servidores do Estado.

No Governo de Juscelino Kubitschek, de 1956 a 1961, foram criados órgãos semi-independentes da administração indireta — autarquias, fundações, empresas públicas e empresas estatais — a um custo extremamente alto em termos de endividamento interno e externo, com o objetivo de dar consistência ao projeto desenvolvimentista.

7 A letra “O” aqui se refere a um sistema de classificação de cargos e salários do DASP.

Durante o Governo Militar, merece menção o Decreto-Lei nº 200, de 1967, que tratará da organização da administração federal e das diretrizes para a reforma administrativa, mas com a permanência de um duplo padrão de contratação, via Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ao lado do regimento estatutário e uma progressiva redução dos gastos com pessoal civil, de 6,5%, ao lado de um aumento de gastos com o pessoal militar, de 81,5% em termos reais no mesmo período.

No Governo Sarney, foi aprovado, em 1987, do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), do sistema federal de ensino, um Plano forjado na luta e produto pela categoria, que além de alcançar a desejada isonomia com as universidades fundacionais, reconheceu e formalizou a diversidade da categoria. Em 1988, com a aprovação da Constituição Federal, os servidores públicos passaram a ser conceituados, segundo Santos (1997, p. 94), como:



Todos aqueles que mantêm com o Estado e entidades de sua administração pública indireta ou fundacional relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência. Engloba, portanto, todos os que mantêm vínculos de trabalho profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de quaisquer delas, aí incluídas a União, os Estados e os Municípios e respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Pode-se constatar que o que se verifica na máquina pública brasileira, na realidade, é um conjunto de disfuncionalidades como efeito de um conjunto de intervenções políticas não planejadas e não sistêmicas e a permanência de um modelo histórico e político patrimonialista e clientelista, *vis-à-vis* a permanência de duplo padrão de ingresso, via diferenciação de regimes, a contratação por concurso e cargos de confiança, mérito *versus* clientelismo.

A UFMG e os servidores Técnico-Administrativos em Educação

A UFMG foi criada em 1927, com a denominação de Universidade de Minas Gerais, através da fusão da Faculdade de Direito, da Escola de Engenharia, da Faculdade

de Medicina e da Escola de Odontologia e Farmácia, todas com sede na capital do Estado. Esta lei previa ainda a possibilidade de incorporação à universidade de outros institutos que “mediante lei, sejam considerados no caso de merecer incorporação e que completem o ensino superior no Estado” (Lei Estadual nº 956, Art. 3º, 1927). Sobre os servidores, há apenas uma referência de caráter acessório, no Art. 6º desta Lei, determinando que a universidade disporia de uma Secretaria dirigida por um secretário, auxiliado pelos funcionários que o Conselho, sob proposta do Reitor, julgasse necessários e cujos vencimentos seriam por aquele fixados.

Em 1935, são aprovados os Estatutos da Universidade de Minas Gerais. A universidade se constituía com uma fundação. A administração universitária se comporia pelo Reitor, “órgão executivo supremo” designado pelo Governador do Estado a partir de lista tríplice, dentre os professores catedráticos dos Institutos; pelo Conselho Universitário, constituído basicamente pelos professores catedráticos, livre docentes, representantes dos antigos alunos e pelo Presidente do Diretório Central dos Estudantes; e pela Assembleia Universitária constituída pela totalidade dos professores, instância absolutamente nula do ponto de vista político. A menção ao corpo de funcionários é nula sob qualquer ótica, conforme, por exemplo, a indicação de que caberia ao Reitor propor ao Conselho Universitário a nomeação do Secretário Geral e do Bibliotecário – funções geralmente exercidas por professores catedráticos –, nomear e demitir os demais funcionários da Reitoria, e conceder licenças (Decreto nº 167, 1935).

A Instituição foi federalizada em 1949,⁸ com a inclusão da Faculdade de Filosofia, Ciências Econômicas e da Escola de Arquitetura, ficando estabelecido que a universidade continuaria em pleno gozo de autonomia administrativa, econômica e didática.⁹ Aos professores catedráticos e aos funcionários era assegurada a nomeação, a contagem de tempo e a remuneração, que seria ajustada às das carreiras do serviço público federal. Uma maior preocupação com as atividades que hoje rotineiramente

8 Lei Federal nº 971, de 16 de dezembro de 1949.

9 Para uma discussão mais aprofundada sobre o histórico da UFMG até a década de 1970, verificar Moraes, Eduardo Rodrigues Affonso de. *História da Universidade Federal de Minas Gerais*, vol. 1 e 2, Belo Horizonte: Imprensa da UFMG, 1971.

são atribuídas aos servidores técnico-administrativos, mas limitadas a seu aspecto quantitativo, passa a compor o cenário da universidade, aliado ao fato de que, naquele momento, já se fazia referência a dois tipos básicos de vínculo: servidores do quadro permanente e extranumerários. Conforme Souza (2013), este segundo agrupamento de servidores compunha a administração pública em caráter precário, desde a Constituição Federal de 1891. Durante o primeiro Governo Vargas, a figura do **extranumerário** reaparece no momento da criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil¹⁰. Ainda segundo Souza (2013), em 1938, são definidas quatro modalidades de extranumerários: contratado; mensalista; diarista; e tarefeiro, sendo estes dois últimos tipos admitidos sempre a título temporário e precário, pelos diretores de repartições do serviço público. A Constituição Federal de 1946¹¹ irá efetivar estes servidores, dentro de condições extremamente favoráveis, consolidando situações absolutamente alheias ao sistema meritocrático, apesar — como vimos — dos objetivos almejados com a criação do DASP em 1938. Este mesmo movimento — contratação via concurso e contratação extraquadros, clientelista e patrimonialista — se manterá, ainda que sob outras formas e métodos.

A centralidade da cátedra na organização da vida universitária de então, nas relações de poder que passam a se estruturar em função da recém-federalizada universidade salta aos olhos. A este respeito, Fonseca (1996, p. 24), destaca que:

“ Os professores catedráticos, plenipotenciários, além de comandarem todos os aspectos da vida acadêmica, controlavam absolutos, a totalidade das instâncias de poder político da instituição. Os demais segmentos do corpo docente — auxiliares de ensino, professores contratados e docentes livres — à exceção destes últimos, que tinham representação francamente minoritária em alguns colegiados, a rigor nada significavam, e em nada interferiam no processo político da vida universitária.

¹⁰ Lei Federal nº 284, de 28 de outubro de 1936.

¹¹ Movimento que irá se repetir com a Constituição de 1988.

No bojo da lei que federalizou a UFMG aparecem alguns esboços do trabalho técnico-administrativo, mas ainda sem a configuração de um corpo próprio, com funções e atribuições estabelecidas, ou seja, de forma meramente quantitativa. Assim, por exemplo, para o quadro funcional da Faculdade de Direito, previa-se o concurso para: no quadro permanente: um oficial administrativo M;¹² um oficial administrativo K; quatro oficiais administrativos J; dois bibliotecários J; um porteiro I. E no quadro extranumerário: dois bedéis,¹³ XXI; dois serventes, XIII. Funções gratificadas: um diretor, um vice-diretor e um secretário. A lei ainda ratifica o acordo entre a universidade e o Governo de Minas Gerais para a construção da cidade universitária, que seria formalmente inaugurada em 1962, onde hoje é o *campus* Pampulha.

Em 1956¹⁴ e posteriormente em 1963, são aprovados novos Estatutos da Universidade de Minas Gerais. Neles constam algumas atividades que hoje são realizadas por servidores técnico-administrativos, tais como Secretário Geral e Bibliotecário da instituição. Sabe-se, contudo, que, à época, estas atividades eram exercidas por professores.

É a partir da década de 1970 que se esboça uma compreensão mais abrangente das atividades dos servidores, não significando, contudo, uma compreensão institucional de seu trabalho. Mesmo com a crescente complexidade que as universidades vão ganhando no decorrer dos anos 1960 e 1970, em função das exigências que lhes vão sendo impostas pela sociedade e as consequentes implicações para as atividades dos servidores, não houve avanços de monta no sentido da compreensão do seu papel. O caráter hegemônico da universidade como uma *comunidade de professores e alunos* persiste, tanto no nível da sociedade civil como no âmbito do Estado e dos Governos. Assim é que a primeira menção aos *funcionários* como integrantes da comunidade

12 As letras dizem respeito à sistemática de classificação de cargos e salários do DASP.

13 O Bedel cumpria as funções de responsável pela disciplina no ambiente escolar. Na prática, entretanto, a figura era uma espécie de braço direito dos professores catedráticos, tratando não só de questões da Universidade, mas também de assuntos privados desses professores.

14 Decreto Federal nº 38.524, de 05 de janeiro de 1956, que aprova o Estatuto da Universidade de Minas Gerais.

universitária só aparecerá no Estatuto da UFMG, aprovado em 1972. A compreensão do seu papel, entretanto, é feita de forma negativa, sendo caracterizados com servidores que **não pertencem** ao seu corpo docente, representados tanto pelos servidores regidos pelo Estatuto de 1952¹⁵ como pelos demais contratados pela legislação celetista. Ou seja, não há uma identidade própria assumida institucionalmente, mas um **não lugar** que não é a docência. Não há representação desses funcionários nos órgãos colegiados superiores e nas unidades, o que somente ocorrerá no final da década de 1980.

A reforma universitária do Governo Militar,¹⁶ que buscava, entre outros objetivos, eliminar a centralidade da cátedra na organização interna das instituições e agregar mais possibilidades de profissionalização aos docentes, não se debruçou sobre as atividades dos servidores, as quais foram relacionadas no Novo Plano de Classificação de Cargos (NPCC ou PCC),¹⁷ plano que incluía os servidores civis da União, em diferentes grupos: de provimento em comissão — direção e assessoramento superiores; de provimento efetivo — pesquisa científica e tecnológica; diplomacia; magistério; Polícia Federal; tributação; arrecadação e fiscalização; artesanato; serviços auxiliares; outras atividades de nível superior; e outras atividades de nível médio, com os servidores das universidades subsumidos nesses três últimos.

Por ora, é interessante guardar que a constituição do quadro de servidores técnico-administrativos se dá em duplo movimento, de contratação via sistema de mérito e a contratação via “brechas” clientelistas. No início dos anos 1980, como vimos, havia na UFMG servidores ainda remanescentes do antigo Estatuto dos servidores;¹⁸ servidores concursados e admitidos pela CLT e um contingente de trabalhadores precarizados, “constituído por mensalistas, extranumerários, recrutados, em geral, pelos dirigentes intermediários e superiores para a prestação de serviços de apoio à atividade

¹⁵ Publicado no Diário Oficial da União em 6 de outubro de 1972.

¹⁶ Lei Federal nº 5.540, de 28 de novembro de 1968.

¹⁷ Lei Federal nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.

¹⁸ Lei Federal nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

burocrática da instituição” (Fonseca, 1996, p. 35). Veja o relato de **PI**, servidora concursada da UFMG, que colhemos durante a nossa pesquisa:

“Era muito comum ter servidores sem concurso. Aqui mesmo na Faculdade, uma funcionária já me disse que vinha para cá ainda menina, ajudar a sua mãe a servir café para os professores. Depois ela passou a prestar serviços de limpeza. Outro professor, que gostava muito dela, a levou para ajudar no departamento e assim ela foi ficando e, depois do Regime Jurídico, ela virou servidora pública. Com isto, a relação dela com o pessoal aqui é de gratidão.

Outro relato, de **FJ**, obtido na pesquisa, também caminha no mesmo sentido, fazendo considerações de caráter mais político:

“Há casos de famílias inteiras aqui. O pai ou a mãe vinham prá cá, por que trabalhavam na casa de um professor importante na escola e faziam atividades que o pessoal concursado não gostava de fazer. Além disso, eles lavavam os carros dos professores e tomavam conta da casa deles quando eles saíam de férias. Época de greve, nem precisava contar com eles, por que eles se achavam sempre devedores dos favores. Ai vem um outro **trem da alegria** e os caras viram servidores. Eles são “tarefeiros”, nós não.

Esta característica mesclada do corpo técnico-administrativo impõe uma marca particular à categoria, que transita simultaneamente entre a subserviência desta a outra, o acatamento acrítico de um **lugar** que lhes é reservado na instituição e a necessidade de superação do caráter subalterno dessa relação. A terceirização de atividades que ganhará força nos anos 1990 expressará uma nova configuração desta mesma problemática. Hoje há uma gama variada de vínculos: servidores docentes e Técnico-Administrativos em Educação em planos de carreira distintos; professores substitutos; servidores em cargo de confiança; adolescentes vinculados ao projeto da universidade com a Cruz Vermelha; vinculações a projetos específicos; prestadores de serviço em caráter permanente; prestadores de serviço em caráter eventual; trabalhadores vinculados a fundações; trabalhadores pagos via recibo de pagamento de autônomo ou bolsa de extensão; podendo haver outras formas não explicitadas.

Por outro lado, há várias características da forma de organização burocrática¹⁹ na UFMG, tais como a divisão sistemática de tarefas, definida por regulamentos, com funções e responsabilidades limitadas e dentro de uma hierarquia de autoridade, configurada em instrumentos formais que mediatizam as relações institucionais, como o próprio Estatuto, o Regimento Geral, o Regime Jurídico Único, as leis que tratam das carreiras docente e técnico-administrativa, códigos de ética, dentre outros, além das normas tanto federais como internas. Há ainda especialização de funções, a partir de um pressuposto conhecimento técnico, presença de formalismo — documentação de procedimentos e ações —, impessoalidade de tratamento e inexistência de propriedade dos meios de produção.

É possível afirmar, também, que a universidade se organiza, bem como estrutura as suas relações nos campos acadêmico, administrativo e político, sob a égide de uma racionalidade do saber instituído formalmente. A hegemonia docente em todas as áreas de atuação institucional é uma realidade indelével: no campo administrativo, ocupando as principais funções gerenciais e diretivas; no campo político, com presença francamente majoritária nos órgãos colegiados e nos processos eleitorais; e, obviamente, no campo do seu *fazer* específico, que é o acadêmico, em uma hierarquia verticalizada.

A divisão do trabalho no interior da universidade, neste sentido, vincula à sua natureza, finalidade e estruturação ao saber formal que lhe confere legitimidade, como algo que, se constituindo em função do ensino, é apropriada por uma só categoria. A universidade se constituiu historicamente tendo o mérito como sustentação, não impedindo, entretanto, que pressões clientelistas nela marcassem presença e que, direitos derivados possivelmente do sistema meritocrático se apresentassem — e ainda se apresentem — como privilégios. Vieitez (2007, p. 24) compreende que:

“O sistema de poder e de administração resultante das reformas empreendidas pelas comunidades universitárias continua a ser, em essência, um sistema de natureza tecnocrática, que se apoia sob um substrato ideológico e institucional meritocrático amplamente disseminado entre professores, alunos e funcionários.

¹⁹ Referimo-nos à forma burocrática de tipo ideal de Max Weber.

Evidentemente que, não se constituindo em uma consciência generalizada por parte dos servidores, as reflexões que estes farão a partir da década de 1980 representam a tentativa de apropriação do objeto de trabalho da instituição universitária, em uma perspectiva de superação da dicotomia entre atividade-fim e atividade-meio a partir da realidade concreta em que estão inseridos, buscando formular propostas relacionadas à compreensão e valorização do seu papel e à finalidade da instituição universitária, se contrapondo à hegemonia docente, que se impõe no campo administrativo, do ensino, da pesquisa e da extensão — como única, ou no mínimo majoritária —, na produção, reprodução e disseminação do saber. Os **atores** universitários são vários e várias são as suas contribuições. A finalidade de produção e transmissão do saber, baseada na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é da universidade e não de uma categoria profissional. Ou seja, não existe uma propriedade dos processos no interior da universidade e, nesta compreensão, todos os trabalhadores no interior das instituições federais de ensino são igualmente responsáveis pela consecução de seus objetivos.

A manutenção deste status hegemônico se dá, em certa medida, pela visão que os servidores têm da natureza das relações que se estabelecem no interior da UFMG, ou seja, uma compreensão de que as relações de trabalho se dão, necessariamente, em função do trabalho docente, ora subordinando tais relações às atividades docentes, de forma subalterna, ora em franca oposição aos docentes, trazendo para o contexto institucional conflitos que deveriam se manifestar em outras esferas. Com isto, distanciam-se das atividades-fim e perpetuam a situação de subalternidade, transmutando-se — e com isto diminuindo a sua condição — de agentes públicos a serviço da sociedade para uma relação entre patrões e empregados no interior da universidade.

Por outro lado, a apropriação das atividades-fim e suas consequências, que se inscrevem em toda a instituição, reprimem iniciativas de caráter autônomo dos servidores e condicionam relações de poder que reforçam essa visão privada do espaço público universitário. Uma terceira via, que é parte deste mesmo processo, diz respeito a uma visão arraigada no interior da universidade que compreende que o foco das intervenções dos servidores é necessariamente corporativo, sindical, ou seja,

limitado à reivindicação e ampliação de direitos e, desta forma, tais interferências soam como algo que não se dirige aos fins institucionais.

Em quarto lugar, a subalternidade se manifesta na ausência de registros institucionais sistematizados das atividades do servidor, o que limita a compreensão do seu trabalho. Ou seja, não se sabe o que esses trabalhadores fazem, como fazem e em que condições realizam suas atividades. Diferentemente do trabalho docente – que é objeto de avaliação, produção de relatórios periódicos que esmiúçam todos os aspectos do magistério –, não há nenhuma política orientada nessa direção no que se refere ao segmento técnico-administrativo, seja na produção direta de documentos, seja em relação com a gestão de desempenho. A história dos grupos subalternos, de características fragmentadas e episódicas, delineada por Gramsci (2008, 1982, 2000) e Del Roio (2007) sofre sucessivas fragmentações na vida institucional, que não os reconhece e não os conhecem, dado o seu caráter acessório, impondo severas restrições à sua reconstituição.

Finalmente, dado o papel central que o saber instituído tem na configuração orgânica da instituição, os saberes que não são desta mesma ordem são secundarizados, subalternizados. A universidade, no geral, é:

“por excelência, o espaço para a produção do conhecimento privilegiado na nossa sociedade, ou seja, o conhecimento dito como verdadeiro. Assim, ao longo dos últimos séculos, a universidade adquiriu a capacidade de legitimar e também de deslegitimar inúmeras práticas e vivências sociais. [...] Estabelece-se uma relação de poder em que algumas vozes são legítimas, enquanto outras são, por vezes, abafadas e/ou silenciadas (Cruz *et al.*, 2010, p. 74-75).

Há uma lógica de subalternização intrínseca e dependente do próprio processo de constituição das diferentes categorias no interior da instituição e das relações de poder que derivam e que se consolidam neste mesmo processo. Os professores universitários, enquanto construção social e histórica não constituíram para si, em grande parte, uma imagem de **servidor público**, o que lhes permitiu estabelecer distinções internas bem definidas, as quais, no campo da estruturação da

universidade, conduziram a hierarquias de mando e controle mais ou menos rígidas, naturalizando relações de poder que também são construções sociais e históricas. Ao se afastarem do sujeito *servidor público*, apartam-se da imagem construída socialmente para esses, que não têm suas experiências e seus fazeres atestados como válidos ou aptos a participarem da produção e disseminação do conhecimento.

Cruz *et al.* (2010, p. 77), ao analisarem a manutenção de hierarquias, compreendem que:

“ O mecanismo pelo qual acontece [tal manutenção] e a inferiorização de certos grupos é o preconceito social. Para eles, o preconceito naturaliza certas diferenças como inferiores e, ao mesmo tempo, impede que esta naturalização seja percebida como uma construção histórica. O preconceito traz para o cenário social formas institucionais de inferiorização; dessa maneira, os grupos considerados subalternos são inseridos de forma deslegítima nos processos de participação social (grifo nosso).

Valle e Vieira (1999) informam que 68% dos servidores técnico-administrativos relataram uma percepção de preconceito nas relações de trabalho no interior da UFMG, mais especificamente relacionados à categoria profissional e grau de instrução, além de relações conflituosas entre os segmentos para 78% dos que responderam aos questionários à época (Valle; Vieira, 1999, p. 68).

O processo de construção da identidade dos servidores técnico-administrativos, inseridos nesta lógica institucional, obedecerá a outros parâmetros, como: 1) a construção de suas entidades entendendo o ramo profissional da educação como elemento chave de uma definição global de suas atividades e dos fins aos quais estas se destinam; 2) a experiência de sua inclusão no PCC — já visto anteriormente que, em tese, era uma espécie de “carreirão” do servidor público, em que todas as categorias se faziam presentes; 3) as próprias reflexões destes servidores que apontavam na direção de uma compreensão das especificidades do setor da educação em comparação com outras esferas do serviço público, bem como a necessidade de se afirmarem como sujeitos do espaço universitário, superando o caráter subalterno do seu trabalho.

A mudança do caráter assistencial das entidades dos servidores para um perfil de atuação sindical e a inserção dessas no emergente **novo** sindicalismo na virada dos anos 1970; as exigências que são colocadas para as universidades; bem como a mudança no perfil dos servidores que entraram na UFMG neste período pela via do concurso público — ainda que sob o regime celetista e que, por esta razão, não eram limitados pelo caráter clientelista da contratação de extranumerárias — possibilitarão o desenvolvimento de estratégias para “se reinserirem”, de forma qualificada, na institucionalidade universitária, o que envolverá a elaboração de projetos distintos, mas complementares, que dessem conta da dimensão de sua inserção institucional e da compreensão do lugar que ocupam.

As atividades dos servidores são realizadas em diferentes ambientes de trabalho e vão desde atribuições de manutenção e conservação até a participação em projetos de pesquisa de ponta, estando presente praticamente em todas as atividades da universidade. Trabalhadores, por exemplo, que realizam matrículas em seções de ensino; que auxiliam os alunos nas pesquisas em bibliotecas; orientam pesquisas bibliográficas; dirigem ou secretariam unidades, departamentos e seções; processam e auditam documentos, informações e contas; gerenciam espaços institucionais; prestam atendimento médico e ambulatorial; controlam folhas de pagamentos e tramitação de processos; dirigem comissões, coordenações e grupos de trabalho; representam a universidade; mantém laboratórios; fazem pesquisas laboratoriais; restauram patrimônios materiais e imateriais; proporcionam as condições para o ensino, a pesquisa e a extensão; coordenam projetos e eventos, enfim, fazem a “engrenagem” universitária girar. Essa heterogeneidade de atividades exigiu dos servidores, como já dito, um esforço no sentido da apropriação da natureza do seu trabalho e das finalidades da universidade.

O Estatuto da UFMG apresenta uma visão restrita das atividades dos servidores, indicando que cabem a eles, segundo o Art. 83, atribuições “relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais” (UFMG, 1999) e as inerentes ao exercício de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência na própria instituição. Portanto, são tidas como atribuições que, em seu aspecto geral, se limitam

ao suporte às atividades finalísticas da instituição, sendo desconhecida ou mesmo omitida uma gama de outras atribuições que não se restringem ao apoio, mas que se relacionam diretamente aos fins, ou são os próprios fins, como, por exemplo, atividades de pesquisa e extensão. Esta visão é ampliada no PCCTAE, em seu Art. 8º, citado anteriormente. As atividades envolvem planejamento e avaliação e, neste sentido, são portadoras de, ou mesmo impõem, uma apreensão e reflexão consciente, orientada para um fim.

Obviamente que, até chegar a este patamar de compreensão do seu lugar na instituição universitária, os servidores tiveram que empreender uma trajetória marcada por avanços e retrocessos, permeada por mediações de diferentes naturezas em um ambiente pouco favorável, determinadas pelos debates com os sucessivos governos e com as diferentes concepções do Estado. Além disso, uma trajetória marcada pela importância que, em decorrência dessas concepções, é atribuída aos servidores técnico-administrativos das universidades, e no próprio interior destas, em função da permanência de uma hegemonia que, legitimando determinados saberes, deslegitima outras práticas e vivências sociais. A pouca autonomia que os servidores têm na execução de suas próprias atividades, determinada por rígidos esquemas hierárquicos, a rotina e a padronização de procedimentos, a necessidade da obediência a normas, impõem limitações a uma compreensão mais ampla do seu trabalho. Há pouca margem para definir o conteúdo do próprio trabalho e a direção que ele tomará, dentro de uma política mais geral, desfavorecendo a identificação deste com os fins da universidade.

O Papel da organização dos servidores

As primeiras iniciativas de organização dos servidores na UFMG datam de 1961, quando é fundada uma associação de servidores na Faculdade de Medicina. Em abril de 1974, um grupo de servidores docentes e técnico-administrativos funda a Associação dos Servidores da UFMG (ASSUFEMG), de caráter assistencial, cultural e colaborativo – modelo este comum entre as entidades de servidores públicos da época, como também foi o caso da FASUBRA, criada em dezembro de 1978. A partir da década de 1980, a ASSUFEMG passou a assumir, pela vontade política de seus associados, um caráter

marcadamente político-sindical, transformando-se verdadeiramente em organização sindical e principal responsável pela organização dos movimentos reivindicatórios dos servidores técnico-administrativos da UFMG até meados da década de 1990. Neste sentido, teve papel fundamental em momentos históricos de lutas da categoria, em um contexto marcado pela retomada das lutas das classes populares e operárias, mesmo sendo negado aos funcionários públicos o direito — como o reconhecimento do Estado — de sindicalização. Boito Jr. (1991, p. 64) destaca o crescimento vertiginoso do que ele chama de *sindicalismo da classe média*, representado pelas entidades do funcionalismo público que se desenvolvia externamente ao sindicalismo oficial, tutelado pelo Estado. Segundo o autor, tais estruturas:

“Mostraram que o sindicato pode ser representativo sem a carta sindical, pode manter-se financeiramente sem o recolhimento de contribuições sindicais compulsórias e pode forçar o patronato a negociar sem a muleta do sistema de datas-base e da mediação e tutela da justiça do trabalho.

No âmbito das Universidades Federais, a primeira greve nacional ocorrerá em 1982, a partir de uma reunião ocorrida em Belo Horizonte, entre a direção da FASUBRA e representantes das associações de base — em um total de dezesseis — que aprovam a “Declaração de Belo Horizonte”, documento que, segundo Fonseca (1996, p. 97), seria o “primeiro documento de orientação política de alcance nacional produzido e encaminhado pela Federação.” Já em 1984, no interior da FASUBRA, no primeiro congresso da entidade, as oposições conseguem se eleger, com apenas um voto de diferença, em um quadro adverso e de manobras evasivas e protelatórias da diretoria de então. Operam-se na Federação sensíveis e históricas mudanças de rumos e diretrizes, passando a assumir, também, uma postura de caráter sindical. A FASUBRA Sindical (2024, p. 8) considera que

“o primeiro Congresso Nacional da FASUBRA realizado em janeiro, em Natal-RN, é um marco histórico nesta Federação. A partir desse Congresso, a FASUBRA passou a ser representada por uma Direção que assegurava a diversidade regional e política do conjunto da Categoria, passando a ter uma atuação classista. Foi neste período que a luta dos trabalhadores(as) encampou bandeiras

como a democracia nas Universidades; a afirmação da identidade para os(as) trabalhadores(as) técnico-administrativos(as); a luta por melhores salários e por condições de trabalho e a defesa de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 1984, tanto o movimento dos servidores técnico-administrativos quanto os docentes, através de suas instâncias sindicais, farão forte resistência ao anteprojeto do Grupo Executivo para a Reformulação do Ensino Superior (GERES), de caráter privatista do ensino superior, mesmo apresentando uma tabela salarial bastante atraente. Na sequência, a ASSUFEMG participará, de forma destacada, na luta pela isonomia com as universidades fundacionais, pela implantação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), de 1987, e nas lutas travadas no contexto do processo constituinte.

A partir de 1988, inicia-se amplo debate a respeito da estrutura sindical no interior da Federação, partindo da situação de suas diferentes bases de sustentação. Nessas bases, a permanência de um modelo híbrido, sindical e assistencial, era ainda uma realidade. Este modelo assistencial buscava criar alternativas ao aviltamento, principalmente, das condições salariais dos servidores. Na UFMG, esse debate foi precedido de uma série de atividades preparatórias e publicações específicas sobre o tema. Assim é que de 28 a 30 de outubro de 1992 realiza-se o I Congresso dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino Superior de Belo Horizonte, na Escola de Belas Artes da UFMG, com a participação de 211 trabalhadores credenciados. O debate central foi polarizado em torno de uma definição: a criação de um sindicato próprio ou a transformação da ASSUFEMG em entidade sindical.

Após intensos debates e intervenções que se sucederam, foi vencedora a primeira proposta e eleita uma diretoria provisória, com mandato de 180 dias. Fundado o Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), este passou a ser a referência política e organizacional dos servidores, apesar de algumas controvérsias. A própria ASSUFEMG realizaria estudos e seminários²⁰ e aprovaria, em 1994, a sua transformação em sindicato já que, na avaliação dos defensores da proposta,

²⁰ Jornal da ASSUFEMG, março de 1994.

era necessário buscar “novos rumos que possam recuperar a força, história e espírito de luta da nossa categoria” (p. 3). Mas, a partir do final da década de 1990 o SINDIFES irá se consolidar, sendo hoje a principal referência política e organizativa da categoria.

A FASUBRA é uma organização de trabalhadores radicalmente democrática, não só na composição de sua diretoria, de forma proporcional qualificada, em que as correntes que defendem posições eventualmente minoritárias têm também a sua expressão na direção, mas também em relação aos fóruns internos de debate (plenárias, encontros regionais, grupos de trabalho e outros), abertos à participação das representações das entidades de base. Busca, desta forma, superar em sua prática cotidiana a distinção entre dirigentes e dirigidos. Constitui uma das principais federações do serviço público federal, respeitada por suas posições e propostas. Além do papel político e de representação classista desempenha importante função de informação e formação na construção de elementos que possam potencializar aos seus filiados a compreensão do lugar do servidor público e dos trabalhadores em educação, instrumentalizando-os para os sucessivos enfrentamentos. É através da reflexão crítica feita em relação ao papel que é destinado historicamente aos servidores públicos, aos trabalhadores da educação, às relações desses com o Estado e o Governo, à própria educação, às universidades e às relações internas desta, aos hospitais universitários, dentre outros, que alcançou o reconhecimento de ser um ator privilegiado para estes debates, que se estende para as entidades de base, ainda que com particularidades. E esta crítica, conforme Gramsci (1916) pode ser entendida como:

“ Um eu que se opõe aos outros, que se diferencia, e que, tendo criado para si mesmo uma finalidade, julga os fatos e os eventos não só em si e para si, mas também como valores de propulsão ou repulsão. Conhecer a si mesmo significa ser si mesmo, ser o senhor de si mesmo, diferenciar-se, elevar-se acima do caos, ser um elemento de ordem, mas da própria ordem e da própria disciplina diante de um ideal. E isso não pode ser obtido se também não se conhecem os outros, a história deles, a sucessão dos esforços que fizeram para ser o que são, para criar a civilização que criaram e que nós queremos substituir pela nossa (Il grido del popolo, 1916, p. 2).

Para Gramsci, a superação do senso comum, como incorporação acrítica, ocasional e desagregada, que permite a adesão a uma ideologia dominante, deveria ser superada primeiro através da crítica ao próprio senso comum, resgatando o núcleo de bom senso e, segundo, através da crítica à filosofia dos intelectuais que sustentam tal ideologia. Em sua concepção, isso exige uma elevação cultural das massas, para a qual a participação dos intelectuais orgânicos ao lado dos trabalhadores é essencial. Ambos — a elevação cultural e a presença de intelectuais orgânicos — são indispensáveis na disputa pela hegemonia.

Na abordagem gramsciana, os intelectuais orgânicos cumprem, não só uma importante função dirigente e organizativa, mas também um papel no campo da elaboração teórica e ideológica que, coincidindo com a prática, possa traduzi-la conceitualmente como uma compreensão das relações sociais e indiquem caminhos para uma virada em direção ao proletariado revolucionário. A vinculação orgânica e real dos intelectuais às classes subalternas é um requisito indispensável, pois a formulação teórico-filosófica a respeito da classe e seu papel como sujeito fundamental são indissociáveis; ou seja, os intelectuais não possuem uma consciência de classe que os distingue do operário e que são que apenas instrumentos da transformação social, mas sim que figuram como protagonistas, por excelência, desta transformação.

Os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação conseguiram criar, talvez até mesmo pela sua inserção em um ambiente educacional, diferentes e múltiplos intelectuais orgânicos, para as diferentes necessidades organizativas impostas pela luta, conscientes de suas funções e do vínculo destas com as contradições que se apresentavam para sociedade. Essa é, seguramente, uma das principais características do movimento dos servidores das universidades. Coutinho (2011, p. 18) admite que nas instituições do próprio Estado, incluindo as universidades, ocorrem confrontos de posições que são “um campo de luta pela hegemonia cultural de determinados projetos de conservação ou de transformação social”. É justamente nesse campo privilegiado da produção e reprodução do saber que os trabalhadores técnico-administrativos buscaram se inserir, comprometendo-se com a construção de uma identidade própria — o projeto de carreira — e com a compreensão a respeito da

universidade, consolidada no projeto *Universidade cidadã para os trabalhadores*. Ambos projetos consolidam referências materiais que, elaboradas nos marcos do sistema existente, objetivam qualificar a categoria para a crítica das polarizações entre saber e fazer, entre pensar e produzir, entre produção e consciência, entre atividade-meio e atividade-fim, em um processo que busca estabelecer uma compreensão conceitual a partir da realidade concreta vivenciada pelos servidores.

No campo do debate educacional e em torno das pautas políticas, e até mesmo corporativas, os servidores das universidades, através de suas entidades, conseguiram se impor de forma qualificada nessa arena multifacetada e atravessada por interesses diversos. O Estado, na acepção adotada neste texto, pode ser concebido como um espaço de permanente disputa de projetos, ideias, interesses cujo objetivo é a inserção, nesse mesmo espaço, de concepções que concretizem e impulsionem posições que os grupos sociais, organizações, associações, partidos, sindicatos, julguem importantes para os seus projetos de curto, médio e longo prazo. No contexto do Estado, a assimilação, e consequente introdução de tais posições, depende de uma gama de situações, de correlações de forças e de uma correta avaliação conjuntural e estrutural que, embora não seja garantia de êxito, permite uma compreensão com maior margem de acerto.

Considerações finais

Procuramos argumentar que os servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG empreenderam uma trajetória que, a partir dos anos 1980, é marcada não só pela busca da apreensão e compreensão da natureza de suas atividades, mas também pela superação de sua subalternidade e pelo entendimento de sua relevância para o alcance dos objetivos institucionais, como sujeitos necessários aos processos de ensino, pesquisa e extensão. Esse é um longo caminho que, transitando entre o econômico-corporativo e o ético-político, na visão gramsciana, apresentou contradições e mediações, sendo ainda uma construção que se opera diuturnamente, tanto no nível das medições impostas pelo processo político mais amplo – no Estado, no Governo e na universidade – que é inerente à própria condição de subalternidade e de disputa de projetos antagônicos em busca da hegemonia, como no nível das

relações cotidianas de trabalho, em que o poder que condiciona tais relações se manifesta ora de forma clara, ora de forma difusa.

A extensa bibliografia sobre o processo de constituição da universidade brasileira nos informa que ela foi — e ainda é, em menor grau — um projeto de e para as classes dominantes, que tem como objetivo produzir e reproduzir práticas e interesses consequentes aos interesses, tanto materiais como ideológicos, destas mesmas classes. Mas, como aparelho privado de hegemonia, a universidade é também, na compreensão de Gramsci, de acordo com Coutinho (2007), um espaço de disputa e construção de consensos e debates em torno dos inevitáveis dissensos. Nesse contexto, torna-se evidente que a legitimação e a aceitação de outro ator, necessário, na universidade, não acontecerão sem disputas, afirmações e reafirmações diuturnas.

Referências

BOITO JÚNIOR, Armando (org.). **O Sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BRASIL. Decreto nº 167, de 17 de maio de 1935. Aprova os estatutos da Universidade de Minas Geraes. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-167-16-maio-1935-498576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Lei Estadual nº 956, de 7 de setembro de 1927. Cria a Universidade de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/956/1927/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: UNESP, 2001.

COUTINHO, Carlos Néelson. **Cultura e sociedade no Brasil**: ensaios sobre ideias e formas. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

COUTINHO, Carlos Nélson. **Gramsci**: um estudo sobre o seu pensamento político. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

CRUZ, R. N. **et al.** Mapa do invisível: hierarquias sociais e universidade. In: MAYORGA, C. (Org.). **Universidade cindida, universidade em conexão**: ensaios sobre democratização da universidade. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. p. 71-91.

DEL ROIO, Marcos. Gramsci e a emancipação do subalterno. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 29, p. 63-78, nov. 2007.

FASUBRA. **Memorial linha do tempo**, 30 anos FASUBRA Sindical. Brasília: FASUBRA, n. 1, Biênio 2009-2011. Disponível em: https://fasubra.org.br/wp-content/uploads/2016/10/revista_fasubra.pdf. Acesso em: 8 ago. 2024.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ/NAU, 1996.

FRANÇA, Bárbara Heliadora. **Barnabé**: consciência política do pequeno funcionário público. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1990.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação Técnico-Administrativos em Educaçãona UFMG**: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida. 2011. 234 f. Dissertação (Mestrado em Educação Conhecimento e Inclusão) — da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000, v. 2 e 3.

GRAMSCI, Antonio. **Cuadernos de la carcel**. México: Ediciones Era/Universidad Autonoma de Puebla, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Os intelectuais e a organização da cultura**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1982.

GRUPPI, Luciano. *O conceito de hegemonia em Gramsci*. Rio de Janeiro: Graal, 1978.

IL GRIDO DEL POPOLO. Turim, Itália. 29 jan. 1916, p. 2.

JORNAL DA ASSUFEMG. Associação dos servidores da UFMG. Belo Horizonte. mar. 1994.

MAYORGA, Cláudia (org.). *Universidade cindida, universidade em conexão*: ensaios sobre democratização da universidade. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

SANTOS, Luiz Alberto dos. *Reforma administrativa no contexto da democracia*: a PEC 173/95, suas implicações e adequação ao Estado brasileiro. Brasília: DIAP e Akro Advice Editorial, 1997.

SOUZA, Hilbert Davi de Oliveira. *O caráter híbrido das relações de trabalho no setor público no Brasil*: clientelismo e flexibilização do trabalho na esfera pública. 2013. 88 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2013.

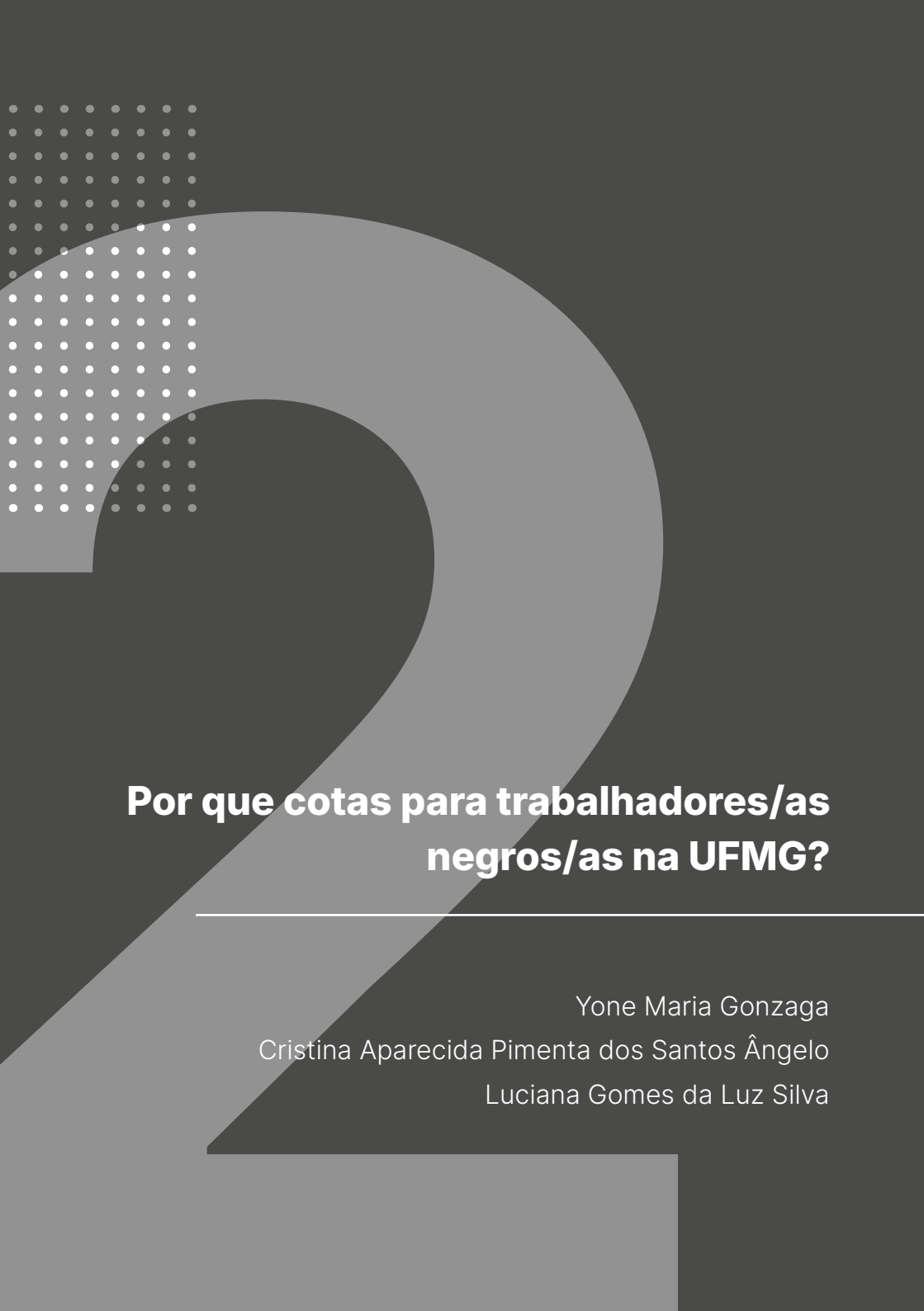
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Resolução nº 4 de 1999. Aprova o novo Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG/Estatuto>. Acesso em: 10 jun. 2024.

VALLE, Arthur S.; VIEIRA, Isa Paula R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. In: SAMPAIO, Jáder dos Reis (org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 49-113.

VALLE, Arthur S.; VIEIRA, Isa Paula R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. In: SAMPAIO, Jáder dos Reis (org.). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social*: estudos contemporâneos II. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p. 39-78.

VIEITEZ, Candido Giraldez; BARONE, Rosa Elisa Mirra. *Educação e políticas públicas*: tópicos para o debate. Araraquara: Junqueira & Marin Editores, Rio de Janeiro: 2007.

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. Sociedade civil e Gramsci: desafios teóricos e práticos. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 109, p. 5-30, jan./mar. 2012.



Por que cotas para trabalhadores/as negros/as na UFMG?

Yone Maria Gonzaga
Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo
Luciana Gomes da Luz Silva

Como citar este capítulo

Gonzaga, Yone Maria; Ângelo, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos; Silva, Luciana Gomes da Luz. Por que cotas para trabalhadores/as negros/as na UFMG?. In: Silva, Denise Bianca Maduro (org.). *O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação*: aportes para a construção de uma universidade democrática. Belo Horizonte: Editora Selo FaE, 2024. p. 48-64.

2

O debate político sobre os/as trabalhadores/as¹ negros/as no serviço público tem ganhado maior centralidade na última década, impulsionado pela ação dos Movimentos Sociais Negros em denunciar as desigualdades raciais e as discriminações no campo do trabalho como sequelas do modelo de organização do Estado Brasileiro e do racismo. As demandas apresentadas pela militância negra e os dados estatísticos coletados — sobretudo durante a década de 1990, por pesquisadores e órgãos oficiais — comprovaram a veracidade das denúncias e forçaram o Estado a se reconhecer racista e a desenvolver políticas públicas para mitigação do problema.

Ademais, ampliou-se a demanda por políticas afirmativas como medidas reparatórias às iniquidades sofridas pela população negra e, nesse bojo, temos a emergência da Lei nº 12.990 de 2014, que garante a reserva aos candidatos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, controladas pela União.

¹ Neste capítulo, o termo trabalhador(a) deve ser considerado sinônimo de servidor(a).

Embora haja um discurso de que os concursos são democráticos porque são públicos, estudos vêm confirmando aquilo que os Movimentos Sociais Negros sempre afirmaram: a possibilidade de a população negra ter condições de concorrer igualitariamente, ser aprovada, obter mobilidade funcional e acessar os postos nos mais altos escalões é ínfima.

Pesquisa realizada em 2022 pela ONG República.org sobre servidores negros no Executivo Federal revela que a representatividade desse grupo reduz à medida que aumentam a importância e a remuneração do posto na administração pública. Ao se analisar o cargo mais elevado na hierarquia do serviço público no Executivo Federal, o de direção e assessoramento superior de nível 6 (DAS-6), continha apenas 35 dos 240 postos ocupados por pretos e pardos, ou seja, 14,58%.

Além disso, a interseccionalidade entre gênero e raça fica explícita quando se compara o rendimento de homens brancos e mulheres negras no serviço público. Elas continuam na base da pirâmide, assim como na iniciativa privada.

Em relação aos servidores docentes, observa-se que grande parte das universidades federais não cumprem a legislação vigente, segundo demonstram os dados da pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que evidenciam que, nos primeiros cinco anos de vigência da política afirmativa, em 34 instituições, nenhum candidato negro optante pelas cotas raciais havia sido aprovado.

Ainda assim, a pesquisa indica que a aprovação da lei tem sido benéfica para a população negra pois, em 2008, seis anos antes do início da vigência da Lei de Cotas, 29% das pessoas que ingressaram no serviço público federal eram negras. Em 2020, esse percentual alcançou 43%. Embora a elevação percentual seja significativa, é preciso observar em que cargos as pessoas negras estão acessando o serviço público.

Política de ações afirmativas: conceito, objetivos e a Lei nº 12.990/14.

A política de ação afirmativa busca incluir e garantir direitos aos grupos que cotidianamente vivenciam situações de exclusão e desigualdades, frutos da

desvantagem histórica, produzidas e herdadas de uma estrutura socioeconômica contraditória (Vinagre, 2009). Neste sentido, as ações afirmativas constituem o conjunto de políticas, no âmbito público ou privado, que objetivam combater as diversas formas de discriminações — que se pautam na raça, etnia, religião, classe social, gênero, orientação sexual etc. —, bem como reduzir os efeitos e as consequências de práticas de discriminação e preconceito engendradas ao longo da história (Munanga, 2001; Feres Júnior; Campos, 2016).

A implementação dessas políticas justifica-se quando a igualdade formal² mostra-se insuficiente para proporcionar efetiva justiça social às minorias — vítimas da discriminação estrutural da sociedade. Além da inclusão, a política de ação afirmativa apresenta mais quatro objetivos: a promoção da mobilidade social ascendente; a viabilização de igualdade de oportunidades entre os indivíduos; a eliminação dos efeitos das desigualdades estruturais; e o favorecimento da diversidade e pluralidade nos espaços, no âmbito público e privado (Gomes, 2007).

Sendo assim, essa política tem natureza coletiva e a finalidade de proporcionar a reversão do quadro material e simbólico, além de proteger os direitos dos grupos historicamente discriminados, por meio de enfrentamento e remoção de barreiras materiais e simbólicas, construídas e impostas pelos sistemas de opressão que estruturam a sociedade. (Gonzaga, 2017; Marçal, 2018).

As ações afirmativas podem assumir diversas configurações, dentre as quais se assinalam: a definição de um quantitativo de vagas a serem ocupadas por públicos específicos — em universidades; instituições públicas; organizações do terceiro setor ou mesmo em empresas privadas; criação de programas de bonificações; especificação de recompensas, sejam materiais e/ou pecuniárias; além da estipulação de critérios mínimos de participação de determinados perfis de pessoas em instituições políticas ou de representação coletiva (Campos *et al.*, 2018).

Após o processo de (re)democratização do Brasil, coroada com a promulgação da Constituição de 1988, o primeiro grupo que obteve previsão de reserva de vagas

2 Garantia dada pelo ordenamento jurídico de que todos são iguais perante a lei.

para ingresso no funcionalismo público foi o das pessoas com deficiência. Esta ação afirmativa teve previsão legal no artigo 37, inciso VIII da Carta Magna; e em duas legislações federais: a Lei nº 7.853/1989 e a Lei nº 8.112/1990 (Volpe; Silva, 2016).

As ações afirmativas com recorte racial no serviço público vão surgir apenas na década de 2000, sob influência da Conferência de Durban³ e da pressão das organizações antirracistas, sobretudo do Movimento Negro e do Movimento de Mulheres Negras que denunciavam a exclusão de boa parte da população negra do mercado de trabalho. Diante deste contexto, intensificaram-se, pelo país, propostas de cunho afirmativo, com recorte racial, no campo educacional e no mercado de trabalho (Ângelo, 2022).

Isso ocorreu porque se percebeu que ambos os campos eram áreas em que a desigualdade pautada na raça era expressiva, ou seja, apresentavam-se disparidades que impactavam o contexto social, econômico, político e cultural da sociedade brasileira (Volpe; Silva, 2016).

Em 2014, por meio da edição da Lei Federal nº 12.990/2014, instituiu-se a reserva de vagas para pessoas negras em concursos realizados no âmbito do Governo Federal, a qual ficou conhecida como Lei de Cotas no Serviço Público. Em seu Art. 1º, determina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos a nível federal e em âmbito do Poder Executivo, desde que a quantidade de vagas constante do edital seja igual ou superior a três (Brasil, 2014).

Destaca-se que a lei estabelece como um ato facultativo das pessoas negras a inscrição no certame para concorrer à reserva de vagas, ou seja, um direito dos candidatos e candidatas negros e negras em inscrever-se ou não no concurso público para concorrer nessa modalidade. Ressalta-se, ainda, o fato de não haver qualquer distinção de prova e conteúdo do certame aos que concorrem às vagas reservadas, comparativamente à ampla concorrência.

3 A Conferência de Durban, realizada em 2001, foi a terceira Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância. O evento ocorreu na África do Sul, entre 31 de agosto e 8 de setembro, e contou com a participação de mais de 16 mil pessoas de 173 países (Marçal, 2018).

A lei prevê, também, a concorrência simultânea às vagas destinadas à ampla concorrência e à cota. Sendo assim, como bem destacou Santos (2015), as pessoas negras, mesmo que inscritas para reserva de vagas, se aprovadas dentro do número de vagas da ampla concorrência, não serão computadas no preenchimento das vagas destinadas à cota. Essa simultaneidade na concorrência das vagas viabiliza maiores possibilidades de acesso.

Assim como o ordenamento jurídico previa cotas nas instituições públicas de ensino, a Lei nº 12.990/2014 continua sendo pauta de disputa, principalmente, para cargos de relevância social e maior retorno financeiro, como os de magistérios no ensino superior. Este fato revela tanto os interesses das elites que organizam os certames, quanto os projetos de sociedade e de nação que privilegiam o grupo social formado pelas pessoas brancas. Por isso, não são raras as manifestações e ações que buscam deslegitimar e burlar a política e a legislação, a fim de se estabelecer a manutenção de privilégios ao grupo que historicamente acessa a alta hierarquia do serviço público: pessoas brancas, homens e oriundos da classe média (Ângelo, 2022; Filho, 2022).

Quase 10 anos da Lei nº 12.990 e seus reflexos

O artigo de Silva e Lopez (2021) expõe um panorama inicial e indicativo, entre os anos de 1999 e 2020, referente à distribuição de pessoas negras nos cargos do serviço público civil de âmbito federal. A referida pesquisa se fundamentou nos dados estatísticos disponibilizados pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), que tem como finalidade a gestão de informações do quadro de trabalhadoras e trabalhadores do Governo Federal.

A pesquisa constatou que, ao longo de 22 anos, — no intervalo entre os anos de 1999 e 2020 — as pessoas brancas permaneceram sendo a maioria a ocupar cargos públicos civis do Executivo Federal. Neste período, observou-se um aumento de 4,3% de pretos e pardos na ocupação de cargos públicos civis do Executivo Federal — era 30,8% em 1999 e passou a 35,1% em 2020. Foi identificado um aumento de 8,4%, neste mesmo período, no que concerne ao percentual de acesso de pessoas brancas aos cargos preenchidos por civis do Poder Executivo Federal. Em 1999, o percentual

era 48,2%. Já no ano de 2020, esse passa para 56,6%. Portanto, pode-se concluir que houve um aumento de pessoas negras e de brancas no serviço público civil do Poder Executivo Federal. Porém, o maior aumento percentual foi relativo a pessoas brancas (Silva; Lopez, 2021).

A partir do ano de 2014, após a promulgação da Lei de Cotas no Serviço Público, identifica-se uma tendência de ampliação de pessoas negras no serviço público do Poder Executivo Federal. Segundo os dados apresentados por Silva e Lopez (2021), entre os anos 2000 e 2013, o maior o percentual de pessoas negras que ingressaram no serviço público civil do Poder Executivo Federal foi de 32,3% no ano de 2013, um ano antes da promulgação da Lei de Cotas no Serviço Público Federal. Este percentual foi inferior no ano de 2015, período em que houve o menor porcentual de integrantes negros, 37,5%, que ingressaram no funcionalismo público federal, após a publicação da Lei nº 12.990/2014 (Silva; Lopez, 2021).

No entanto, a pesquisadora Silva (2023) destaca os efetivos obstáculos que se observam na realidade para efetivação desta política. Trata-se do fato de que o percentual de pessoas negras no serviço público federal, 37,5%, ainda permanecer inferior ao percentual da força de trabalho de pessoas negras a nível nacional, 55,4%. Além disso, evidencia-se a falta de sucesso na promoção da diversidade racial em todos os cargos e carreiras a nível federal. Neste contexto, a pesquisadora destaca que as pessoas negras, que ocupam cargos de nível superior, correspondem a 27,3%.

A pesquisa mencionada destaca três pontos que devem ser considerados para o monitoramento da Lei de Cotas no Serviço público: 1) a redução da subnotificação racial em diversas carreiras — entre as quais se destaca as de diplomata, procurador da fazenda e a de professor do magistério superior; 2) a constatação de que, em todas as carreias que tiveram concurso com reserva de vagas, houve um aumento de servidores públicos negros — no entanto, a pesquisa indica que esse aumento é insuficiente para promover mudanças significativas no perfil racial ; 3) a observação de que muitas das carreiras de maior remuneração e prestígio social, não foram impactadas pela Lei nº 12.990/2014, devido à ausência de concursos públicos ao longo dos quase 10 anos de sua vigência (Silva, 2023).

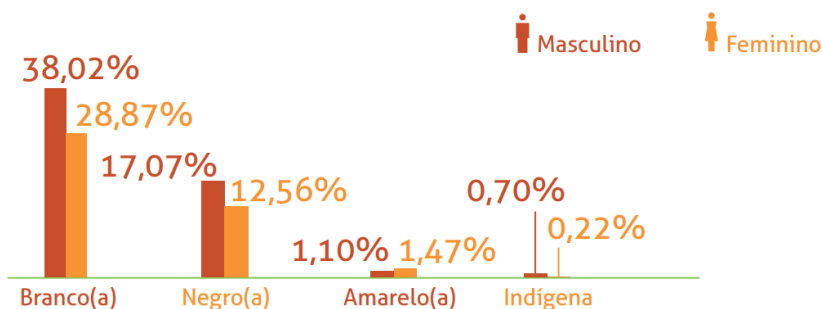
Neste íterim, um outro ponto que merece destaque é o percentual de trabalhadores negros em cargos comissionados e em função de direção, chefia e assessoramento. Nesse contexto, observa-se, nas repartições públicas, que a presença de trabalhadores negros e mulheres em instâncias de maior poder de decisão e de maior **status** social são menores, se comparada à população branca e de homens. Em outras palavras, percebe-se um menor percentual de mulheres e menos ainda de pessoas negras nos altos escalões da Administração Pública, se comparada à média desses contingentes na população brasileira.

Conforme a Lei Federal nº 8.112/1990, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, em autarquias e fundações públicas, os cargos comissionados são de livre nomeação e exoneração. Sendo assim, a exemplo das funções de direção, chefia e assessoramento, o preenchimento do cargo em comissão é um ato discricionário da autoridade competente, ou seja, depende da vontade, da oportunidade e da conveniência da Administração (Brasil, 1990). Na prática, o que se observa é que, na maioria das vezes, os dois primeiros requisitos — vontade e confiança — são os que mais influenciam a indicação e a escolha da pessoa que ocupará o cargo no alto escalão da Administração Pública. No entanto, não podemos ignorar que o racismo, que estrutura a sociedade, influencia nas decisões institucionais, pois está presente na ideologia, nas ideias, e na forma como as autoridades destas instituições percebem o mundo. Essa ideologia faz com que, no imaginário social, as pessoas brancas sejam vistas a partir do prisma da proatividade e da confiabilidade, e as pessoas negras como não tão confiáveis e proativas quanto a elas. Isso mostra mais uma das facetas do racismo institucional, que nem sempre é percebido, justamente pela sutileza que atua em termos individuais (Almeida, 2018; Ângelo, 2022).

Os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) apresentam o nível de responsabilidade e remuneração equivalente à sua numeração. Assim, os cargos níveis 5 e 6 são os mais altos na hierarquia dos cargos DAS; e os níveis de 1 a 4 são os mais baixos. Para ocupar estes cargos, não é exigida a submissão ao concurso, portanto, eles são de livre nomeação e livre exoneração (Silva e Lopez, 2021).

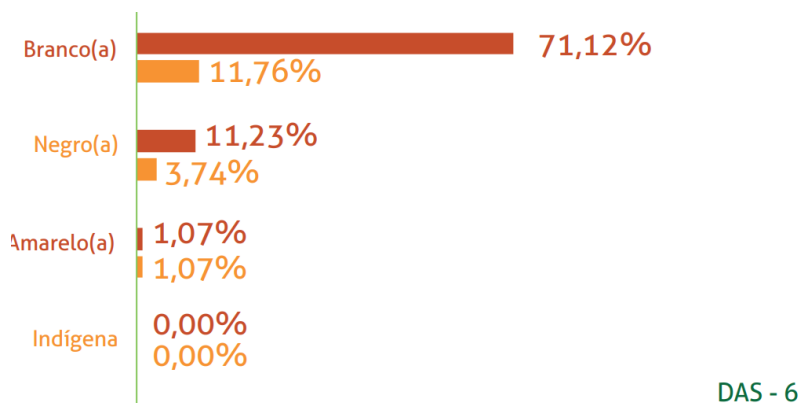
Os dados divulgados no documento Sumário Estatístico: servidores(as) por raça e cor, elaborado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) (2018), demonstrados no Gráfico 1, apontam que, em média, 29,6% dos cargos DAS são ocupados por pessoas negras, sendo 17,07% composto por homens e 12,56% por mulheres. Os mesmos cargos são ocupados por 66,89% de pessoas brancas, sendo 38,02% de homens e 28,87% de mulheres.

Gráfico 1 – Ocupação de cargos DAS por raça e sexo



Fonte: ENAP, 2018.

O Gráfico 2, retirado do mesmo documento, demonstra que, nos cargos DAS de nível 6, classificados como alto escalão, as pessoas negras estão em 14,97%, sendo 11,23% ocupados por homens negros e 3,74% por mulheres negras. No mesmo cargo, as pessoas brancas aparecem com a porcentagem de 82,88%, com percentual de 71,12% de homens e 11,76% de mulheres (ENAP, 2018).

Gráfico 2 – Ocupação de cargos DAS de nível 6 por raça/cor e sexo

Fonte: ENAP, 2018.

Segundo os dados apresentados por Silva; Lopes (2021), ver Tabela 1, no ano de 2020 a média de pessoas negras que ocupavam cargos DAS foi de 26,1%, sendo que 16,8% dos ocupantes eram homens negros e 9,3% eram mulheres negras. Este percentual se inverte significativamente em relação à população branca, que ocupou 67,6% dos cargos comissionados DAS, sendo que 42,1% destes eram ocupados por homens brancos e 25,5% por mulheres brancas.

Tabela 1 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020)

	DAS-1	DAS-2	DAS-3	DAS-4	DAS-5	DAS-6
Homem Branco	29,4	29,1	33,9	40,2	55,1	65,0
Homem Negro	20,9	20,1	15,3	17,1	14,4	13,3
Mulher Branca	26,6	30,3	31,1	29,1	20,6	15,4
Mulher Negra	14,7	15,0	13,6	8,2	4,1	1,3

Fonte: Silva; Lopez, 2021, p. 12.

Dessa forma, a promoção no serviço público não acontece na mesma proporção entre negros e brancos, mulheres e homens. Mesmo que ela ocorra pelo reconhecimento da competência e de seu trabalho, observa-se um empenho maior do trabalhador negro em relação ao trabalhador branco para o alcance deste cargo de confiança. Essa situação se agrava quando os marcadores sociais de raça e gênero estão associados. Conforme apontado pelos pesquisadores Duarte e Ferreira (2017), as relações políticas continuam sendo influenciadas pelo racismo estrutural, pela supremacia branca e pelas relações de gênero.

Em face do exposto, o contexto apresentado nos desafia a refletir sobre a forma como as desigualdades raciais se mantêm intrínsecas à estrutura organizacional e institucional e permanecem expressas na remuneração, na qualificação, no poder e na autoridade favorecida pelas carreiras, cargos e lugares de lotação.

A política afirmativa na UFMG: para romper com as desigualdades

Desde 2014, a UFMG vem realizando concursos observando a legislação de cotas, como destaca Ângelo (2022, p. 163). Entretanto, é necessário questionar se a política afirmativa tem atingido o objetivo de inclusão de pessoas negras em todos os cargos; e qual tem sido o ambiente e o clima organizacional encontrados pelos/as cotistas. Outra indagação necessária é se um ambiente que inclui as pessoas negras é, naturalmente, um ambiente acolhedor.

Essas perguntas nos remetem a um comentário feito por um trabalhador Técnico-Administrativo em Educação, negro, à pesquisadora Gonzaga (2017, p. 24). Segundo o trabalhador, “a universidade não está para nós [negros] enquanto estudantes, porque tudo aqui é muito, muito difícil”. Seguindo essa linha de reflexão, perguntamos: Qual é o lugar do/a trabalhador/a negro/a na UFMG? A universidade está estruturada para receber, incluir e acolher negros/as ou tudo continua muito difícil por aqui?

Historicamente, observamos que, no pós-abolição formal da escravidão, não foram implementadas políticas públicas que garantissem os direitos das pessoas negras. Além disso, considerando as universidades públicas, elas foram criadas para atender

as necessidades educacionais dos filhos da elite econômica no início do século XX. Assim, o mesmo padrão de exclusão que marcou o pós-abolição agora se reflete nas dificuldades enfrentadas pelas políticas de cotas raciais para a inclusão plena nas universidades. Esses fatos históricos ainda ecoam no cotidiano dos serviços públicos, onde a população negra, frequentemente, é relegada a funções socialmente subalternizadas e mal remuneradas.

Essa reiteração do lugar de subalternidade torna-se mais eloquente uma vez que, embora tenhamos na atualidade um arcabouço jurídico que obriga a inclusão da temática racial no cotidiano das instituições formadoras, observa-se o silenciamento e a dificuldade em tratar as questões étnico-raciais, como se registrou na pesquisa presente em Gonzaga (2017, p. 204): “Eu acho que a homofobia é mais complicada que a discriminação racial, é mais forte no Brasil” (fala de uma gestora autodeclarada branca).

Na mesma perspectiva, temos também a fala de um gestor autodeclarado branco, que alega que a universidade “precisa atender a todos. Questão de raça é interessante, mas não é a mais. Observo que a classe e a pobreza pesam mais para os estudantes cotistas”.

O discurso que todos/as são iguais na instituição, ou seja, o discurso de igualdade formal funciona como um elemento reprodutor das desigualdades, fortalecendo e encobrindo as discriminações, como revela Ângelo (2022, p. 227). A pesquisadora destaca as fortes relações de poder e a manifestação do racismo ao citar como exemplo o relato de uma trabalhadora TAE que estava participando de uma reunião de equipe: para brindar o final de ano e as realizações, a coordenadora convidou os presentes para fazerem um brinde. Distribuiu as taças para o grupo, menos para ela. Desconfortável e em silêncio, ela se retirou da reunião e ninguém se pronunciou quanto ao ocorrido como um ato de discriminação.

Situações de discriminação no ambiente de trabalho universitário também foram observadas por Silva (2021) em sua pesquisa, que teve como participantes trabalhadoras negras ingressantes por cotas. Vale ressaltar que a interseccionalidade entre raça e gênero coloca as mulheres negras em um lugar de maior desvantagem social. Dentro das instituições públicas, essas clivagens se revelam nos lugares ocupacionais e nos tratamentos degradantes que os/as trabalhadores/as negros/

as recebem, sobretudo em função da estética que não está em consonância com os padrões de beleza impostos pelas narrativas racistas, como se observa em (Silva, 2021, p. 133-134):

“ Eu trabalhava em lugares... assim... ambientes mais corporativos e tal, e às vezes eu sentia, por exemplo, eu era chefe, era coordenadora de uma empresa que eu trabalhei... um lugar onde a maioria das pessoas são brancas... bem assim, sabe? Olhavam para mim: “mas você é a chefe mesmo?” Aí... acho que juntava a coisa de ser negra e de ser mulher. Porque, além de ser branco... era masculino. “Você é chefe mesmo?” tipo, “tem certeza? Você estudou, para poder ficar aí, no cargo que você tá ocupando?” Eu ouvi essas perguntas, olhava, “é, eu estudei... fiz duas graduações, um mestrado, algum problema?” Nunca diretamente, né? As pessoas nunca fazem isso de forma direta, mas fazem, infelizmente. Aí, eu acho que junta... sempre vem as duas coisas casadas, sabe... a questão da cor e a questão de ser mulher (fala de uma TAE autodeclarada negra).

Situações como essas revelam o silenciamento sobre o papel social, político, cultural e econômico dos/as trabalhadores/as negros/as não apenas no país de modo geral, mas também na universidade. Além disso, nos alerta sobre a necessidade de a instituição ampliar os processos formativos sobre o tema, visando promover a consciência institucional acerca do direito intrínseco das pessoas negras ao respeito e à dignidade.

Esse silenciamento faz parte de um pacto narcísico que amplia “as vantagens da branquitude”, como nos diz a psicóloga Cida Bento que, desde os anos 1990, vem estudando o impacto do racismo nos ambientes organizacionais (Bento, 2009).

Pelo exposto, fica evidente o motivo de precisarmos de cotas para trabalhadores/as negros/as na UFMG e o quanto a instituição necessita empenhar esforços para romper com esses ciclos de desvantagens. Além disso, reitera o quanto as políticas afirmativas na modalidade de cotas raciais configuram-se como instrumento crucial de reparação histórica.

Todavia, para que a mudança cultural seja possível, é urgente repensar o papel da área de Gestão de Pessoas enquanto disseminadora dos valores institucionais e porta de

entrada dos/as servidores/as públicos, uma vez que é responsável pela elaboração do edital, por realizar os processos de seleção, por recepcionar e lotar os aprovados em concurso nos cargos e setores. Além disso, monitorar como essas pessoas são recebidas nos ambientes institucionais e as possibilidades que têm de ascensão dentro da carreira. De acordo com Souza (2016, p. 116):

“ A Lei necessita ser pensada na gestão governamental numa perspectiva macro, considerando como nas relações raciais brasileiras a discriminação racial encontra no ambiente do trabalho um ambiente fértil de discriminação que afeta negros, independentemente de serem incluídos por cotas raciais. Porém, no caso de concursos públicos, que asseguram reservas fixadas para grupos raciais discriminados, recai sobre os indivíduos servidores públicos mais um estigma: ser cotista.

A área de Gestão de Pessoas ocupa um lugar central nesse processo, pois uma instituição pública federal não pode se silenciar diante dos sofrimentos provocados pelo racismo institucional. A excelência no campo da produção acadêmica precisa estar equiparada em igual nível no campo da gestão das pessoas.

Assim, é necessário que a instituição invista em processos de formação continuada e em serviço sobre as relações étnico-raciais para todos os agentes públicos, pois fala-se muito sobre as cotas, na maioria das vezes de forma pejorativa, mas pouco se compreende sobre as dimensões políticas e reparatórias dessa política. Por isso, conhecer o processo sócio-histórico do país é fundamental. Ademais, é importante destacar o **corpus** normativo a partir das cotas, como: a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41, em defesa da Lei Federal nº 12.990/2014, a chamada Lei de Cotas; Lei nº 14.553/2023 que exige o preenchimento do pertencimento étnico-racial nos formulários da administração pública, torna-se uma demanda urgente.

A Lei nº 12990/2014 é uma política afirmativa, resultante da luta dos Movimentos Negros por direitos e justiça no campo do trabalho, inclusive de pessoas da UFMG. À área de Gestão de Pessoas, cabe ouvir as pessoas negras, pois os estudos mencionados no capítulo revelam um profundo sofrimento provocado pelas

discriminações nos ambientes de trabalho. O estigma associado às pessoas cotistas provoca diversos tipos de adoecimento.

Trata-se de tarefas importantes monitorar internamente a implementação da política afirmativa e verificar se os níveis de inclusão estão sendo atingidos e em quais cargos. Contudo, também é importante criar um ambiente afirmativo, um ambiente que reconhece e acolhe as diferenças, e que respeita os Direitos Humanos em prol da melhoria das relações de/no trabalho.

Considerações finais

A política afirmativa na modalidade de cotas raciais é um instrumento de reparação histórica à população negra por todo o processo de exclusão iniciado desde que foi sequestrada do solo africano para trabalhar como mão de obra não remunerada no Brasil. Todavia, para que essa política se torne perene, as instituições públicas de modo geral, e a UFMG de modo especial, precisam estar atentas à sua implementação, mas precisam também monitorar a sua efetividade, o que significa dizer que a área de Gestão de Pessoas deve acompanhar os ingressantes por cotas em seus locais de trabalho.

Não basta apenas lotar as pessoas nos órgãos/setores, é preciso garantir um ambiente inclusivo e afirmativo, onde as pessoas negras se vejam representadas e tenham oportunidades iguais na carreira. Desta forma, os/as cotistas se sentirão reconhecidos como capazes e potentes. Além disso, enquanto instituição pública, isso não se traduz como benefício para as pessoas negras, mas como dever institucional, democrático e ético.

Referências

ALMEIDA, Silvio. **Racismo e Ideologia**: o que é racismo estrutural. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pimenta dos Santos. **Política de Ações Afirmativas**: reflexões sobre a inclusão e mobilidade social a partir de trajetórias de mulheres negras trabalhadoras da carreira de Técnico Administrativo em Educação — TAE na UFMG. 295 f. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-raciais) — Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, 2022.

BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida (org.). **Psicologia Social o Racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2009. p. 25-57.

BRASIL. **Lei nº 12.990**, de 9 de junho de 2014. Brasília: Presidência da República, 2014.

BRASIL. **Lei nº 14.553**, de 20 de abril de 2023. Brasília: Presidência da República, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

CAMPOS, Luiz Augusto; FRANÇA, Danilo; FERES JUNIOR, João. Relatório das desigualdades de raça, gênero e classe, **Gemaa**, Rio de Janeiro, IESP/Gemaa UERJ, n. 2, p. 1-18, 2018.

DUARTE, Evandro Pizza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, v. 17, n. 70, p. 99-235, out./dez. 2017.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). **Sumário estatístico: servidores(as) por raça/cor** — jul. 2018. Brasília: ENAP, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3259/1/Servidores_ra%c3%a7a_cor_informe.pdf>. Acesso em: 03 set. 2024.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 99, p. 257-293, 2016.

FILHO, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias. **Branquitude e Política de Cotas para docentes nas universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia**. 178 f. Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-raciais) — Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, 2022.

GOMES, Joaquim Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In: SANTOS, Sales Augusto dos. **Ações afirmativas e combate ao racismo na América Latina**. Brasília: MEC, 2007. p. 47-82.

GONZAGA, Yone Maria. **Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG**. 225 f. Tese (Doutorado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico administrativos em Educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente reproduzida**. 224 f. Dissertação (Mestrado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). **Mapa das ações afirmativas: atlas do estado brasileiro**. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/filtros-series/41/cor-raca>. Acesso em: 4 abr. 2024.

MARÇAL, José Antônio. Política afirmativa no Brasil: uma luta histórica do Movimento Negro. In: SANTOS, Juliana; COLEN, Natália; JESUS, Rodrigo Ednilson de (org.). **Dois décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. p. 21-34.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

SILVA, Luciana Gomes da Luz. **Trabalhadoras negras da Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12990/2014**. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Félix Garcia. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)** Nota Técnica. Brasília: IPEA, 2021.

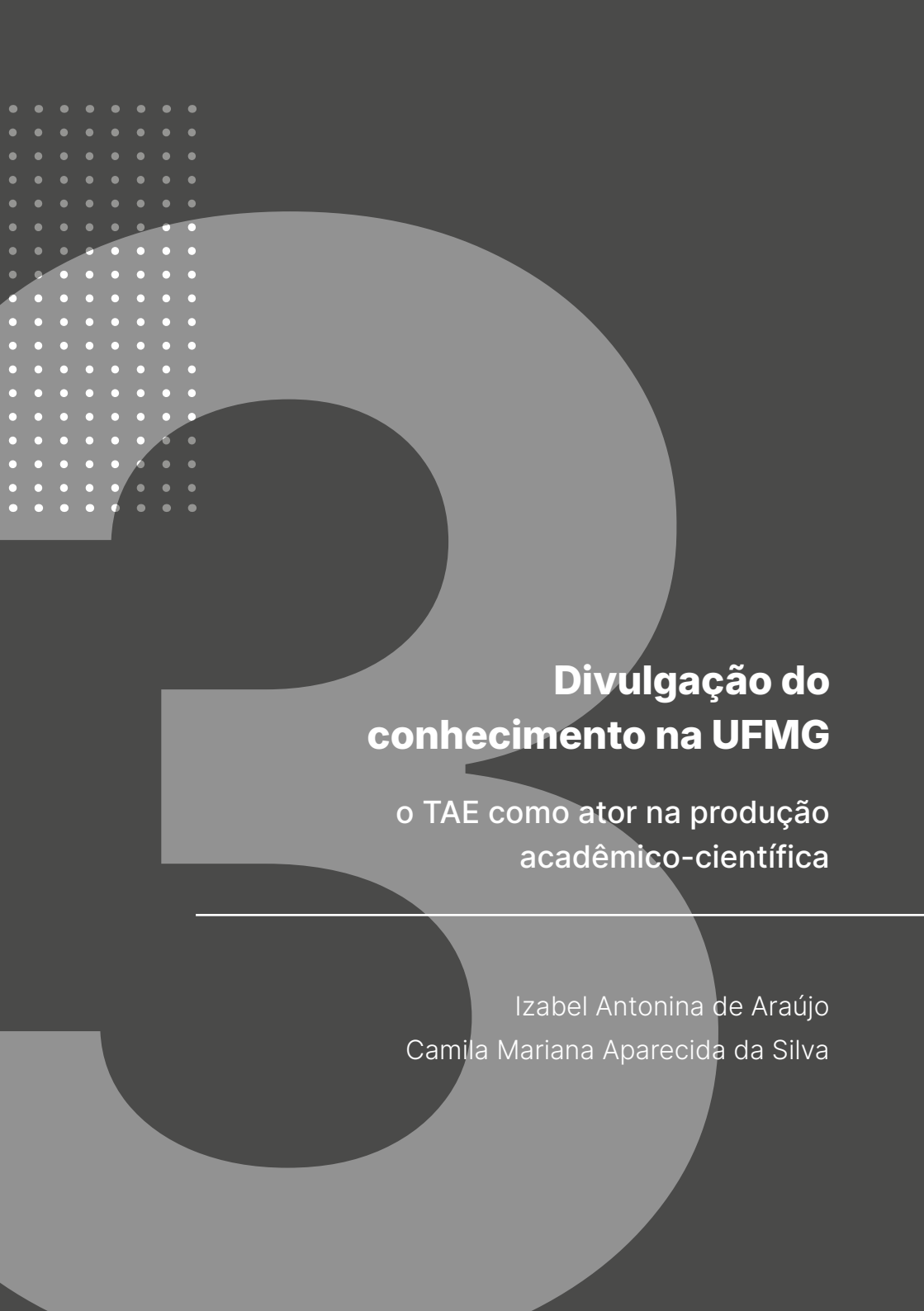
SILVA, Talita Dias. **Ingressantes no Executivo Civil Federal: uma análise no contexto da Lei de Cotas no Serviço Público**. Brasília, DF: IPEA, 2023.

SANTOS, Helena Medeiros Martins. A reserva de vagas para negros em concurso público e a Lei 12990/2014. **Justiça & Cidadania**, Rio de Janeiro, n. 174, 2015.

SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo**: dois anos. São Paulo: SMPPIR, 2016.

VINAGRE, Marlise. Liberdade, democracia e intolerância religiosa. **In**: SANTOS, Ivanir; ESTEVES FILHO, Astrogildo (org.). **Intolerância Religiosa X Democracia**. Rio de Janeiro: CEAP, 2009.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Tatiana Dias. **Reserva de vagas para negros na administração pública**: relatório de pesquisa. Brasília, DF: IPEA, 2016.



Divulgação do conhecimento na UFMG

o TAE como ator na produção
acadêmico-científica

Izabel Antonina de Araújo
Camila Mariana Aparecida da Silva

Como citar este capítulo

Araújo, Izabel Antonina de; Silva, Camila Mariana Aparecida da. Divulgação do conhecimento na UFMG: o TAE como ator na produção acadêmico-científica. In: Silva, Denise Bianca Maduro (org.). *O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação*: aportes para a construção de uma universidade democrática. Belo Horizonte: Editora Selo FaE, 2024. p. 66-84.

3

O compartilhamento e a socialização do conhecimento são essenciais para democratizar o acesso e o uso da informação. Conforme preconizado pelo movimento de ciência aberta, a acessibilidade aos conteúdos de pesquisa fomenta cooperação e reutilização de dados, bem como contribui para o avanço científico e maior retorno de benefícios para a sociedade. A fim de integrar novas formas de produção e compartilhamento dos resultados de pesquisa, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) participa de iniciativas de acesso aberto ao conhecimento científico e tem como um de seus principais desafios a ampliação do engajamento da comunidade acadêmica no sentido de dar visibilidade aos resultados de pesquisas produzidas na instituição. Para dar ampla divulgação a estes conteúdos, foi criado o Repositório Institucional da UFMG (RI-UFMG), ambiente que armazena e disponibiliza a produção intelectual da universidade em formato digital, contribuindo para o intercâmbio intelectual, a criatividade, o conhecimento e a inovação.

Na perspectiva referendada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2021) de contribuir para uma ciência mais aberta compartilhada e colaborativa, e para promoção de um acesso justo e igualitário ao conhecimento científico, objetiva-se com este trabalho apresentar e discutir a produção intelectual dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) produzida no

âmbito do ensino, pesquisa e extensão já disponibilizada pelo RI-UFGM, cotejando-a com as premissas que orientam a abertura do conhecimento científico. Desse modo, busca-se sinalizar a relevância de dar visibilidade para resultados de pesquisas realizadas por servidores técnicos que contribuem para a gestão administrativa e acadêmica da universidade e integram os circuitos de produção e disseminação do conhecimento científico. Para isso, aborda-se a visibilidade e disponibilização do conhecimento no contexto do movimento da Ciência Aberta; apresenta-se o projeto e o processo de divulgação da produção dos TAEs, publicada entre os anos de 2016 e 2021; e realiza-se mapeamento que identifica quantitativo de produções, as áreas de conhecimento relacionadas, bem como dados acerca da visibilidade do RI-UFGM.

Visibilidade e socialização do conhecimento dos TAEs: uma contribuição para o avanço social e científico

Comunicar resultados de pesquisas é tão importante quanto desenvolvê-las. Este é um processo de fluxo contínuo, pois resultados publicados e assimilados dão origem a novos conhecimentos, pesquisas e publicações. Neste sentido, o compartilhamento e socialização do conhecimento ampliam as possibilidades de acesso à informação, estimulando a troca entre pesquisadores e não cientistas, potencializando a conexão de atores com interesses afins e o retorno de benefícios para a sociedade.

Inseridas no movimento mundial de abertura do conhecimento científico, universidades e instituições de pesquisa do mundo todo mobilizam ações para garantir à sociedade o acesso ao conhecimento produzido por elas. Para tanto, implementam infraestrutura, políticas e diretrizes de divulgação, acesso e uso da informação científica. Utilizam-se de plataformas abertas, repositórios institucionais e temáticos, para reunir, preservar e divulgar os produtos de pesquisas, incluindo publicações; recursos educacionais abertos; dados de pesquisa; práticas de ciência cidadã; softwares; cadernos de laboratórios abertos; e outras iniciativas de abertura (Silva; Silveira, 2019).

A UFGM está inserida neste movimento de abertura do conhecimento com o objetivo de ampliar o acesso à sua produção intelectual — científica, técnica, artística e

cultural. Dentre as iniciativas promovidas está aquela relativa à promoção de políticas e infraestrutura para reunir, preservar, disseminar e promover o acesso aos recursos digitais criados pela comunidade UFMG. Nesta perspectiva, em 2019, a UFMG implementou seu Repositório Institucional. Esta plataforma fornece acesso à produção intelectual distribuindo-a em quatro comunidades: Trabalhos Acadêmicos, Publicações Científicas e Culturais, Recursos Educacionais e Gestão. O RI-UFMG oferece acesso a mais de 62 mil teses, dissertações, monografias, artigos de evento e de periódico, livros, capítulos de livros e recursos educacionais produzidos por Técnico-Administrativos em Educação, docentes e discentes vinculados à universidade.

Mobilizações no sentido de promover a abertura dos resultados de pesquisa corroboram com a UNESCO (2021), que ressalta a importância do compartilhamento do conhecimento para promover impacto significativo na vida das pessoas, transformando economias e sociedades. A ampla abertura do conhecimento promove transparência pública, reprodutibilidade dos resultados de pesquisa, igualdade de oportunidades, colaboração, participação e inclusão social. Sobre o efeito da ciência no cotidiano social, Motoyama (2004) ressalta que na pesquisa os desdobramentos tecnológicos, socioeconômicos, políticos e culturais devem ser levados ao conhecimento das pessoas, como condição para o exercício cada vez mais consciente da cidadania.

Na UFMG, a pesquisa é desenvolvida em todas as áreas do conhecimento por diversos profissionais. Aqueles que ocupam cargos na estrutura administrativa da universidade compõem um grande e heterogêneo grupo identificado como categoria por pertencerem ao quadro dos Técnico-Administrativos em Educação. Estes profissionais, segundo dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, somam, na UFMG (Universidade 2021), mais de 4.221 servidores ativos. Ao longo de suas carreiras e no desempenho de suas atividades, os TAEs, além de buscar aprimoramento dos processos de trabalho, obtêm formação e qualificação profissional. Durante os ciclos de formação, eles elaboram um volume significativo de produções que passam a integrar os circuitos de circulação do conhecimento acadêmico-científico. No entanto, tal produção não estava em evidência na instituição, por não contar com canais formais e centralizados de compilação e

divulgação que viabilizassem sua identificação como produtos da atuação dos TAEs.¹ A ausência de divulgação destes conteúdos como produção dos TAEs não apenas dificulta a socialização do conhecimento e a expansão do compromisso da universidade de ampliar o movimento por uma ciência mais aberta, transparente e colaborativa, como também dificulta a evidenciação de muitos destes profissionais como pesquisadores e a identificação de competências.

A fim de reverter este quadro, a coordenação do Repositório Institucional elaborou um projeto para identificar e divulgar a produção científica dos TAEs no site do Repositório da universidade. Apoiadas em suas pesquisas acadêmicas e em experiências profissionais com políticas de acesso aberto ao conhecimento científico, as coordenadoras do RI-UFGM, também TAEs, após constatarem que a produção desses servidores estava invisibilizada na instituição, promoveram ações para identificar, organizar e disponibilizar os conteúdos no Repositório. Esta iniciativa integra um conjunto articulado de ações desenvolvidas no âmbito do setor do Repositório e que se aglutinam no projeto cadastrado no Sistema de Informação da Extensão da UFGM (SIEX-UFGM). Este projeto, intitulado Acesso, divulgação e preservação da produção intelectual da UFGM – registro SIEX 403288, busca promover a ampla visibilidade e o acesso democrático aos resultados de pesquisa da universidade por meio do Repositório Institucional. O RI-UFGM é integrado ao Portal Brasileiro de Publicações e Dados de Pesquisa (OasisBR) e tem seus dados coletados e indexados por bases de dados e outros portais agregadores em âmbito nacional e internacional.

Além de promover a difusão, o RI-UFGM pode ser compreendido como uma vitrine que destaca a produção dos TAEs da UFGM, projetando-a perante outras comunidades universitárias e científicas, além da sociedade em geral, facultando maior notabilidade a estes profissionais. Para visibilizar esta produção, foi traçado um plano de ação que permitiu o acesso à relação de TAEs ativos da UFGM a partir

1 No contexto da UFGM, os docentes contam com um sistema (Somos UFGM) que permite a identificação dos pesquisadores, suas especialidades e produção científica. Este sistema permite, ainda, identificar unidades acadêmicas e departamentos, viabilizando o mapeamento de competências do corpo docente de forma simples e organizada para quaisquer usuários interessados.

de listagem fornecida pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (Universidade, 2021), unidade que compõe a estrutura da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (Pró-RH). De posse da listagem, realizou-se a busca nominal dos 4.221 TAEs na base **Importa Lattes** a fim de identificar quais servidores possuíam publicações relativas ao período entre 2016 e 2021.

A partir da identificação desta produção foram definidas rotinas para o tratamento e a disponibilização das publicações em acesso aberto pela equipe do Repositório e pelas bibliotecas das unidades acadêmicas. Paralelamente, realizou-se, a partir da mesma listagem, a busca nominal dos TAEs para identificar teses, dissertações e monografias defendidas na própria instituição, também entre os anos de 2016 e 2021, tendo em vista ser objetivo do Repositório Institucional a divulgação dos trabalhos em nível de pós-graduação defendidos na universidade.

Em seguida, iniciou-se a elaboração de um mapeamento com o propósito de identificar as áreas de conhecimento nas quais os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) desenvolvem suas pesquisas, conforme delineado na Tabela de Áreas do Conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Uma análise foi conduzida para examinar a correlação entre o cargo ocupado e as áreas de pesquisa, além de avaliar a quantidade de produções em relação às diferentes tipologias documentais definidas.

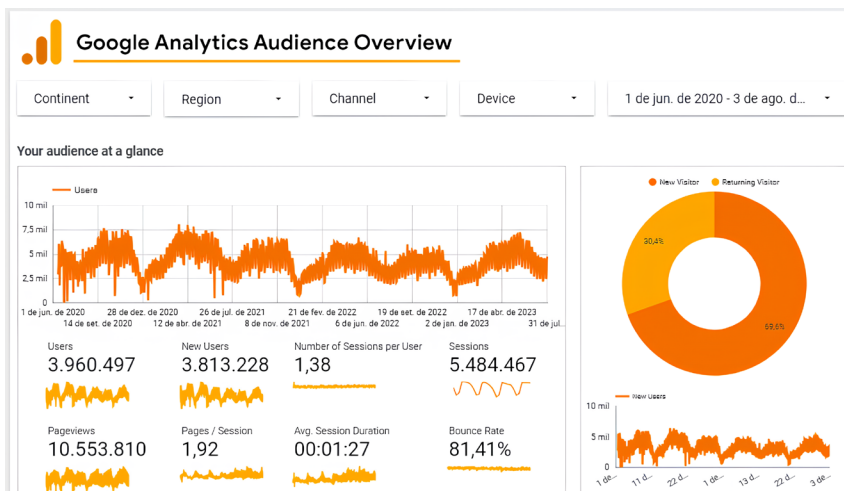
Os tópicos a seguir apresentam os indicadores da produção acadêmica e científica dos TAEs disponibilizados no RI-UFG, bem como o processo de identificação, tratamento e disponibilização dessa produção no Repositório.

Repositório Institucional como vitrine para divulgação da produção dos TAEs

Desde sua implementação, o Repositório Institucional tem se afirmado como principal plataforma aglutinadora para divulgação das pesquisas produzidas na UFG. Consoante dados obtidos via **Google Analytics** e indicados na Figura 1, nos três anos anteriores a 2024, o RI-UFG foi acessado por mais de 3,9 milhões de usuários de todos os continentes e contou com mais de 10 milhões de visualizações da

página. Assim, ao ser disponibilizada pelo RI-UFGM, a produção dos TAEs é reunida e preservada em uma única plataforma, permitindo o acesso a um público amplo e global.

Figura 1 – Indicadores de acesso a plataforma do RI-UFGM

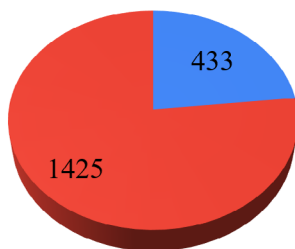


Fonte: Relatório Google Analytics (2023).

A produção dos TAEs contribui para os indicadores de visibilidade da instituição tendo em vista que quanto maior o número de itens disponibilizados, mais frequentemente o RI-UFGM pode ser utilizado como fonte de pesquisa. Assim, ampliam-se as chances de que itens do Repositório sejam relacionados como resultado de buscas livres em motores de busca na internet. Conforme apresentado no Gráfico 1, as produções dos TAEs somam quase 2.000 itens, distribuídos entre publicações (artigos de periódicos e de eventos, livros e capítulos de livros) e trabalhos acadêmicos (teses, dissertações e monografias) em acesso aberto.

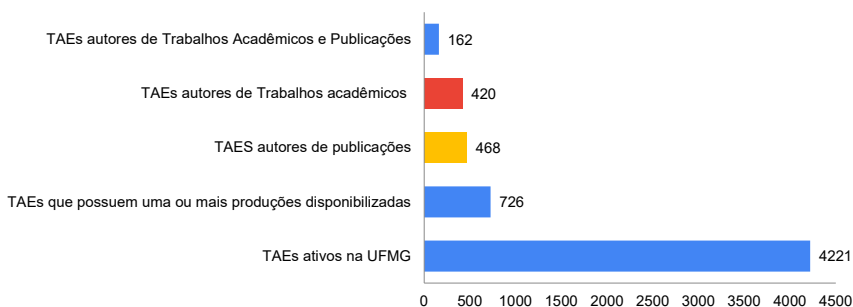
Gráfico 1 – Produção dos TAEs (2016-2021)

■ Trabalhos acadêmicos ■ Publicações



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Dentre os 4.221 TAEs ativos que constavam na listagem empregada para análise, 726 deles, que respondem por 17,2% do total, possuem uma ou mais produções disponibilizadas pelo Repositório no período analisado. Conforme representado no Gráfico 2, temos o quantitativo total de produções dos TAEs e sua segmentação conforme o tipo de produção, bem como os números relativos à autoria destas produções.

Gráfico 2 – Autoria e produção dos TAEs em números (2016-2021)

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

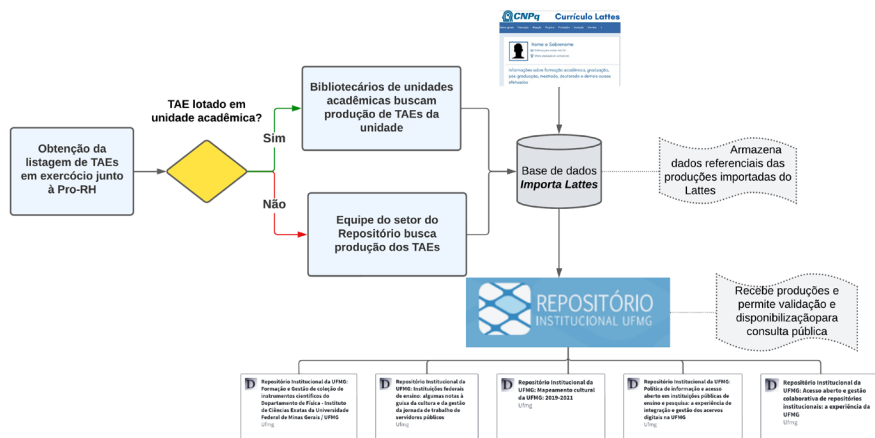
Do total de 726 TAEs que possuem produções no RI-UFMG, 468 foram autores de publicações, enquanto 420 foram autores de trabalhos acadêmicos. Isto nos permite constatar que 162 destes profissionais, ao mesmo tempo que concluíram cursos de pós-graduação na universidade, foram autores de publicações científicas.

Visibilidade da produção científica dos TAEs

Para disponibilizar as publicações científicas dos TAEs, a equipe do RI-UFMG procedeu a verificação nominal destes profissionais em uma base de dados intitulada **Importa Lattes**. Esta base armazena dados referenciais da produção científica retrospectiva de discentes, docentes e técnicos administrativos com vínculo institucional ativo com a universidade. Esses dados são publicados sob a forma de artigos de periódicos e de eventos, livros e capítulos de livros informados nos currículos Lattes destes atores. Os itens são coletados anualmente da Plataforma Lattes — em conformidade com o calendário do Relatório de Atividades Docentes (ReDoc) — a fim de registrar as atualizações mais recentes dos dados informados pelos programas de pós-graduação. Armazenados na **Importa Lattes**, os itens podem ser exportados pela equipe do Repositório e pelas bibliotecas das unidades acadêmicas para tratamento no Repositório Institucional e posterior disponibilização.

A figura a seguir descreve as etapas do processo de identificação, tratamento e disponibilização da produção científica dos TAEs no Repositório.

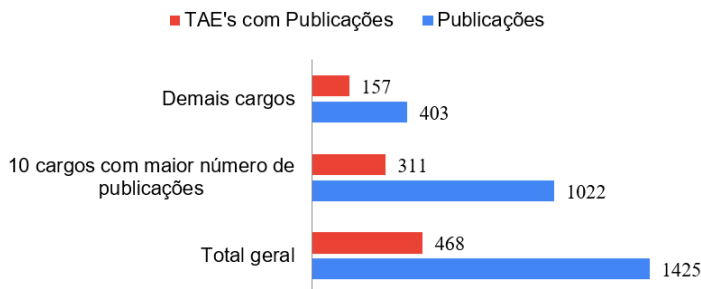
Figura 2 – Processo de tratamento e disponibilização das publicações científicas dos TAEs



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

No conjunto, os 468 TAEs autores de publicações foram responsáveis pela produção de 1425 itens. Quando destacamos do montante total os dez cargos com maior quantitativo de itens publicados, temos 311 TAEs como autores de 1022 artigos de periódicos e de eventos, livros e capítulos de livros, de acordo com o que mostra o Gráfico 3. Estes profissionais respondem por 73,1% das publicações e constituem 66,4% do grupo de TAEs autores de publicações.

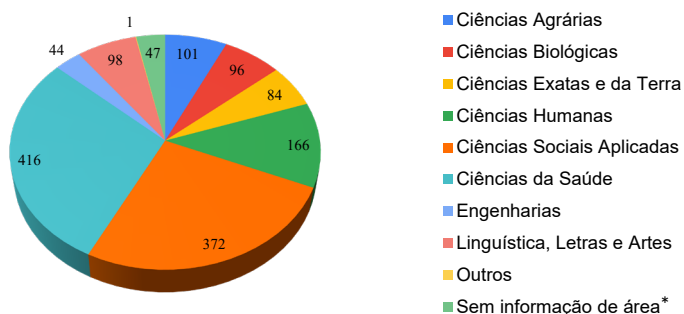
Gráfico 3 – Publicações e TAEs autores: total e segmentação (2016-2021)



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Quando associamos os dez cargos com maior número de publicações com as áreas do conhecimento do CNPq, conforme informado pelos próprios autores em seus currículos Lattes, encontramos uma presença bastante diversificada, com especial destaque para as Ciências da Saúde, Sociais Aplicadas e Humanas.

Gráfico 4 – Publicações e TAEs autores: distribuição por área do conhecimento CNPq (2016-2021)

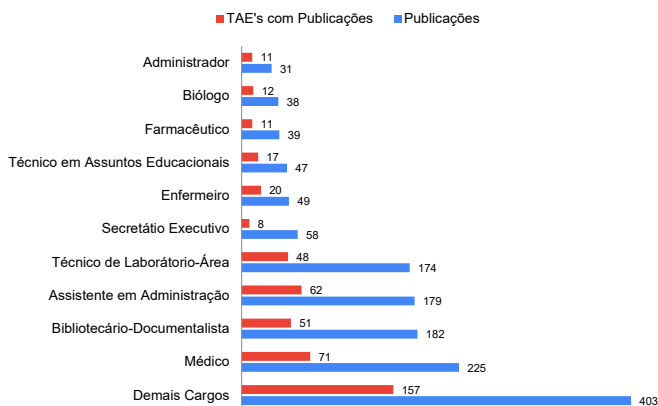


*Sem informações refere-se aos TAEs que não informaram área de atuação no Lattes ou TAEs cujo currículo não foi localizado.

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Dentre os cargos com maior volume de publicações divulgadas no Repositório identificamos a preponderância de profissionais médicos, bibliotecários-documentalistas, assistentes em administração e técnicos de laboratório como as categorias profissionais mais expressivas. O gráfico a seguir indica os dez cargos com maior quantitativo de publicações em associação com o número de profissionais autores em cada um destes cargos.

Gráfico 5 – Relação entre dez cargos com maior número de publicações e quantitativo de profissionais envolvidos (2016-2021)

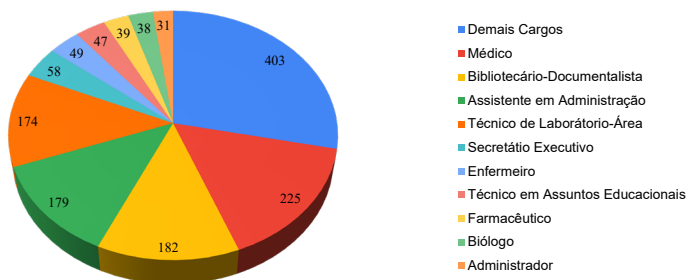


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Quanto à média de publicação por pessoa segundo o cargo, destacam-se os secretários executivos com média de 7,5 publicações por pessoa, seguidos de técnicos de laboratório com média de 3,6, assim como farmacêuticos e bibliotecários-documentalistas com média de 3,5.

Gráfico 6 – Relação entre dez cargos com maior número de publicações e percentual de publicações (2016-2021)

Proporção de Publicações por cargo: Comparativo e 10 cargos com maior número de publicações e Demais cargos



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Em termos percentuais, o Gráfico 6 permite constatar que no conjunto de publicações, médicos, bibliotecários-documentalistas, assistentes em administração e técnicos de laboratório respondem, respectivamente, por 15,8%, 12,8%, 12,6% e 12,2% das publicações.

Visibilidade da produção acadêmica da UFMG

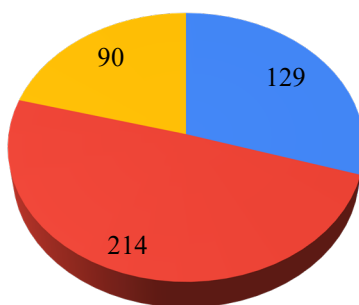
Os trabalhos acadêmicos apresentados na forma de monografias, teses e dissertações contam com um instrumento normativo para sua disponibilização, a Resolução Complementar nº 02/2017, de 04 de julho de 2017, que dispõe sobre as Normas Gerais de Pós-Graduação da UFMG (Universidade, 2017). No caso destas produções, a solicitação de diploma pelos egressos está condicionada, dentre outros critérios, à entrega da versão digital do trabalho aprovado pela comissão avaliadora. Deste modo, quaisquer TAEs que tenham cursado uma pós-graduação na universidade precisam entregar a versão digital de seus trabalhos ao Repositório Institucional. O setor recebe estes trabalhos e os direciona para validação e disponibilização pelas bibliotecas das respectivas unidades acadêmicas a que estão vinculados os cursos. Assim, é dada publicidade aos resultados de pesquisas realizadas no âmbito dos cursos de pós-graduação da universidade.

Segundo os elementos previstos na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõem sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (Brasil, 2005), a obtenção de certificado, diploma ou titulação de nível superior ao exigido para o cargo concede a estes servidores percentuais de aumento na remuneração, o que acaba atuando como instrumento motivador para busca de continuidade da educação formal.

Neste recorte temporal, de 2016 a 2021, foram identificadas 433 produções acadêmicas de pós-graduação no Repositório. Esse número exclui os TAEs que realizaram a continuidade de seus estudos em outras instituições de ensino. O Gráfico 7 distribui o montante de trabalhos acadêmicos defendidos por TAEs na instituição, conforme suas tipologias.

Gráfico 7 – Teses, dissertações e monografias defendidas por TAEs na UFMG (2016-2021)

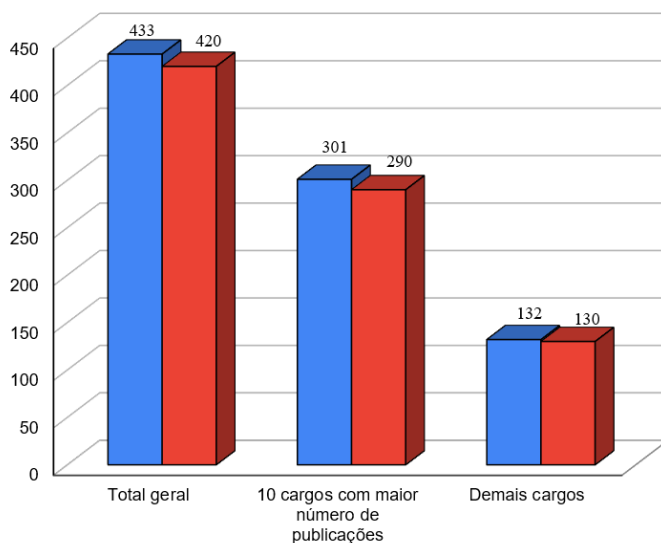
■ Especialização ■ Mestrado ■ Doutorado



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Destaca-se o fato de que quase metade das titulações obtidas na própria instituição foram para mestres, que respondem por 49,4% do total. Dado o pequeno recorte temporal que caracteriza o projeto, é interessante observar que, em relação à finalização de cursos em nível de pós-graduação, há quase a proporção de 1 para 1, relativamente ao número de trabalhos defendidos na instituição e o número de TAEs responsáveis por estas publicações, conforme mostrado no Gráfico 8.

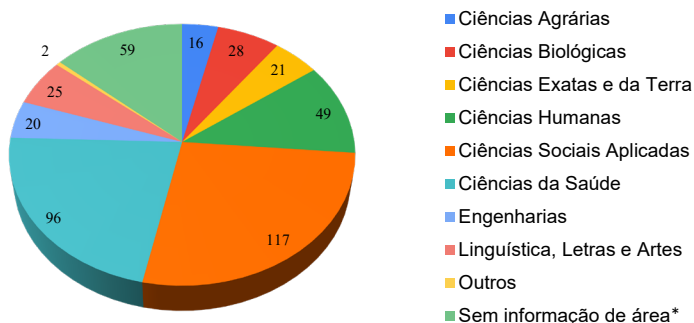
Gráfico 8 – Trabalhos acadêmicos defendidos na UFMG e TAEs autores: total e segmentação (2016-2021)



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Encontramos presença de todas as áreas, com especial destaque para as Ciências Sociais Aplicadas, da Saúde e Humanas, ao relacionar os cargos com maior número de trabalhos acadêmicos defendidos e as áreas do conhecimento do CNPq. Também, segundo informação declarada pelos próprios autores no Currículo Lattes, relativamente às publicações, inverte-se a área da Saúde com as Sociais Aplicadas como aquela de maior produção.

Gráfico 9 – Trabalhos acadêmicos e TAEs autores: distribuição por área do conhecimento CNPq (2016-2021)

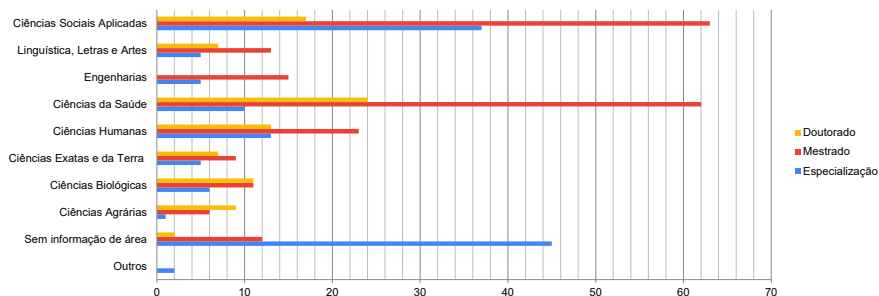


*Sem informações refere-se aos TAEs que não informaram área de atuação no Lattes ou TAEs cujo currículo não foi localizado

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Destaca-se, ainda, o percentual de 13,6% do total de TAEs para os quais não foi possível identificar a área de conhecimento. Este percentual se reflete na segmentação apresentada no Gráfico 10, a seguir, em que podemos notar um percentual expressivo de autores de monografias para os quais não foi possível a identificação da área CNPq a partir do Lattes.

Gráfico 10 – Número de trabalhos acadêmicos defendidos na UFMG por TAEs segundo tipologia e área do conhecimento CNPq (2016-2021)

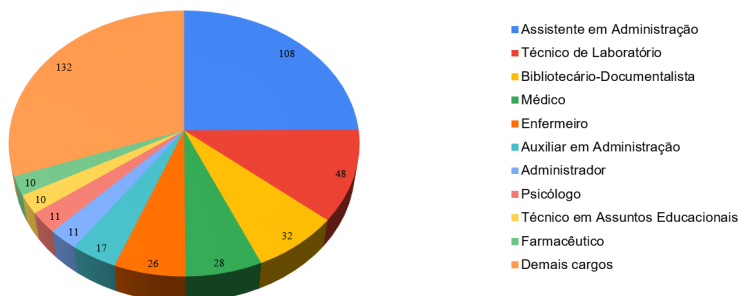


Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

Em uma análise quantitativa, verifica-se que as Ciências Sociais Aplicadas e as Ciências da Saúde apresentam números semelhantes de defesas de dissertação. No entanto, ao examinarmos as teses e monografias, observa-se uma inversão: as Ciências Sociais Aplicadas têm um maior número de monografias, enquanto as Ciências da Saúde predominam em teses. Além disso, nota-se que a única área sem defesa de tese na UFMG por servidores TAEs durante o período analisado são as Engenharias.

Em relação ao cargo ocupado, os dez cargos com maior número de trabalhos acadêmicos disponibilizados no Repositório respondem por quase 70% do total, sendo que os assistentes em administração totalizam quase 1/4 deles. Estes servidores são seguidos, em números bem menos expressivos, por técnicos de laboratório, bibliotecários-documentalistas e médicos.

Gráfico 11 – Relação entre dez cargos com maior número de trabalhos acadêmicos disponibilizados no RI-UFMG e os cargos ocupados (2016–2021)



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelas autoras.

É relevante avaliar que, em relação aos cargos com maior produção, não foi considerada a proporcionalidade entre o número de servidores e o total de TAEs. Por isso, os dados encontrados são elucidativos em termos de números absolutos, mas não quanto à sua representatividade em relação aos conjuntos.

Considerações finais

A disponibilização da produção científica é uma atividade contínua em que a produção anual dos TAEs é importada da Plataforma Lattes em conformidade com o calendário do ReDoc a fim de buscar maior completude dos dados. Por esta razão, é fundamental a atualização constante da produção intelectual na referida plataforma não apenas de docentes, mas de todo o quadro profissional da universidade a fim de que o Repositório reflita com maior fidedignidade a produção científica institucional. Quanto aos trabalhos acadêmicos, tem-se a perspectiva de que o RI-UFMG, em breve, passe a disponibilizar teses, dissertações e monografias defendidas por servidores TAEs e docentes em outras instituições, estendendo a cobertura e fornecendo acesso mais abrangente da produção acadêmica de seu quadro profissional.

A disponibilização dos resultados de pesquisas no Repositório é importante para democratizar o acesso ao conhecimento e ampliar a visibilidade tanto dos

profissionais quanto da universidade. No entanto, é necessário também pensar em um sistema que identifique nominalmente esses profissionais e seus respectivos cargos e funções, e como produtores de conteúdo. Deste modo, considerando que o SomosUFMG tem por objetivo o mapeamento das competências da universidade, sugerimos a criação de um módulo na plataforma para inclusão dos dados dos TAEs.

A despeito do pequeno recorte temporal que este trabalho abarca, a expressividade dos números revela a necessidade de continuidade da identificação e disponibilização da produção intelectual dos TAEs em médio e longo prazo, tendo em vista o potencial de explicitar competências e conhecimentos que essa categoria oferece à instituição. As informações levantadas têm potencial para contribuir com o desenvolvimento de políticas institucionais de desenvolvimento na carreira, considerando-se, também, iniciativas de fomento à qualificação e capacitação que contemplem os diferentes perfis de atuação e incentivo para seguir contribuindo com o desenvolvimento acadêmico-científico da universidade. Conhecendo a capacidade e o potencial dos TAEs, docentes e estudantes da UFMG poderão ressignificar ações e parcerias no sentido de garantir uma qualidade socialmente referenciada do trabalho desenvolvido.

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília: Diário Oficial da União, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 6 jul. 2023.

MOTOYAMA, Shozo (Org). **Prelúdio para uma história da ciência**: ciência e tecnologia no Brasil. São Paulo: EDUSP, 2004.

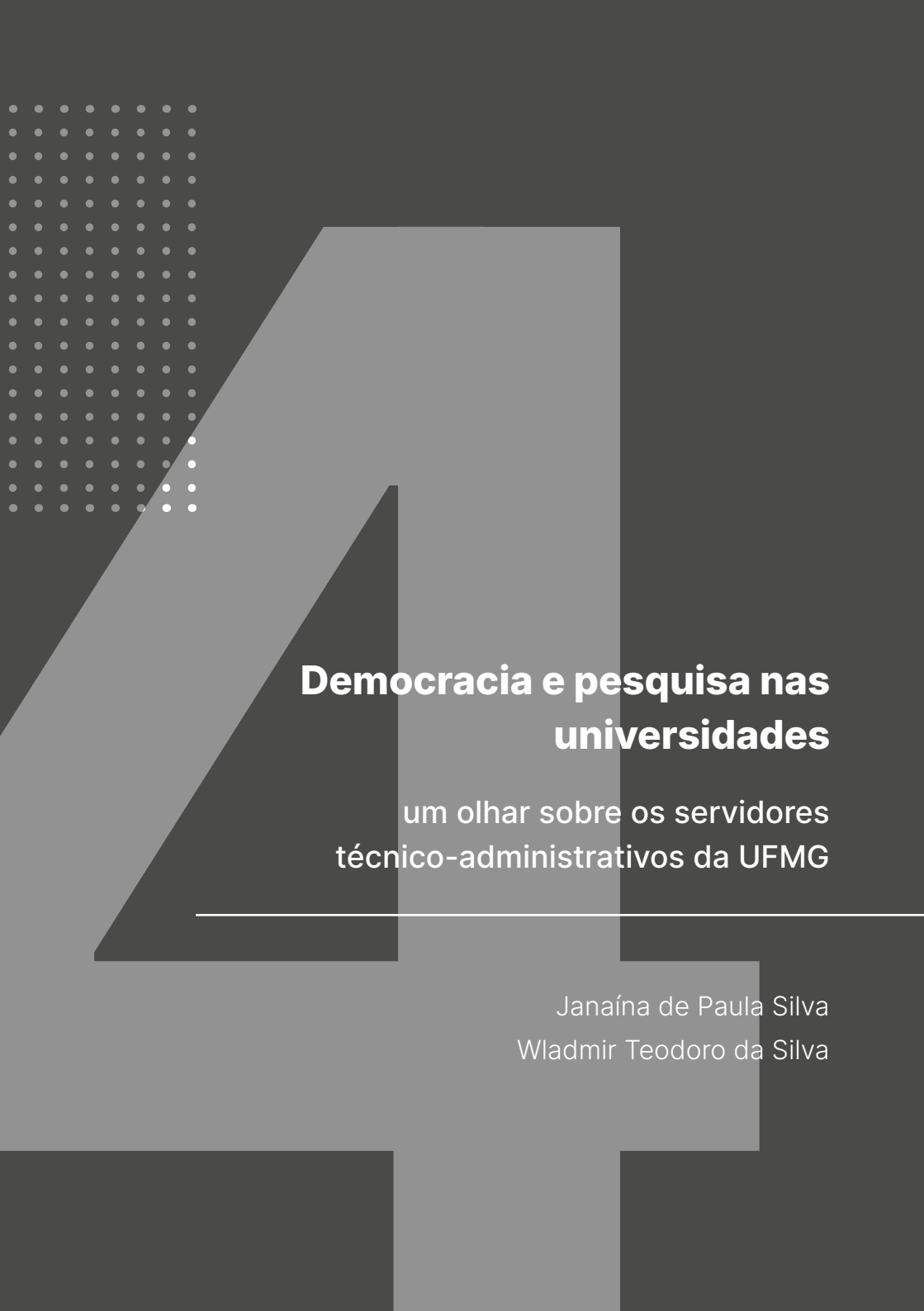
SILVA, Fabiano Couto Corrêa da; SILVEIRA, Lúcia da. O ecossistema da Ciência Aberta. Campinas, **Transinformação**, v. 31, e190001, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2318-0889201931e190001>. Acesso em: 6 jul. 2023.

UNESCO. Recomendação da Unesco sobre Ciência Aberta. Paris: UNESCO, 2021. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379949>. Acesso em: 12, março, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Correspondência**: relação nominal dos servidores Técnico-Administrativos em Educação. UFMG: Belo Horizonte, 8 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Resolução complementar n° 02**, de 4 de julho de 2017. Aprova as Normas Gerais de Pós-Graduação da UFMG, 2017. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prpg/wp-content/uploads/2021/07/Normas-Gerais-de-Pos-Graduacao-da-UFMG-%E2%80%93-No-02-2017.pdf> . Acesso em: 3 jun. 2023.

Agradecemos à Andreza Elizete dos Santos Ferreira pela valiosa contribuição na elaboração dos gráficos apresentados nesta comunicação.



Democracia e pesquisa nas universidades

um olhar sobre os servidores
técnico-administrativos da UFMG

Janaína de Paula Silva
Wladimir Teodoro da Silva

Como citar este capítulo

Silva, Janáína de Paula; Silva, Wladimir Teodoro da. Democracia e pesquisa nas universidades: um olhar sobre os servidores técnico-administrativos da UFMG. In: Silva, Denise Bianca Maduro (org.). *O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação*: aportes para a construção de uma universidade democrática. Belo Horizonte: Editora Selo FaE, 2024. p. 86-99.

4

A democracia e a pesquisa são dois aspectos fundamentais para o funcionamento das universidades. Em conjunto com o ensino e a extensão, a pesquisa acadêmica é um dos pilares que definem o papel social que as universidades devem desempenhar, sendo essa a base para o desenvolvimento científico e tecnológico. Em relação à democracia, no contexto desta pesquisa, o termo encontra-se relacionado com a participação dos diferentes atores que constituem a universidade na tomada de decisões perante sua constituição, exercício efetivo e planejamento estratégico (Pires; Gomide, 2014). Nesse contexto, os técnicos administrativos têm um papel fundamental, pois são responsáveis por diversos aspectos e ações que viabilizam a realização de atividades acadêmicas e científicas contribuindo de forma efetiva para a realização destas. Incentivar a atuação dos técnicos em projetos de pesquisa dentro da universidade, além de permitir a ampliação de suas competências é uma forma de reconhecimento da relevância do papel exercido por eles, garantindo sua participação ativa na tomada de decisões e no desenvolvimento das pesquisas (Castro, 2017). A valorização desses profissionais, além de contribuir para a melhoria do ensino, da pesquisa e da extensão, fortalece o verdadeiro sentido da democracia no âmbito interno das universidades e estimula um sentimento de pertencimento institucional e social desses profissionais (Santos *et al.*, 2014).

Neste capítulo, investigamos a inserção dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) nos processos que envolvem a pesquisa no país a partir de dados do Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (DGP/CNPq) que refletem o cenário nacional. Para aprofundar no tratamento dos dados coletados, fez-se um recorte analisando relatórios institucionais da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) que demonstram o panorama atual na universidade. Para introduzir essa temática, é preciso ressaltar quais são os atores que realizam pesquisas dentro das universidades. Cabe salientar que pesquisadores não são apenas os docentes, mas todas as pessoas que desenvolvem pesquisas a partir de um método científico, que testam e comprovam hipóteses nas diversas áreas do conhecimento com o objetivo final de contribuir para o avanço da ciência, construindo novos saberes, desenvolvendo inovações e *insights*. O que define um pesquisador é a sua habilidade e prática na realização de investigações sistemáticas e rigorosas em busca de novos conhecimentos ou da confirmação de hipóteses já existentes. Além disso, a pesquisa pode ser conduzida em diversos espaços, não apenas no âmbito acadêmico, mas também em empresas, organizações governamentais e não governamentais, institutos de pesquisa, dentre outros. Portanto, embora a formação acadêmica possa ser um caminho comum para se tornar um pesquisador, existem outras formas de adquirir as habilidades necessárias e contribuir para o avanço do conhecimento em uma determinada área (Droescher; Da Silva, 2014).

Há um crescente interesse em envolver os TAEs nas atividades de pesquisa, tendo em vista a sua relevância no funcionamento das instituições de ensino superior e o seu potencial para contribuir para o avanço do conhecimento nas diferentes áreas. O envolvimento dos TAEs na pesquisa pode trazer benefícios para a instituição, como a melhoria da qualidade dos serviços prestados e a ampliação do conhecimento em diversas áreas (Silva, 2018). Além disso, a inclusão desses profissionais nas atividades de pesquisa pode contribuir para a formação de uma cultura institucional mais colaborativa e interdisciplinar.

Outro estudo relevante sobre o tema, destaca a importância de se criar espaços institucionais que possibilitem a participação dos TAEs na pesquisa. Segundo

os autores, isso pode ser feito por meio da oferta de cursos de capacitação, da disponibilização de recursos e equipamentos, da criação de programas de incentivo à pesquisa e da promoção de eventos científicos (Santos *et al.*, 2014).

Algumas iniciativas da administração pública, como a Instrução Normativa nº 24/2023 que atualiza processos no setor, vêm sendo tomadas com o intuito de contribuir para alavancar a cultura de inovação no serviço público. Avançar no quesito democracia dentro do ambiente universitário só tem a colaborar com esta cultura, e pode ser uma estratégia eficaz para promover a participação ativa de funcionários em processos de tomada de decisão, estimular o pensamento crítico e criar um ambiente mais inclusivo e colaborativo.

Neste contexto, qual é o cenário atual de ações de inserção do corpo técnico-administrativo em educação, como pesquisadores na UFMG? Para responder a esta pergunta foram utilizados indicadores da base de dados do CNPq e da UFMG, para subsidiar a análise deste estudo. Dentre os dados analisados, buscou-se conhecer como são constituídos os grupos de pesquisa (GP) no país, quantificar a participação dos TAEs da UFMG nesses grupos, bem como verificar a existência de estratégias que incentivam a participação destes servidores nas pesquisas da universidade.

Algumas hipóteses nortearam o desenvolvimento deste estudo com o objetivo de investigar, dentro do cenário atual da UFMG, como o TAE é inserido nas atividades de pesquisa e se ele é reconhecido como pesquisador. As hipóteses levantadas foram: i) poucos TAEs participam de grupos de pesquisa; ii) poucos TAEs são registrados nos grupos de pesquisa como pesquisadores; iii) são escassas as políticas de incentivo à participação de TAE nas atividades de pesquisa. Para validar as hipóteses foram mapeados grupos de pesquisa com TAEs cadastrados no CNPQ, o número de TAEs inseridos nesses grupos, o número de TAEs da UFMG inseridos nos grupos, o número de TAEs da UFMG inseridos como pesquisadores nos grupos, e apurar a existência de política institucional de incentivo à participação de TAEs na pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais.

No contexto histórico sobre a constituição da comunidade acadêmica Pimenta e Anastasiou (2018) destacam que esta comunidade tem suas raízes na Idade Média,

essencialmente entre o século XII e XIII, quando as primeiras universidades surgiram na Europa. Desde então, as instituições de ensino superior passaram por diversas transformações, incluindo a adoção de um modelo de ensino baseado na pesquisa e na produção de conhecimento (Pimenta; Anastasiou; Cavallet, 2003).

Ao longo do século XX, a comunidade acadêmica experimentou mudanças significativas, incluindo a ampliação do acesso à educação superior, a diversificação dos campos de conhecimento e a internacionalização da pesquisa e do ensino (Pereira, 2009).

Fonseca (1996) e Valle (2014) destacam que até 1970 a comunidade acadêmica era reconhecida como sendo exclusivamente formada por discentes e docentes de forma que, somente a partir de então, o técnico-administrativo foi assentido como parte fundamental dela, como categoria profissional e como parte de um processo de modernização da administração pública das instituições de ensino superior. Desde então, os TAEs têm desempenhado um papel importante na gestão acadêmica e na prestação de serviços à comunidade universitária.

Apesar da escassez de trabalhos publicados que abordam essa temática, existem autores que discutem sobre a atuação do TAE dentro do ambiente organizacional das universidades. Gonzaga (2011) apresenta um cenário no qual o técnico-administrativo ainda é visto com um olhar de exclusão, com um papel de secundarização de atividades, subalternidade e invisibilidade institucional.

A partir de pesquisas como a de Mattos *et al.* (2017) e Oliveira *et al.* (2020), que analisam a atuação de TAE em instituições federais de ensino, é possível perceber o interesse da comunidade acadêmica por esses profissionais, não somente como integrantes dela, mas como objeto de pesquisa. Os autores destacam que os TAEs enfrentam desafios relacionados à valorização profissional e à inclusão na comunidade acadêmica, mas também reconhecem a importância do trabalho desses profissionais para a manutenção da excelência das atividades destas instituições (Furtado; Da Veiga Machado, 2020; Mattos *et al.*, 2017).

Moura (2017) destaca a importância da atuação do TAE na promoção da inclusão e da diversidade nas instituições de ensino superior. A autora enfatiza a necessidade

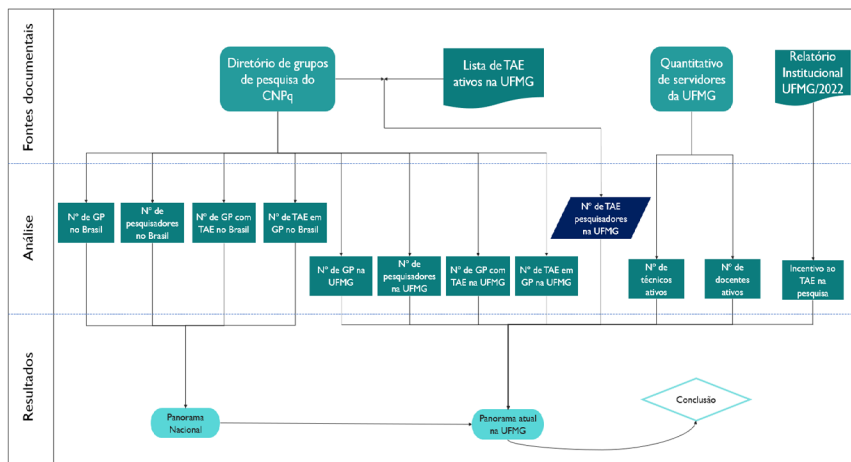
de uma maior valorização e reconhecimento do TAE como parte da comunidade acadêmica, como forma de fortalecer a instituição e garantir a qualidade dos serviços prestados.

Ainda corroborando com a ideia de democratizar a inserção dos TAEs como proponentes e executores das atividades fins da academia, Martins e Ribeiro (2018) e Coradini (2009) salientam que a participação do TAE em atividades de pesquisa pode trazer benefícios para a instituição, como a melhoria dos processos administrativos e a contribuição para a resolução de problemas relacionados à gestão acadêmica. Além disso, os autores destacam que a inserção do TAE na pesquisa pode proporcionar uma maior integração entre as áreas acadêmica e administrativa.

Autoras como Gonzaga (2011) e Vale *et al* (2020), apontam que a inclusão dos TAEs na pesquisa pode contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de inovação e empreendedorismo nas universidades. Elas destacam que a participação desses profissionais pode proporcionar uma maior interdisciplinaridade e colaboração entre as diferentes áreas do conhecimento.

Todos os estudos analisados sugerem que a inclusão dos TAEs nas atividades de pesquisa das universidades pode trazer benefícios significativos para a instituição e para a sociedade como um todo.

Com base em dados publicados no DGP/CNPq e documentos institucionais da UFMG, fez-se uma análise e descrição da situação atual de inserção dos TAEs em atividades de pesquisa dentro da UFMG, buscando identificar características e padrões que possam validar ou não as hipóteses levantadas. A Figura 1 traz um mapa do processo realizado neste estudo.

Figura 1 – Mapa do processo metodológico

Fonte: Arquivos públicos disponibilizados pela plataforma de registro de grupos de pesquisa brasileiros, o DGP/CNPq; e lista de TAE em exercício na UFMG até 2022, fornecida pela Pró-reitoria de Recursos Humanos.

*As duas fontes foram utilizadas para validar a hipótese de que alguns TAEs são registrados nos grupos de pesquisa como pesquisadores.

No DGP do CNPq é possível obter vários relatórios utilizando combinações de filtros de busca disponibilizados. No Quadro 1, trazemos um resumo dos filtros utilizados para a coleta dos dados e a resposta gerada pela plataforma para cada um, destacando que os dados são atualizados periodicamente e que a coleta para este estudo foi realizada em julho de 2023.

Quadro 1 – Resumo de filtros utilizados no DGP e relatórios obtidos

FILTROS	RELATÓRIO GERADO
Grupos; Todas as áreas; certificados	Quantitativo de grupos de pesquisa no Brasil
Pesquisadores; Todas as áreas; certificados	Quantitativo de pesquisadores no Brasil
Grupos; Técnicos; Todas as áreas; certificados	Quantitativo de grupos de pesquisa no Brasil com TAE na equipe
Técnicos; Todas as áreas; certificados	Quantitativo de TAE em grupos de pesquisa no Brasil
Grupos; Todas as áreas; Certificados; UFMG	Quantitativo de grupos de pesquisa na UFMG
Pesquisadores; Todas as áreas; Certificados; UFMG	Quantitativo de pesquisadores na UFMG
Grupos; Técnicos; Todas as áreas; certificados	Quantitativo de grupos de pesquisa na UFMG com TAE na equipe
Técnicos; Todas as áreas; Certificados; UFMG	Quantitativo de TAE em grupos de pesquisa na UFMG

Fonte: Elaborado pelos autores

Para identificar os TAEs da UFMG cadastrados como pesquisadores nos grupos do CNPq, utilizamos a ferramenta de consulta parametrizada do diretório, na qual é possível fazer a busca utilizando alguns filtros disponíveis conforme apresentado na Figura 2. A partir da lista de nome dos TAEs da UFMG, no campo “Termo de Busca”, foi inserido o nome de cada servidor. No campo “Aplicar a busca nos campos”, marcou-se a caixa de seleção “Nome do pesquisador”. No campo “Situação”, marcou-se a caixa grupos “Certificados”. Quando o diretório retornou a pesquisa com os dados do grupo, adotou-se o protocolo de abrir o primeiro grupo da lista e conferir, nos dados de recursos humanos, se o nome do servidor está no campo de pesquisadores.

Para apurar a existência de política institucional de incentivo à participação de técnicos nas atividades de pesquisa dentro da UFMG, a estratégia utilizada foi a de análise do Relatório de Gestão 2022 do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), disponibilizado no site da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG.

Figura 2 – Aba de consulta parametrizada do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq

• Consultas • Consulta parametrizada • Consulta parametrizada

Consulta parametrizada

Consultar - Base corrente

☒ Base Corrente
 ☐ Censos Anteriores

Censo: ATUAL

Termo de Busca:
Todas as palavras

* Consultar por: Grupo

Aplicar a busca nos campos

- ☐ Nome do grupo
- ☐ Nome da linha de pesquisa
- ☐ Palavra-chave da linha de pesquisa
- ☐ Repercussões do grupo
- ☐ Nome do líder
- ☐ Nome do pesquisador
- ☐ Nome do estudante
- ☐ Nome do técnico
- ☐ Nome do colaborador estrangeiro
- ☐ Nome da Instituição Parceira

Situação: ☐ Certificado ☒ Não-atualizado

Filtros

Fonte: Captura de tela do site do CNPq.

O mapeamento realizado no DGP/CNPq forneceu uma gama de informações que subsidiaram algumas conclusões neste trabalho. Com os dados obtidos, foi possível:

- I) determinar o número de grupos de pesquisa certificados e atualizados no Brasil;
- II) determinar o número de pesquisadores no Brasil;
- III) determinar o número de grupos de pesquisa que contam com a participação de TAE;
- IV) determinar o número de TAE cadastrados nesses grupos de pesquisa;
- V) determinar o número de grupos de pesquisa certificados e atualizados na UFMG;
- VI) determinar o número de pesquisadores na UFMG;
- VII) determinar o número de TAE da UFMG cadastrados nos grupos de pesquisa.

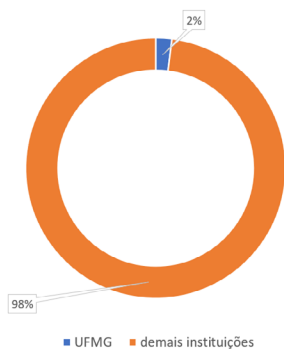
No diretório, o cadastro de recursos humanos é realizado em apenas uma das seguintes categorias: **pesquisadores**, **discentes**, **colaborador externo** e **técnico**. Isso

difícil identificar quais TAEs são pesquisadores dentro das instituições, visto que o servidor é cadastrado como técnico ou como pesquisador, não existindo um campo específico para cadastro do **técnico pesquisador**. Para determinar o número de TAE da UFMG cadastrados como **pesquisadores**, utilizou-se a estratégia de realizar a busca no DGP/CNPq pelo nome destes servidores usando como filtro o **nome do pesquisador**.

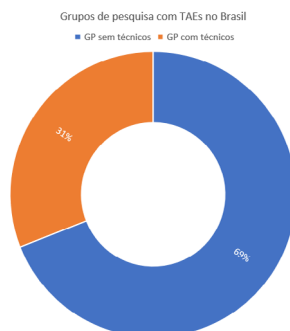
Os dados, tanto da UFMG quanto do DGP, são atualizados periodicamente sendo necessário destacar que os apresentados a seguir foram acessados em julho de 2023.

Foram identificados um total de 31.121 grupos de pesquisa certificados no Brasil. Deste montante, 566 encontram-se registrado pela UFMG. Há um total de 252.696 pesquisadores registrados nos grupos certificados no Brasil, dos quais 5.532 estão registrados nos grupos da UFMG. Atualmente, existem no Brasil 9.737 grupos de pesquisa que contam com a participação de TAE, dos quais 198 grupos são cadastrados como sendo da UFMG. Destaca-se ainda que temos 198 TAE da UFMG que são cadastrados como **técnicos** e não como **pesquisadores**.

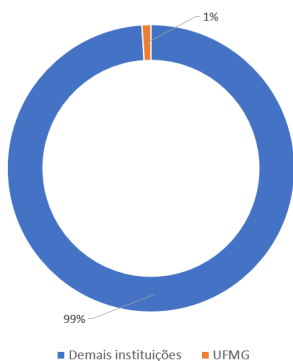
Segundo dados de abril de 2023, no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) do Governo Federal, compõe o quantitativo de servidores da UFMG 3.046 docentes e 4.119 TAEs. Com base nestes números, é possível verificar uma diferença de pesquisadores cadastrados na UFMG (5.532) e docentes do quadro da instituição (3.046). Perante essa análise, pode-se inferir que do número total de pesquisadores cadastrados em grupos de pesquisa na UFMG, 2.486 não são docentes do quadro da universidade, sendo necessário identificar dentre esses pesquisadores se existem TAEs do quadro da UFMG. Para confirmar a existência de TAE pesquisador na UFMG, realizou-se um cruzamento de dados comparando o cadastro da instituição com o banco de dados do DGP/CNPq, sendo possível identificar 200 TAEs cadastrados como **pesquisadores**.



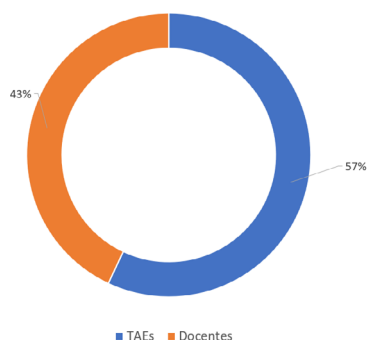
TAEs em Grupos de Pesquisa



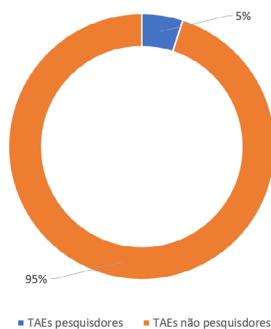
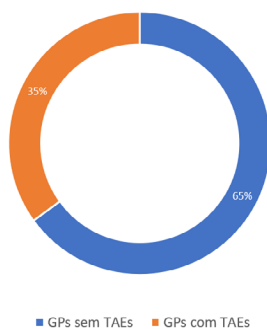
Distribuição de servidores na UFMG



GPs na UFMG com participação de TAEs



TAEs pesquisadores na UFMG



Fonte: Elaborado pelos autores

A partir da análise do Relatório de Gestão de Pessoas de 2022 da UFMG, não foi possível identificar políticas institucionais com estratégias que fomentem a participação do TAE como agente desenvolvedor da pesquisa universitária para além da sua progressão funcional. O referido documento traz um panorama de ações e atividades voltadas para o desenvolvimento funcional de todo corpo de servidores efetivos em atividade na instituição. Apesar de ser bem completo e de fácil entendimento, o documento não traz de forma direta nenhuma ação voltada ao incentivo da inserção dos TAEs nas atividades de pesquisa da universidade. Numa busca de palavras pelo documento, há apenas um registro da palavra **pesquisa** em toda extensão do manuscrito, que faz referência ao projeto de pesquisa submetido pela equipe gestora do DRH ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG. As palavras **pesquisas**, **pesquisador**, **pesquisadora** ou **pesquisadores**, não aparecem nenhuma vez no documento. No entanto, há que se destacar que alguns processos fazem referência de forma indireta à inserção dos TAEs na pesquisa, como o Curso de elaboração de projetos de mestrado e doutorado e a Jornada do Conhecimento Produzido pelos Servidores TAEs. Contudo, essas iniciativas estão muito mais relacionadas ao desenvolvimento pessoal de plano de carreira do servidor do que propriamente uma política institucional de reconhecimento deste servidor como agente desenvolvedor da pesquisa universitária.

A partir dos estudos utilizados como referenciais bibliográficos e os dados coletados é possível inferir que reiteradas vezes a atuação dos Técnico-Administrativos em Educação na pesquisa não é devidamente valorizada e reconhecida pela comunidade acadêmica, fato perceptível pela escassez de produções acadêmicas com a inclusão de técnicos como coautores e pelo baixo número desses profissionais em grupos de pesquisa. Isso pode ocorrer por diversas razões, das quais podemos citar a falta de conhecimento da própria comunidade acadêmica sobre o papel dos TAEs na pesquisa, ocasionando o equívoco institucional de que a atividade de um TAE seja condicionada apenas a atividades administrativas e laboratoriais operacionais.

Outro aspecto observado em diversas instituições de ensino superior é a valorização excessiva da figura do docente pesquisador acadêmico em detrimento de outros profissionais que contribuem ativamente para a produção científica, como os TAEs.

Além disso, outro fator observado, que dificulta a inclusão dos TAEs no processo de produção científica, é a escassez de políticas institucionais claras e efetivas para incluir esses atores de forma propositiva, ocasionando sucessivamente uma participação discreta em projetos de pesquisa e na autoria de artigos científicos.

Considerações finais

Os estudos analisados sugerem que a inclusão dos TAEs nas atividades de pesquisa das universidades pode trazer benefícios significativos para a instituição e para a sociedade como um todo. No entanto, as universidades devem considerar aprimorar e criar melhores condições para que esses profissionais possam participar efetivamente das atividades de pesquisa. Essas ações podem ocorrer por meio da implementação de políticas institucionais que fomentem essa participação valorizando e reconhecendo os TAEs como parte proponente da comunidade acadêmica, para que estes possam desempenhar plenamente seu papel na instituição.

É fundamental que haja uma mudança de mentalidade, ou seja, um novo modo de enxergar e compreender o mundo, na comunidade acadêmica, que valorize a diversidade de atores que contribuem para a produção científica e crie oportunidades efetivas para a participação dos TAEs na pesquisa. Além disso, é fundamental que haja um esforço conjunto desta comunidade para reconhecer e valorizar a atuação dos TAEs na pesquisa, destacando a importância desses profissionais para o desenvolvimento científico e tecnológico do país.

Valorizar a atuação dos TAEs na pesquisa pode trazer diversos ganhos para a comunidade acadêmica, bem como para a própria instituição de ensino superior. Alguns desses ganhos incluem uma maior diversidade de perspectivas e habilidades diante das quais os TAEs possuem uma pluralidade de conhecimento tácito, além de, **know how**, formações e habilidades inerentes aos seus respectivos trabalhos que contribuem para o fomento de novas perspectivas e abordagens nas pesquisas, enriquecendo a produção destas ao gerar trabalhos inovadores de impacto relevante, tanto para a comunidade científica quanto para a sociedade.

Espera-se que esse trabalho possa contribuir para estimular estudos futuros que possam fornecer novos dados sobre a participação de TAE nas atividades de pesquisa no Brasil, bem como apontar quais instituições se mostram mais democráticas nessa participação, além de detalhar as ações efetivas implementadas por outros centros de pesquisa, assim como estimular o desenvolvimento de novas políticas institucionais que fomentem essa participação de forma democrática.

Referências

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. 374 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

CORADINI, Marlei Terezinha. **Gestão universitária numa concepção democrático-participativa: o caso da UFSM**. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção, Qualidade e Produtividade) – Universidade Federal de Santa Maria: Santa Maria, 2009.

DE OLIVEIRA, Rodrigo Alberto *et al.* Desafios no uso de metodologias ágeis de gestão de projetos em órgãos públicos: um estudo de caso da Receita Estadual do Paraná. **Gestão e Projetos**, v. 11, n. 2, p. 12-36, 2020.

DE MELO MATTOS, Michele Morgane *et al.* Realização de projetos com as crianças da EEI-UFRJ: uma possibilidade para a atuação dos técnicos em assuntos educacionais. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 1, n. 1, p. 222-238, 2017.

DROESCHER, Fernada Dias; DA SILVA, Edna Lucia. O pesquisador e a produção científica. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 19, n. 1, p. 170-189, 2014.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ/NAU, 1996.

FURTADO, Eniete de Oliveira Campos; MACHADO, Alex Fernandes da Veiga. A participação Técnico Administrativo em Educação na formação integrada: um Estudo de Caso. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, v. 2, n. 19, 28 nov. 2020.

GONZAGA, Yone Maria. *Trabalhadores e trabalhadoras Técnico-Administrativos em Educaçãona UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

MARTINS, Joice da Costa; RIBEIRO, Jorge Luiz Lordelo de Sales. A participação dos servidores técnico-administrativos na avaliação institucional: o que dizem os relatórios autoavaliação institucional. *Avaliação*, v. 23, n. 2, p. 509-530, out. 2018.

MATTOS, Michele Morgane de Melo *et al.* Realização de projetos com as crianças da EEI-UFRJ: uma possibilidade para a atuação dos Técnicos em Assuntos Educacionais. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, v. 1, n. 1, nov. 2016/maio 2017.

MOURA, Samara Loureiro de. *O lugar dos Técnicos em Assuntos Educacionais em uma Instituição Federal de Ensino Superior do Sul do Brasil*. 109 f. Dissertação (Mestrado em Educação) — Universidade La Salle, Rio Grande do Sul, 2017.

PEREIRA, Lisabete Monteiro de Aguiar. A universidade da modernidade nos tempos atuais. *Avaliação: Revista de Avaliação da Educação Superior*, Campinas, v. 14, n. 1, p. 29-52, mar. 2009.

PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos; CAVALLET, Valdo José. Docência no ensino superior: construindo caminhos. In: BARBOSA, Raquel Lazzari Leite (org.). *Formação de educadores: desafios e perspectivas*. São Paulo: Editora Unesp, 2003. p. 267-278.

PIRES, Roberto Rocha C.; GOMIDE, Alexandre de Avila. *Burocracia, democracia e políticas públicas: arranjos institucionais de políticas de desenvolvimento*. Rio de Janeiro: IPEA, 2014.

SANTOS, Adelmária Ione dos *et al.* *A Gestão Pública na visão dos Técnicos Administrativos em Educação das Universidades Públicas e Institutos Federais*. São Paulo: Digital Books, 2014.

SILVA, Liane Specke da. *Carreiras docente e técnico administrativa em educação: o olhar desses sujeitos coletivos e a análise de suas relações hierárquicas e de trabalho em uma Universidade Federal*, 167 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Educacional) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2018.

VALE, Juliana Cidrack Freire do *et al.* Os desafios do secretário executivo como sujeito pesquisador. *Revista GeSec*, v. 11, n. 1, p. 226–244, jan.-abr. 2020.

VALLE, Arthur Schlunder. *Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade*. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

Agradecemos ao CNPq, Fapemig, Capes, PRPq e PROEX-UFMG pelo apoio aos diversos projetos de pesquisas executados pelos grupos de pesquisa que fazemos parte.



Sobre os autores

Arthur Schlunder Valle

Técnico-Administrativo em Educação da UFMG, de 1983 a 2019. Graduação em Psicologia pela UFMG. Especialização em Administração Pública pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro/MG. Mestrado em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da FaE/UFMG — linha de pesquisa: Política, trabalho e formação humana. Atuou na UFMG na Faculdade de Letras; CAC — Coordenação de Assuntos Comunitários; FaE – Faculdade de Educação; Coordenador da CPPTA/UFMG; Coordenador da CIS/UFMG; Membro da Congregação e Conselho Diretor da FALE; Membro do Conselho Universitário; Membro do Conselho Consultivo da PRORH; Membro da Comissão Geral de Avaliação de Desempenho da UFMG; Membro do Colegiado da CPPTA; Membro do Colegiado da CIS; Coordenador Geral do Fórum Nacional de CPPTAs. Atou nos Sindicatos e Associações: Coordenador de Relações de Trabalho e Carreira do SINDIFES; Coordenador de Finanças do SINDIFES; Diretor de Imprensa e Divulgação da ASSUFEMG. <http://lattes.cnpq.br/7945727984064066>

E-mail: asvalleufmg@hotmail.com

Camila Mariana Aparecida da Silva

Doutora e mestra em Ciência da Informação pela Escola de Ciência da Informação da UFMG. Bacharel em Biblioteconomia e Licenciada em História pela UFMG. Integrante do quadro permanente dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG, como Bibliotecária-Documentalista. Atualmente é subcoordenadora do Repositório Institucional da UFMG e integra o movimento de acesso aberto e ciência aberta na universidade como membro da comissão técnica do Repositório Institucional. Participa do projeto de extensão “Acesso, divulgação e preservação da produção intelectual da UFMG”. Tem experiência no desenvolvimento de produtos e serviços de informação em instituições, bem como no uso e proposição de sistemas classificatórios/taxonômicos para organização da informação em meios físico e digital. Atua no desenvolvimento de projetos de comunicação e divulgação científica com vistas à implementação e disseminação de políticas de acesso aberto, atuando também em soluções de treinamento e capacitação profissional. <http://lattes.cnpq.br/9147071725411863>; <https://orcid.org/0000-0002-0429-1146>.

E-mail: camilasilva@bu.ufmg.br

Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo

Servidora do quadro Técnico-Administrativo em Educação na UFMG. Integra a equipe do curso pré-acadêmico “Afirmação na Pós” do programa Ações Afirmativas na UFMG, com sede na FaE/UFMG. Mestra em Relações Étnico Raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca/CEFET-RJ. Especialista em Trabalho Social com Família e Comunidade pela Universidade Veiga de Almeida e em Instrumentalidade do Serviço Social com ênfase, na Saúde, Assistência Social e Judiciário, pela Universidade da Serra. Bacharel em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas. <http://lattes.cnpq.br/6406428617316123>; <https://orcid.org/0000-0001-9127-5242>.

E-mail: cristinapsantos@ufmg.br

Denise Bianca Maduro Silva

Doutora em Educação pelo Doutorado Latino-americano em Educação da FaE/UFMG, linha Política, Trabalho e Formação Humana. Mestre em Ciências Sociais, com Orientação em Educação, pela Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO/Argentina. Especialista em Pedagogia Empresarial pela Newton Paiva. Pedagoga pela FaE/UFMG. Realizou estágio pós-doutoral no Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Regional de Blumenau – FURB, contando com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG). Técnica em Assuntos Educacionais na Pró-Reitoria de Extensão da UFMG, desde 2009. Atuou na Diretoria de Avaliação da Extensão e na coordenação do Programa Escola Integrada (parceria com Prefeitura de Belo Horizonte). Desde 2018, integra a Diretoria de Divulgação Científica e os projetos UFMG Jovem, Visualiza UFMG e Indicadores de Divulgação Científica. Eleita em 2019 e reeleita em 2022, entre os pares, como membro da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFMG, foi sua coordenadora de 2021 a 2024. Suas áreas de interesse são Trabalho e Educação, Educação Comparada, e Avaliação de Políticas Públicas. <http://lattes.cnpq.br/0699735879331877>; <https://orcid.org/0000-0002-4909-1850>

E-mail: denisebianca@ufmg.br

Izabel Antonina de Araújo

Doutora em Ciência da Informação pela Escola de Ciência da Informação da UFMG. Possui mestrado em Ambiente Construído e Patrimônio Sustentável pela Escola de Arquitetura da UFMG. Graduada em Biblioteconomia pela UFMG. Integrante do quadro permanente dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG como Bibliotecária-Documentalista. Atualmente é coordenadora do Repositório Institucional da UFMG, atuando em parceria com as bibliotecas das Unidades, incluindo a FaE/UFMG. Integra o movimento de acesso aberto e ciência aberta na Universidade como membro do Comitê Gestor e da comissão técnica do Repositório Institucional. Participa do projeto de extensão "Acesso, divulgação e preservação da produção intelectual da UFMG". Tem experiências em serviços e produtos de informação em instituições e empresas, na criação e apoio técnico em periódicos científicos da UFMG. Atua no desenvolvimento de projetos e atividades relacionadas a implementação de sistemas de divulgação e comunicação científica, implementação de política de acesso aberto e ações de ciência aberta. <http://lattes.cnpq.br/9338705446765393>; <https://orcid.org/0000-0002-3257-0441>.

E-mail: antoninaizabel@gmail.com

Janaína de Paula Silva

Doutoranda e Mestra em Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual pela UFMG. Especialista em Gerenciamento de Recursos Hídricos pela UFMG. Licenciada em Química pela UFMG. Atuante na pesquisa, ensino, extensão e inovação com experiência profissional em diferentes áreas da Química, na gestão da qualidade de recursos hídricos e gestão de tratamento de resíduos. Atualmente coordenadora de projetos e programa de extensão universitária destacando o programa "1000 Futuros Cientistas" que tem como foco atuar junto com a comunidade escolar da educação básica em algumas temáticas como: gestão da inovação, inovação organizacional, empreendedorismo tecnológico e social; ensino de química; comunicação estratégica; divulgação e popularização da ciência, para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em prol do cumprimento da agenda 2030 da ONU. Participante de projetos do CECIMIG e do Clube da Ciência da FaE/UFMG. Servidora do quadro

Técnico-Administrativo em Educação do Departamento de Química – Instituto de Ciências Exatas da UFMG. <http://lattes.cnpq.br/7443699183662817>; <https://orcid.org/0000-0002-6491-4616>.

E-mail: janainapaulasilva@ufmg.br

Luciana Gomes da Silva

Mestra em Educação e Docência pelo Programa de Mestrado Profissional da Faculdade de Educação da UFMG – PROMESTRE. Especialista em Democracia Participativa, República e Movimentos Sociais, Psicóloga, Bacharel e Licenciada em Psicologia pela mesma instituição. Integrante do quadro permanente dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG. Integra a equipe do curso pré-acadêmico “Afirmação na Pós” do programa Ações Afirmativas da UFMG. Membro de Comissão Complementar à Autodeclaração em processos seletivos do SISU, concursos públicos e programas de pós-graduação. <http://lattes.cnpq.br/9511893032351387>; <https://orcid.org/0000-0001-6570-7048>.

E-mail: lucianaluz158@gmail.com

Wladimir Teodoro da Silva

Doutorando e Mestre em Inovação Tecnológica e Propriedade Intelectual pela UFMG. Especialista em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior pela Faculdade de Educação da UFMG. Bacharel em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Teologia pela EBPS. Gestor do Programa de extensão 1000 Futuros Cientistas desenvolvendo atividades de popularização da ciência correlacionadas a sustentabilidade ambiental e desenvolvimento tecnológico direcionado a processamentos de resíduos vítreos. Executa processos de Design de produto e design estratégico para viabilização e transferência de tecnologias e desenvolvimento de negócios correlacionados à popularização da ciência e processamento de resíduo vítreo. Participante de projetos do CECIMIG e do Clube da Ciência da FaE/UFMG. Responsável técnico pelo laboratório de Hialotecnia e servidor do quadro Técnico-Administrativo em Educação do Departamento de Química – Instituto de Ciências Exatas. <http://lattes.cnpq.br/3572527580853763>.

E-mail: wladmirt@hotmail.com.

Yone Maria Gonzaga

Doutora e Mestra em Educação pelo Programa de Pós-Graduação Conhecimento e Inclusão da Faculdade de Educação da UFMG. Especialista em Gestão de Pessoas/FACE-UFMG e Licenciada em Letras pela mesma instituição. Professora colaboradora do Programa Mestrado Profissional Educação e Docência da FaE/UFMG; Professora Orientadora do Curso Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/Brasil. Tem experiência na área de Educação, atuando principalmente com os seguintes temas: formação docente e de gestores para Educação das Relações Étnico-raciais, gestão, diversidade étnico-racial, políticas públicas afirmativas e Direitos Humanos. De julho 2015 a dezembro 2018, ocupou o cargo de Superintendente de Políticas Afirmativas e Articulação Institucional da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania. Membro do Núcleo Gestor do Programa Ações Afirmativas na UFMG e da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as. Atua como Consultora em Educação para as Relações Étnico-Raciais e de Gênero. Servidora Técnico-Administrativo em Educação da UFMG, aposentada. <http://lattes.cnpq.br/4573656745626099>; <https://orcid.org/0000-0002-4242-9994>.

E-mail: gonzagayone@gmail.com.

A Editora Selo FaE acolhe textos de professores,
estudantes, egressos e técnico-administrativos
da Faculdade de Educação, especialmente
aqueles produzidos no âmbito
das atividades acadêmicas.

Este livro foi publicado com o apoio da Fundação
de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais
(FAPEMIG) – Processo APQ-04927-23.

A presente edição foi composta em caracteres
Impact, Lora e Inter.

Edital Coletâneas - 1/2023

