

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS MATEMÁTICAS E DA NATUREZA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA DAS CIÊNCIAS E DAS  
TÉCNICAS E EPISTEMOLOGIA

ROSANA ALCANTARA BARROSO

AS (OS) INVISÍVEIS DA ACADEMIA: os técnico-administrativos em educação e sua  
produção científica

RIO DE JANEIRO  
2025

ROSANA ALCANTARA BARROSO

AS (OS) INVISÍVEIS DA ACADEMIA: os técnico-administrativos em educação e sua  
produção científica

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro como parte dos requisitos para obtenção do grau de Doutora.

Orientador: Prof. Dr. Rundsthen Vasques de Nader

RIO DE JANEIRO  
2025

## CIP - Catalogação na Publicação

A277( Alcantara Barroso, Rosana  
AS (OS) INVISÍVEIS DA ACADEMIA: os técnico  
administrativos em educação e sua produção científica  
/ Rosana Alcantara Barroso. -- Rio de Janeiro, 2025.  
143 f.

Orientador: Rundsthen Vasques de Nader.  
Tese (doutorado) - Universidade Federal do Rio  
de Janeiro, Decania do Centro de Ciências  
Matemáticas e da Natureza, Programa de Pós-Graduação  
em História das Ciências e das Técnicas e  
Epistemologia, 2025.

1. técnico-administrativo. 2. universidade. 3.  
produção científica. 4. plano de carreira. I. Vasques  
de Nader, Rundsthen, orient. II. Título.

Aos servidores Técnico-  
Administrativos em Educação.

## **AGRADECIMENTOS**

De forma especial, agradeço ao meu orientador, o Professor Dr. Rundsthen Vasques de Nader que me acompanha desde o início desse percurso, tendo sido fundamental seu incentivo, apoio, contribuições, possibilitando a realização desse trabalho.

Meu agradecimento a Professora Doutora Regina Maria Macedo Costa Dantas pelas muitas e preciosas contribuições, pelo entusiasmo, motivação, por acreditar na proposta desta pesquisa, e por sua alegria contagiante.

A Mariáh dos Santos Martins, meu muito obrigada por ter me apresentado ao PGHCTE e enquanto componente da banca contribuir generosamente apontando aspectos relevantes e pertinentes ao tema.

Aos componentes da banca, Professora Dra. Ivaneide Nunes Paulino Grizente e o Professor Dr. Walmir Thomazi Cardoso, por contribuírem gentilmente com suas análises e experiências, minha gratidão.

Ao Professor Dr. Eduardo Nazareth Paiva, também componente da banca, por dedicar seu tempo para ler e avaliar este trabalho, meus agradecimentos.

## RESUMO

Esta tese se propôs abordar a produção de conhecimento científico da categoria dos Técnico-administrativos em Educação (TAEs), por meio da sua presença do Programa de Pós-Graduação História das Ciências das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A metodologia utilizada é classificada como estudo de caso, por meio de pesquisa documental e bibliográfica, do levantamento de dados e da análise da legislação, com abordagem qualitativa das respostas de questionário respondido somente por servidores TAEs da Universidade que concluíram suas formações *stricto sensu* no PPGHCTE/UFRJ. Pretendeu-se por meio desta amostra qualitativamente representativa e ilustrativa investigar como a UFRJ se posicionou frente ao novo perfil profissional de uma população de TAEs e de suas novas habilidades. Assim, além de terem sido apresentadas as produções dos TAEs egressos do PPGHCTE, identificamos que motivados principalmente por um novo plano de carreira, a categoria dos servidores técnico-administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior vem mudando o seu perfil em virtude do aumento de obtenção de títulos de mestrado e doutorado. Entretanto, este novo lugar que vem notadamente sendo ocupado pelos TAEs, é ignorado tanto por parte das Instituições Federais de Ensino Superior, quanto pela esfera governamental. Vimos que não foram proporcionadas suficientes condições institucionais de reconhecimento e valorização destes profissionais enquanto pesquisadores. Entendemos que o protagonismo dos técnicos é impossibilitado, principalmente, pela gestão verticalizada que ainda predomina na organização do trabalho universitário e posiciona o técnico-administrativo em educação, mesmo altamente qualificado, numa posição de subalternidade. O reconhecimento, a valorização e a promoção do desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira dos técnico-administrativos, em todas as esferas, podem contribuir para o cumprimento da missão institucional da universidade pública, tornando-a mais inclusiva, democrática e comprometida na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

**Palavras-chave:** técnico-administrativo, produção científica, universidade, plano de carreira.

## ***ABSTRACT***

This thesis aimed to address the production of scientific knowledge by the TAE category, through their presence in a Postgraduate Program, the HCTE-UFRJ. The research investigated how the university positioned itself in relation to the new professional profile of a population of TAEs and their new skills. The methodology applied was a case study, using documentary and bibliographic research, data collection and analysis of legislation, with a qualitative approach to the responses to a questionnaire answered only by TAES employees of the University who completed their *stricto sensu* training in the PPGHCTE/UFRJ. Thus, in addition to presenting the academic productions of the TAEs, through the analysis of the participants' responses, we identified that motivated mainly by a new career plan, the category of technical-administrative employees in Education of Federal Higher Education Institutions has been changing its profile due to the increase in the number of master's and doctoral degrees obtained. However, this new role that has been notably occupied by TAEs is ignored by both Federal Higher Education Institutions and the government. We have seen that institutional conditions for the recognition and appreciation of these professionals as researchers have not been provided. We understand that the leading role of technicians is made impossible, mainly by the verticalized management that still predominates in the organization of university work and places technical-administrative professionals in education, even highly qualified ones, in a subordinate position. The recognition, appreciation and promotion of the development of the potential of those in the technical-administrative career, in all spheres, can contribute to the redefinition of public universities, making them more inclusive, democratic and committed to the formation of a more just and egalitarian society.

**Keywords:** technical-administrative, scientific production, university, career plan.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1 - Fluxo do PDP - Plano de Desenvolvimento de Pessoas.....</b>	<b>91</b>
<b>Quadro 1 - Dissertações de mestrado de TAEs no PPGHCTE – 2005 - 2023.....</b>	<b>98</b>
<b>Quadro 2 - Teses de doutorado de TAEs no HCTE – 2005 2023.....</b>	<b>99</b>
<b>Quadro 3 - Mestres HCTE/UFRJ por cargo.....</b>	<b>101</b>
<b>Quadro 4 - Doutores em Historia HCTE/UFRJ por cargo.....</b>	<b>102</b>
<b>Quadro 5 - Qual é a sua escolaridade?.....</b>	<b>108</b>
<b>Quadro 6 - A sua expectativa quanto a sua formação <i>stricto sensu</i> foi atendida?.....</b>	<b>110</b>
<b>Quadro 7 - Em que ano você entrou no HCTE? Porque escolheu o HCTE para realizar seu mestrado/doutorado?.....</b>	<b>111</b>
<b>Quadro 8 – Participou de outro processo seletivo para ingressar em programa de pós-graduação da UFRJ ou de outra instituição? Qual (is)?.....</b>	<b>112</b>
<b>Quadro 9 - Se sentiu motivado pela sua chefia a participar da formação <i>stricto sensu</i>? Obteve horário especial, licença ou afastamento para realizar o doutorado ou mestrado?.....</b>	<b>114</b>
<b>Quadro 10 - Qual foi a sua motivação para realizar formação formal além da exigido para o seu cargo? .....</b>	<b>115</b>
<b>Quadro 11 - Sua pesquisa tem conexão com as atividades que você desenvolve ou desenvolveu na UFRJ?.....</b>	<b>117</b>



<b>Quadro 12 – Em algum momento da carreira esteve atuando em desvio de função?.....</b>	<b>118</b>
<b>Quadro 13 - Com a sua formação <i>stricto sensu</i> no HCTE ocorreu remanejamento de Setor, Departamento ou Unidade, no âmbito da UFRJ?.....</b>	<b>120</b>
<b>Quadro 14- Você pretende utilizar os conhecimentos adquiridos na formação <i>stricto sensu</i> para realizar concurso público?.....</b>	<b>121</b>
<b>Quadro 15 - Após a conclusão do curso <i>stricto sensu</i>, você realizou alguma publicação? Quantas?.....</b>	<b>122</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1 - Percentual para a concessão do Incentivo à Qualificação até 31/12/2012.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabela 2 - Percentual concessão do Incentivo à Qualificação a partir de 01/01/2013.....</b>	<b>84</b>
<b>Tabela 3 - Evolução da Educação Formal dos TAEs nas IFES.....</b>	<b>103</b>
<b>Tabela 4 - Evolução da Educação Formal dos TAEs na UFRJ.....</b>	<b>104</b>
<b>Tabela 5 – Em que ano entrou para a UFRJ como TAE?.....</b>	<b>107</b>

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AUDINT – Auditoria Interna

AVADES - Avaliação de Desempenho

CCS - Centro de Ciências da Saúde

CCJE - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

CCMN - Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza

CFCH - Centro de Filosofia e Ciências Sociais

CLA- Centro de Letras e Artes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CT - Centro de Tecnologia

CEG - Conselho de Ensino de Graduação

CEU - Conselho de Ensino e Extensão

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

CNE - Conselho Nacional de Educação

CONSUNI - Conselho Universitário

CF - Constituição Federal

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CGP - Coordenação de Gestão de Pessoal

CPP - Coordenação de Políticas de Pessoal

COPPE - Coordenação dos Programas de Pós-graduação em Engenharia

DASP - Departamento de Administração do Serviço Público

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DCE - Diretório Central dos Estudantes

DVDE - Divisão de Desenvolvimento

EC - Emenda Constitucional

ETUB - Escritório Técnico da Cidade Universitária da Universidade do Brasil

ETU - Escritório Técnico da Universidade

FASUBRA - Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em

FCC - Fórum de Ciência e Cultura

FCC - Função Comissionada de Coordenação de Curso

GERES - Grupo Executivo do Governo para a Reformulação da Educação Superior

HCTE – História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia

HUCFF - Hospital Universitário Clementino Fraga Filho

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFCS – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais

JICTAC - Jornada de Iniciação Científica e da Jornada de Iniciação Artística e Cultura

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MEC - Ministério da Educação

PCCTAE - Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação

PCC - Plano de Classificação de Cargos

PDIC - Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PDRAE - Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado

PDP - Política de Desenvolvimento de Pessoas

PNDP - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PPGHCTE – Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia

PPGLM – Programa de Pós-Graduação Lógica e Metafísica

PrInt - Programa Institucional de Internacionalização

PRODIM - Programa de Dimensionamento dos Técnico-Administrativos em Educação da UFRJ

PU - Prefeitura Universitária

PUCRCE - Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos

REUNI - Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

PQI - Programa de Qualificação Institucional

PR1 - Pró-Reitoria de Graduação

PR2 - Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

PR3 - Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Finanças

PR4 - Pró-Reitoria de Pessoal

PR5 - Pró-Reitoria de Extensão

PR6 - Pró-Reitoria de Gestão e Governança

PR7 - Pró-Reitoria de Políticas Estudantis

QRSTA - Quadro Referência de Servidores Técnicos Administrativos

RJU - Regime Jurídico Único

PGPU - Revista Práticas em Gestão Pública Universitária

SINTAE - Seminário de Integração dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação

SINTUFRJ - Sindicato dos Trabalhadores em Educação da UFRJ

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil

SR-4 - Sub-Reitoria de Pessoal

TAE - Técnico-Administrativo em Educação

UB - Universidade do Brasil

URJ - Universidade do Rio de Janeiro

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
1.1	MOTIVAÇÃO.....	16
1.2	TEMA.....	18
1.3	METODOLOGIA.....	25
<b>2</b>	<b>ESPAÇOS INSTITUCIONAIS, CARACTERIZAÇÃO NECESSÁRIA.....</b>	<b>29</b>
2.1	UNIVERSIDADE FEDERAL DE JANEIRO.....	29
2.2	PRÓ-REITORIA DE PESSOAL.....	18
2.3	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO HISTÓRIA DAS CIENCIAS DAS TÉCNICAS E EPISTEMOLOGIA.....	25
<b>3</b>	<b>O SERVIDOR TAE NA UFRJ.....</b>	<b>56</b>
3.1	ORIGEM DO SERVIDOR TAE.....	57
3.2	DIVISÃO ENTRE TRABALHO INTELECTUAL E ADMINISTRATIVO-BUROCRÁTICO.....	72
3.3	POLÍTICAS PÚBLICAS E POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS.....	76
3.1.1	Políticas Públicas para IFES.....	76
3.3.2	Políticas de Gestão para TAEs.....	86
<b>4</b>	<b>O TAE E SUA PRODUÇÃO CIENTÍFICA.....</b>	<b>96</b>
4.1	EDUCAÇÃO FORMAL X CARGO.....	100
4.2	QUESTIONÁRIOS.....	104
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>125</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>128</b>

<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>140</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>141</b>
<b>APÊNDICE C.....</b>	<b>142</b>

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 MOTIVAÇÃO

O interesse em abordar o tema acerca do desenvolvimento científico do servidor técnico-administrativo em educação (TAE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) se relaciona intimamente à trajetória pessoal e profissional, o que me faz, ao mesmo tempo, pesquisadora e pesquisada.

Minha trajetória na UFRJ inicia-se na condição de servidora TAE, concursada e aprovada para o cargo de técnico em secretariado em 1992. Fui empossada na UFRJ em 1994 e inicialmente lotada no Centro de Ciências da Saúde (CCS) da UFRJ. Aquele foi o primeiro concurso público de prova ou provas e títulos na UFRJ para a categoria dos TAEs, conforme estabelecido pela Constituição de 1988. Àquela época, a universidade passava por mais uma das suas grandes crises decorrente do sucateamento imposto ao setor universitário pelo Governo Federal. O governo Fernando Henrique Cardoso foi eleito (1995-1998), é reeleito (1999-2002) e seus mandatos foram caracterizados por uma política neoliberal. Nas universidades federais, um dos alvos do projeto neoliberal, foi imposta severa restrição orçamentária em relação à política salarial dos servidores, na distribuição dos recursos para custeio, manutenção e investimentos.

À época com 30 anos de idade e com 10 anos de experiência profissional na iniciativa privada fui apresentada a uma realidade que desconhecia - faltavam desde material de escritório básico, computadores, linha telefônica e até água para beber. Entretanto, o maior desafio foi me deparar com o lugar de subalternidade ocupado pelo servidor técnico-administrativo na instituição manifestada nas relações de trabalho principalmente em relação aos docentes da instituição. A divisão entre trabalho intelectual, realizado por docentes e o trabalho administrativo-burocrático/técnico-científico realizado majoritariamente por TAEs na instituição, estabelece a hierarquias e as relações de poder na instituição.

Em julho de 2024 completei 30 anos ocupando o cargo técnico em secretariado na Universidade Federal do Rio de Janeiro. Estive lotada e atuei nos Departamentos de Anatomia e Farmacologia, ambos localizados no Centro Ciências da Saúde (CCS/UFRJ). Posteriormente, fui convidada a integrar a gestão da saudosa Professora. Sylvia Vargas, à época Pró-reitora de Graduação (PR-1), exercendo o cargo de



secretária executiva do seu gabinete. Posteriormente, fui convidada a integrar a equipe da Auditoria Interna (AUDINT/UFRJ) e atualmente, atuo na Secretaria de Pós-Graduação Lógica e Metafísica (PPGLM), parte integrante do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais(IFCS) da UFRJ, localizada no centro da cidade do Rio de Janeiro.

O ambiente acadêmico foi um estímulo para retomar meu desejo de realização de uma graduação. Oriunda de uma geração que realizou seus estudos no período militar, ao concluir o que corresponde hoje ao Ensino Fundamental, ingressei e concluí o Ensino Médio na modalidade técnico profissional em secretariado.

O paradigma veiculado neste período, principalmente entre estudantes da rede pública, era que, ao optar pelo ensino técnico profissionalizante, a entrada no mercado de trabalho seria facilitada, e, portanto, era dispensável o curso universitário para formação profissional. Os chamados cursos profissionalizantes a época tinham como característica suprimir algumas disciplinas da carga horária as substituindo por outras vinculadas à carreira escolhida. No caso do curso técnico profissionalizante em secretariado e outros similares, foram mantidas disciplinas como Português, Matemática e Literatura e acrescidas matérias como arquivística, datilografia, psicologia, entre outras pertinentes à carreira de secretariado . A grade curricular excluiu dos cursos profissionalizantes de secretariado e afins disciplinas como Física, Química, Geografia e História. Estas disciplinas, entretanto, eram exigidas nos vestibulares de então, o que dificultava aqueles estudantes oriundos do ensino médio profissionalizante tivessem chance de serem aprovados e ingressarem na universidade.

Conforme Cavalcante/Neta (2018, p.87):

Para além dos elementos mencionados acima, o Estado também tinha um interesse no controle político e ideológico visando à inexistência da crítica social e política e adesão das diversas camadas sociais às políticas de Estado. A preocupação do governo era formar para desmobilizar os movimentos estudantis e sociais, tendo como um dos propósitos essenciais educar obedecendo às normas capitalistas. Outros principais propósitos para a educação, conforme Germano (2011), no período eram: estabelecer uma relação direta entre educação e trabalho; privatizar o ensino; estabelecer a profissionalização no ensino de 2o grau. (Cavalcante/Neta, 2018, p 87).

Portanto, foi primordial a minha participação no Curso Pré-Vestibular Universidade para os Trabalhadores, promovido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação da UFRJ (SINTUFRJ), o que viabilizou (e supriu o conteúdo não ofertado no ensino médio), o meu ingresso na graduação em História, no Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS/UFRJ), no curso noturno. Obtive meu título de graduação e licenciatura em História em 2000.

Em 2012, ingressei no curso de mestrado do Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE/UFRJ) e, em 2015, obtive o título de mestre em História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia neste programa, defendendo a dissertação intitulada “Medicina no Brasil de 1808 a 1840: Desvendando a Coleção de Leis do Império do Brasil:” (BARROSO, 2015).

Como doutoranda do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE/UFRJ) segui exercendo atividade profissional de nível médio no Programa de Pós-graduação em Lógica e Metafísica (PPGGLM/ UFRJ).

A trajetória da vida estudantil e profissional, portanto, foi determinante na escolha do tema, pela ligação com a UFRJ como servidora técnico-administrativa em educação e discente de pós-graduação do HCTE/UFRJ. Quando vislumbrei no serviço público a oportunidade de alçar uma posição social um pouco mais atrativa, não tinha consciência dos mecanismos que nos movem e nos impulsionam em nosso dia a dia em meio à sociedade. Foi a partir da minha entrada no curso de graduação em História no IFCS e posteriormente na Pós-Graduação do PPGHCTE que passei a refletir criticamente acerca das experiências passadas, da realidade do presente e as perspectivas para o futuro, não apenas individualmente, mas coletivamente.

Tantos anos de atuação como servidora e estudante, intercalando alegrias e dissabores, conquistando muitos amigos e alguns poucos desafetos, e, sobretudo acumulando experiências de quem vivenciou os vários extratos da primeira e maior universidade federal do Brasil, contribuíram para acumulação de um conhecimento considerável em relação à instituição. É, portanto, um privilégio, uma experiência ímpar e um grande desafio chegar ao momento de ter a oportunidade de trazer uma contribuição para o aumento da visibilidade da categoria dos técnico-administrativos em educação/TAEs na academia.

## 1.2 TEMA

A presente pesquisa investiga a categoria dos servidores TAEs, da UFRJ que tenham obtido grau de mestre ou doutor através do PPGHCTE/UFRJ e a sua produção de conhecimento científico.

Neste primeiro momento é necessário definir o que se entende como conhecimento científico. Para esta pesquisa utilizaremos o conceito trazido por Marconi & Lakatos (2003) para quem o conhecimento científico parte da realidade ou fato, uma vez que utiliza eventos ou fenômenos, ou seja, com toda forma de existência que se

manifeste de alguma maneira. Caracteriza-se o *conhecimento científico* como condicional, já que suas premissas afirmam a veracidade ou falsidade através da experimentação. Também é sistemático, pois é ordenado logicamente, formando determinada teoria. Suas hipóteses devem ser comprovadas para que se considere sua cientificidade.

Por fim, é o conhecimento científico falível, por não ser definitivo e absoluto, sendo assim aproximadamente exato, pois suas novas proposições podem reformular determinada teoria. Assim, construção de conhecimento científico é um processo para produzir documentos, ou seja, livros, artigos, comunicações, teses, dissertações etc., que se constituem enquanto resultados de pesquisas e fazê-los circular (Droescher & Silva, 2014, p. 171).

De acordo com Ruiz “a pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagradas pela ciência”. (1996, p. 48).

Os técnico-administrativos em educação são ocupantes de cargo de provimento efetivo ou cargo em comissão legalmente investidos, assim como os docentes das universidades, formando o conjunto de servidores públicos civis, que mantêm vínculo de trabalho profissional e ocupam cargos em órgãos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) <sup>1</sup>.

Com a instalação da Corte Portuguesa no Brasil em 1808, tem o início do serviço público no país<sup>2</sup>. Tanto no Brasil Colônia como Brasil Império os cargos públicos eram distribuídos por “indicação”, de forma direta ou indireta, pelo Regente<sup>3</sup>.

A Constituição do Império do Brasil de 25 de março de 1824, em seu Art. 179, estabelecia que “Todo o cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos, ou Militares, sem outra diferença, que não seja dos seus talentos, e virtudes” <sup>4</sup>.

Tampouco com a República são estabelecidas regulamentações ou legislações específicas para o serviço público, com exceção de cargos para a magistratura regulada

---

<sup>1</sup>São consideradas Instituições Federais de Ensino os órgãos e entidades públicos vinculados ao Ministério da Educação que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão e que integram o Sistema Federal de Ensino. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso 30/06/2024.

<sup>2</sup> <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conceito-historico-do-funcionalismo-publico/835958871>

<sup>3</sup> *ibidem*

<sup>4</sup> *ibidem*

na Constituição de 1891<sup>5</sup>. Foi apenas no governo Getúlio Vargas que ocorre a regulamentação do serviço público através do Decreto de 1913 de 28/10/1939<sup>6</sup>.

Entretanto, mesmo após a regulamentação do serviço público, durante muito tempo, o funcionamento das instituições públicas brasileiras continuou a basear-se nas relações de parentesco, amizade e interesses pessoais.

Foi apenas com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, que a forma de ingresso no serviço público passa a ser exclusivamente por meio de concurso público de provas e títulos.

Sendo TAEs servidores públicos, o seu ingresso nas IFES se dá através de concurso público de prova ou provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei 11.091/05, sendo vedada a possibilidade de Progressão Funcional pela Emenda Constitucional de 1988 (Lima & Helal, 2016).

Os cargos<sup>7</sup> dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) regidos pela Lei Federal 11.091 de 12 de janeiro de 2005 se concentram em 196, e se caracterizam pela diversidade profissional e educacional que englobam diversas áreas, setores, conhecimentos, como médicos, técnicos de laboratório, bibliotecários, assistentes sociais, entre outros. Os cargos são classificados conforme a formação básica necessária para ingresso em cada um deles que vão desde o ensino fundamental completo ou incompleto, passando pelo ensino médio completo até o ensino superior completo. (Reis & Paixão, 2022). Em 25 de janeiro de 2024, a Universidade Federal do Rio de Janeiro conta com o total de 9.211 Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) em atividade<sup>8</sup>.

Para além das especificidades, qualificação e competências inerentes ao seu cargo, o técnico-administrativo em educação possui atribuições gerais dispostas no art. 8º, do Artigo 8 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005:

[...] planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao **apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão nas IFES**; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes **à pesquisa e à extensão nas IFES**, executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição disponha, visando

---

<sup>5</sup> *ibidem*

<sup>6</sup> *ibidem*

<sup>7</sup> Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor. Art. 5º da Lei Federal 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

<sup>8</sup> Disponível em <https://ufrj.br/a-ufr>. Acesso em 25/01/2024.

assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das **atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (IFEs).**<sup>9</sup>

Por meio dos cargos que ocupam, os TAEs atuam em todos os setores da Universidade, onde são desenvolvidas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão. Alguns servidores são investidos em cargos de direção ou funções de chefia, com a missão de gerenciar e administrar a Instituição.

Após a definição dos sujeitos desta pesquisa, ou seja, o servidor não docente das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) cabe trazeremos a concepção de *universidade*, espaço de atuação dos TAEs. Para tanto, recorreremos à definição trazida por Fávero (2003), segundo qual *universidade* deve ser espaço que aglutina e multiplica o conhecimento, tecnologia e cultura, marcado pela investigação científica e, conseqüentemente, pela formação profissional. É, portanto, uma instituição que agrega o tripé ensino-pesquisa-extensão e tem como seu objetivo primordial a pesquisa científica e conseqüentemente a produção de conhecimento, buscando atender as necessidades sociais amplas. Esta produção pretende expressar a realidade, característica do conhecimento científico, mas tendo em conta que não existem respostas prontas e definitivas. Sendo assim, o conhecimento produzido pode e deve ser revisto acrescido e substituído por novos conhecimentos <sup>10</sup>.

A primeira instituição universitária do Brasil, a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) teve sua origem da aglutinação das três escolas profissionais existentes na capital da República: a Escola Politécnica, a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito do Rio de Janeiro em 1920, por meio do decreto nº 14.343, denominando-se nessa ocasião como Universidade Rio de Janeiro- URJ<sup>11</sup>.

A UFRJ é atualmente a quarta instituição que mais produz ciência no Brasil; possui dois *campi* fora da capital fluminense: um em Macaé e outro em Duque de Caxias. Com projetos de ponta nas áreas científica e cultural, a antiga Universidade do Brasil<sup>12</sup> tem sob seu escopo 9 hospitais e institutos de atenção à saúde, 18 entidades museais, 1.456 laboratórios, 1.863 projetos de extensão, 14 prédios tombados, 45

---

<sup>9</sup> Disponível em : [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 30/05/2024.

<sup>10</sup> A literatura acerca de *Universidade* no Brasil é vasta. Sugerimos os seguintes títulos: “Reflexões sobre Universidade, Pesquisa e Iniciação Científica” (2003) de Maria de Lourdes de Albuquerque Fávero e a trilogia “A universidade Temporã”, “A universidade crítica” e a “A universidade reformada” de Luiz Antônio Cunha; Escritos sobre a Universidade. Marilena Chauí (2001);

<sup>11</sup> Para maiores informações acerca da UFRJ consultar “A Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ): origens, construção e desenvolvimento”, de autoria de Maria de Lourdes Albuquerque Fávero e Helena Ibiapina Lima.

<sup>12</sup> reorganizada pela Lei n.º 452, de 5 de julho de 1937 passa a ser denominada Universidade do Brasil.

bibliotecas e um Parque Tecnológico de 350 mil metros quadrados, com *startups* e empresas de protagonismos nacional e internacional <sup>13</sup>.

O Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da UFRJ (PPGHCTE/HCTE) foi idealizado em 1999 e reúne os corpos docente e discente, composto de pessoas de variadas instâncias acadêmicas e profissionais vinculadas a diferentes campos do saber, sendo desta forma um programa de pós-graduação que se caracteriza como interdisciplinar<sup>14</sup>. É composto atualmente pelos seguintes institutos da Universidade Federal do Rio de Janeiro: Instituto de Química/IQ e o Instituto Tércio Pacitti de Aplicações e Pesquisas Computacionais/NCE. Não institucionalmente, mas por meio da participação de alguns docentes integram o HCTE a Escola de Comunicação (ECo), a Escola de Belas Artes (EBA), o Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS), o Instituto Luiz Alberto Coimbra (COPPE) e o Observatório do Valongo (OV), além das instituições externas à UFRJ, como Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Universidade Federal Fluminense (UFF), Faculdade de Educação Tecnológica do Estado do Rio de Janeiro (FAETERJ), entre outras. O PPG de Filosofia tornou-se parceiro do HCTE em meados de 2022<sup>15</sup>.

No campo do ensino, o HCTE oferece curso de mestrado com 360 horas-aula e de doutorado com 540 horas-aula, um programa de pós-graduação que notadamente atrai muitos dos servidores TAEs da UFRJ que se habilitam a participar do seu processo de seleção para ingresso nos cursos oferecidos.

O perfil dos TAEs vem sendo transformado mediante conquistas que resultaram, entre outros fatores, da organização da categoria. João Eduardo Fonseca, autor de “Novos atores na cena universitária”, publicado em 1996, realizou um robusto e pioneiro estudo acadêmico acerca do conjunto de ações, ideias e proposições dos TAEs das IFEs através de seu movimento social organizado.

O autor ressalta que durante muitos anos, os técnico-administrativos estiveram completamente ausentes das discussões sobre o destino da universidade, sendo que, apenas no final da década de 40 surgem as primeiras referências à sua existência, ainda

---

<sup>13</sup> *Ibidem*. Acesso em 01/02/2024.

<sup>14</sup> Integração das disciplinas propiciando um local de produção do conhecimento tanto aos que circulam em campos de objetividade já constituídos, quanto para aqueles que podem promover a abertura de novos espaços de investigação. Provoca a intensidade da troca entre os especialistas e a integração das disciplinas num mesmo projeto de pesquisa (Fazenda, 2012).

<sup>15</sup> Informação disponível em [http://www.hcte.ufrj.br/origens\\_e\\_missao.htm/](http://www.hcte.ufrj.br/origens_e_missao.htm/) acesso em 04-06-2023.

que em papel subalterno e situados como aqueles que se ocupavam da burocracia universitária, sem maior importância institucional.

Ainda segundo Fonseca (1996) é no decorrer dos anos 1980, ao realizar sua organização sindical, que os servidores não docentes das IFEs são legitimados enquanto *trabalhadores em educação*, rompendo com o padrão de invisibilidade e subalternização que até então vigorava.

Assim, esses servidores passaram a ser notados e provocaram impactos no pensamento acadêmico<sup>16</sup>, cujas preposições iam da resistência à preocupação e cuidado diante a inserção dos *novos atores na cena universitária* (Fonseca, 1996, p. 203).

Mais recentemente, constatamos que a maioria das produções científicas acerca do tema TAE versam sobre as atividades-meio, funções estas que são tradicionalmente exercidas por estes servidores. Ou seja, aquelas funções caracterizadas como burocráticas: gestão pública administrativa e gestão de pessoal. Foram encontramos também estudos científicos no campo da psicologia do trabalho do servidor TAE.

Diante do exposto, foi sendo construída a temática da presente investigação. A dissertação da servidora técnica-administrativa em Educação (TAE), Carla Danielle dos Santos São Bento Pereira, “A gestão de pessoal como estratégia de Desenvolvimento e valorização dos técnico-administrativos em Educação da UFRJ”, de 2021, muito nos inspirou.

Pereira (2021) observa que especialmente nas últimas décadas cresceu a presença relevante e produtiva dos técnico-administrativos nos órgãos colegiados superiores, nos órgãos intermediários, nos conselhos de centro, departamentos, e em cargos da gestão universitária, como superintendências e Pró-Reitorias, algo que era impensável na origem da formação da universidade brasileira.

Para a autora, a inserção do servidor TAE como membro integrante da comunidade universitária vem sendo impulsionada, entre outros fatores, pela introdução de um plano de carreira direcionado especificamente à categoria, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação (PPCTAE)<sup>17</sup>, lançado em 2005, que estabeleceu alterações no perfil destes profissionais.

---

<sup>16</sup> Pensamento acadêmico conceituado pelo autor é a manifestação de autores, devidamente registradas em literaturas especializadas, e/ou posições políticas de Estado relativas a setores da educação superior, como também da institucionalidade universitária, provocadas por novas demandas trazidas pelo movimento social organizado dos TAES das IFES. Para maiores informações consultar Fonseca (1996), p. 204 a 217.

<sup>17</sup> O PCCTAE é um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores, conectando seus objetivos aos das instituições de ensino, de maneira a

O PPCTAE oferece incentivo financeiro ao servidor que obtiver educação formal superior à exigida para o cargo em exercício, o programa de incentivo a qualificação<sup>18</sup> oportunizando aos TAEs exercerem atividades científicas e acadêmicas, e possivelmente a utilizarem o potencial de conhecimentos em atividades educacionais, tecnológicas e aplicadas (Pereira, 2021).

Dessa forma, fui motivada a identificar a produção científica da categoria de servidores TAEs, uma vez que não foi realizado até o momento nenhum estudo sobre a mudança do perfil destes profissionais em virtude do aumento de obtenção de títulos de mestrado e doutorado por parte destes profissionais.

Considerando este novo lugar que vem paulatinamente sendo ocupado pelos TAEs, e identificando uma invisibilidade em relação a sua produção de conhecimento científico por parte das autoridades das IFEs, apresentamos o seguinte questionamento:

*Os servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) das Instituições Federais de Ensino (IFES) realizam produções científicas?*

Desta questão, ocorreu a iniciativa de participar de um curso de Pós-Graduação interdisciplinar, especificamente o curso de Pós-Graduação História das Ciências das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) para o desenvolvimento dessa investigação doutoral com a apresentação da produção científica de um curso de Pós-graduação para dar visibilidade à produção da categoria.

Consequentemente, estabelecemos o objetivo geral deste estudo: caracterizar os TAEs enquanto produtores de conhecimento científico.

Com o intuito de alcançar o objetivo geral, ou seja, pesquisar se servidores TAEs produzem conhecimento acadêmico e científico, alguns objetivos intermediários foram traçados e servirão de base para a resposta ao problema da pesquisa. Neste sentido, foram definidos como objetivos específicos:

1. Apresentar os espaços em que os TAEs-pós-graduados interagem: a universidade e suas várias instâncias.

---

incentivar e motivar os servidores TAEs a buscarem capacitação e qualificação, proporcionando o planejamento estratégico da organização (Cruz et. al, 2023; Pereira, 2021).

<sup>18</sup> O Programa de Incentivo à Qualificação, de forma inédita, foi pensado com o objetivo de estimular o servidor a concluir curso de educação formal além do exigido para o cargo de que é titular, concedendo ampliação salarial que pode chegar até a 75% em relação ao vencimento. Foi o Decreto nº 5824, de 29/6/2006 que estabeleceu os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (BRASIL, 2006b).



2. Expor os aspectos que contribuíram para a formação do perfil do TAE em suas atividades na UFRJ: sua origem; as relações interpessoais, as políticas públicas e de pessoal.
3. Discorrer a produção científica dos trabalhadores técnico-administrativos em educação considerando a realidade administrativa da UFRJ.

O recorte temporal desta pesquisa se aplicada às produções científicas dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), doutores e mestres egressos do PPGHCTE, entre os anos de 2005 até 2023. O ano inicial, 2005, se relaciona ao início da implementação do PCCTAE e coincide com o ano de cadastramento do PPGHCTE na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), e 2023 estabelecido por ter sido este ano do retorno do isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é uma Fundação do Ministério da Educação (MEC) e tem como missão a expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) no Brasil. Em 2007, também passou a atuar na formação de professores da educação básica. As atividades da CAPES são: avaliação da pós-graduação *stricto sensu*; acesso e divulgação da produção científica, investimentos na formação de pessoal de alto nível, no País e exterior<sup>19</sup>.

### 1.3 METODOLOGIA

Nossa pesquisa classifica-se como exploratória. A pesquisa exploratória consiste no levantamento bibliográfico; questionários com pessoas vinculadas ao problema de pesquisa e análise de exemplos que estimulem a compreensão (Gil, 2007). Assim, como forma de aumentar a familiaridade com o problema de pesquisa, recorreremos inicialmente as bibliografias recentes acerca dos TAEs (cerca de 10 anos de publicação) a fim de alcançar maior compreensão.

Quanto ao procedimento para coleta de dados nossa pesquisa é bibliográfica, eletrônica e Estudo de Caso. Todo o trabalho científico é iniciado por uma pesquisa bibliográfica para que o pesquisador possa conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Assim, procedemos ao levantamento de fontes bibliográficas (escritas e/ou eletrônicas)

---

<sup>19</sup> <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>, acesso em 23/03/2024.

e referências teóricas anteriormente analisadas e publicadas por meios escritos e/ou eletrônicos, como livros, artigos científicos, sites, dissertações, apostilas, manuais.

Estudo de Caso é uma modalidade de pesquisa muito usada nas ciências biomédicas e sociais (Gil, 2007, p. 54), caracterizada como o estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico.

Na modalidade Estudo de Caso o pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O Estudo de Caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador (Gerhardt & Silveira, 2009, p. 33).

Sendo assim, estabelecemos a população de servidores técnico-administrativos em educação da UFRJ que tenham obtido grau de mestre e/ou doutor no Programa de Pós-Graduação História das Ciências das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGHCTE/UFRJ), no período de 2005 até 2023, como forma de amostra qualitativamente representativa e ilustrativa do universo de indivíduos objeto de estudo.

Foram coletados e analisados qualitativamente os temas abordados nas teses de doutorado e dissertações de mestrado realizadas pelos TAEs no HCTE como forma de identificar a natureza destes temas, as áreas de conhecimento exploradas e a sua correlação com a UFRJ.

Utilizamos o questionário, que é uma técnica alternativa para coleta de dados não documentados sobre determinado tema, como instrumento de coleta de Estudo de Caso dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (TAEs/UFRJ) egressos do Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE/UFRJ). Trata-se de uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação.

Assim, a pesquisadora organizou um conjunto de questões (roteiro semi-estruturado) sobre o tema, sendo as perguntas produzidas no sentido de dialogar com as

questões dos capítulos que compõem este trabalho. O roteiro do questionário encontra-se no Apêndice A.

Para identificarmos os autores de teses e dissertações do PPGHCTE dos TAEs/UFRJ, recorreremos ao *site* do PPGHCTE/UFRJ e, posteriormente, a busca em seus currículos na “Plataforma Lattes” e o *site* da Transparência do Governo Federal para a comprovação de seus vínculos profissionais junto à UFRJ. Uma atividade de grande fôlego, porém necessária.

Quanto à abordagem, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, uma vez que pretende compreender e explicar a dinâmica das relações sociais, aspectos estes que não são quantificáveis. A pesquisa qualitativa, portanto, se ocupa dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização. O objetivo da amostra é produzir informações ilustrativas - seja pequena ou grande, o que importa é que seja capaz de produzir novas informações (Gerhardt & Silveira, 2009, p.14 e 58).

Para a análise do material coletado através do resultado dos questionários, dos documentos e da bibliografia adotamos a técnica de análise de conteúdo. Ou seja, a partir da leitura das respostas aos questionários, de forma individual, coletamos as informações qualitativamente representativas do universo de indivíduos objeto de estudo, ou seja, os TAEs que realizaram suas formações *stricto sensu* no Programa de Pós Graduação HCTE (Gerhardt & Silveira, 2009).

Assim, como forma de compreender e explicar o tema, relacionamos a revisão bibliográfica empreendida nos capítulos 1, 2 e 3, à coleta de dados com abordagem qualitativa das respostas ao questionário, produzindo afirmações a respeito do assunto, representado-as “por meio de uma palavra, frase ou resumo” (Gerhardt & Silveira, 2009, p.84).

A organização da tese é composta por total de quatro capítulos, conforme segue: O primeiro capítulo apresenta: motivação, tema, conceitos, estudos acerca do tema, lacuna da pesquisa, justificativa, questão de pesquisa, objetivos, procedimentos metodológicos e apresentação dos capítulos.

No segundo capítulo, intitulado “Espaços institucionais, caracterização necessária”, apresentamos os espaços onde atuam os servidores TAEs da UFRJ. Assim, apresentamos a UFRJ e as demais estruturas que a compõem, uma vez que os TAEs

atuam em todos os setores da Universidade, onde são desenvolvidas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão. Enfatizamos dois espaços de forma mais detalhada pela conexão direta e particular com este trabalho – o PPGHCTE, uma vez que a pesquisa utilizou a modalidade *estudo de caso dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro egressos do Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia*, e a Pró-reitoria de Pessoal (PR-4), estrutura responsável na UFRJ pela vida laboral, carreira, desenvolvimento, qualificação e demais questões de pessoal relacionadas aos servidores da UFRJ. Na ocasião, nos auxiliamos dos seguintes documentos oficiais da UFRJ: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024<sup>20</sup>; Estatuto da UFRJ (Versão atualizada em 2/06/2023)<sup>21</sup>; Regimento Conselho Superior de Coordenação Executiva (CSCE); dos *sites* eletrônicos institucionais da UFRJ<sup>22</sup>; da Tese de Doutorado “Interdisciplinaridade na pós-graduação: estudo de seu impacto na produção de teses e dissertações do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro” (Mello, 2017) e dos Anais do Congresso do HCTE *Scientiarum* História.

No terceiro capítulo, “O servidor TAE na UFRJ”, são descritos os perfis, a trajetória, as relações interpessoais, as políticas destinadas aos TAEs da UFRJ, por meio dos seguintes subitens: Origem do servidor TAE; Divisão entre trabalho intelectual e trabalho administrativo-burocrático; políticas públicas e políticas de gestão de pessoas/pessoal. Neste capítulo, dialogaremos com os seguintes autores: Fonseca (1996); Pereira (2021); Truta (2020); Castro (2017); Oliveira (2007, 2011, 2013); Cunha (2007), Fávero (2010), Sobreira, *et. al.* (2021) e legislações pertinentes e com o conteúdo dos *sites* eletrônicos institucionais da UFRJ<sup>23</sup>.

No quarto, “O trabalhador técnico-administrativo em educação e sua produção científica”. Apresentamos a esperada produção científica do público, ou seja, as respostas aos questionários e demais dados acerca da produção de conhecimento dos TAEs.

Neste capítulo serão apresentados resultados e discussões por meio das técnicas de análise do conteúdo e análise temática, utilizando a revisão bibliográfica,

---

<sup>20</sup> Disponível: <https://pdi.ufrj.br/textos-do-pdi/>. Acesso em 26-03.23.

<sup>21</sup> Disponível em <https://consuni.ufrj.br/index.php/legislacao>

<sup>22</sup> <https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/> e <https://www.hcte.ufrj.br/home.htm>

<sup>23</sup> <https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/> e <https://www.hcte.ufrj.br/home.htm>.

empreendidas nos capítulos 1, 2 e 3 e as resposta aos questionários, conforme proposto por Gerhardt & Silveira (2009).

## 2 ESPAÇOS INSTITUCIONAIS, CARACTERIZAÇÃO NECESSÁRIA

Os sujeitos da nossa pesquisa, ou seja, os técnico-administrativos em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (TAEs/UFRJ) que são também pós-graduados oriundos do PPGHCTE interagem diretamente e/ou diretamente em espaços institucionais da UFRJ.

Enquanto servidores, os sujeitos de nossa pesquisa interagem direta ou indiretamente com a Pró-reitoria de Pessoal (PR-4). A PR-4 se dedica às questões relacionadas às trajetórias funcionais, e, junto com a Reitoria elaboram as políticas de pessoal.

A categoria TAE interagirá também com seus respectivos ambientes de lotação onde realizam suas atividades profissionais, ou seja, as diversas instâncias da UFRJ: seus *Campi*, Centros Universitários, Institutos, Faculdades, Escolas, Museus, Bibliotecas, Hospitais, etc.

Enquanto pós-graduados, os TAEs, sujeitos do nosso estudo, se vinculam ao Programa de Pós-graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE).

Ambos, PR-4, PPGHCTE e os respectivos locais de atuação funcional da categoria TAE, fazem parte de uma estrutura maior – a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Portanto, neste capítulo, apresentaremos a complexa configuração desta instituição.

### 2.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ): ENSINO - PESQUISA – EXTENSÃO

A história da UFRJ confunde-se com a história das instituições universitárias do país. Uma das nossas principais instituições de ensino superior, destacando-se pela excelência de seus cursos de graduação e pós-graduação <sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Texto elaborado pelo Prof. Dr. Antonio José Barbosa de Oliveira em ocasião da comemoração dos 100 anos da UFRJ (2020). <https://ufrj.br/acesso-a-informacao/institucional/historia/> em 26/03/2026.

A primeira universidade federal foi criada pelo Decreto n.º 14.343 de 7 de setembro de 1920: a Universidade do Rio de Janeiro (URJ). A trajetória para a criação de universidades foi um processo longo, “uma vez que, universidades e cursos superiores eram proibidos por lei e assim filhos das elites colonial e imperial se dirigiam às universidades europeias, principalmente a de Coimbra”.<sup>25</sup>

A Universidade do Rio de Janeiro foi formada por três escolas criadas após a transferência da Família Real e da Corte Portuguesa para o Brasil: a Escola de Engenharia (criada a partir da Academia Real Militar, em 1810), a Faculdade de Medicina (criada em 1832 nas dependências do Real Hospital Militar, antigo Colégio dos Jesuítas) e a Faculdade de Direito (criada, em 1891 pelas já existentes Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais e Faculdade Livre de Direito da Capital Federal). Essa reunião de espaços de ensino numa universidade não significou “relações e troca de saberes necessários à existência do “espírito universitário”. A universidade existia apenas na letra da lei”.<sup>26</sup>

A partir da Lei n.º 452 de 5 de julho de 1937 a URJ passa a ser denominada Universidade do Brasil (UB), anexando unidades e institutos já existentes, nas áreas de Química, Filosofia, Ciências e Letras, Metalurgia, Música, prevendo a *posteriori* o Museu Nacional (efetivamente anexado), e o Instituto Oswaldo Cruz (a intenção que não foi realizada). Foi também previsto pela Lei, escolas como Veterinária e Agronomia, que não se concretizou. A missão da Universidade do Brasil foi servir como modelo “às instituições universitárias existentes e mesmo às que no futuro viessem a ser criadas, sendo que nenhum curso superior do país se não tivesse, na UB, o seu modelo de correspondência”. A criação da Universidade do Brasil foi “marcada pelo gigantismo e por pretensões de unanimidade e profundamente elitista”. Deveria reunir os melhores alunos do país, através de um processo de seleção rigoroso. As unidades que a integrassem deveriam integrar ao nome, o adjetivo “nacional”, “para marcar sua vinculação ao governo federal e às suas políticas de centralização, no contexto do Estado Novo (1937-1945)”.<sup>27</sup>

Na década de 1960 ocorreram fortes pressões, sobretudo do movimento estudantil, no sentido de realização da Reforma do Ensino Superior no país. A época foi “marcada por profundas transformações sociais, econômicas e políticas, e as

---

<sup>25</sup> *Ibidem.*

<sup>26</sup> *Ibidem.*

<sup>27</sup> *Ibidem.*

universidades eram criticadas pelo distanciamento em relação às graves questões sociais que marcavam a sociedade brasileira”. Já em 1965 sob o autoritarismo implementado no país, foi sancionada a Lei n.º 4.759 de 20 de agosto, em que “as universidades e escolas técnicas federais da União seriam qualificadas de “federais”, tendo a denominação do respectivo Estado”. Assim, a UB foi transformada em Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)<sup>28</sup>.

A partir de 13 de março de 1967 a UFRJ passa a ser constituída de acordo com o Plano de Reestruturação aprovado pelo Decreto n.º 60.455-A como pessoa jurídica de direito público, estruturada na forma de autarquia de natureza especial, dotada de autonomia didático-científica, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial <sup>29</sup>.

A estrutura da UFRJ, com projetos de ponta nas áreas científica e cultural, em seus diversos *campi* (3), tem sob seu escopo 9 hospitais e institutos de atenção à saúde, 13 museus, 1.456 laboratórios, 1.863 projetos de extensão, 14 prédios tombados, 45 bibliotecas e um Parque Tecnológico de 350 mil metros quadrados, com startups e empresas de protagonismos nacional e internacional.<sup>30</sup>

A Estrutura Superior da UFRJ é constituída de órgãos de deliberação - Conselho Universitário (CONSUNI), Conselho de Curadores, Conselho de Ensino de Graduação (CEG), Conselho de Ensino para Graduados (CEPEG); e Conselho de Extensão Universitária(CEU); de órgãos de direção - Reitoria, Pró-reitorias e Superintendências Gerais; órgãos de coordenação - Conselho Superior de Coordenação Executiva(CSCE); de órgãos de assessoramento - Comissão Permanente de Pessoal Docente(CPPD) , Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo(CPPTA), Coordenação de Relações Institucionais e Articulações com a Sociedade (CORIN), Ouvidoria-Geral e Procuradoria-Geral e a Auditoria Interna (AUDINT). As competências e as atribuições destes órgãos têm jurisdição sobre toda a Universidade Federal do Rio de Janeiro (Resolução CONSUNI nº 12, de 30/05/2019 e Plano de Conduta e Integridade da UFRJ de 2020)<sup>31</sup>.

O Conselho Universitário (CONSUNI), órgão máximo da instituição, delibera em última instância sobre questões como a criação e a mudança de cursos e aprova a

---

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> [https://consuni.ufrj.br/images/Legislacao/Estatuto\\_atual\\_-\\_22-06-2023.pdf](https://consuni.ufrj.br/images/Legislacao/Estatuto_atual_-_22-06-2023.pdf)

<sup>30</sup> <https://ufrj.br/a-ufrj/estrutura/> em 26/03/2024.

<sup>31</sup> UFRJ/CONSUNI. Estatuto da UFRJ. Versão atualizada em 2/06/2023. Disponível em <https://consuni.ufrj.br/index.php/legislacao> e Plano de Conduta e Integridade da UFRJ de 2020, disponível em <https://pessoal.ufrj.br/missao-visao-e-valores/> em 04/04/2024.

nomeação dos pró-reitores<sup>32</sup>. É composto pelo Reitor e presidente, Vice-Reitor e pelos 7 (sete) Pró-Reitores e Decanos, pelos representantes dos professores associados, adjuntos, assistentes, de ensino básico, técnico e tecnológico e eméritos; representantes do FCC- Fórum de Ciência e Cultura, dos técnico-administrativos, do corpo discente, ex-alunos, do governo municipal e estadual, do *Campus* Duque de Caxias e do *Campus* Macaé.

Conselho de Curadores é o órgão deliberativo para assuntos de patrimônio da UFRJ, tendo como finalidade precípua o controle do movimento financeiro e patrimonial da universidade<sup>33</sup>.

O Conselho de Ensino de Graduação (CEG) é um órgão colegiado formado por professores, alunos de graduação e servidores técnico-administrativos. Define a política acadêmica dos cursos e as normas para o vestibular.

O Conselho de Ensino para Graduados (CEPEG) é formado por professores, alunos de pós-graduação e servidores técnico-administrativos. Define as normas dos cursos *stricto sensu*.

O Conselho de Extensão Universitária (CEU) é formado por professores, alunos de graduação e servidores técnico-administrativos. Define as regras e normas da Universidade em matéria de extensão ou suas alterações<sup>34</sup>.

O Conselho Superior de Coordenação Executiva (CSCE) é o órgão de coordenação da estrutura superior da Universidade. Responsável por apreciar, analisar, opinar e propor ações no âmbito da UFRJ de acordo com seu regimento<sup>35</sup>.

A Auditoria Interna (AUDINT), órgão de assessoramento, é responsável pela avaliação de controle interno das operações contábeis, financeiras, patrimoniais, administrativas e de pessoal, executadas pelas unidades gestoras da UFRJ.

A Procuradoria Federal, órgão de execução da Advocacia Geral da União (AGU), tem por função prestar consultoria e assessoria jurídica aos dirigentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Ouvidoria Geral tem resguardada, no âmbito de suas atribuições, a sua autonomia e independência funcional, é um espaço privilegiado de comunicação entre o cidadão e a instituição.

---

<sup>32</sup> <https://ufrj.br/colegiados-superiores/>

<sup>33</sup> <http://conselhodecuradores.ufrj.br/>

<sup>34</sup> <https://extensao.ufrj.br>. Acesso em 29/03/2024.

<sup>35</sup> <http://www.csce.ufrj.br>. Acesso em 29/03/2024.



A Coordenação de Relações Institucionais e Articulações com a Sociedade (CORIN) é vinculada ao Gabinete do Reitor, com o objetivo de ser um canal institucional de relação da UFRJ com os órgãos de Estado, incluindo os de controle, de representação jurídica da Universidade e com o legislativo, no que tange ao processo de elaboração de leis e normas pertinentes à educação superior e às políticas de Ciência e Tecnologia.

A Coordenadoria de Comunicação Social (COORDCOM) é órgão de direção e serviço diretamente subordinado ao Gabinete do Reitor, o qual atua como mecanismo comunicacional integrador da Universidade com as suas unidades acadêmicas e com a sociedade em geral.

A Superintendência da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC – UFRJ) é responsável por organizar, elaborar e propor diretrizes gerais e políticas de tecnologia da informação para a UFRJ; coordenar a operação e manutenção dos sistemas gerenciais informatizados; garantir o uso institucional dos dados e sistemas gerenciais de informação sob controle e de interesse da UFRJ, e demais ações na área da Tecnologia da Informação.

O Arquivo Central (SIARQ-UFRJ) é órgão da Administração Central, diretamente subordinado à Reitoria e tem por objetivo principal implantar a Política Arquivística na UFRJ.

A Universidade é dirigida pelo Reitor, auxiliado por um Vice-Reitor e sete Pró-Reitores (Resolução CONSUNI nº 01/2018). As Pró-reitorias, são os órgãos de direção da estrutura superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), abrangendo 7 (sete) áreas gerais de atividades.

A Pró-Reitoria de Graduação (PR-1) abrange as atividades de coordenação dos cursos de graduação e de supervisão e controle de sua execução pelos Centros e Unidades Universitárias; supervisão das atividades didáticas; planejamento e supervisão do programa de atividades culturais, desportivas e recreativas e de outras extracurriculares; a elaboração de normas e planos concernentes à adoção de medidas de apoio à difusão de livros didáticos e ao material de apoio às atividades acadêmicas dos estudantes; e elaboração de normas para o regime disciplinar (Resolução CONSUNI nº 01/2018).

A Universidade Federal do Rio de Janeiro conta com 176 cursos/habilitações de graduação, oferecidos nas suas 29 unidades acadêmicas distribuídas em dois *campi* (Fundão e Praia Vermelha) e em outras diversas localidades<sup>36</sup>.

Aproximadamente 36 mil alunos de graduação estão alocados em cursos diurnos e noturnos, dos quais cerca de 300 são oriundos de convênios internacionais, mantidos com países estrangeiros. Os graduandos têm a oportunidade de participar de projetos de ensino, pesquisa e extensão, através de atividades de natureza científica, artística e cultural, sob a orientação de professores qualificados, podendo receber uma bolsa de estudo: Monitoria, Iniciação Científica ou Iniciação Artística e Cultural<sup>37</sup>.

Também fazem parte das atividades acadêmicas dos estudantes de Graduação da UFRJ os Estágios supervisionados, trabalhos de campo, cursos extracurriculares. Muitos dos alunos fazem pesquisa e participam da Jornada de Iniciação Científica e da Jornada de Iniciação Artística e Cultura (JICTAC), apresentando seus trabalhos, ao lado de alunos de pós-graduação<sup>38</sup>.

A Pró-reitoria de Pós-graduação e Pesquisa (PR-2) coordena os cursos para graduados e dos trabalhos de pesquisa, bem como a supervisiona e controla sua execução pelos Centros e Unidades Universitárias; realiza o planejamento didático, de pesquisa e programas culturais e extracurriculares dos estudantes; elabora normas e planos concernentes à concessão de bolsas de assistência financeira relacionadas com as categorias de cursos e atividades para graduados; alojamento, alimentação e transporte dos estudantes em coordenação com os competentes órgãos administrativos especiais; e assistência médica, social e jurídica aos estudantes; elabora de normas para o regime disciplinar; e promove o intercâmbio cultural para o desenvolvimento dos programas de pesquisas e de ensino para graduados (Resolução CONSUNI nº 01/2018).

.Os principais movimentos que culminaram na criação da pós-graduação no Brasil ocorreram dentro dos muros da UFRJ. As políticas hoje existentes traçam diretrizes para a manutenção da qualidade da pesquisa desenvolvida nas principais áreas do saber científico, artístico, cultural, tecnológico e humano. A UFRJ possui pesquisa em todas as grandes áreas do conhecimento e vem sendo avaliada como a melhor universidade federal do país, segundo o *ranking* global *QS 2022 (QS World University Rankings)*. Os reflexos dessa excelência acadêmica trazem estímulos ao ensino de pós-

---

<sup>36</sup> <https://ufrj.br/ensino-e-pesquisa/cursos-de-graduacao/>. Acesso em 29-03-2024.

<sup>37</sup> <https://ufrj.br/ensino-e-pesquisa/cursos-de-graduacao/>. Acesso em 29-03-2024.

<sup>38</sup> <https://ufrj.br/ensino-e-pesquisa/cursos-de-graduacao/>. Acesso em 29-03-2024.

graduação e de graduação de forma colaborativa e à participação dos docentes em grupos de pesquisa interdisciplinares, registrados no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) (PDI-UFRJ, 2021, p. 145).

O ensino de pós-graduação na UFRJ contempla os níveis *stricto sensu* – cursos de mestrado, doutorado e mestrado profissional<sup>39</sup> – e *lato sensu* – cursos de especialização (como o MBA, por exemplo)<sup>40</sup>, aperfeiçoamento e residência médica ou multiprofissional<sup>41</sup>. Oferece formação nas diferentes modalidades e níveis, com desenvolvimento de pesquisas de ponta, notadamente expressas nas mais de 34 mil publicações científicas registradas na *Web of Science* ao longo dos últimos dez anos. Essas publicações, de autoria do corpo social da UFRJ, geram impacto na sociedade com o avanço do conhecimento em diferentes áreas do saber. A variedade e a densidade do conhecimento produzido também são explicitadas por meio dos laboratórios e grupos de pesquisa registrados no âmbito da Universidade, chegando, em 2023, a um total de 2.230 laboratórios, distribuídos em diferentes centros e/ou *campi* (PDI-UFRJ, 2021).

A pós-graduação da UFRJ em 2021 possuía 132 programas *stricto sensu* atuando na formação de recursos humanos e na produção sistemática de ciência, com qualidade e inserção internacional. Na modalidade acadêmica, a Universidade destaca-se, nacional e internacionalmente, com vários programas de excelência (notas 5, 6 e 7 na avaliação da Capes), constituindo 70% do total. Na modalidade profissional, as notas variam entre 3 e 5, sendo que cursos com notas 4 e 5 constituem 61% do total, o que confirma a qualidade dos cursos ofertados pela UFRJ. (PDI-UFRJ, 2023).

A Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PR-2) distribui, mediante seleção criteriosa, baseada no desempenho dos discentes e suas necessidades, bolsas de fomento a pesquisa. As bolsas dos programas de fomento da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES são gerenciadas pela PR-2 em colaboração com as Coordenações dos Programas de Pós-graduação. Os principais programas dessa agência de fomento são: Programa de Demanda Social – DS, Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior – PDSE, Programa de Estudantes-Convênio de Pós-graduação - PEC/PG.

O Programa Institucional de Internacionalização – CAPES - PrInt é uma iniciativa da Capes para aumentar a visibilidade das universidades e da pesquisa

---

<sup>39</sup> <https://www.pr2.ufrj.br/strictoSensu> - lista dos cursos e informações relacionadas. Em 29-03-2024.

<sup>40</sup> <https://www.pr2.ufrj.br/latoSensu> - lista dos cursos e informações relacionadas. Em 29-03-2024.

<sup>41</sup> <https://www.pr2.ufrj.br/residenciaMedica> - lista de cursos e informações relacionadas. Em 29-03-2-24.

brasileira, utilizando-se da cooperação internacional. Podem participar do programa docentes, doutorandos e pós-doutorandos, mediante seleção de projeto, podendo obter financiamento para: missões de Trabalho no Exterior; Recursos para Manutenção de Projetos; Bolsas no Exterior; Doutorado Sanduíche; Professor Visitante Junior (antigo pós-doutorado com vínculo empregatício); Professor Visitante Sênior (antigo estágio sênior no exterior); Capacitação em cursos de curta duração ou *summer/winter schools*, Bolsas no País; Jovem Talento; Professor Visitante; Pós-Doutorado. Entre os objetivos do PrInt estão: estimular a formação de redes de pesquisas internacionais com vistas a aprimorar a qualidade da produção acadêmica vinculadas à pós-graduação; ampliar as ações de apoio à internacionalização na pós-graduação das instituições contempladas; promover a mobilidade de docentes e discentes, com ênfase em doutorandos, pós-doutorandos e docentes para o exterior e do exterior para o Brasil, vinculados a programas de pós-graduação *stricto sensu* com cooperação internacional; fomentar a transformação das instituições participantes em um ambiente internacional; e integrar outras ações de fomento da CAPES ao esforço de internacionalização <sup>42</sup>.

Em 28/8/2017, foi criado o Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFRJ), destinado à formação de pessoal docente e técnico-administrativo em Educação do quadro ativo permanente da Universidade, voltado à formação *stricto sensu* em nível de pós-graduação.

Os programas que participassem do PQI/UFRJ admitindo vagas adicionais nos editais para ingresso no mestrado e/ou doutorado para servidores, seriam “contemplados com recursos financeiros provenientes do orçamento da UFRJ para capacitação e qualificação de servidores, no valor mensal correspondente a uma bolsa de mestrado e/ou doutorado, por estudante servidor regularmente matriculado no respectivo programa <sup>43</sup>.

Apesar da boa aceitação pelos programas de Pós-Graduação, por decisão da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, sob a alegação de falta de verbas, desde o dia 9 de março de 2020 foi suspenso o Programa de Qualificação Institucional (PQI). Mas, segundo a Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, um grupo de trabalho está encarregado de apresentar propostas para reativar o programa.<sup>44</sup>. Conforme reportagem do site da SINTUFRJ, postado em 20/11/20, o Instituto de Anatomia Patológica da

---

<sup>42</sup> <https://print.ufrj.br/index.php/pt/quem-somos-1/capes-print>, em 29-03-2024.

<sup>43</sup> <https://conexao.ufrj.br/2017/08/ufrj-cria-programa-de-qualificacao-para-tecnicos-e-docentes/> acesso em: 30/8/2023

<sup>44</sup> *Ibidem*

Faculdade de Medicina da UFRJ foi uma das unidades que aderiu ao Programa de Qualificação Institucional (PQI). A biomédica Caroline Barros, TAE da UFRJ, foi uma das aprovadas na seleção para doutorado oferecido pelo programa no final de 2019. A servidora, com 13 anos de casa, desenvolve estudos sobre o glioblastoma, tumor agressivo, raro e esporádico, mas o mais comum entre os cânceres cerebrais, cujo tratamento envolve cirurgia, radioterapia e quimioterapia.

Ainda conforme o site, com a suspensão do PQI, a pesquisadora recorreu a colegas de outros laboratórios, que têm dado apoio. Contudo, seu trabalho chegou a um ponto que necessita de materiais muito específicos. “Uma enorme parte do meu projeto não será desenvolvida. Não tenho condições de comprar os reagentes, que são caros. Eu contava com a verba do programa”, lamenta a técnica-administrativa. Para não parar totalmente o projeto, ela decidiu usar os recursos da bolsa de auxílio técnico para adquirir parte dos reagentes.

A mesma reportagem aborda o caso bióloga do Instituto de Biofísica Carlos Chagas Filho, Janine Simas Cardoso Rurr, que realiza pesquisa sobre o uso da radiação solar e de um corante não tóxico (o azul de metileno) para obtenção de água potável.

Janine foi uma das selecionadas pelo Programa de Qualificação Institucional de Anatomia Patológica da Faculdade de Medicina, que aderiu ao PQI. A tese em andamento no seu doutorado é sobre “O processo de desinfecção solar com fotocatalise pelo azul de metileno”, que já foi apresentada no Seminário de Integração dos Técnico-Administrativos da UFRJ (SINTAE) e concorre ao Prêmio ANA (Agência Nacional de Águas) 2020.

Janine ingressou no doutorado no primeiro semestre de 2019, e contava com a bolsa para realizar suas pesquisas. “Eu nunca precisei desse dinheiro porque já estava adiantada nas minhas experiências, mas agora preciso comprar anticorpos, lâmina, mas pelo que estou vendo não tem como”, lamentou a técnica-administrativa, que ingressou na universidade em 1989.

A Pró-Reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Finanças (PR-3) é responsável pela elaboração de normas e critérios para o planejamento estratégico, físico, financeiro e orçamentário da Universidade; pela coordenação, acompanhamento e controle das atividades de planejamento de todas as Unidades, Centros, órgãos e serviços da Universidade; pela proposta de alteração das dotações orçamentárias, abertura de créditos adicionais e criação de fundos; pela proposta de fixação de preços de serviços prestados, taxas e emolumentos; pela elaboração de normas e planos de

tesouraria; pela fiscalização da execução do orçamento; arrecadação, distribuição e controle dos recursos financeiros; e pela elaboração de normas e planos referentes à contabilidade e controles contábeis(Resolução CONSUNI nº 04/2018).

A Pró-Reitoria de Pessoal – PR4 é o órgão de direção da estrutura superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro que abrange as atividades relativas à elaboração de normas e planos relativos ao desenvolvimento e qualificação de pessoal; execução administrativa dos planos aprovados, quando de implementação centralizada, e coordenação, acompanhamento e controle, quando de implementação descentralizada; supervisão da administração e consequente lotação de pessoal nos órgãos administrativos e nas Unidades universitárias; controle permanente dos assentamentos de pessoal.

A Pró-Reitoria de Extensão (PR-5) é o órgão responsável pela gestão e fomento das ações de extensão realizadas pela UFRJ, voltadas tanto para a sociedade como para a comunidade acadêmica. A Área de Extensão abrange as atividades relativas à coordenação dos cursos de extensão e supervisão e controle de sua execução pelos Centros e Unidades Universitárias; coordenação de programas e projetos de extensão e supervisão e controle de sua execução pelos Centros e Unidades Universitárias; planejamento e supervisão do programa de atividades culturais, desportivas e recreativas e de outras atividades extracurriculares no âmbito da extensão; articulação com entidades públicas e privadas com vistas a elaborar planos para inserção do corpo docente em atividades de extensão associadas a programas e projetos oriundos de políticas públicas, bem como, com outros segmentos do setor produtivo para a viabilização de parcerias no âmbito da extensão.

A extensão universitária é parte integrante da formação dos estudantes de graduação e pós-graduação, deve desta forma criar “espaços convergência que estimulem a integração entre as diversas áreas do conhecimento e entre o ensino, a pesquisa e a extensão para o desenvolvimento de ações significativas e transformadoras”<sup>45</sup>.

As ações de Extensão Universitária na UFRJ são “indissociáveis do ensino e da pesquisa em um processo interdisciplinar educativo, cultural, científico e político” para a promoção a interação transformadora entre universidade e os demais setores da

---

<sup>45</sup> <https://ufrj.br/extensao-e-sociedade/extensao/> em 31-03-2024.

sociedade. Tais ações são classificadas como Programas, Projetos, Cursos de Extensão, Eventos de Extensão e Prestação de Serviços <sup>46</sup>.

A Pró-Reitoria de Gestão e Governança (PR-6) abrange as atividades relativas à operação dos processos administrativos relativos a Contratos; Licitações; Gestão patrimonial; e Materiais e serviços; procedimentos de controle da publicidade e transparência dos seus atos administrativos; e elaboração, implantação e monitoramento da normatização de procedimentos administrativos ( Resolução CONSUNI nº 04/2018)<sup>47</sup>.

A Pró-Reitoria de Políticas Estudantis (PR-7) é o órgão responsável pelo planejamento, execução e gestão dos programas e ações de políticas estudantis da UFRJ, garantindo a qualidade da permanência dos estudantes de graduação e de pós-graduação da UFRJ.

A Prefeitura Universitária da UFRJ (PU) é um órgão executivo da estrutura superior com competência para gerir a segurança das áreas físicas comuns dos *campi* universitários, o controle do sistema viário, a manutenção e conservação das vias e equipamentos públicos, entre outras atribuições <sup>48</sup>.

O Escritório Técnico da Universidade (ETU) é um órgão da estrutura da UFRJ, assim como integra o Conselho Superior de Coordenação Executiva – CSCE, e tem as como atribuições: elaborar e supervisionar planos e projetos de engenharia e arquitetura relativos à construção, reforma, restauração e conservação das edificações; fiscalizar a execução de novas construções, reformas, modificações de uso, demolição e/ou conservação dos edifícios; emitir pareceres técnicos sobre as eventuais patologias nas edificações; realizar levantamento do estado de conservação e suas patologias nos imóveis tombados, criando procedimentos para analisar e elaborar projetos de intervenções arquitetônicas de todos os pedidos de tombamento de qualquer edificação da UFRJ<sup>49</sup>.

Também fazem parte da estrutura da UFRJ: *Campus* Duque de Caxias, o Complexo de Formação de Professores (CFP), o Complexo Hospitalar (CH) e o Fórum de Ciência e Cultura (FCC).

---

<sup>46</sup> *ibidem*

<sup>47</sup> UFRJ/CONSUNI. Estatuto da UFRJ. Versão atualizada em 2/06/2023. Disponível em <https://consuni.ufrj.br/index.php/legislacao>.

<sup>48</sup> <https://prefeitura.ufrj.br/>

<sup>49</sup> <https://portal.etu.ufrj.br/sobre/>

Os sete Centros Universitários - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE); Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN); Centro de Ciências da Saúde (CCS); Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH); Centro de Letras e Artes (CLA); Centro de Tecnologia (CT) e Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé (CM UFRJ-Macaé) <sup>50</sup>, destinam-se à coordenação e integração do ensino e da pesquisa e extensão, nas suas respectivas áreas, tanto no planejamento quanto na execução de atividades e à articulação das suas respectivas Unidades Universitárias e/ou Órgãos Suplementares que o integram, juntamente com a administração superior da Universidade (Resolução CONSUNI n° 11/2021).

As Unidades Universitárias, dotadas de estrutura técnica e administrativa adequada aos seus fins, são de dois tipos: – Faculdades ou Escolas e Institutos. A Faculdade ou Escola destina-se a formação profissional, o ensino, pesquisa e extensão.

O Instituto destina-se, primordialmente, ao ensino básico para toda a Universidade; a realização de cursos de graduação e de pós-graduação; o ensino, em cooperação com Faculdade ou Escola, de disciplina de ciclo profissional; à realização da pesquisa básica, à extensão e ao ensino em uma área fundamental do conhecimento; a instituição e o desenvolvimento de planos, programas e projetos de pesquisa e de aplicação de conhecimento; e a assistência técnica a outras unidades e órgãos da Universidade, bem como, mediante convênio ou ajuste, a entidades públicas ou privadas (Resolução n° 03/2012 – CONSUNI).

Os Órgãos Suplementares, integrantes da infraestrutura, compreendem os Núcleos que, com recursos próprios ou congregando recursos de uma ou mais unidades universitárias, se destinam ao desenvolvimento de projetos de programas de pesquisa, de extensão e de treinamento de interesse da UFRJ ou de instituições públicas ou privadas.

O Complexo de Formação de Professores (CFP) tem como objetivo a organização da formação inicial e continuada de professores da Educação Básica.

O Complexo Hospitalar e da Saúde da UFRJ (CHS) é constituído por todas as Unidades Universitárias ou Órgãos Suplementares que prestam assistência de saúde a pacientes internados e/ou ambulatoriais (Resolução CONSUNI n° 11/2021) e tem como

---

<sup>50</sup> O Centro Universitário, quando localizado em campus fora da sede, poderá ter caráter multidisciplinar, constituindo-se de Unidades Universitárias e/ou Órgãos Suplementares que abranjam setores diversos do conhecimento. Resolução CONSUNI n° UFRJ/CONSUNI. Estatuto da UFRJ. Versão atualizada em 2/06/2023. Disponível em <https://consuni.ufrj.br/index.php/legislacao>.



objetivo contribuir para que o ensino e a pesquisa na área de saúde possam desenvolver-se dentro de um alto padrão de qualidade assistencial ao paciente.

O *campus* avançado de Duque de Caxias tem como missão institucional produzir conhecimentos científicos e tecnológicos de ponta, com a característica interdisciplinar, formando profissionais de excelência, reflexivos e comprometidos com o contexto social em que estão inseridos, de forma a serem agentes transformadores da realidade, com autonomia e competência para construção de uma sociedade justa e democrática<sup>51</sup>.

No *campus* da Ilha do Fundão estão localizados: a Reitoria, os Conselhos Superiores, as Pró-Reitorias, Prefeitura Universitária e Escritório Técnico da Universidade, o Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza- CCMN; O Centro de Ciências da Saúde – CCS; o Centro de Letras e Artes – CLA; o Centro de Tecnologia - CT.

No *Campus* da Praia Vermelha: o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas-CCJE; o Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFCH e o Fórum de Ciência e Cultura – FCC.<sup>52</sup>

O Fórum de Ciência e Cultura (FCC) é assimilado pelo Estatuto da universidade aos demais Centros. Sua originalidade reside num desafio particular: ser lócus privilegiado da comunicação e do diálogo, do encontro e confronto de ideias, visões, concepções e perspectivas. Em consequência, ele busca permanentemente realizar o ideal, em certa medida utópico, de um saber e fazer acadêmicos que se abrem para o mundo, para a sociedade brasileira em particular.

Algumas unidades são localizadas extra-*campus*, e estão vinculadas, mas fazem parte dos centros universitários – O Observatório do Valongo, parte do CCMN, Faculdade de Direito do CCJE, a Escola de Música, CLA, o Hospital de Ginecologia, o Hospital Escola São Francisco de Assis, e o Instituto de Filosofia e Ciências Sociais e o Instituto de História.

Um dos centros fica localizado fora da capital fluminense: Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé (CM UFRJ-Macaé)<sup>53</sup>.

O *campus* avançado de Duque de Caxias abriga, como os demais *campi* atividades de ensino, pesquisa, extensão, setores administrativos e diretoria<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> *Ibidem*

<sup>52</sup> <https://ufrj.br/a-ufrj/estrutura/>

<sup>53</sup> [https://portal.macaue.ufrj.br/pt\\_br/nova-conquista-para-o-cm-ufrj-macaue/](https://portal.macaue.ufrj.br/pt_br/nova-conquista-para-o-cm-ufrj-macaue/)

<sup>54</sup> <https://www.caxias.ufrj.br/index.php>

## 2.2 PRÓ-REITORIA DE PESSOAL/PR-4

Conforme mencionamos no item anterior, a Pró-Reitoria de Pessoal – PR4 é um dos órgãos de direção da estrutura superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro, responsável por estabelecer políticas, normas, projetos e ações institucionais voltados para servidores docentes e técnico-administrativos em educação, e profissionais contratados pela Lei n.º 8.745/1993.

Tais responsabilidades contemplam questões relativas às carreiras e ao desenvolvimento profissional, ao desenvolvimento e qualificação dos servidores; gerenciamento de processos, qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho; acompanhamento da execução da folha de pagamento e à gestão das demandas processuais de vida funcional; supervisão da administração e consequente alocação de pessoal nos órgãos administrativos e unidades e controle permanente dos assentamentos de pessoal, tendo como orientação a garantia dos direitos dos trabalhadores, do respeito aos princípios do serviço público e do alcance dos objetivos da UFRJ, contribuindo para o crescimento institucional<sup>55</sup>.

A estrutura da Pró-Reitoria de Pessoal é composta pelas seguintes unidades organizacionais: Superintendência-Geral de Pessoal (SGP); Coordenação de Administração de Pessoal (CAP); Coordenação de Dimensionamento e Desenvolvimento de Pessoal (CDDP) e Coordenação de Atenção à Saúde dos Trabalhadores (CPST). (PDI-UFRJ, 2023, p.226).

A Superintendência Geral de Pessoal (SGP) é órgão de execução e assessoramento superior da área de pessoal da UFRJ, cuja competência, sob a supervisão da Pró-reitoria de pessoal, é o exercer funções executivas da área de pessoal da UFRJ, a saber: substituição eventual do Pró-reitor de Pessoal (parágrafo único do art. 72 do estatuto); planejar, coordenar e controlar a atividade dos órgãos da Superintendência (art. 50 do regimento geral); estabelecer normas e manuais de serviço (art. 50 regimento geral); delegar atribuições aos Diretores das Divisões (art. 50 regimento geral); entre outras<sup>56</sup>.

A CAP compete coordenar e desenvolver os processos de trabalho que envolve questões e rotinas relacionadas à vida funcional do servidor, como aposentadorias,

---

<sup>55</sup> <https://pessoal.ufrj.br/> em 16/01/2024.

<sup>56</sup> Manual de competências da PR-4. Disponível em: <https://pessoal.ufrj.br/quem-somos/o-que-fazemos/> acesso em:06/04/2024.

pensões, exonerações, benefícios e licenças, pagamentos, cadastro e jornada de trabalho<sup>57</sup>.

A CDDP tem por objetivo planejar, organizar, coordenar, executar e acompanhar ações de concursos, admissão, movimentação, acompanhamento, avaliação de desempenho e ações de capacitação e formação, entre outras ações relacionadas ao desenvolvimento de pessoal, destinadas aos servidores técnico-administrativos em educação e docentes, a partir de uma gestão colaborativa, com vistas a uma política institucional voltada ao fortalecimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária, e a melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho<sup>58</sup>.

A CPST implementa ações de saúde do trabalhador e segurança dos ambientes de trabalho de acordo com a legislação vigente e voltadas para as especificidades da UFRJ em termos de dimensão institucional e complexidade organizacional<sup>59</sup>.

As atribuições e competências das 3 coordenações (CAP, CDDP e CPST) são distribuídas entre várias *Divisões* e *Sessões*<sup>60</sup>.

Dentre as coordenações, a que se relaciona diretamente às questões de desenvolvimento dos servidores da UFRJ, estabelecida pela da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, é a *Coordenação de Dimensionamento e Desenvolvimento de Pessoal* (CDDP). Sendo assim, abordaremos a partir de agora com maior detalhamento as suas *Divisões* e *Sessões*.

A *Divisão de atenção às relações de trabalho* tem como objetivo atuar nas relações de trabalho da Universidade a fim de construir ambientes saudáveis, livres de violência laborativa, assédio moral e outros tipos de assédio e discriminações, em consonância com o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRJ, e o “Plano de gestão da Reitoria”. E aos princípios de uma instituição inclusiva, que respeita a diversidade e os direitos humanos.

Entre as suas atribuições está a construção da política institucional de prevenção e combate às violências e discriminações nas relações de trabalho e ao assédio moral no âmbito da UFRJ; estímulo à participação da comunidade acadêmica e setores específicos que também atuam nesta temática, direta ou indiretamente, na discussão, proposição de construção das ações de políticas que se fundamentem por princípios de

---

<sup>57</sup> *Ibidem*.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

<sup>60</sup> *Ibidem*.

inclusão, considerando a diversidade e o respeito aos direitos humanos; estabelecer diálogo permanente com setores da UFRJ, como Ouvidoria, para atuação conjunta na resolução de conflitos; acolhimento e atendimento dos servidores e gestores para suporte nas relações interpessoais dentro das unidades, dando suporte às chefias e unidades para a resolução dos conflitos e de situações violentas, assédio e o adoecimento dos trabalhadores; encaminhamento dos servidores à rede socioassistencial interna e externa à Universidade; e elaboração de ações educativas e preventivas visando à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis.

*A Divisão de Dimensionamento da Força de Trabalho* é responsável pelo planejamento, coordenação e execução das ações relativas ao dimensionamento da força de trabalho da UFRJ. É a divisão responsável pela proposição de normas e procedimentos de dimensionamento de pessoal docente e técnico-administrativo para o quadro de servidores da UFRJ; pelo planejamento, coordenação e execução de ações relativas ao dimensionamento e adequação da lotação do quadro de servidores da UFRJ; pela coordenação das ações de identificação e mapeamento do quadro de servidores da UFRJ; pela atualização da distribuição quantitativa e qualitativa do quadro ideal de lotação de pessoal de unidades acadêmicas e administrativas; pela elaboração de sistemas e estratégias de dimensionamento de pessoal docente e técnico-administrativo em educação da UFRJ; pelo atendimento das unidades em suas necessidades de pessoal por meio da política de dimensionamento; de atos administrativos necessários à consecução das atividades da divisão; entre outras.

*A Divisão de Movimentação e Alocação* é responsável pelos processos de movimentação (remoção) interna e externa de servidores, para compor força de trabalho, por requisição, por colaboração técnica e pela coordenação e efetivação dos atos de alocação; lotação; cessão; redistribuição; requisição e exercício dos servidores; gerenciamento das licenças para acompanhamento de cônjuge e demais atividades inerentes à área que venham a ser delegadas pelas instâncias superiores.

*A Divisão Avaliação de Desempenho* é a responsável pelo processo de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos, por meio do Vades, pelo acompanhamento e finalização do Estágio Probatório dos servidores técnico-administrativos, pela concessão de Progressão por Mérito Profissional e por coordenar o suporte ao Programa de Gestão por Desempenho.

O AvaDes é o modelo de avaliação que ocorre anualmente, em período único para todos os servidores da UFRJ, incluindo a autoavaliação, avaliação do servidor pela chefia e da chefia pelo servidor e seu superior hierárquico e avaliação da equipe<sup>61</sup>.

A *Divisão de Desenvolvimento, Capacitação e Formação Continuada* tem por objetivo coordenar e articular a execução de políticas que visam o desenvolvimento, capacitação e a formação continuada dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da universidade, provendo condições para o aperfeiçoamento do seu desempenho.

Para tanto, executa as políticas de desenvolvimento, incluindo a capacitação, a formação continuada, o aperfeiçoamento e a qualificação destinados aos servidores docentes e TAEs, aprovadas nas instâncias superiores da universidade; coordena o levantamento anual das demandas de desenvolvimento, capacitação e formação continuada dos servidores docentes e TAEs da instituição; oferece cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional, nas modalidades a Distância (EaD), híbrido (união das práticas do ensino presencial com o EaD) ou presencial.

Mobilizar, articular e dar suporte ao SINTAE (Simpósio de Integração dos Técnico-Administrativos em Educação) também é atribuição desta divisão. O SINTAE-UFRJ é um espaço para a construção, reflexão e práticas das rotinas diárias e dos processos de trabalho que abarcam as múltiplas áreas, e como contribuição para o desenvolvimento e crescimento profissional dentro das universidades e dos institutos federais de ensino, público e gratuito compartilhando o conhecimento técnico-científico e as experiências profissionais e sociais dos servidores TAEs das instituições públicas de ensino superior de todo o país<sup>62</sup>.

Dar suporte à Revista eletrônica *Práticas em Gestão Pública Universitária* – PGPU, lançada em 31 de maio de 2017<sup>63</sup>, garantindo seu funcionamento, periodicidade e aperfeiçoamento, também faz parte das atribuições da divisão.

A PGPU (<https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/about>) é uma plataforma de acesso livre e irrestrito e de periodicidade semestral voltada para a divulgação de análises, reflexões e resultados de trabalhos de gestores, pesquisadores, docentes, discentes, técnicos administrativos em educação e trabalhadores terceirizados das instituições públicas de ensino superior de todo o país, tendo como temática a área de

---

<sup>61</sup> Disponível em: [www.pessoal.ufrj.br/avaliacao de desempenho](http://www.pessoal.ufrj.br/avaliacao%20de%20desempenho).

<sup>62</sup> <https://conferencias.ufrj.br/index.php/sintae/> acesso em 06/04/2024.

<sup>63</sup> Lançamento do 1º número da revista eletrônica PGPU - 31/05/2017 <https://www.youtube.com/watch?v=bB8orsjK6NM&t=959s>. Acesso em 15/03/2024.

Gestão Pública Universitária, de caráter multidisciplinar, priorizando a publicação de trabalhos que contenham técnico-administrativos entre seus autores<sup>64</sup>.

Os primeiros passos para a criação do periódico foram dados no ano de 2015, a partir da gestão de Pró-reitora de Pessoal da servidora TAE, técnica em assuntos educacionais Regina Dantas, que também participou em ocasião do lançamento como Editora Chefe <sup>65</sup>. Cabe ressaltar, que se trata do primeiro periódico eletrônico sediado em uma Pró-reitoria de Pessoal e avaliado pela CAPES.

Desde então, o Conselho Editorial da PGPU é integralmente formado por técnico-administrativos, possuindo alcance nacional, sendo o corpo de avaliadores composto por diversas instituições nacionais, dentre as universidades, e fora dela, tais como: Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), Petróleo Brasileiro S/A(PETROBRAS), Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), Agência Nacional de Cinema (ANCINE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). Também possui avaliadores internacionais de países como: Peru, Chile, Argentina, México, Moçambique, Angola, Portugal, Espanha, Noruega, Reino Unido e Tailândia<sup>66</sup>.

A *seção de acompanhamento das carreiras* é responsável por analisar e implementar os direitos dos servidores que envolvam a qualificação, o desenvolvimento, capacitação e formação continuada. Suas atribuições e competências consistem em analisar e emitir pareceres sobre os processos de Progressão por Capacitação; Incentivo à Qualificação; Licença para Capacitação; Progressão e Promoção, Retribuição por Titulação e Reposicionamento Docente; receber e distribuir a quem couber os processos de desenvolvimento nas carreiras docente, como Promoção, Retribuição por Titulação, aceleração e Reposicionamento Docente; analisar e emitir pareceres sobre os processos de progressão por capacitação profissional dos servidores técnico-administrativos em educação; analisar e emitir pareceres sobre os processos de concessão de incentivos à qualificação dos servidores técnico-administrativos em educação; analisar e emitir pareceres sobre os processos de afastamentos para ações de desenvolvimento quando financiadas por recursos de capacitação e treinamento

---

<sup>64</sup> <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/about>. Acesso em 15/03/2024.

<sup>65</sup> *Um caso de sucesso de uma técnica em assuntos educacionais: entrevista com Regina Dantas*. Disponível em Revista Práticas em Gestão Pública Universitária. ano 3, v.3,n.1.jan-jun2019.

administrada pela PR-4, para participação de ação de desenvolvimento; executar atividades relacionadas às solicitações de apoio financeiro para o pagamento de cursos e eventos de capacitação; entre outras atividades relacionadas à área.

### 2.3 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO HISTÓRIA DAS CIÊNCIAS, DAS TÉCNICAS E EPISTEMOLOGIA - PPGHTE

Os programas de pós-graduação visam formação avançada e aprofundada de profissionais qualificados para as atividades de ensino, pesquisa e inovação. O curso de mestrado acadêmico é voltado para o aprofundamento da formação científica, cultural, artística e profissional. O doutorado, por sua vez, constitui o mais alto nível da educação superior e visa à formação para a pesquisa científica, tecnológica, cultural ou artística ampla e aprofundada, além da capacitação para a docência na graduação e na pós-graduação. (PDI-UFRJ, 2023). De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRJ (2020-2022)<sup>67</sup>, revisado em 2023, a UFRJ possui 132 programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado). O PPGHCTE é um dos programas de pós-graduação *stricto sensu* disponíveis na UFRJ.

O HCTE oferece um curso de mestrado com 360 horas-aula e o de doutorado com 540 horas-aula. As disciplinas oferecidas são: Metodologia de Pesquisa em História das Ciências, Introdução à História da Ciência, Historiografia da Ciência, História das Ciências Naturais I, Fatos e Artefatos como Construções Sociotécnicas, História e Filosofia da Ciência, Seminários II, Seminários III, Teoria do Conhecimento, Introdução aos Estudos de Ciência Tecnologia e Sociedade, Estágio em Docência I, Estágio em Docência II, Intérpretes do Brasil I, Astronomia Cultural na América Latina, Corpo e Movimento I, Ciências da Vida e História, Mente e Máquina<sup>68</sup>.

As pesquisas desenvolvidas pelo HCTE complementam as atividades de ensino e delas organicamente indissociadas, uma vez que o objetivo do programa é formar pesquisadores nas áreas de História das Ciências e Epistemologia, e capacitá-los para a

---

<sup>67</sup> O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é um documento que retrata as estratégias das instituições que integram o sistema federal de ensino no país para a realização das ações das universidades e é um documento exigido para o credenciamento e o recredenciamento das universidades federais no sistema federal de ensino (Decreto nº 9.235, de 15/12/2017). Nele são definidos a missão, visão e valores, bem como a política pedagógica da instituição e as estratégias para atingir suas metas e objetivos. Disponível <https://pdi.ufrj.br/textos-do-pdi/>. Acesso em 26-03.23.

<sup>68</sup>[http://www.hcte.ufrj.br/disciplinas\\_oferecidas.htm](http://www.hcte.ufrj.br/disciplinas_oferecidas.htm) e [www.hcte.ufrj.br/estrutura\\_curricular.htm](http://www.hcte.ufrj.br/estrutura_curricular.htm). Acesso em 16/04/2024.

docência de graduação e pós-graduação. Desenvolve as seguintes linhas de pesquisa: Ciência, Tecnologia e Sociedade; Historicidade de saberes técnico-científicos no Brasil; História e Filosofia e Epistemologia e Lógica e Teorias da Mente<sup>69</sup>.

As pesquisas realizadas no HCTE se referem a um amplo espectro de períodos históricos e regiões geográficas e mobilizam várias disciplinas e doutrinas filosóficas, artísticas e científicas – da Música à Física, da Literatura à Matemática, da Fenomenologia à Biologia Molecular passando por disciplinas como a Sociologia, a Química, a Teoria Evolucionária, a Neurociência, a Computação etc., no intuito de refletir sobre temas complexos e de natureza interdisciplinar como: a fundamentação da autoridade científica, a produção de artefatos e teorias científicas, a prática dos laboratórios, a forma como se dá a regulamentação das aplicações científicas, as raízes antropológicas dos conceitos da Matemática, as aplicações militares da Ciência, as relações entre Ciência e Tecnologia e as instituições econômicas, as conexões entre Ciência e o sistema jurídico, a educação científica etc.<sup>70</sup>

Diante de restrita documentação sobre a história do HCTE, recorreremos à tese de doutorado “INTERDISCIPLINARIDADE NA PÓS-GRADUAÇÃO: estudo de seu impacto na produção de teses e dissertações do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro” (2017), de autoria de Paula Mello, TAE e aluna egressa do HCTE; às informações disponibilizadas no sítio do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia<sup>71</sup>; ao site da CAPES<sup>72</sup> e aos Anais do Congresso *Scientiarum* História promovido pelo HCTE.

O HCTE está classificado, de acordo com os critérios da CAPES, como um programa de pós-graduação interdisciplinar. A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é uma Fundação do Ministério da Educação (MEC) e tem como missão a expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) no Brasil. Entre suas atividades está a avaliação e classificação dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*<sup>73</sup>.

O HCTE é constituído por dois institutos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o Instituto de Química (IQ) e o Instituto Tércio Pacitti (NCE). Sua missão precípua é a formação de Mestres e Doutores em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia<sup>74</sup>.

<sup>69</sup> [https://www.hcte.ufrj.br/origens\\_e\\_missao.htm](https://www.hcte.ufrj.br/origens_e_missao.htm). Acesso 16/04/2024.

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> Disponível em: <http://www.hcte.ufrj.br/apresentacao.html>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

<sup>72</sup> <https://www.gov.br/capes/pt-br>

<sup>73</sup> Disponível em <http://www.capes.gov.br/avaliacao/tabela-deareas-de-conhecimento/>. Acesso em 09/04/2024.

<sup>74</sup> [https://www.hcte.ufrj.br/origens\\_e\\_missao.htm](https://www.hcte.ufrj.br/origens_e_missao.htm)



O Instituto de Química e Instituto Tércio Pacitti (NCE) são unidades universitárias que fazem parte do Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN) e todos estão localizados no *Campus* Universitário da Ilha do Fundão.

Além das unidades proponentes citadas, também participam das atividades do HCTE, por meio da atuação de alguns de seus professores, a Escola de Comunicação (ECo), a Escola de Belas Artes (EBA), o Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS), o Instituto Luiz Alberto Coimbra (COPPE), o Observatório do Valongo, além das instituições externas à UFRJ, como PUC, UFF, FAETERJ. O PPG de Filosofia tornou-se parceiro do HCTE em meados de 2022<sup>75</sup>.

Pires (1998), citado por Mello (2017), afirma que os conceitos de multi, trans e interdisciplinaridade não são novidade no meio acadêmico. Dentre autores que se debruçaram sobre o tema estão Pires (1998)<sup>76</sup>; Follari e Zimmermann (2005)<sup>77</sup>; Fazenda (2003)<sup>78</sup>.

Basicamente tais conceitos referem-se a formas de integração entre disciplinas; mas, que podem demonstrar “tentativas de integração em ambientes acadêmicos fragmentados e desarticulados” (Mello, 2017).

A área multidisciplinar foi criada foi instituída pela CAPES em 1999 e em 2008 passou a ser denominada área interdisciplinar. A área apresenta maior crescimento, dentre as demais classificações, e segundo a CAPES decorre do fato que a existência dessa área teria induzido a proposição de cursos em áreas inovadoras e interdisciplinares e, abrigando propostas de novos cursos em universidades recentes e/ou distantes dos grandes centros urbanos. Esta entidade de fomento destaca a importância, no sentido da necessidade de atender a demanda de novos problemas que surgem no mundo atual, que englobam diferentes naturezas e com vários níveis de complexidade, muitas das vezes resultado do próprio avanço dos conhecimentos científicos e tecnológicos.

<sup>75</sup> *ibidem*

<sup>76</sup> Disponível em: [www.scielo.br/pdf/icse/v2n2/10.pdf](http://www.scielo.br/pdf/icse/v2n2/10.pdf). Acesso em 10/04/2024. p.174.

<sup>77</sup> FOLLARI, Roberto. apud CARLOS, Jairo Gonçalves; ZIMMERMANN, Erika. Conceito de Interdisciplinaridade: longe de um consenso. In: Encontro nacional de pesquisa em educação em ciências, 5, 2005, Bauru. Atas ... Roberto Nardi e Oto Borges (Org.). Bauru: ABRAPEC, 2006. Disponível em [www.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc](http://www.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc). Acesso em: 10/04/2024.

<sup>78</sup> FAZENDA, Ivani.C.A. Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa. 3.ed. Campinas: Papirus, 2003. Disponível em [https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=IESxUJsjE9YC&oi=fnd&pg=PA9&dq=fazenda+in+terdisciplinaridade&ots=-8y\\_y6dsIJ&sig=40CRW0OTVNgGxDgJsnf749wFlu8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=fazenda%20interdisciplinaridade&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=IESxUJsjE9YC&oi=fnd&pg=PA9&dq=fazenda+in+terdisciplinaridade&ots=-8y_y6dsIJ&sig=40CRW0OTVNgGxDgJsnf749wFlu8&redir_esc=y#v=onepage&q=fazenda%20interdisciplinaridade&f=false). Acesso em 10/04/2024. p.18

A CAPES pressupõe “interdisciplinaridade” como uma produção de conhecimento onde trocas teóricas e metodológicas possam gerar novos conceitos e metodologias, “visando a atender a natureza múltipla de fenômenos complexos”. Neste sentido, a interdisciplinaridade se dá pela convergência de duas ou mais áreas do conhecimento não pertencentes à mesma classificação, e, que:

contribua para o avanço das fronteiras da ciência e da tecnologia, transfira métodos de uma área para a outra, gerando novos conhecimentos ou disciplinas e faça surgir um novo profissional com um perfil distinto dos existentes, com formação sólida e integrador (Mello, 2017).

O surgimento dos cursos de pós-graduação de caráter interdisciplinar remonta aos anos 90, quando surgiram iniciativas na proposição de cursos em áreas inovadoras e interdisciplinares. Iniciativa marcada por um movimento de criação de novos programas e cursos dentro dessa perspectiva. Conforme Oliveira e Almeida (2011), citados por Mello (2017), o aparecimento dos cursos de pós-graduação de caráter interdisciplinar partiu da iniciativa de diversos grupos de pesquisadores que buscavam o conhecimento para além das fronteiras da disciplinaridade.

No caso específico do HCTE, inicialmente o programa foi idealizado por pesquisadores da COPPE, cientistas do Instituto de Matemática, do Instituto de Química, Instituto de Física e Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, e a eles se juntaram outros pesquisadores e alunos, de diversos ramos de conhecimento.

O PPGHCTE reúne corpos docente e discente constituídos de pessoas de instâncias acadêmicas e profissionais vinculadas a diversos campos do saber, propiciada por sua interdisciplinaridade, o que possibilita o Programa a se situar de maneira inovadora no âmbito da pós-graduação na universidade brasileira (Mello, 2017).

Mello (2017) ressalta que “a criação de um programa interdisciplinar em uma universidade brasileira — particularmente em uma universidade tão fragmentada como a UFRJ — não é tarefa simples”.

As dificuldades enfrentadas pelo HCTE situaram-se tanto no contexto interno, quanto no contexto extramuros da UFRJ (Mello, 2017). Fuks citado por Mello (2017) aponta uma grande resistência interna, uma vez que o programa não se enquadrava no modelo de estrutura departamental da Universidade. Foi preciso, portanto, um grande esforço coletivo, que persistiu desde 1988, onde os primeiros passos foram dados, até 2005 quando finalmente o programa foi institucionalizado na UFRJ e na CAPES.

Antes de seu reconhecimento oficial, o curso “driblava a burocracia” cometendo, algumas “irregularidades”, “algumas disciplinas já eram ministradas nos programas de Engenharia da Produção e de Sistemas, mas

não era possível registrar novas disciplinas, com novas siglas. “Usávamos a disciplina X para ministrar Y”. Um outro grande obstáculo, na visão do grupo, era a aprovação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Graduação-CEPG/PR2 da UFRJ. Afinal, a proposta desde o início, rompia com a estrutura departamental da Universidade. Mas, segundo Fuks, o mérito, à época, venceu a burocracia.(Mello,2017, citando Fuks, 1998).

Com o reconhecimento em 2005, localizado no Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa em Engenharia da UFRJ (COPPE/UFRJ), no Edifício do Centro de Tecnologia (CT), Cidade Universitária, Ilha do Fundão, a criação do HCTE foi possível a partir do empenho dos professores Saul Fuks, Luiz Pinguelli Rosa, Ildeu Castro e Luis Alfredo Vidal de Carvalho, e segundo Fuks (1991), citado por Mello (2017):

[...] decorreu de um comprometimento com a interdisciplinaridade, com a renovação da universidade brasileira, com a excelência acadêmica e com a integração do saber com a sociedade, tornando necessária a reflexão sobre o papel da Ciência na sociedade que culmina nas grandes questões da História e da Filosofia da Ciência.

Em 2008, foi eleito para a coordenação do HCTE o engenheiro Prof. Carlos Alberto Lombardi Filgueiras. O Prof. Filgueiras aposentou-se em janeiro de 2010, quando novas eleições elegeram para Coordenador o engenheiro, matemático e poeta Prof. Ricardo da Silva Kubrusly, e a engenheira química, Prof. Nadja Paraense dos Santos, Vice-coordenadora.<sup>79</sup>.

No mesmo ano, com o apoio do Prof. Aloísio Teixeira, Reitor à época, da Prof.<sup>a</sup> Ângela Uller, Pró-reitora de pós-graduação e pesquisa e de sua Superintendente a Prof.<sup>a</sup> Regina Maria Macedo Costa Dantas, foi possível a criação da estrutura administrativa e acadêmica para o PPGHCTE, o que contribuiu para o avanço do Programa, possibilitando a realização de muitas atividades neste período. Também em 2008, o HCTE, transfere suas instalações da COPPE para o Instituto de Química, onde permanece até 2010.

O ano de 2008 é emblemático para o programa, pois, além de seu fortalecimento estrutural é realizada a primeira edição do Congresso *Scientiarum Historia*, Congresso Nacional de História e Filosofia da Ciência (SH), e desde então, anualmente, com a participação de docentes, discentes, colaboradores, graduandos, extensionistas e voluntários externos o evento é organizado.

---

<sup>79</sup> [https://www.hcte.ufrj.br/origens\\_e\\_missao.htm](https://www.hcte.ufrj.br/origens_e_missao.htm)

Apesar do grande avanço conquistado em 2008, outras dificuldades de ordem operacionais e burocrático-administrativas persistiam - falta de docentes com dedicação exclusiva (40h/semana); incompatibilidade com o sistema acadêmico informatizado da UFRJ; problemas de infraestrutura; falta de salas de aula. A titulação, de mestre ou doutor, era outra questão a ser resolvida. Os diplomas, nesta ocasião, eram emitidos na área de Engenharia da Produção (na COPPE), com especialidade em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia. (Mello, 2017, p.59).

No II Congresso *Scientiarum* História realizado em 2009, junto com o Encontro Luso Brasileiro de História da Ciência, os Anais do evento torna-se um periódico eletrônico do Programa, mediante apoio da CAPES e da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, FAPERJ (Mello, 2017).

Em 2010, o Programa foi transferido para a decania do Centro de Ciências da Matemática e da Natureza (CCMN) possibilitando a ligação hierárquica direta com esta decania, e como consequência os diplomas passam a trazer o título de mestre e doutor em *História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia*.

Em 2011, com a incorporação de outros professores ao Programa, o perfil interdisciplinar foi naturalmente se integrando ao curso (Mello, 2017).

Em 2012 o Prof. Kubrusly foi reeleito, desta vez tendo o engenheiro eletrônico Prof. Ivan Marques como Vice-coordenador. Em 2010, com a transferência para a Decania do Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN), conquistando acomodação da coordenação do programa, além de auditórios e salas para as aulas e palestras do programa, o HCTE passou a contar com uma secretaria própria, duas funcionárias concursadas, espaço para professores, contando com a biblioteca do Centro para guarda da produção discente<sup>80</sup>.

O ano de 2012 foi marcado pela consolidação do Programa junto aos órgãos de fomento e apoio às pós-graduações. Buscando integração com os cursos de graduação da UFRJ, nesta época, passa a ser ministrada a disciplina História e Filosofia da Ciência no Instituto de Biologia e Escola Politécnica. Também foram firmados convênios internacionais com a Universidade de Bogotá e Universidade do Porto (Mello, 2017).

O *Scientiarum* História de 2012 priorizou as artes e suas interlocuções, inserindo em sua programação um evento paralelo denominado *Experientia* que propôs integrar Ciências e Arte (Mello, 2017).

---

<sup>80</sup> *Ibidem*.

Neste mesmo ano, houve a inserção de uma nova modalidade de participação nos congressos do HCTE – o Pôster Dialogado.

Em 2012, nossa docente Profa. Regina Maria Macedo Costa Dantas, voltando de uma missão técnica de pesquisa e participação em congresso em Cuba, nos trouxe o formato lá amplamente adotado de apresentação dinâmica dialógica de trabalhos em formato pôster, intitulada **PÔSTER DIALOGADO**. Nosso congresso neste mesmo ano, passaria a implementar, sob sua coordenação, esta nova dinâmica, acolhida com grande entusiasmo e enorme sucesso por nosso corpo social e convidados todos os anos. Vem compondo assim parte obrigatória, indispensável das edições anuais de nosso congresso *Scientiarum História*<sup>81</sup>.

Em 2013, juntaram-se ao PPGHCTE mais professores de outras unidades da UFRJ promovendo assim o fortalecimento de seu perfil interdisciplinar. O *Scientiarum História* teve como tema “Orelhas do Mundo”, que reforçava a importância das diferenças e dos pensamentos entrelaçados (Mello, 2017).

Em 2014 toma posse como coordenador o antropólogo Prof. Mércio Pereira Gomes e a historiadora Profa. Regina Maria Macedo Costa Dantas. Nesse mesmo ano, o Programa passa a contar com bolsa de pesquisador, de visitante *sênior*, cotutela com universidade francesa, doutorado sanduíche e convênios internacionais diversos, atividades que atendiam a política de internacionalização da CAPES. (Mello, 2017).

Em 2015, o PPGHCTE incorpora nova unidade proponente ao programa, o Instituto Tércio Pacitti (NCE/UFRJ), também no CCMN, com a anuência dos três primeiros proponentes do Programa: COPPE, Instituto de Matemática e Instituto de Química<sup>82</sup>. Com a incorporação do NCE, o Programa ganha espaço próprio o que fortalecerá as gestões a partir de 2015.

Em 2016, durante o cenário do impeachment da Presidenta do Brasil, Dilma Roussef, um processo eleitoral desastroso indicou um candidato que foi retirado imediatamente da responsabilidade da coordenação do HCTE (e, posteriormente do Programa) para que a Vice-coordenadora, a historiadora Regina Maria Macedo Costa Dantas, assumisse a Coordenação por decisão da PR-2 e da CAPES<sup>83</sup>.

Nesse período, identificamos forte apoio financeiro para a participação de alunos em eventos nacionais e priorização da organização do Programa na plataforma de avaliação da CAPES. Por meio dos Anais do *Scientiarum História*, registra-se o enaltecimento da Biologia no tema “Quem somos? Nós, sapos, pererecas e rãs.”

---

<sup>81</sup> <https://www.hcte.ufrj.br/scientiarum17/historia.htm>

<sup>82</sup> *Ibidem*.

<sup>83</sup> Informação encaminhada pela Profa. Regina Dantas em 22/04/2024.

Descortinando a atuação das Ciências desde às de bancada até a inclusão dos anfíbios da sabedoria popular, entre outros<sup>84</sup>

Em 2017, nova eleição foi realizada e tomou posse como coordenador o antropólogo Prof. Mércio Pereira Gomes e o físico Prof. Luiz Pinguelli Rosa. Ao pesquisarmos no site da Plataforma Sucupira (avaliação da CAPES), identificamos que a avaliação referente ao período quadrienal 2017, fez com que a coordenação tomasse providências em relação à queda da avaliação do Programa: “PPG recorreu ao resultado da Avaliação Quadrienal 2017, sendo analisado durante a 2ª Reunião Extraordinária do Conselho Superior, dia 1º de agosto de 2018. PPG recebeu nota 3. Andrea em 4/11/2020”.<sup>85</sup> Não conseguimos informações no site do Programa.

Em junho de 2019 tem início do mandato da Prof.<sup>a</sup> Maira Fróes (coordenadora) e José Antonio Borges (substituto eventual). Ambos renunciaram em julho de 2019, assumindo o HCTE a Câmara de Acompanhamento e Avaliação de Cursos de Pós-graduação (CAAC) junto à Decania assumem o HCTE, tendo-se interinamente a Decana, Prof. Cássia Turci, à frente da Coordenação<sup>86</sup>.

Em setembro de 2019 em consulta em assembleia ao corpo social do HCTE (docentes e discentes) há a constituição de novo mandato: José Antonio Borges (coordenador) e Prof.<sup>a</sup> Maira Fróes (substituta eventual). O mandato tem início, com vigência estendendo-se de fins de 2019 até fins do biênio 2020-2021.

Com o fim do mandato Antonio Borges, acontece nova consulta com aprovação para coordenação de Prof.<sup>a</sup> Maira Fróes (biênio 2022-2023) e, como substituta eventual, Kátia Gorini.

Durante o enfrentamento da pandemia de COVID-19 (março de 2020 a abril de 2023), seguindo determinação do órgão máximo da UFRJ, o CONSUNI, as aulas e demais atividades do programa passam a ser remotas.

Em 2023, após a realização de edições remotas devido à pandemia de COVID19, o Congresso *Scientiarum* História, em sua décima sexta edição no período de 22 a 25 de novembro de 2023, voltou ao modo presencial, nas dependências do CCMN (Cidade Universitária). Além dos participantes ligados ao ensino da pós-graduação, o SH conta a participação significativa de membros líderes sociais e formadores de nossa sociedade, graduandos e de estudantes do ensino médio,

---

<sup>84</sup> *Ibidem*.

<sup>85</sup> [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/viewPrograma.jsf;jsessionid=nw-T063hZPBTL5zCako0Jt9Q.sucupira-218?popup=true&cd\\_programa=31001017121P0](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/viewPrograma.jsf;jsessionid=nw-T063hZPBTL5zCako0Jt9Q.sucupira-218?popup=true&cd_programa=31001017121P0).

<sup>86</sup> Informação encaminhada pela Prof.<sup>a</sup> Maira Fróes em 18/04/24.

defendendo suas pesquisas em sessões de comunicação oral, o que torna nosso “evento um campo riquíssimo de horizontalização no acesso e treinamento para pesquisa científica, sempre fortemente marcada pela humanização do conhecimento”<sup>87</sup>.

Dos trabalhos apresentados no Congresso SH reunidos no Livro de Anais, e destes selecionados os melhores, a partir de rigorosa revisão, em duplo cego, e publicados na revista *Scientiarum História* (ISSN 2675-6404)<sup>88</sup>.

A revista *Scientiarum História* possui uma edição anual, em um ou dois volumes. Além dos participantes do SH, demais autores que desejam publicar na revista têm a opção de submeter seus manuscritos, em regime de fluxo contínuo. Os melhores trabalhos apresentados no Congresso SH passam por pré-seleção, e os seus autores são convidados a submeter à revista. Todos os artigos passam por rigoroso processo de revisão científica por pares, em duplo cego, e, se aprovados, compõem os volumes anuais da Revista. A revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização do conhecimento<sup>89</sup>.

Apresentamos neste capítulo, os espaços de interação dos servidores TAEs da UFRJ sujeitos da nossa pesquisa: a UFRJ e as demais estruturas que a compõem, enfatizando dois espaços de forma mais detalhada pela conexão direta e particular com este trabalho – o PPGHCTE e a Pró-reitoria de Pessoal (PR-4).

No próximo capítulo, dando continuação ao nosso *estudo de caso dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro egressos do Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia*, abordaremos os subitens: Origem do servidor TAE; Divisão entre trabalho intelectual e trabalho administrativo-burocrático; Políticas públicas e políticas de pessoal.

---

<sup>87</sup> <http://www.hcte.ufrj.br/congresso.htm>

<sup>88</sup> *ibidem*

<sup>89</sup> <https://revistas.hcte.ufrj.br/index.php/RevistaSH/about>

### 3 SERVIDOR TAE NA UFRJ

Ora, a burocracia não é mera forma de administrar, mas uma formação social e um tipo de poder cujos fundamentos são: a hierarquia dos cargos e funções, o segredo do cargo e a rotina dos serviços. Esses três fundamentos são antidemocráticos, uma vez que a democracia recusa a hierarquia, pelo princípio da igualdade e do mérito, recusa o segredo, em nome do direito à informação, e recusa a rotina em nome da invenção e criação de direitos. O poder burocrático bloqueia a vida universitária internamente, e, externamente, retira dos funcionários a condição de servidores públicos para colocá-los na condição de servidores de dirigentes e governantes (Chauí, 1995, p.69).

Os técnico-administrativos em educação são ocupantes de cargo de provimento efetivo, ou cargo em comissão legalmente investidos, assim como os docentes das universidades, formando o conjunto de servidores públicos civis, que mantêm vínculo de trabalho profissional e ocupam cargos em órgãos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Sendo TAEs servidores públicos, o seu ingresso nas IFES se dá através de concurso público de prova ou provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei 11.091/05, sendo vedada a possibilidade de Progressão Funcional pela Emenda Constitucional de 1988(Lima & Helal, 2016).

Os cargos dos Técnico-Administrativos em Educação se distribuem em 196, e se caracterizam pela diversidade profissional e educacional que englobam diversas áreas, setores, conhecimentos, como médicos, técnicos de laboratório, bibliotecários, assistentes sociais, entre outros. Os cargos são classificados conforme a formação básica necessária para ingresso em cada um deles que vão desde o ensino fundamental completo ou incompleto, passando pelo ensino médio completo até o ensino superior completo. (Reis & Paixão, 2022).

São atribuições gerais destinadas aos TAEs segundo o art. 8º, Lei 11.091/2005):

...planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão nas IFES; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas IFES, executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição disponha, visando assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (IFEs)<sup>90</sup>.

Por meio dos cargos que ocupam, os TAEs atuam em todos os setores da Universidade, onde são desenvolvidas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de

---

<sup>90</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 30/05/2024.



gestão. Alguns servidores são investidos em cargos de direção ou funções de chefia, com a missão de gerenciar e administrar a Instituição.

Conforme esboçamos na introdução neste capítulo, nosso objetivo é expor os aspectos que contribuíram para a formação do perfil do TAE na UFRJ: sua origem; a divisão entre trabalho intelectual e administrativo-burocrático e as políticas públicas e institucionais destinadas à categoria. Até a finalização deste trabalho, a Universidade Federal do Rio de Janeiro contava com o total de 9.211 Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) em atividade<sup>91</sup>.

João Eduardo Fonseca, autor de “Novos atores na cena universitária”, publicado em 1996, afirmou que são quase desconhecidos estudos acadêmicos acerca de temas gerados pelos servidores técnico-administrativos das instituições de ensino superior. Ao tempo que escrevemos este trabalho, esta realidade foi alterada no sentido de que atualmente existe, em relação a um passado recente, um bom volume de publicações acerca dos *fazeres dos TAEs* que majoritariamente são concentrados nas áreas de gestão universitária, carreira, participação em movimentos sociais e legislações pertinentes à categoria, revelando certo pragmatismo destes registros. Por outro lado, permanece a escassez quanto às produções acerca do TAE enquanto construtor e transmissor de conhecimento e o impacto gerado pela presença destes no cenário universitário.

### 3.1 ORIGEM DO SERVIDOR TAE

A origem do servidor TAE da UFRJ, se entrelaça a trajetória da instituição, entretanto há muito que revelar acerca destes personagens. O livro de João Eduardo do Nascimento da Fonseca – “Atores da cena universitária”, de 1996, é uma das poucas obras que abordam de forma direta a *práxis* político-institucional dos TAES em suas funções de ensino, pesquisa e extensão, assim como suas funções na esfera estrutural e de gestão.

Tendo em vista os pouquíssimos registros específicos sobre a categoria, em sua formação, recorreremos a informações transversais, registradas principalmente na legislação vigente até a década de 1970, nas pesquisas de Maria de Lourdes de Albuquerque Fávero, Luiz Antônio Cunha, Antônio José Barbosa de Oliveira, Vera Valente, Renato de Rezende e Letícia de Luna Freire.

---

<sup>91</sup> Disponível em <https://ufrj.br/a-ufr>. Acesso em 25/01/2024.

O tardio aparecimento da primeira universidade do Brasil, a atual UFRJ, em 1920, pela junção das instituições de ensino superiores existentes no país desde 1808, não representou a intenção de empreender a ciência, de criar formulações científicas, ou a busca pelo saber para a solução de problemas concretos (Fávero, 1980, p. 37).

Conforme mencionado anteriormente, a UFRJ que hoje conhecemos teve sua origem a partir da reunião de três escolas superiores profissionais já existentes. Assim, a partir do decreto nº 14.343, de 7 de setembro de 1920, foi criada a primeira instituição universitária federal do Brasil denominada Universidade do Rio de Janeiro (URJ), sendo-lhe legalmente assegurada autonomia didática e administrativa das suas unidades: a Faculdade de Medicina, a Escola Politécnica e a Faculdade de Direito<sup>92</sup>.

Conforme Nagle (1974) citado por Fávero (2010), não ocorreu integração entre as instituições formadoras da URJ que, ao se aglutinarem, conservaram suas características. Ainda segundo o autor, a justaposição das três faculdades existentes não foi tema de amplos debates e discussões, sendo assim um acontecimento quase despercebido pela sociedade à época.

A função social da então criada URJ, como nas faculdades isoladas anteriores, era suprir o sistema produtivo, pela formação de profissionais da elite para exercício da direção do aparelho do Estado Republicano, visando à organização do sistema urbano, gerência da indústria de transformação incipiente e para assistência médica a poucos privilegiados (Fonseca, 1997, p.22).

Várias foram as críticas ao modelo da universidade instituída em 1920<sup>93</sup>. Fávero (2010) destaca Moniz Aragão, então reitor, cinco décadas após a criação da URJ em suas críticas acerca da formação da instituição:

[...] o decoro nacional exigiu que se instituisse a universidade no País; estávamos para isso completamente despreparados. A consequência foi [...] o surgimento da instituição por forma artificial e abortiva: a reunião de escolas e faculdades isoladas e dispersas na área da cidade, através de uma cúpula frágil, representada por um reitor meramente administrativo. Assim se criou a Universidade do Rio de Janeiro, a primeira do País; jogando com elementos por si valiosos – as escolas e faculdades incorporadas –, faltou, todavia, à sua criação o quanto de experiência e conhecimento que lhe conferisse status autêntico. (Aragão, 1968, p. 7-8).

Uma das características do ensino superior brasileiro, que vigorou desde a criação dos cursos jurídicos em 1827, até a extinção em 1968 (Lei nº 5.540 de 28/11)

---

<sup>92</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-14343-7-setembro-1920-570508-publicacaooriginal-93654-pe.html>. Acesso : 03/05/2024.

<sup>93</sup> A respeito consultar Fávero (2010), p.19-29.

foi instituição da *cátedra*, em que todo o controle dos aspectos das atividades acadêmicas, assim como o domínio de todas as instâncias de poder da instituição, era delegado aos professores catedráticos que ocupavam, de forma vitalícia, o centro político da universidade. Os demais segmentos do corpo docente que compunham a universidade exerciam papel subalterno como meros empregados dos professores catedráticos (Fonseca, 1997, p.24).

Neste contexto, os registros dos primeiros trabalhadores não docentes que atuaram na Universidade do Rio de Janeiro (URJ) são poucos.

As referências a estes funcionários foram concentradas no decreto nº. 14.572 de 23 de dezembro de 1920 que aprovou o primeiro Regimento da Universidade do Rio de Janeiro. Em seu art. 5º o Regimento estabelece que a secretaria deveria ser dirigida por secretário graduado em instituto de ensino superior da Republica e nomeado por portaria ministerial. Ao Conselho Universitário foi determinada a regulamentação dos serviços da secretaria e escolha dos auxiliares para a secretaria com a aprovação do ministro da Justiça e Negócios Interiores. Os demais funcionários (assim denominados os que trabalhavam com a parte burocrática) da secretaria seriam nomeados pelo reitor. Em seu art. 13, o primeiro regimento da instituição determinava que o Conselho Universitário contaria com o secretário da Universidade nas sessões realizadas, e tendo este as seguintes incumbências: preparação e organização de todos os papéis e documentos para apreciação do conselho; redação e leitura das atas sessões; redação da correspondência do conselho; prestação das informações necessárias para a resolução dos assuntos tratados<sup>94</sup>.

O primeiro Conselho Universitário, órgão máximo da URJ, foi totalmente formado por professores e/ou catedráticos<sup>95</sup>. Conforme Lobo (1980), citado por Fávero (2010), o primeiro Conselho Universitário da URJ foi constituído pelo presidente do conselho e reitor, barão de Ramis Galvão; do diretor da Escola Politécnica professor Paulo de Frontin; dos catedráticos e professores Jorge Valdetaro de Lóssio, Luís Cantanhede de Carvalho, Miguel Couto, Fernando Mendes de Almeida e Abelardo S. C.

---

<sup>94</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-14572-23-dezembro-1920-508004-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso 03/05/2023.

<sup>95</sup> Dentre as competências do Conselho Universitário à época incluem o exercício juntamente com o reitor a jurisdição superior universitária; organizar o seu regimento interno, aprovar ou modificar os regimentos internos dos institutos componentes da Universidade, harmonizados nos pontos fundamentais e comuns;etc. Maiores informações disponíveis em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/166020-approva-o-regimento-da-universidade-do-rio-de-janeiro.html>.

Lobo e de Bruno Álvares da Silva Lobo; do diretor da Faculdade de Medicina, professor Aloysio de Castro; do diretor da Faculdade de Direito, o professor Afonso Celso de Assis Figueiredo.

Em atas das Assembleias das Unidades da Universidade do Rio de Janeiro – de outubro a dezembro de 1920, convocadas para aprovação do Regulamento da Universidade do Rio de Janeiro, pautaram temas como atribuições e constituição das congregações; o papel e o direito de assento de professores substitutos nas congregações; a acumulação de outros cargos e funções e o magistério; a adaptação dos currículos e transferências de alunos; a equiparação do pagamento dos professores e dos funcionários (Fávero, 2010).

Em 1931, a Universidade do Rio de Janeiro, passa por sua primeira reforma em cumprimento ao Estatuto das Universidades Brasileiras (Decreto 19.851 de 11/04/1931), estabelecendo padrões de organização do ensino superior no país <sup>96</sup>. De acordo com Cunha (1994), a primeira instituição alcançada pela promulgação do Estatuto das Universidades Brasileiras foi a Universidade do Rio de Janeiro tendo em vista servir de “modelo para as universidades e institutos equiparados”. O modelo de universidade introduzido pelo *estatuto* foi uma das medidas autoritárias adotadas pelo governo central de Getúlio Vargas. A autonomia didática e administrativa da Universidade prevista no documento era “bastante restrita”. Reitores, diretores e membros do conselho técnico administrativo seriam escolhidos pelo ministério da Educação e Saúde Pública, o que possibilitava controle direto do Estado em relação ao ensino superior (Cunha, 2007a, p.266).

O Estatuto mantém os privilégios dos cargos de professor catedrático, sendo que, a vitaliciedade e a imobilidade passariam a vigorar após 10 anos de exercício no cargo e aprovação em concurso de títulos. Os auxiliares de ensino, indicados pelos catedráticos, somente seriam mantidos no cargo se submetidos a concurso para livre docência. Os docentes-livres deveriam ser aprovados em concurso de provas e títulos. Entre as suas atribuições – lecionar em cursos ministrados por catedráticos, os substituindo nos impedimentos e a regência de turmas (Cunha, 2007a, p.264).

É no Estatuto das Universidades Brasileiras (Decreto 19.851 de 11/04/1931) que pela primeira vez aparece o termo *Técnico-Administrativo*, com significado diferente do que utilizamos atualmente para designar o corpo dos servidores não docentes das

---

<sup>96</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19851-11-abril-1931-505837-publicacaooriginal-1-pe.htm>. Acesso em 13/05/2024.

IFES. O capítulo II do Estatuto das Universidades Brasileiras dispunha sobre a Constituição e atribuições do Conselho *Técnico-Administrativo*. Sua função era, juntamente com a Congregação e a direção, compor um colegiado para gestão das universidades federais, sendo constituído por 3 ou 6 professores catedráticos em exercício, de cada um dos institutos, escolhidos pelo Ministro da Educação e Saúde Pública. Tinha como atribuições a gestão administrativa, resolução de assuntos de ordem didática, elaborar a proposta orçamentária do instituto, encaminhar representações de atos dos professores etc. São imprecisos as circunstâncias e o momento em que há transformação original do termo *Técnico-Administrativo* ao seu emprego atual, para designar a categoria dos servidores TAEs das IFES (Fonseca, 1996, p. 20-25).

Para Fonseca (1996) é provável que a primeira representação institucional de funcionários foi na Assembleia Universitária, uma instância que deveria representar os três segmentos da instituição. Salieta que a inclusão de funcionários nesta instância não representava a participação dos processos político e administrativo da gestão na URJ. Portanto, para o autor, nas instâncias importantes da Universidade:

Por onde fluía de fato a vida da instituição; para este fim, os funcionários não eram – como ainda hoje, em larga medida, não são – considerados relevantes. Nada significavam além da sua condição menor de subalternidade. Tornavam-se, então, novamente, peças indesejáveis e absolutamente prescindíveis para o alto funcionamento da Universidade (Fonseca, 1996, P.28).

Já o Conselho Universitário de 1931, instância de importância política e administrativa, contava majoritariamente com professores catedráticos; apenas 1 representante dos docentes livres, 1 representante de associação de ex-alunos e pelo presidente do Diretório Central dos Estudantes, confirmando o conceito de comunidade universitária que excluiu o servidor.

As menções relacionadas às funções administrativas, ainda neste momento sem legislação ou normas estabelecidas para o serviço público, figuram no art. 14, do decreto nº 19.851 de 1931 em que as universidades seriam administradas pelo Reitor, pelo Conselho Universitário, com o *auxílio* de “uma reitoria, tendo anexa uma secretaria geral, uma secção de contabilidade e quaisquer outros serviços que se

fizerem necessários ao perfeito funcionamento da atividade administrativa universitária”<sup>97</sup>.

Com a reforma, passa a URJ integrar nove unidades: Faculdade de Direito, Faculdade de Medicina, Escola Politécnica de Engenharia, Escola de Minas e Metalurgia de Ouro Preto<sup>98</sup>; Faculdade de Educação, Ciências e Letras, Faculdade de Farmácia, Faculdade de Odontologia, Escola Nacional de Belas-Artes e Instituto Nacional de Música<sup>99</sup>.

Pela segunda vez, através da lei nº 452, de 5 de julho de 1937, no contexto do Estado Novo, a então URJ é reformada, passando a ser denominada Universidade do Brasil(UB). Em seu art. 1º, a instituição é definida como “uma comunidade de professores e alunos consagrados ao estudo”<sup>100</sup>. O estatuto da UB nem ao menos menciona os servidores como integrantes da comunidade universitária. Neste mesmo documento aparece uma pequena referência em relação à existência dos a época designados funcionários na instituição:

Ficam criados, no quadro I do Ministério da Educação e Saúde, os seguintes cargos efetivos: 2 oficiais administrativos da classe I e um datilógrafo da classe F, e o seguinte cargo em comissão: 1 diretor do padrão L(Biblioteca) (Fávero, 2010, p. 205).

Em decorrência da reforma, a Universidade do Brasil então passou a ser constituída por 15 escolas, ou faculdades, que incorporaram o adjetivo “nacional”: Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras; Faculdade Nacional de Educação; Escola Nacional de Engenharia; Escola Nacional de Minas e Metalurgia; Escola Nacional de Química; Faculdade Nacional de Medicina; Faculdade Nacional de Odontologia; Faculdade Nacional de Farmácia; Faculdade Nacional de Direito; Faculdade Nacional de Política e Economia; Escola Nacional de Agronomia; Escola Nacional de Veterinária; Escola Nacional de Arquitetura; Escola Nacional de Belas- artes e Escola Nacional de Música.

<sup>97</sup> Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19851.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19851.htm). Acesso: 03/05/2024.

<sup>98</sup> Embora tenha sido aprovada sua criação em 1832, pela Assembleia Geral Legislativa, só chegou a ser instituída em 1875, com o decreto nº 6.026 do governo imperial. Inaugurada em 12 de outubro de 1876, foi objeto de várias providências e atos do Governo, passando por várias reformas até que o decreto nº 18.852/1931 a incorpora à Universidade do Rio de Janeiro (Fávero, 2010).

<sup>99</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19852-11-abril-1931-510363-republicacao-85622-pe.html>. Acesso em 13/05/2024.

<sup>100</sup> Disponível em : <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-452-5-julho-1937-398060-publicacaoriginal-1-pl.html>. Acesso: 05/05/2024.

Nesta ocasião passaram a integrar a Universidade do Brasil os seguintes institutos: Museu Nacional; Instituto de Física; Instituto de Eletrotécnica; Instituto de Hidroaerodinâmica; Instituto de Mecânica Industrial; Instituto de Ensaio de Materiais; Instituto de Química e Eletroquímica; Instituto de Metalurgia; Instituto de Nutrição; Instituto de Eletrorradiologia; Instituto de Biotipologia; Instituto de Psicologia; Instituto de Criminologia; Instituto de Psiquiatria; Instituto de História e Geografia; e Instituto de Organização Política e Econômica. Integra ainda a Universidade do Brasil o Hospital das Clínicas, para a prática médica no ensino, e, como instituições complementares, o Colégio Universitário, destinado ao ensino secundário complementar, e a Escola Ana Néri, dedicada ao ensino de Enfermagem e de Serviço Social (Fávero, 2010).

Foi a partir da constituição de 1934, que para a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas e nos demais que a lei determinasse se efetuaria por meio de concurso de provas ou títulos. A obrigatoriedade de concurso prevista na constituição alcançava o provimento dos cargos de juiz, na primeira instância da Justiça dos Estados e de membro do Ministério Público Federal que servisse perante o juízo comum, e para o provimento dos cargos do magistério oficial (Rezende, 1988, p.3)<sup>101</sup>.

Fávero (2010) observa que apesar da Universidade do Brasil ter sido contemplada com um dispositivo legal que garantia a sua autonomia administrativa, didática, financeira e disciplinar, na prática a autonomia plena nunca chegou a ocorrer. Conforme Cunha (2007), os dispositivos contidos na reforma tiveram como objetivo aumentar o controle do Estado sobre as atividades universitárias. Dentro do contexto de intensa repressão, o reitor era indicado pelo presidente da República, como também havia a proibição de que professores e alunos participassem de mobilizações político-partidárias.

Em 29 de outubro de 1945 tem fim o Estado Novo, com a deposição do presidente Getúlio Vargas. É o início uma nova fase da história do país em que ocorre a revisão do controle explícito dos poderes instituídos. É sancionado o decreto-lei nº 8.393, de 17 de dezembro de 1945, que concedeu à UB “autonomia administrativa, financeira, didática e disciplinar e dá outras providências”. O reitor volta a ser escolhido pelo presidente da República mediante lista tríplice. Quanto aos diretores das unidades, sua nomeação passa a ser feita pelo reitor, com prévia autorização do presidente da

---

<sup>101</sup> file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12-RenatoRezende%20(6).pdf

República, obtida por intermédio do Ministério da Educação. A escolha é feita a partir de lista tríplice organizada pela respectiva congregação (Fávero, 2010).

A Universidade do Brasil passa a ser constituída pelos seguintes estabelecimentos de ensino e institutos científicos de pesquisa: Faculdade Nacional de Medicina; Faculdade Nacional de Direito; Faculdade Nacional de Odontologia; Faculdade Nacional de Filosofia; Faculdade Nacional de Arquitetura; Faculdade Nacional de Ciências Econômicas; Faculdade Nacional de Farmácia; Escola Nacional de Engenharia; Escola Nacional de Belas-Artes; Escola Nacional de Música; Escola Nacional de Minas e Metalurgia; Escola Nacional de Química; Escola Nacional de Educação Física e Desportos; Escola de Enfermeiras Ana Néri; Instituto de Eletrotécnica; Instituto de Psicologia; Instituto de Psiquiatria; e o Instituto de Biofísica Passam, também, a fazer parte da UB, como instituição nacional, o Museu Nacional, já incorporado pelo decreto nº 8.689, de 16 de janeiro de 1946, bem como os institutos de Puericultura e de Nutrição<sup>102</sup>.

A pesquisa durante os anos 1930 era uma atividade quase inexistente na UB. Em face do decreto-lei nº 8.393/1945 de 18 de junho de 1946<sup>103</sup>, que concedeu autonomia administrativa, financeira, didática e disciplinar à Universidade do Brasil. Já o decreto nº 21.321<sup>104</sup>, também de 18 de junho de 1946, é aprova o Estatuto da Universidade do Brasil, em que é determinado que “os objetivos da Universidade do Brasil abrangem a educação, o ensino e a pesquisa”. Desta forma, ocorre a institucionalização da pesquisa científica, e o surgimento de novos institutos e grupos, com suas linhas de pesquisa, na Universidade do Brasil<sup>105</sup>.

De acordo com decreto-lei nº 8.393/1945 e o estatuto de 1946 (aprovado pelo decreto nº 21.321/1946), a administração da universidade é exercida pelos seguintes órgãos: Conselho de Curadores - Órgão da administração financeira da universidade, tendo como presidente o reitor; Conselho Universitário - Órgão deliberativo máximo

---

<sup>102</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8393-17-dezembro-1945-458284-publicacaooriginal-1-pe.html>

<sup>103</sup> Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-8393-17-dezembro-1945-458284-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso: 03/06/2024.

<sup>104</sup> Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decree/1940-1949/decreto-21321-18-junho-1946-326230-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso 03/06/2024.

<sup>105</sup> O Instituto de Biofísica, instituído em 1945 e implantado em 1946, dispunha de um grupo de investigadores sob a orientação do Prof., Carlos Chagas Filho, já realizava, na cadeira de Física Biológica da Faculdade Nacional de Medicina, trabalhos originais sobre problemas limítrofes entre a física e a eletrofisiologia. Além das numerosas pesquisas no campo da biologia a equipe de investigadores do Instituto de Biofísica, sob a direção de Carlos Chagas, desenvolvia o emprego das técnicas da física moderna ao estudo dos problemas da biofísica(Fávero, 2010).



que exerce a jurisdição superior da universidade; Reitoria - Órgão executivo central, representado na pessoa do reitor; Assembleia universitária - o único órgão em que há a menção da participação de um secretário geral e representante do pessoal administrativo de cada uma das unidades universitárias, escolhidos por eleição, sob a presidência dos respectivos diretores. Entretanto, em relação ao chamado *representante do pessoal administrativo* e ao *secretário geral*, não fica claro que se estes membros seriam funcionários.

A Constituição de 1946, como na anterior, dispôs que a primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinasse se efetuaría mediante concurso. Também determinou a realização de concurso para ingresso na magistratura vitalícia e no Ministério Público da União, do Distrito Federal, dos Territórios e Estado. Condiçãoou o provimento das cátedras, nos ensinos secundário e superior, à aprovação dos candidatos em concurso de provas e títulos. Quanto à estabilidade, reduziu para cinco anos o prazo para funcionários efetivos nomeados sem concurso. Apesar da regra da realização de concurso apenas para a primeira investidura em cargo de carreira, a Constituinte de 1946, previu que os funcionários interinos (sem concurso) da União, dos Estados e Municípios que contassem, pelo menos, cinco anos de exercício, fossem automaticamente efetivados, como também os extranumerários que exercessem função de caráter permanente há mais de cinco anos ou em virtude de concurso ou prova de habilitação fossem equiparados aos funcionários concursados, para efeito de estabilidade, aposentadoria, licença, disponibilidade e férias (Rezende, 1988, p.3)<sup>106</sup>.

Na década de 1950, tem início um movimento para o desenvolvimento da pesquisa de forma institucionalizada em várias áreas do conhecimento na Universidade do Brasil, e não apenas pelo trabalho realizado em torno de alguns catedráticos. Aos poucos a pesquisa foi sendo desenvolvida em várias unidades da UB, recebendo importante aporte financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), além de instituições internacionais, como as fundações *Rockefeller*, *Kellog* e outras. Estes auxílios permitiram que vários docentes dedicassem maiores esforços às atividades de pesquisa e ensino de pós-graduação (Fávero, 2010).

Em relação à implantação e consolidação da pesquisa científica nas universidades, Macedo (1989), citado por Fonseca (1996) afirma que foi resultado da

---

<sup>106</sup> file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12-RenatoRezende%20(6).pdf

reunião “de grupos isolados de intelectuais formados na Europa e ligados a grupos sociais dominantes” (p.41) ainda na década de 1940. Sendo que década seguinte,

[...] com apoio internacional, iniciam a construção de um novo tipo de atividade acadêmica [...] que consolidar-se-á em pequeninas ilhas de pesquisa em algumas áreas ligadas a setores dinâmicos da produção ou a setores básicos emergentes em nível internacional(p.41).

Outras ações contribuíram, na década de 1950, para a consolidação da pesquisa no âmbito da UB. Segundo Lobo (1980), citado por Fávero (2010), muitos foram os movimentos para viabilizar a carreira de pesquisador. Entre as conquistas está a implementação de tempo integral e dedicação exclusiva para docentes, a criação da carreira de pesquisador, de uma Comissão para o Desenvolvimento da Pesquisa Científica e de um Fundo de Pesquisa. (processo nº 12.661/1955).

Já em relação aos TAES, segundo Fonseca (1997), até o início da década de 1960 não se pode definir um corpo de técnico-administrativos nas IFES. Os poucos cargos que integravam o quadro de pessoal administrativo pertenciam ao Ministério da Educação e Cultura, e coexistiam com mensalistas e extranumerários recrutados, em geral, pelos dirigentes intermediários e superiores para prestarem serviços de apoio à atividade burocrática da UB. Foi apenas através da Lei nº 3.780 de 12/07/1960 que instituiu a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabeleceu os vencimentos correspondentes, e outras providências.

Em 20 de agosto de 1965, dentro do contexto do regime militar, é sancionada a lei nº 4.759/20, que dispôs sobre a denominação e qualificação das Universidades e Escolas Técnicas Federais. Assim, a Universidade do Brasil passaria a ser chamada de Universidade Federal da Guanabara e excluiu de suas unidades o qualitativo nacional<sup>107</sup>. Já a partir da lei nº 4.831 de 5 de novembro de 1965 a passa a denominar-se Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)<sup>108</sup>.

Já em dezembro de 1965, com a lei 4.881/1965, formulou-se o Estatuto do Magistério Superior, com regime político próprio. Esta Lei institui o regime jurídico do pessoal docente de nível superior, vinculado à administração federal<sup>109</sup>.

Diferentemente das constituições anteriores, a de 1967 impôs que todas as nomeações para cargo público dependeriam da aprovação prévia em concurso público

<sup>107</sup> Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4759-20-agosto-1965-368906-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso: 10/05/2024.

<sup>108</sup> Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4831.htm#:~:text=LEI%20No%204.831%2C%20DE,Art](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4831.htm#:~:text=LEI%20No%204.831%2C%20DE,Art). Acesso: 10/05/2024.

<sup>109</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4881-a-6-dezembro-1965-368405-norma-1965-pl.pdf>. Acesso 19/05/2024.

de provas ou de provas e títulos, excetuados os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração. Impôs, igualmente, a realização de concurso de provas e títulos para ingresso, inclusive para provimento dos cargos iniciais e finais das carreiras de magistério oficial de grau médio e superior. Por fim, previu a estabilidade apenas para servidores admitidos por concurso público, após dois anos de efetivo exercício, abrindo exceção em favor dos não concursados da administração direta e autárquica que, à data de promulgação do texto constitucional, contassem cinco anos de serviço público. Entretanto, em 1969 a Emenda Constitucional (EC) nº1 dispôs que a primeira investidura em cargo público dependeria de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, abrindo precedentes para os casos indicados em lei (art. 97, § 1º). Além disso, o concurso público novamente passa como condição apenas para a primeira investidura em cargo público, abrindo espaço à exegese de que o servidor concursado poderia ingressar em cargos superiores sem prestar novo concurso. Concedeu excepcionar até mesmo a exigência de concurso para o ingresso inicial no serviço público (Rezende, 1988, p.7).

No período, o regime celetista foi amplamente utilizado na contratação de pessoal, ocorrendo neste caso a substituição do concurso público por processos seletivos simplificados ou mesmo pela contratação com dispensa de qualquer processo seletivo, tanto no âmbito das empresas estatais quanto na própria administração direta, nas autarquias e fundações. A própria Constituição de 1967 já previa aplicação do regime da CLT a servidores contratados temporariamente para obras ou para funções de natureza técnica ou especializada. A EC nº 1, de 1969, veiculou comando semelhante, ao rezar que o regime jurídico dos servidores admitidos em serviços de caráter temporário ou contratados para funções de natureza técnica especializada seria estabelecido em lei especial. (Rezende, 1988, p.9).

O regime ditatorial decretou uma reforma administrativa, que entre outras medidas criou o novo plano de Classificação de Cargos (PCC), através da Lei nº 5.645 de 10/12/1970, que estabelecendo diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias<sup>110</sup>, que teve como característica a rigidez e a padronização, não incluindo política salarial e comum a todos os servidores públicos.

---

<sup>110</sup>Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=5645&ano=1970&ato=3deETV61UMjRV T696>. Acesso: 14/05/2024.

De acordo com Cunha (2007), a modernização do ensino superior que vinha sendo gestada desde a década de 1940, resultou, por parte do governo militar, a lei nº 5.540 de novembro de 1968, a Reforma Universitária. Segundo o autor, os parâmetros da reforma basearam-se nas propostas dos docentes-pesquisadores das universidades públicas.

[...] o modelo organizacional proposto para o ensino superior brasileiro era norte americano. Não se tratava de 'tabula rasa' do ensino superior existente no Brasil, mas de promover sua modernização na direção do modelo norte-americano, pelo menos na direção de certos aspectos desse modelo, devidamente selecionados pelos dirigentes do aparelho educacional (Cunha, 2007, p.20).

A modernização trazida pela reforma, também de acordo com Cunha (2007) consistiu na extinção da cátedra; introdução do regime de tempo integral e dedicação exclusiva dos professores; consolidação da estrutura departamental; divisão do curso de graduação em duas partes, ciclo básico e ciclo profissional; criação do sistema de créditos por disciplinas; instituição da periodicidade semestral; reconhecimento das entidades superiores privadas, entre outras ações.

Fonseca (1997) ressalta que esta reforma evidenciou uma característica constante nas políticas públicas direcionadas as IFES que é a subestimação da importância das atividades meio, exercidas pelo TAEs. Tanto é que, em relação aos funcionários, nenhuma medida foi adotada no sentido de integrá-los na Reforma Universitária de 1968, quanto aos objetivos propostos, ou seja, o alcance do desenvolvimento científico, a formação técnico-profissional diversificada e extensão cultural e de serviços.

A UFRJ, principalmente a partir da década de 1970, ampliou suas atividades, seja pela incorporação de novas unidades universitárias, pelo aumento da procura por vagas no terceiro grau, intensificação da atividade de extensão acadêmica, em serviços de saúde prestados nas unidades médico hospitalar e principalmente pela consolidação da pesquisa científica. Tal cenário, que aumentou a demanda das atividades meio, diversificando as funções dos TAES, foi desconsiderado pelas políticas públicas governamentais. Segundo Fonseca (1996), tal concepção de exclusão do servidor, predomina até o final da década de 80, e, de certa forma, ainda persiste.

As faculdades e institutos que foram sendo incorporados à UFRJ ao longo de sua trajetória funcionavam de forma precária, em instalações inadequadas e se encontravam distante uma das outras. Assim, desde a década de 30, foram empreendidos vários

debates e projetos acerca da construção de um espaço de unificação das unidades da instituição em uma *Cidade Universitária* (Oliveira, 2007).

O *Campus* Universitário da Ilha do Fundão, resultado de aterramento de arquipélago de nove ilhas nas proximidades da região de Manguinhos, foi concluído oficialmente em 1972. Entretanto a intenção original de unificação da UFRJ não foi alcançada, e segundo Oliveira (2007).

Grande parte das unidades acadêmicas da Universidade não veio para o campus e ainda hoje vivem isoladas. Em muitos aspectos, o “espírito universitário”, já desejado nos anos 30, ainda não se materializou na ideia de um “campus” concentrador de saberes múltiplos e viabilizador de uma convivência pretensamente enriquecida pela possibilidade de trocas.

Conforme a pesquisadora Vera Valente (2007), as obras de construção da Ilha do Fundão iniciadas em 1949, para construções das edificações que formariam a Cidade Universitária, à época denominada Universidade do Brasil, somente foram possíveis por meio da utilização de um contingente considerável de mão de obra operária, cuja história, infelizmente, não foi oficialmente registrada.

A pesquisa de Vera Valente (2007) aponta que espaço que hoje conhecemos como Vila Residencial da UFRJ serviu, num primeiro momento, como depósito de material e alojamento dos operários que participaram da obra da ponte Rio Niterói<sup>111</sup>.

As casas de madeira construídas no extremo sul da Ilha do Fundão para os operários da ponte, que facilitara o deslocamento por mar dessa mão de obra, ao final da construção (março de 1974), foram oferecidas pela direção da Universidade aos funcionários. (Valente, 2007).

Nesse momento várias unidades da UFRJ funcionando, foi então criado no local um novo complexo residencial, voltado aos seus funcionários. Mais do que um projeto institucional, o processo de ocupação dessa área comandado pela UFRJ foi uma tentativa de resolver um problema que não havia sido previsto na concepção do projeto da Cidade Universitária. Desta forma, os antigos alojamentos foram utilizados para concentrar todos os seus funcionários que ainda residiam em casas dispersas e os habitantes das antigas ilhas do arquipélago que passaram a trabalhar como operários nas obras de construção da Cidade Universitária, sendo posteriormente incorporados ao corpo técnico e administrativo da Instituição (Freire, 2010).

---

<sup>111</sup> No mesmo ânimo desenvolvimentista que marcaria a inauguração da Cidade Universitária pelo general Emílio Garrastazu Médici, o governo do então marechal Arthur da Costa e Silva publicou, em agosto de 1968, edital de concorrência para a execução do projeto idealizado pelo ministro Mário Andreazza de construção de uma ponte entre os municípios de Rio de Janeiro e Niterói (FREIRE, 2010, p. 101).

As casas de madeira foram sendo substituídas gradativamente pelas de alvenaria, com recursos e mão de obra dos próprios moradores (Valente 2007).

De acordo com Valente (2007), a construção da Cidade Universitária na Ilha do Fundão guarda importante patrimônio vivo acerca de parcela dos servidores da UFRJ. Por meio do relato oral de moradores da Vila Residencial da UFRJ, a autora identificou que muitas das famílias existentes nas ilhas aterradas; operários migrantes do nordeste que participaram da construção dos primeiros prédios (pedreiros, pintores, eletricitistas etc.); servidores da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro que atuaram como vigilantes das entradas dos canteiros de obras, e foram absorvidos como força de trabalho da UFRJ.

Embora partir a Reforma Administrativa de 1936, o Governo Vargas tenha estruturado o concurso público, esta não era a única forma para o recrutamento de pessoal para o serviço público, sendo que este procedimento:

Deu-se apenas de forma parcial, uma vez que a exigência se circunscrevia à primeira investidura em cargo público e a legislação do período não exigia o concurso para o provimento de cargos isolados (não organizados em carreiras), bem como para a contratação de funcionários extranumerários, os quais, embora admitidos para atender a necessidades temporárias da Administração, tendiam, em muitos casos, a se perpetuar no exercício de suas funções. Ademais, a Constituição de 1934 conferia estabilidade aos funcionários públicos que contassem dez anos de efetivo exercício, prazo esse reduzido para dois anos no caso dos admitidos por concurso de provas (Rezende, 1988).

Portanto, durante um longo período a demanda de servidores seria muitas das vezes suprida por indicação de conhecidos, parentes ou amigos que tinham algum vínculo com a UFRJ, o que foi possível devido à legislação vigente à época, conforme abordado neste capítulo.

Freire (2010) descreve como se deu o ingresso de boa parte dos funcionários na UFRJ, tendo em vista que apenas com a Constituição Federal de 1988 a realização de processo seletivo ou concurso para preenchimento de vagas nas instituições públicas passa a ser obrigatório. De acordo com a autora, no início da década de 1950, muitos dos antigos ilhéus foram sendo incorporados para trabalhar nas obras de construção da Cidade Universitária. Enquanto isso, o primeiro Estatuto dos Funcionários Civis da União (Lei nº 1.711/52) é criado, estabelecendo amplas possibilidades inserção nos cargos públicos. Assim, muitos destes trabalhadores foram inseridos nos quadros da

universidade, inicialmente contratados pelo antigo ETUB/DASP, através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>112</sup>.

O Departamento Administrativo do Serviço Público, DASP, foi criado em 30 de julho de 1938, sendo diretamente subordinado à Presidência da República. Entre as principais funções projetadas no DASP estava o aprofundamento da reforma administrativa<sup>113</sup>.

Com o término das obras da Cidade Universitária nos anos 1970, muitos dos operários foram efetivados como servidores públicos, mediante “uma prova simples, só para ver se sabia escrever”. Posteriormente, grande parte dos descendentes diretos dos primeiros moradores da Vila Residencial também se tornaram servidores da UFRJ (Freire, 2010).

Essa situação de reprodução dos vínculos de trabalho com a UFRJ na geração seguinte das famílias que moravam na vila funcional do ETU e nas antigas ilhas aterradas reforça um modo comum de contratação de servidores nas instituições públicas no período, baseado quase que exclusivamente na indicação, exceto no caso do preenchimento de vagas que exigissem competências e habilidades específicas. “Colocar” ou “trazer” alguém – é assim que, em quase todos os casos descritos, se designava a ação de um funcionário capaz de inserir outro nos quadros da universidade. Ao “colocar alguém pra dentro”, o funcionário que realizava a ação também estava legitimando seu status de alguém já seguramente estabelecido na instituição, demonstrando que possuía “conhecimentos” no local de trabalho. (Freire, 2010, p.153).

Apesar da grande quantidade de ex-operários incorporados ao serviço público federal da UFRJ, e muitos de seus descendentes, não foi suficiente para suprir a necessidade da instituição. Desta forma, novas inserções foram sendo realizadas por meio de indicações. Segundo Mello & Veiga (2009), citado por Freire (2010), era comum no funcionamento das instituições públicas brasileiras, acomodar relações de parentesco, amizade e interesse.

Na década de 1980, a UFRJ passa por um processo de expansão demandando grande oferta de postos de trabalho. O professor Horácio Cintra de Magalhães Macedo (gestão 1985-1989), primeiro Reitor eleito pela comunidade universitária, realizou a

---

<sup>112</sup> A CLT foi criada em 1943, pelo o governo de Getúlio Vargas, através do Decreto-Lei nº 5.452, unificando toda legislação trabalhista então existente no país, sendo a principal norma legislativa brasileira referente aos direitos trabalhistas. O termo “celetista”, derivado da sigla CLT, passou a ser utilizado para designar o indivíduo que trabalha com registro em carteira de trabalho assinada.

<sup>113</sup> Coerente com os princípios do Estado Novo, o DASP pretendia estabelecer uma maior integração entre os diversos setores da administração pública e promover uma seleção e aperfeiçoamento do pessoal administrativo por meio da adoção do sistema de mérito, o único capaz de diminuir as injunções dos interesses privados e político-partidários na ocupação dos empregos públicos, marcada pelo patrimonialismo e pelo nepotismo. Disponível em: <https://www.fclar.unesp.br/Home/Departamentos/AdministracaoPublica/RevistaTemasdeAdministracaoPublica/o-dasp-e-a-formacao-de-um-pensamento-politicoadministrativo.pdf>. Acesso: 22-12-2025.

contratação de um grande número dos à época, denominados “funcionários”, concursos para docentes, correção do enquadramento de professores anistiados e a regularização da situação de centenas dos à época “funcionários”. Conforme informado por Lênin Pires, o ex-diretor do SINTUFRJ, apenas nos dois primeiros anos da gestão do Prof. Horácio, a UFRJ recebeu cerca de cinco mil novos funcionários, apelidado de *trem da alegria*, entre eles muitos dos moradores da Vila Residencial se candidataram ao preenchimento das vagas de trabalho disponibilizadas<sup>114</sup>.

Na eleição seguinte, Horácio Macedo foi novamente eleito pela maioria absoluta, mas o resultado foi contestado na justiça por seus opositores políticos, assumindo como reitor o professor Nelson Maculan Filho (gestão 1989-1994).

O enrijecimento dos critérios de admissão de servidores públicos foi instituído a partir da Constituição de 1988. Desde então, para se tornar um funcionário público, do quadro efetivo, é obrigatório que o candidato passe por um processo seletivo e seja aprovado concurso público.

Maculan Filho iniciou política de demissões de trabalhadores da UFRJ que estavam em situação “irregular”, cuja contratação fora efetuada no governo do então presidente Fernando Collor de Mello (1990- 1992). A Lei nº 8.112 aprovada em 1990 dispôs sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (RJU), em que todos os funcionários da UFRJ passaram a ser reconhecidos como servidores públicos, sujeitos ao mesmo regime de trabalho, garantindo a preservação da permanência dos quatro mil extraquadros na UFRJ, ficando assim com a situação regularizada (Freire, 2010).

### 3.2 DIVISÃO ENTRE TRABALHO INTELECTUAL E TRABALHO ADMINISTRATIVO-BUROCRÁTICO

A Universidade como uma organização burocrática que tem o ensino, a pesquisa e a extensão como atividades, demanda uma grande variedade de tipos de trabalho e trabalhador, como também múltiplas e variadas formas de inserção destes na estrutura universitária.

No trabalho realizado pelos docentes há o predomínio de atividades acadêmicas propriamente ditas, embora,

Quase a totalidade dos cargos de direção, superiores e intermediários, assim como nos diversos postos de representação nos diversos colegiados que

---

<sup>114</sup> Informação obtida numa conversa informal com o professor e antropólogo Lênin Pires.



respondem pelo governo da universidade, são exercidos por professores, o que os insere de forma ampla nas atividades da alta gestão administrativa da instituição”(Fonseca, 1997, p.68).

Para além das especificidades, qualificação e competências inerentes ao seu cargo, o técnico-administrativo em educação possui atribuições gerais dispostas no art. 8º, da Lei nº 11.091/2005:

[...] planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão; executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição disponha, visando assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (IFEs).

O trabalho técnico-administrativo em educação possui ampla diversidade de funções, entre atividades profissionais de variadas naturezas. Assim, algumas destas atividades se aproximam mais do trabalho acadêmico, enquanto outras não têm nenhum vínculo com as atividades fim.

Por meio dos cargos que ocupam, os TAEs atuam em todos os setores da Universidade, onde são desenvolvidas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão. Alguns servidores são investidos em cargos de direção ou funções de chefia, com a missão de gerenciar e administrar a instituição.

Gianotti (1986), citado por Fonseca (1997) aponta o descompasso entre a situação dos professores em relação aos TAEs nas IFES: docentes além de terem um mercado de trabalho específico, vencimentos maiores e outras vantagens que os servidores não usufruem, como um período maior de férias, flexibilidade de horários, conseguindo assim conseguir gerir seu trabalho como melhor lhe convier.

Andrade e Bruno-Faria (2023) apontam que, segundo a percepção de alguns dos gestores das IFES, a cisão entre as carreiras do técnico administrativo e professor é a principal razão para a visão do técnico-administrativo como uma categoria subalterna em relação ao docente. Segundo os autores esta visão encontra-se disseminada em diversas unidades de gestão da Universidade, o que apresenta desdobramentos, haja vista que há cargos de direção e de chefia ocupados por docentes, e que em muitos destes casos o professor acha que o técnico-administrativo é funcionário dele.

Conforme podemos observar no item 2.1 deste capítulo, a universidade estruturou-se num modelo autoritário, o que foi determinante para estabelecer, durante muitos anos, o papel irrelevante do corpo de técnicos, sua submissão a uma estrutura rigidamente hierarquizada, a completa ausência destes nas discussões sobre o destino da universidade, sendo as referências à sua existência quase nulas, e, quando ocorriam,

evidenciavam seu papel subalterno, como aqueles que se ocupavam da burocracia universitária. Wanderley (1983), citado por Fonseca (1996) observa que:

[...] a análise da estrutura universitária mostra que desde a relação professor-aluno até as relações de Chefe de Departamento com seus professores, dos diretores com os representantes das unidades, dos órgãos superiores com os de nível subordinado, da reitoria com o todo universitário, dos funcionários graduados com os menos, as formas de poder dominantes na estrutura da sociedade são transportadas para o interior da universidade e recriadas com seus atributos próprios. Com raras exceções, os processos dominantes de hierarquização e de burocratização enrijecem a estrutura, e formas veladas ou manifestas de poder centralizador e autoritário tem tornado opacas e desconfiadas as relações entre membros da comunidade universitária (Fonseca, 1997, p. 29).

Neste contexto os funcionários não eram (e ainda hoje em larga medida, não são) considerados relevantes na estrutura das IFES, associados apenas a tarefas administrativas no ambiente universitário. Sobre esta questão Fonseca (1996) afirma que a:

[...] irrelevância atribuída ao corpo de funcionários, o papel inteiramente acessório de seu trabalho do interior de uma organização que tardaria a se tornar complexa e cuja atividade foi, por longo tempo, o ensino, ministrado em pequena escala por um corpo docente igualmente pouco numeroso. As funções estritamente burocráticas que exerciam, sem quaisquer vínculos mais estreitos com a atividade fim, faziam dos funcionários meros serviçais, submetidos a uma estrutura rigidamente hierarquizada, na qual era reservado nada a mais que o alheamento (Fonseca, 1997, p.34).

Principalmente, a partir da década de 1970, a universidade ampliou suas atividades, seja pela incorporação de novas unidades universitárias, pelo aumento da procura por vagas no terceiro grau, intensificação da atividade de extensão acadêmica, em serviços de saúde prestados nas unidades médico-hospitalar e principalmente pela consolidação da pesquisa científica.

Tal cenário demandou profissionais técnicos mais intimamente ligados a funções acadêmicas, até então não existentes nos quadros de pessoal das IFES, o que alterou de forma significativa o perfil de trabalho nas atividades-meio, tornado a categoria TAE ainda mais heterogênea. Entretanto, esta nova configuração foi desconsiderada pelo governo até o ano de 1985, em que é implementada uma nova política para a educação superior, que trataremos com maiores detalhes no próximo item.

A redemocratização levou a um profundo questionamento por parte dos trabalhadores das instituições federais de ensino superior que culminou em lutas reivindicatórias e sindicais (Reis/Paixão, 2022).

Em sua pesquisa de 2021, Daniela Pereira identifica que foi nos anos 1990, sob o governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso, que o processo de subalternização

dos servidores técnico-administrativos em educação se intensifica. Ocorrem diversas medidas de situações cotidianas ou de estruturas legais. Um exemplo é o decreto n° 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, reiterado pelo decreto n. 1.867 de 17 de abril de 1996, que introduziu o ponto eletrônico aos técnico-administrativos das universidades, mas dispensou os docentes.

Outro dispositivo legal, a LDB n. 9394/96 em seu artigo 56, parágrafo único, define que a composição dos colegiados seria formada majoritariamente por docentes. Para a autora tal decisão reintera a priorização e superioridade dos docentes em detrimento em relação papel a técnico-administrativos.

Nos últimos anos, os progressos da categoria TAE se evidenciam diante da sua presença crescente, relevante e produtiva nos órgãos colegiados superiores, em órgãos intermediários, nos conselhos de centro, departamentos, e em cargos da gestão universitária, como superintendências e Pró-Reitorias, algo que era impensável na origem da formação da universidade brasileira. Atualmente os técnico-administrativos são reconhecidos como componentes da formação da comunidade acadêmica, principalmente na esfera institucional. Em relação à sociedade de modo geral, o papel dos técnicos é vinculado apenas às questões administrativas, sob a ótica do trabalho burocrático, sem maiores impactos nas relações externas à universidade (Pereira, 2021).

Muitos técnicos desenvolvem projetos de extensão, estabelecendo um elo direto com a população e nesses espaços são comumente chamados de “professor”, principalmente, quando estão em posições de liderança como a coordenação das ações, por exemplo. Isso acontece porque há uma percepção de que apenas os docentes são capazes de desenvolver atividades que compartilhem o conhecimento (Pereira, 2021).

Assim, esses servidores passaram a ser notados e provocaram impactos no pensamento acadêmico<sup>115</sup>, cujas preposições iam da resistência à preocupação e cuidado diante a inserção dos *novos atores na cena universitária* (Fonseca, 1996, p. 203).

---

<sup>115</sup> Pensamento acadêmico conceituado pelo autor é a manifestação de autores, devidamente registradas em literaturas especializadas, e/ou posições políticas de Estado relativas a setores da educação superior, como também da institucionalidade universitária, provocadas por novas demandas trazidas pelo movimento social organizado dos TAES das IFES. Para maiores informações consultar Fonseca (1996), p. 204 a 217.

### 3.3 POLÍTICAS PÚBLICAS E DE GESTÃO DOS TAES

#### 3.3.1 – Políticas públicas para IFES

Conforme já mencionado, os primeiros quadros funcionais das universidades públicas seriam formados por pessoal do Ministério de Educação e Cultura, combinados a um contingente de trabalhadores recrutados pelos dirigentes, intermediários e superiores para a prestação de serviços de apoio a atividade burocrática da instituição.

Conforme Hofling (2001), citado por Cruz *et. al* (2023), política pública é a implementação de um projeto de governo através de programas, e de ações voltadas para setores específicos da sociedade. Ou ainda segundo Secchi (2014), citado por Cruz *et. al* (2023), uma diretriz criada para enfrentar um problema público, visando o tratamento ou resolução de um problema entendido como coletivamente relevante.

De acordo com essa conceituação, foi somente a partir da Lei n 3.780 de 1960, sobre a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, e os vencimentos correspondentes, que se pode considerar a existência de um corpo técnico-administrativo estruturado nas universidades públicas, a partir de uma política pública específica, tornando mais organizadas as atividades exercidas pelo corpo de funcionários.

Principalmente a partir da década de 1970 a universidade ampliou suas atividades, seja pela incorporação de novas unidades universitárias, pelo aumento da procura por vagas no terceiro grau, intensificação da atividade de extensão acadêmica, em serviços de saúde prestados nas unidades médico hospitalar e principalmente pela consolidação da pesquisa científica.

Tal cenário demandou profissionais técnicos mais intimamente ligados às funções acadêmicas, até então não existentes nos quadros de pessoal das IFES, o que alterou de forma significativa o perfil de trabalho nas atividades-meio, tornado a categoria TAE ainda mais heterogênea.

No contexto de reforma administrativa adotada pelo regime ditatorial, ocorre o estabelecimento de uma nova classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, consolidado através do Plano de Classificação de Cargos (PCC), Lei 5.645/1970, que teve como característica a rigidez e a padronização da totalidade dos servidores públicos, não incluindo nenhuma política salarial (Reis & Paixão, 2022).

A transformação do conjunto de atividades das IFES é quase totalmente desconsiderada por esta reforma administrativa demonstrando a insuficiência das

normas e regras legais direcionadas à gestão universitária, comum a todas as repartições públicas, por meio da Lei 5.645/1970, PCC (Fonseca, 1996, p. 44,45).

Diante do processo de esgotamento do PCC, e das reivindicações dos movimentos organizados dos TAEs e docentes, foi elaborado e aprovado um plano de cargos e salários único para as universidades federal, mais compatível com o estágio de desenvolvimento das IFES naquele momento e com vencimentos mais justos, além de ser a primeira carreira que incluiria, além de docentes, o seguimento técnico-administrativo - o Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), aprovado pelo Congresso Nacional em 10 de abril de 1987.

O PUCRCE se revelou insuficiente para atender as demandas das IFES, entretanto, representou importante avanço para a organização e administração do trabalho nas atividades meio, uma vez que:

Instituiu a primeira estrutura de carreira universitária própria dos funcionários; formalizou ainda que com imperfeições, o perfil heterogêneo e múltiplo da atividade técnico administrativa, reconhecendo-lhe as especificidades e criou mecanismos para a estruturação de uma política de pessoal capaz de romper o anacronismo do modelo de administração excessivamente normativo, padronizador e burocrático, que domina a gestão de Estado e que reforça a tendência conservadora da dinâmica institucional das universidades (Fonseca, 1996, p.57).

Dentre os avanços alcançados pelo plano sobressai o direito, antes exclusivo de docentes, de afastamento para aperfeiçoamento em instituição no país, ou fora do país; afastamento para colaboração em outra instituição de ensino e pesquisa ou o comparecimento em congressos ou outros eventos acadêmicos; e o afastamento para exercício de mandato eletivo em entidade de classe (Fonseca, 1996, p.55).

Conforme Pereira (2021), a partir das demandas da era da informação e do conhecimento, nos anos 1990, organizações da sociedade moderna realizaram revisões dos modelos tradicionais, sob a justificativa de promover agilidade e eficiência.

Desta forma, são empreendidos esforços no sentido de substituir o modelo *burocrático*<sup>116</sup>, próprio do Estado Moderno, substituindo-o pelo modelo *gerencialista*, no âmbito da administração pública brasileira.

---

<sup>116</sup> No Conceito weberiano de burocracia em que “as relações entre dominantes e dominados” por meio de “regras abstratas, que somente serão aceitas se “o mandante não ultrapassar os limites estabelecidos pela ordem jurídica, sendo tal obediência devida dentro dos limites destas as relações são estabelecidas hierarquicamente, sendo que funcionários nesta concepção burocrática, profissionais especializados, recrutados por mérito, normalmente pela competência, distinguindo-se o cargo e a pessoa no exercício da dominação. Já os cargos são ocupados por longo tempo, as suas ações se dão conforme as normas legais, não são submissos a desmandos de superiores hierárquicos, nem tem sob seus subalternos poder discricionário ressaltam que, diferentemente da teoria, na prática, o funcionamento do modelo burocrático

Chauí (1995), citada por Fonseca (1997), aborda entraves da ordem burocrática das estruturas de Gestão universitária que alcançaram por muito tempo os TAEs – falta de carreiras definidas, concursos públicos pouco transparentes, falta de clareza das funções, falta de programas de formação e de atualização de funcionários. Ou seja, não ocorria a atualização do trabalho administrativo, pois, seria como romper com a burocracia. Segundo a autora burocracia além de uma forma de administração é também formação social e poder fundamentado na hierarquia de cargos e funções, no segredo do cargo e na rotina dos serviços.

Para Azevedo & Loureiro (2023) estas premissas são parcialmente verdadeiras, uma vez que a defesa da substituição do modelo burocrático não levou em conta que historicamente a adoção deste modelo, não foi bem sucedida e, por vezes, nem ao menos concretizada no Brasil, tendo em vista a predominância do patrimonialismo<sup>117</sup>, do clientelismo e demais formas de dominação não superadas.

Os autores realizam crítica acerca da adoção do modelo de administração gerencial no Brasil, discordando da maioria dos estudos que, ao considerarem o *modelo burocrático*<sup>118</sup>, identificado como weberiano, excessivamente formalista, autocentrado e ineficiente, sendo, portanto, necessária a sua substituição pelo *modelo gerencialista*.

Azevedo & Loureiro (2003) afirmam que o *modelo gerencial*, considerado como avanço em sua aplicação, mantém princípios do *modelo burocrático*, como exemplo, “a admissão segundo rígidos critérios de mérito, da universalidade em ações de remuneração, avaliação de desempenho e carreira, profissionalismo e impessoalidade”, embora de forma mais flexível (p. 52).

Para os autores, o modelo gerencial, diferencia-se do burocrático:

pela autonomia dos administradores para atingir contratados, para obter os objetivos esperados pela competição administrada, pela descentralização ou desconcentração e redução dos níveis hierárquicos, pela adoção de formas

---

tende a imperfeições e a distorções nas administrações burocráticas, em que normalmente é exercida como simplesmente como “princípio organizatório de relações de mando”, o que fora previsto por Weber (Azevedo & Loureiro, 2023, p.50).

<sup>117</sup> Os autores relembram que o conceito de burocracia weberiano (1963), foi claramente proposto com a intenção de diferenciá-lo do modelo de dominação patrimonial que o antecedeu. No modelo patrimonial, as funções administrativas não são delegadas pelo critério de competência ou organizadas hierarquicamente, mas arbitradas pelo mandante e o exercício das funções podem não perdurar ao longo do tempo, e existe a possibilidade de recebimento de vantagens financeiras e outras benesses, não havendo distinção entre pessoa e cargo, sendo o aparato administrativo parte do patrimônio pessoal do mandante (p; 50).

<sup>118</sup> Na burocracia moderna as atividades necessárias ao funcionamento da estrutura governada burocraticamente são distribuídas de forma fixa como deveres de ofício; a autoridade distribui-se de forma estável, sendo delimitada por normas rígidas, são tomadas medidas metódicas para a realização regular e contínua dos deveres, somente pessoas com qualificações previstas por regulamento são empregadas. (p.58)

flexíveis de gestão e pela permeabilidade da organização à participação da sociedade civil (p.53,54).

A cultura organizacional neste novo formato gerencial recebe forte impacto do mundo exterior que demanda mudança e a inovação visando o futuro e o destino da organização. O objetivo era substituir o antigo modelo caracterizado como moroso e rígido nos processos, com excesso de regras e normas por um modelo normativo eficaz, competitivo e eficiente, e assim superar a crise fiscal por meio de aumento das receitas públicas; controle das despesas; foco em metas e resultados; melhoria do atendimento de questões sociais, diminuindo a distância dos cidadãos em relação às instituições (Cruz *et.al*, 2023).

Em consonância com estas transformações, ocorre, tanto nas organizações privadas como públicas, um movimento de valorização das pessoas, de forma a repensar os papéis exercidos por estes trabalhadores, visando adequar seus perfis à nova realidade, para o alcance dos objetivos de eficácia, eficiência e competitividade (Cruz *et.al*, 2023; Pereira, 2021).

Na esfera pública, a realização de constante treinamento, desenvolvimento de habilidades e qualificação são usados para transformar o perfil do servidor público, objetivando atender as novas demandas sociais. Este modelo gerencial de Estado procura estabelecer maior autonomia dos servidores públicos em relação às normas e supervisão direta fomentando maior responsabilidade destes atores perante o Estado e à sociedade. Há a descentralização dos núcleos de poder decisório para esferas inferiores, pretendendo alcançar com maior eficácia os mecanismos de responsabilidade social. Neste sentido, a formulação de políticas públicas permanece centralizada, enquanto a execução se dá de forma descentralizada nas instituições (Cruz *et.al*, 2023).

A Universidade, embora sendo uma organização diferenciada e cuja função social é a criação, manutenção e transmissão do conhecimento e da cultura da sociedade, se insere neste panorama de mudanças profundas, o que inclui o perfil da sua força de trabalho (Pereira, 2021).

Sendo assim, de acordo com o modelo gerencial de administração pública, a formulação as políticas públicas, a exemplo dos planos de carreiras, permanecem centralizadas pelo Estado, que as elabora, enquanto que a aplicação destas políticas passa a ser executada no âmbito das IFEs.

Foi, entretanto, apenas na primeira década dos anos 2000, com a eleição de Luís Inácio Lula da Silva, que ocorrem grandes transformações na área educacional,

especialmente no nível superior, com a promoção de políticas públicas de investimento e de acesso à universidade, mudando definitivamente o perfil das universidades brasileiras. Tais mudanças trouxeram ganhos especialmente para os servidores técnico-administrativos das IFES, como a conquista de uma nova carreira, o PCCTAE, e a implementação do REUNI com a abertura de inúmeros concursos públicos, com o intuito de renovar o quadro de servidores.

Assim, no primeiro Governo Lula, foi estruturado o Plano de Carreira<sup>119</sup> dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, que tenham por atividade-fim o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa e extensão, por meio da Lei Federal nº 11.091/2005, de 12/01/2005 (BRASIL, 2005).<sup>120</sup> Em complemento a Lei 11.091/2005, os Decretos 9.991, 5.824 e 5.825 normatizam, no âmbito das IFES, a execução do PCCTAE trazendo orientações e diretrizes, para sua aplicação. No próximo ponto abordaremos estes decretos de forma mais aprofundada.

Reis/Paixão (2022) destacam que estas políticas públicas resultaram de formulações apresentadas pela categoria TAE, por intermédio de seus intelectuais orgânicos e dos sindicatos que buscam ressaltar e valorizar o papel e a importância destes servidores no tripé ensino-pesquisa-extensão nas instituições federais de ensino superior.

O PCCTAE é, portanto, o primeiro plano de carreira exclusivamente dedicada aos TAEs, consistindo num conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores TAEs<sup>121</sup>.

---

<sup>119</sup> Plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade. Cap. II, art. 5, Lei 11.091 de 12/01/2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 26/06/2024.

<sup>120</sup> A base legal do PCCTAE é composta por: Lei Federal 11.091/ 2006 e nº 12.7720/2012, e pelos decretos 9.991/2012, 5.824/2006 e 5.825/2006.

<sup>121</sup> Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; III - qualidade do processo de trabalho; IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091compilado.htm). Acesso: 04/08/2024.



Assim, a Lei Federal nº 11.091/2005, de 12/01/2005, Decretos 9.991/2012, 5.824/2006 e 5.825/2006, que legislam atualmente, no âmbito das IFES, a execução do PCCTAE, trazendo orientações e diretrizes, para sua aplicação.

O decreto 9.991 de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (PNDP) trazendo à administração pública, orientações e diretrizes a elaboração de planos e relatórios visando o desenvolvimento institucional por meio da capacitação de seus servidores e de avaliações contínuas de desempenho para consecução da excelência na atuação de seus órgãos e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. (BRASIL, 2019).

O decreto nº 5.824 de 29 de junho de 2006 normatiza “os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores” (BRASIL, 2006b).

O decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, orienta como deve ser elaborado o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE no âmbito das IFES, estabelecendo diretrizes e princípios para que ocorra a cooperação técnica entre as instituições junto ao Ministério da Educação (MEC) e a corresponsabilidade da área de gestão de pessoas, das unidades administrativas e do dirigente das IFES no que se refere à gestão da carreira dos TAEs.

A Lei Federal nº 11.091/2005, de 12/01/2005, dividiu a carreira em cinco níveis de classificação<sup>122</sup>: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos<sup>123</sup> de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade (PEREIRA, 2021). Ou seja, os níveis de classificação A e B ocupam cargos de nível fundamental completo ou incompleto. Os cargos de nível C correspondem à formação em Ensino Fundamental completo e os de nível D, ensino médio completo. Já para os cargos de nível E é necessária formação em ensino superior completo.

---

<sup>122</sup> Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

<sup>123</sup> cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

Cada classe divide-se em quatro níveis de capacitação<sup>124</sup> (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico.

O ingresso na carreira é realizado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos e ocorre sempre no primeiro nível de capacitação, no nível I de cada classe, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo II da Lei 11.091/05. Cabe ressaltar que a mudança de nível de classificação só poderá ser modificada por meio de concurso público.

O desenvolvimento de carreira, conforme a Lei 11.091/2005, dar-se-á somente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento<sup>125</sup> que de acordo com o PCCTAE acontece a partir de 2 maneiras:

(a) Progressão por Capacitação Profissional - mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em cursos de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando o interstício de dezoito meses.

(b) Progressão Funcional por Mérito - mudança para o padrão de vencimento (que vai do 1 ao 16, dentro de cada uma das classes) imediatamente subsequente, no mesmo nível de classificação, a cada 18 meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado definido pelo Programa de Avaliação de Desempenho (AVADES). No âmbito da UFRJ, instituída por meio da Portaria n° 341 de 30/08/2022<sup>126</sup>. O Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-administrativos em Educação da UFRJ com a finalidade de subsidiar a política de gestão de pessoal, visando garantir a melhoria da qualidade das ações de ensino, pesquisa e extensão e os demais serviços ofertados à comunidade, buscando assim a promoção do desenvolvimento profissional e institucional, e ter como resultado a Progressão por Mérito Profissional.

Outro incentivo trazido pelo PCCTAE foi o Programa de Incentivo à Qualificação, normatizado pelo decreto n° 5.824 de 2006, definidos em percentuais remuneratórios, aos servidores TAEs que obtenham titulação formal acima do exigido pelo cargo que é titular (BRASIL, 2006b).

---

<sup>124</sup> Nível de capacitação: posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso.

<sup>125</sup> Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

<sup>126</sup> BOLETIM N° 36 - 8 DE SETEMBRO DE 2022 / 11

Ou seja, servidores cujo cargo exige ensino fundamental (níveis A, B e C), ensino médio completo (nível D) e nível superior (nível E), em caso de obtenção de títulos formais além dos exigidos, tem direito ao índice correspondente, conforme as áreas de conhecimento de formação e cargo ocupado. O benefício é pago em percentuais calculados sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, que podem variar de 5% a 75%. (**Tabela 1**).

**Tabela 1** - Percentual para a concessão do Incentivo à Qualificação - até 31/12/2012

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

FONTE: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm), acesso 17/10/2023.

O Ambiente Organizacional<sup>127</sup> é definido de acordo com as orientações da Lei 11091 de 12 de janeiro de 2005: “considerando a área específica de atuação do servidor ensinará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de

<sup>127</sup> Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

conhecimento com relação indireta” (BRASIL, 2005), integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais<sup>128</sup>.

Foram definidos 10 (dez) ambientes organizacionais, descritos conforme o Decreto 5.824/2006: Administrativo; Infraestrutura; Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas; Ciências Biológicas; Ciências Exatas e da Natureza; Ciências da Saúde; Informação; Artes, Comunicação e Difusão; Marítimo, Fluvial e Lacustre e Agropecuário. Essa relação é considerada para a definição do percentual de IQ a ser concedido aos servidores, de acordo com o curso de educação formal realizada. (BRASIL, 2006b).

Em 28 de dezembro de 2012, a Lei Federal nº 12.772, art. 41, ampliou os percentuais de remuneração do plano de cargo dos TAEs, garantindo também aos servidores nível D, o incentivo à qualificação de doutorado, antes apenas permitida ao nível E. (**Tabela 2**).

**Tabela 2** - Percentual para a concessão do Incentivo à Qualificação a partir de 01/01/2013

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

Lei Federal.12.772, art. 41, ANEXO XVIII

Conforme já verificamos, o PCCTAE, enquanto plano de desenvolvimento de carreira, manteve a impossibilidade de ascensão funcional conforme estabelecido pela Emenda Constitucional nº 19/98. Souza/Antunes (2015) argumentam que apesar da evolução conquistada, a não possibilidade de ascensão funcional faz com que, na verdade o que existe em termo concreto é um agrupamento de cargos e não um real plano de carreira. Ou ainda, como esclarece Ferreira *et.al.* (2016), o plano de cargos e

<sup>128</sup>[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/DEC%205.824-2006?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%205.824-2006?OpenDocument) . Acesso em 22/01/2024

salários em vigor tem foco e se baseia em cargos e não em competências, limitando o escopo de atuação dos servidores (Ferreira *et.al.*, 2016, p.187).

No caso do Incentivo à Qualificação o efeito da limitação do PCCTAE fica ainda mais evidente. Um servidor, por exemplo, que exerça um cargo de nível fundamental ou médio, mesmo conquistando formação além do cargo em que está vinculado na instituição e, portanto, obtendo vantagem financeira, permanecerá no mesmo cargo para o qual prestou o concurso público de provas e provas e títulos. Da mesma forma, um servidor TAE que exerça cargo de nível superior, ao realizar especialização, mestrado ou doutorado, tem garantido o acréscimo de seu vencimento concedido pelo Programa de Incentivo a Qualificação. No entanto este poderá permanecer na mesma condição funcional, uma vez que a progressão na carreira no caso dos servidores TAEs dar-se-á somente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, a partir da Progressão por Capacitação Profissional<sup>129</sup>.

Azevedo & Loureiro (2003), antes mesmo da existência do PCCTAE, efetuaram críticas ao modelo de reforma da Administração Pública brasileira na década de 90 que atingiu a carreira pública, apresentando suas ambiguidades e contradições. Para os autores, a Constituição Federal de 1988 impõe rígida e inflexível norma determinando que a “investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público [...] estando proibidos os chamados provimentos derivados<sup>130</sup>”. Ou seja, é vedada a mudança de um cargo para outro, inclusive se houver relação de carreira entre eles. Por outro lado, a CF de 88, pela Emenda nº 19, obriga o plano de carreira na administração direta. (p.56).

Os autores consideram que a restrição para mudança de cargo público representa um grave equívoco da Constituição de 1988. Argumentam que se tanto o concurso público como o plano de carreira são imposições da CF de 1988, seria necessária a conciliação destas regras, excepcionando, que por meio de evolução de carreira, fosse possível a mudança de cargo, e/ou concedido o provimento “derivado”. Para Azevedo & Loureiro (2023) é indispensável que os trabalhadores tenham perspectivas e mecanismos concretos de avanço profissional, o que exigiria a evolução para cargos e

---

<sup>129</sup> Mudança de nível de capacitação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em cursos de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando o interstício de dezoito meses ou pela Progressão Funcional por Mérito - mudança para o padrão de vencimento.

<sup>130</sup> Provimento derivado é a mudança de cargo do servidor público, sem a realização de concurso público (p.59)

funções efetivamente mais complexos e de maior *status*, como contrapartida de dedicação, produtividade e comprometimento.

Já Souza & Antunes (2018) salientam que embora o PCCTAE permita ascensão apenas no próprio cargo, impossibilitando a ascensão funcional, este apresenta questões inerentes ao desenvolvimento atrativas e podem possibilitar um incremento profissional ao servidor e qualitativo para a instituição. Neste sentido apontam:

A questão a ser trabalhada seria a de encontrar uma forma que possibilitasse trazer os conhecimentos adquiridos por meio da formação para a instituição, uma vez que após investimentos de ambos os agentes incrementar a formação, o servidor retorna a mesmas atividades desempenhadas anteriormente e o novo conhecimento adquirido nem sempre encontra espaço para se materializar em ações concretas (p. 10).

Neste aspecto, Truta (2020) afirma que existe um paradoxo a ser solucionado, que é a expectativa do servidor mais qualificado em desenvolver suas novas habilidades e competências e a necessidade da instituição que este continue a exercer atividades inerentes ao cargo ocupado.

### **3.3.2 Políticas de gestão para Técnico-Administrativos em Educação**

Segundo Gil (2001) e Chiavenato (2010), o modelo gerencial adotado no Brasil pressupõe a valorização das pessoas na gestão interna das instituições, substituindo a administração de recursos humanos pela gestão de pessoas, em que estas passam a ser consideradas seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimento, habilidades, competências, aspirações singulares.

Desta forma, o termo gestão de pessoas tem sido amplamente utilizado no âmbito da administração pública. A UFRJ, entretanto, permanece utilizando a nomenclatura pessoal para se referir à gestão do quadro funcional, a exemplo da “Pró-Reitoria de Pessoal”, como nas demais esferas da universidade que se dedicam a estas funções relacionadas à vida funcional do TAEs.

Conforme nos apresenta Pereira (2021) a compreensão da UFRJ é que a política de “pessoal”, se adequada enquanto coletivo de trabalhadores. Por outro lado o termo “pessoas” remete aos indivíduos da instituição sem a noção de coletividade.

Independente da terminologia empregada, a implementação do PCCTAE e do REUNI, políticas públicas direcionadas ao ensino superior nas últimas décadas, transformaram profundamente várias áreas da universidade, incluindo a relação de trabalho, trazendo novos desafios a gestão de pessoal (Pereira, 2021, p.74). A gestão

universitária, não obstante de suas especificidades, se insere nesta nova forma de gestão dos servidores, uma vez que devido a sua “função de criar, manter e transmitir conhecimento e a cultura da sociedade, inexoravelmente está exposta e inserida neste contexto de transformações” (Souza & Antunes, 2018, p.99).

Conforme abordamos no item anterior, de acordo com o modelo gerencial de administração pública, a formulação as políticas públicas, a exemplo dos planos de carreiras, são centralizadas pelo Estado, que as elabora, enquanto a gestão acontece no âmbito das organizações.

O objetivo desta descentralização é o estabelecimento de maior autonomia dos servidores públicos em relação às normas e supervisão direta fomentando maior responsabilidade destes atores perante o Estado e a sociedade por meio da descentralização dos núcleos de poder decisório para esferas inferiores, para o alcance com maior eficácia os mecanismos de responsabilidade social (Cruz *et.al*, 2023).

Tal característica descentralizadora é trazida por meio do Decreto nº. 5.824 de 29/06/2006, parte da legislação do PCCTAE, que estabelece diretrizes e princípios para a cooperação técnica entre as instituições junto ao Ministério Educação (MEC) e a corresponsabilidade da área de gestão de pessoas, das unidades administrativas e do dirigente da IFE, no que se refere à gestão de carreira dos TAEs (BRASIL, 2006b).

No âmbito da UFRJ, a gestão de pessoal é de responsabilidade da Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), um dos órgãos de direção da estrutura superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro é, portanto, responsável juntamente com o dirigente máximo da instituição, o reitor, e as diversas unidades que compõem a instituição são os responsáveis, pela gestão dos cargos do Plano de Carreira, observando os princípios e diretrizes<sup>131</sup> determinado pela legislação vigente, e aplicando as políticas públicas de

---

<sup>131</sup> O artigo 3º, do PCCTAE (Lei 11.091 de 200) estabeleceu os seguintes princípios e diretrizes: I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; III - qualidade do processo de trabalho; IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Estado que focam no desenvolvimento<sup>132</sup> dos servidores TAEs, mais especificamente para efeito desta pesquisa, o PCCTAE.

As universidades são organizações complexas por sua natureza especializada e principalmente por realizar múltiplas tarefas, diferindo-as de outras organizações públicas, fugindo assim das estruturas no modelo racional burocrático (Souza & Kobiama, 2010, p. 6). Tal condição particular enseja algumas implicações que influenciam o modo como a gestão de pessoas será realizada.

Uma das implicações relacionada à particularidade e diversidade nas IFES segundo Reis/Paixão (2022) é o seu contato direto com a construção do conhecimento o que desperta nos servidores o interesse pela formação, ampliação da capacitação e qualificação profissional.

Entretanto, esta particularidade isoladamente muitas das vezes não é suficiente no sentido de estimular os servidores na busca pelo aperfeiçoamento. É neste contexto que o plano de carreira tem importante papel no sentido de contemplar aspectos que impulsionem o desenvolvimento do servidor e o seu comprometimento com a instituição.

Sendo assim, o PCCTAE, pretendeu aplicar princípios e diretrizes para o desenvolvimento do servidor, vinculado aos objetivos institucionais de excelência na prestação de serviços, a partir de incremento salarial como forma de incentivar e motivar os TAEs a buscarem capacitação e qualificação, com vista ao planejamento estratégico da organização e a inserção dos TAEs “como construtores ativos de suas instituições e do processo educativo”.

Existem estudos, a exemplo de Castro (2017) que, em sua pesquisa acerca dos TAEs da Universidade Federal de Goiás, aponta que na instituição ocorreu um processo de aumento da escolarização do nível intelectual e profissional após a implementação do PCCTAE, o que contribuiu para a eficiência da gestão, do ensino, da pesquisa e da extensão na instituição. Entretanto, segundo o autor, os TAEs não tem visibilidade em relação a essas ações.

Já para Souza & Antunes, apesar do aumento salarial trazido pelo PCCTAE ser bastante atrativo e, num primeiro momento, motivar os trabalhadores TAES a buscarem

---

<sup>132</sup> Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais. (Art. 3º, **DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006, disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm), acesso em 08/07/2024**).



seu desenvolvimento profissional, isoladamente não é suficiente para estabelecer o comprometimento do servidor com a instituição.

De acordo com Schmidt *et al.* (2021) e Souza & Antunes (2015), para que o servidor atenda às expectativas e conseqüentemente os objetivos da instituição sejam alcançados é importante que exista a valorização do servidor, através de um plano de carreira que além do acréscimo salarial traga possibilidades reais de desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste sentido Landefeldt & Odélius (2017), citados por Escolástico Sobreira *et.al.* (2021), enfatizam a importância da valorização dos TAES, afirmando que

[...] o aproveitamento das competências dos servidores os motiva a se sentirem parte da instituição e altera suas formas de pensamento, passando a ter um olhar diferente sobre o trabalho e a maneira de desenvolvê-lo, o que traz maior proximidade com as exigências do serviço público, no sentido de mantê-los comprometidos com a instituição primando por qualidade de melhores resultados.

Neste sentido, devemos considerar que a gestão de pessoas na IFES pode ser impactada pela estruturação das legislações. Souza & Antunes (2015) apontam que “nas IFES, a aplicação dos princípios básicos de gestão é limitante, devido à existência de leis e instrumentos que dificultam a incorporação de políticas integradas” (p.3). Um exemplo dessa limitação já mencionado é que formação superior ao exigido pelo cargo trazido pelo PCCTAE, enquanto plano de desenvolvimento de carreira, continua impossibilitando a ascensão funcional (Emenda Constitucional nº 19/98), o que faz críticos apontem que o “plano de carreira e cargos” dos TAEs é, na verdade um agrupamento de cargos (Souza & Antunes, 2015, p.3).

Assim, como o direito de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave, apesar de ser motivador para a procura de cargos públicos, não se sustenta para sempre, conforme nos ensinam Lima & Helal (2016, p.3), podemos atribuir que o esforço e a dedicação necessária para concluir uma formação formal complementar, no caso do incentivo a qualificação, por exemplo, visando unicamente um aumento salarial, não deve ser o único elemento que estimule o servidor a buscar sua qualificação profissional.

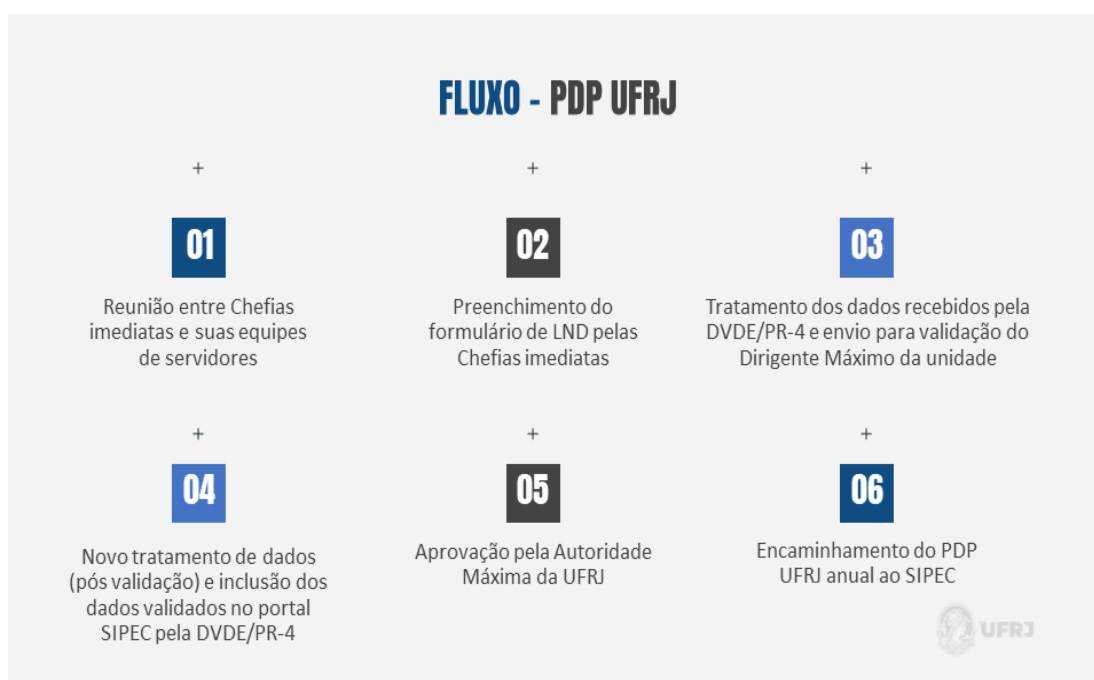
Ainda segundo Lima & Helal (2016), nem todos os servidores que se propõem a tentar o ingresso numa formação formal obterão êxito, pois além de se submeter ao processo seletivo e ser aprovado, o servidor precisa acompanhar os estudos e concluir satisfatoriamente o curso pretendido para obter a certificação. Além disso, muitas das

vezes terão que conciliar suas atividades profissionais e pessoais com o estudo, pois apesar do artigo 96-A da Lei 8112/90 prever o afastamento ou horário especial para o servidor TAE estudante, esta concessão é ato discricionário do gestor, que deverá decidir se concede ou não essas prerrogativas legais.

No intuito de regulamentar os dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos e horários especiais para promover o desenvolvimento profissional dos servidores públicos nas competências necessárias para o alcance da excelência da atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, foi lançado o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) faz parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) que foi instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, o qual foi alterado pelo Decreto nº 10.506/2020 e que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos. A Instrução Normativa Nº 46/202 - SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 46, de 9 de junho de 2021 estabelece os prazos, condições e orientações para elaboração, monitoramento e a avaliação do PDP.

O objetivo é estabelecer uma cultura de planejamento das ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade. Ele serve para os órgãos registrarem, anualmente, as necessidades de desenvolvimento de seus servidores.

A construção do PDP da UFRJ é feita através do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento (LND) que é o planejamento das ações de desenvolvimento que serão executadas no ano posterior ao planejado. **(Figura 1).**

**Figura 1** – Fluxo do PDP- Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Fonte: <https://desenvolvimento.pr4.ufrj.br/index.php/502-pdp-2022-2023>, acesso em 17/08/2023.

No âmbito específico da UFRJ, um dos nossos objetos de pesquisa, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas- PDP/UFRJ consiste no preenchimento e envio por parte das unidades para a Divisão de Desenvolvimento da Instituição (DVDE-UFRJ) de formulário programando para o ano seguinte, as ações de desenvolvimento necessárias. Tal formulário deverá conter justificativa contundente da chefia imediata ou hierarquicamente superior de tais necessidades. O DVDE recolhe, analisa, trata, consolida e encaminha as necessidades de desenvolvimento ao órgão central do Governo Federal, através do SIPEC<sup>133</sup>- Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, para compor o PDP da UFRJ.

Desta forma o PDP na UFRJ, até o momento, cumpre apenas parte do estabelecido pelo Decreto nº 5825 para elaboração do planejamento estratégico dos integrantes do Plano de Carreira dos TAES, instituídos pela Lei 11.091. De forma meramente protocolar, que consiste apenas no encaminhamento de informações sobre

<sup>133</sup> O SIPEC é um sistema orgânico e estruturador de gestão de pessoas. Foi criado para dinamizar a atuação centralizada e organizada das áreas de pessoal em todos os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. O SIPEC tem como objetivo coordenar e integrar as áreas de gestão de pessoas existentes nos órgãos e entidades da administração pública federal. A principal atuação é de elaborar e implementar políticas e diretrizes de pessoal fortalecendo as competências normativas em todas as unidades de gestão de pessoas integrantes da rede. Entre as funções do SIPEC estão a classificação e redistribuição de carreiras, cargos efetivos e empregos; recrutamento e seleção de pessoas, gerenciamento de cadastro e lotação dos servidores. <https://www.gov.br/servidor/pt-br/sipec/o%20que%20e> (acesso em 29/08/2023).

as necessidades de pessoal ao SIPEC, a partir do preenchimento de formulários encaminhados pelos setores da UFRJ, e a partir da avaliação das chefias imediatas.

Outro ponto que consideramos ser o reflexo da complexidade das IFES em relação à aplicação da legislação é o não dimensionamento por parte das instituições acerca do impacto da implantação do PCCTAE.

Para Pereira (2021), muitas universidades têm encontrado dificuldade para realizar o mapeamento das competências em função da diversidade de cargos existentes. Em 2017, de 41 universidades federais que prestaram contas sobre gestão de pessoas e ações de capacitação de servidores, somente três haviam implantado a gestão por competências e cinco haviam feito pelo menos o mapeamento de competências. Em 2018, do total de 63 universidades, 34 forneceram as informações, apenas duas delas relataram ter implantado a gestão por competências e somente cinco haviam feito o mapeamento de competências.

Tal dificuldade das IFES decorre, segundo Pereira (2021 p.53 e 54), devido à complexidade das institucionais que incluem âmbitos de ensino-pesquisa-extensão, dificultando o estabelecimento de metas mais precisas e bem definidas, comprometendo o processo de tomada de decisão, de modo a alcançar o nível de eficiência desejável.

Um dos maiores problemas no âmbito administrativo da UFRJ é o dimensionamento do quadro funcional. Ao observar o quadro de técnico-administrativos por unidades, percebe-se uma enorme distorção quanto à alocação desses servidores. A origem dessa discrepância parece estar vinculada à ausência de transparência sobre os critérios utilizados ao longo dos últimos anos para movimentar um TAE. Sempre que questionados sobre o tema, os gestores, antigos e atuais relatam que o dimensionamento traz um desgaste político junto à categoria e aos dirigentes de unidades e que até o momento, não houve disposição para enfrentar, ainda que esteja previsto no artigo 24 do PCCTAE (informação verbal). (Pereira, 2021, p.130).

Sob este aspecto podemos afirmar que, em particular a UFRJ, nosso objeto de pesquisa não cumpre a determinação trazida pelo art. 24 da Lei nº 11.091, de 2005, que determina que cada IFE deverá realizar o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição. Dentre estas ações está incluída a adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais, por meio do dimensionamento das necessidades de pessoal, inclusive com ações para remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional. O dimensionamento conforme estabelecido deve ser um processo de identificação e análise quantitativa e

qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE.

Na UFRJ a distribuição de vagas e alocação<sup>134</sup> de TAEs se dá a partir de demandas espontâneas das unidades via processo, e-mail e ofício, e, muitas vezes através de reuniões com a PR-4 que as unidades marcam para solicitar servidores.

Desta forma, o atendimento da demanda de servidores é realizado internamente pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), sem critérios transparentes e de forma pouco democrática, não existindo uma política específica, apenas a partir das necessidades trazidas pelas chefias, ainda majoritariamente composta de docentes, e não considerando o talento e a qualificação do quadro de servidores, em contraposição ao Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006 que prevê que a alocação e o processo de distribuição de cargos devem ser baseados em critérios de dimensionamento, objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional.

O que podemos observar na prática, muitas das vezes, em relação à movimentação de servidores na UFRJ, é que esta acontece por iniciativa do próprio servidor, que em contato com unidades, setores, departamentos ou colegas etc., busca oportunidades para pôr em prática suas novas habilidades conquistadas através da formação além do exigido pelo cargo exercido, ou por outros interesses pessoais ou profissionais, que não trataremos nesta pesquisa. Entretanto, em muitos desses casos, o servidor fica impedido de realizar a mudança de seu local de trabalho, uma vez que é prerrogativa da chefia autorizar seu deslocamento. Geralmente a justificativa é que a liberação do servidor irá impactar a rotina de trabalho, e normalmente a chefia condiciona a saída do TAE do setor mediante permuta, o que devido a normal carência de pessoal em toda a UFRJ se torna difícil de ocorrer.

É imprescindível construir uma política de gestão de pessoal técnico-administrativo que se proponha a consolidar os aspectos previstos no PCCTAE e que, na UFRJ, são fundamentais para o aprimoramento da gestão institucional. Realizar o dimensionamento para tentar equilibrar e constituir uma política de alocação mais adequada, identificar através das avaliações de desempenho as reais necessidades institucionais e dos servidores, proporcionando o desenvolvimento do seu corpo técnico através da capacitação e da qualificação. Dessa forma, será possível idealizar ações que

---

<sup>134</sup> IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

valorizem os TAEs, prestigiando a sua qualificação e reconhecendo o seu papel na universidade (Pereira, 2021, p.17).

Em relação à particularidade das IFEs, e sua estrutura, Chiavenato (2010), citado por Souza & Kobiama (2010), apontam o grande desafio das universidades em relação ao esquema de departamentalização, o que dificulta a coordenação entre as áreas produzindo consequências como a priorização dos objetivos departamentais em relação aos objetivos globais e organizacionais de gestão de pessoas.

Sobre este aspecto da fragmentação, em relação especificamente a UFRJ, Mello (2017) aponta que a estrutura organizacional da UFRJ resultou de seus processos constitutivos, através dos conceitos de departamento e de centros universitários, conciliando com a estrutura original de escolas e faculdades independentes entre si. Tais características geraram excesso de procedimentos administrativos, superposição de funções e duplicação de meios. Dentre os problemas relacionados desta formação e cultura, destacam-se unidades quase autárquicas, desprovidas de estruturas integrativas que as capacitem a atuar coordenadamente, a fragmentação e a tendência ao crescimento de áreas de ensino e pesquisa através da proliferação de institutos e órgãos suplementares, desperdício de recursos humanos e materiais, o isolamento entre as unidades da universidade e entre esta e as demais instituições e instâncias da sociedade, pela falta de mecanismos integradores e de instrumentos de comunicação de massa, internos e externos, e o caráter burocrático de sua organização administrativa com excessiva regulamentação, tanto internamente, quanto a nível governamental.

A questão de formação da estrutura soma-se ao perfil de parte dos gestores nas IFES. Souza & Antunes (2015) aborda a questão do não preparo de muitos gestores nas IFES, uma vez que muitos cargos de liderança são ocupados por docentes ou por indivíduos de níveis inferiores e que foram alçados a cargos estratégicos, o que possivelmente gera uma gestão “amadora”, uma vez que estes não são especializados em gestão. Sob este aspecto o autor afirma a necessidade da profissionalização dos gestores para que as decisões sejam técnicas e isonômicas e com menor dimensão política, o que dá margem a negociações, barganhas, disputas e conflitos de interesse dentro da organização. Sendo assim, a área de gestão de pessoas, de acordo com a realidade da instituição deve normatizar e sistematizar programas para o alcance de decisões isonômicas e pautadas em regras claras e definidas institucionalmente.

No que concerne à gestão de pessoas nas IFEs, apesar da coresponsabilidade determinada pela legislação entre o dirigente máximo da instituição, as Unidades e a

PR-4, esta última, tem suas atribuições mais diretamente vinculadas à vida profissional dos servidores da UFRJ, juntamente com os setores de RH de cada das unidades. Tais atividades contemplam elaboração de normas e planos relativos ao desenvolvimento profissional e qualificação<sup>135</sup> de pessoal; execução administrativa, acompanhamento controle e coordenação dos planos de carreira aprovados; supervisão da administração e conseqüente lotação de pessoal nos órgãos administrativos e nas Unidades universitárias; controle permanente dos assentamentos de pessoal e demais projetos e ações institucionais voltados para servidores docentes e técnico-administrativos em educação, e profissionais contratados pela Lei n.º 8.745/1993. Assim, a qualidade da gestão de pessoas é primordial nas IFEs para a realização do planejamento de carreira eficiente. Na visão de Magalhães *et. al.* (2006) a área de RH do setor público é pouco profissionalizada e sua atuação prioriza o atendimento de questões emergenciais, sendo as atividades estratégicas incipientes.

Pereira (2021) afirma as políticas de pessoal desenvolvidas pela UFRJ são ações pontuais, esporádicas e ineficientes frente às demandas do seu corpo funcional, levando à percepção em alguns momentos da ausência de uma política direcionada ao corpo técnico-administrativo.

---

<sup>135</sup> Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira(*op. cit.*)

#### 4. O TRABALHADOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO E SUA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

“Deste modo, fazendo pesquisa, educo e estou me educando com os grupos populares. Voltando à área para pôr em prática os resultados da pesquisa não estou somente educando ou sendo educado: estou pesquisando outra vez. No sentido aqui descrito, pesquisar e educar se identificam em um permanente e dinâmico movimento (Freire, 1983, P. 36).”

Nossa motivação para desenvolver esta análise de identificação da produção científica da categoria de servidores TAEs partiu do fato de que não havia sido realizados, até o momento, estudos acerca da mudança do perfil destes profissionais em virtude do aumento de obtenção de títulos de mestrado e doutorado, impulsionado principalmente pela introdução PCCTAE em 2005.

Estabelecemos, portanto, a população de servidores técnico-administrativos em educação do quadro permanente da UFRJ e alunos egressos que tenham obtido os graus de mestre e doutor no Programa de Pós-Graduação História das Ciências das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPHCTE/UFRJ), no período de 2005 até 2023, como forma de amostra qualitativamente representativa e ilustrativa do universo de indivíduos objeto de estudo.

Dentre as 276 teses de doutorado e dissertações de mestrado, apresentadas no PPGHCTE no período de 2005 até 2023, identificamos um total de 24 trabalhos defendidos por TAEs servidores da UFRJ. São 14 dissertações de mestrado e 10 teses de doutorado (Quadros 1 e 2).

Os estudos realizados no PPHCTE pelos dos ocupantes de carreira TAE na UFRJ concentram-se nas seguintes áreas de pesquisa: *História e Filosofia das Ciências Naturais e da Matemática, Ciência, Tecnologia e Sociedade e Historicidade de Saberes Tecnocientíficos no Brasil*.

*História e Filosofia das Ciências Naturais e da Matemática* é a linha de pesquisa que tem por objetivo analisar, por meio do conhecimento histórico e científico do mundo contemporâneo, as bases econômicas, os contextos sociais e culturais que permeiam o surgimento de teorias científicas e criações matemáticas, assim como



compreender de que forma os modelos explicativos da natureza constituídos pelas ciências permitem novas formas de explicar e agir sobre o mundo.

Os estudos de *Ciência, Tecnologia e Sociedade*, buscam compreender por meio da interdisciplinaridade os conhecimentos científicos e tecnológicos enquanto construções sociotécnicas.

*Historicidade de Saberes Tecnocientíficos* é uma linha de pesquisa que tem como campo de atuação os processos de desenvolvimento tecnológico em vista da dinâmica entre a absorção de tecnologias externas e o desenvolvimento interno de novas técnicas, bem como os saberes tradicionais, culturais, que se enraízam fora do escopo da ciência, entretanto contribuem para seu avanço.

**Quadro 1** - Dissertações de mestrado de TAEs no PPGHCTE – 2005 - 2023.

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO
“A CIÊNCIA MORA AQUI: reflexões acerca dos museus e centros de ciência interativos do Brasil”
“NOTAS SOBRE A RELEVÂNCIA DA BIOGRAFIA CIENTÍFICA PARA A HISTÓRIA DA CIÊNCIA: o exemplo de Von Martius”
“ATHOS DA SILVEIRA RAMOS: sua importância para o desenvolvimento científico e tecnológico do Brasil”
“CIÊNCIAS, VIAGENS E MITO: o estudo do campo científico brasileiro no início do século XX a partir de relatos de viagem de cientistas da Comissão Rondon”.
“CAMINHOS DE DARWIN NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: um roteiro turístico sob a perspectiva da história da ciência”
“MEDICINA NO BRASIL DE 1808 A 1840: desvendando a Coleção de Leis do Império do Brasil”
“BIBLIOTECONOMIA E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO: um olhar sobre a relação dessas áreas a partir da Revista Ciência da Informação”
“UMA CONTRIBUIÇÃO À HISTÓRIA DAS MULHERES NAS CIÊNCIAS NO BRASIL: Heloísa Alberto Torres, a primeira Diretora do Museu Nacional/UFRJ”
“IMPERATRIZ LEOPOLDINA: uma história da mulher e das ciências naturais no Brasil do século XIX (1817 - 1826)”
“(R) EVOLUÇÕES NA HISTÓRIA DO ALIMENTO NA PERSPECTIVA DO PARADIGMA DE QUALIDADE DO MOVIMENTO SLOW FOOD: uma receita para pensar”
“LIMA BARRETO E O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA MENTAL NO BRASIL: Um percurso através de diferentes narrativas sobre alcoolismo e loucura”
“UM ESTUDO HISTÓRICO E QUÍMICO DO METEORITO SANTA CATARINA”
“ENVELHECIMENTO E DEFICIÊNCIA COGNITIVA: Dimensões e Contextos”
“PIRATARIA: como o videogame foi jogado no Brasil”

Tabela elaborada pela autora. Fonte: [https://www.hcte.ufrj.br/teses\\_mestrado.htm](https://www.hcte.ufrj.br/teses_mestrado.htm), acesso em em 04/12/2024.

**Quadro 2** – Teses de doutorado de TAEs no PPGHCTE – 2005 - 2023.

TÍTULO DA TESE
“CASA INCA OU PAVILHÃO DA AMAZÔNIA? A participação do Museu Nacional na Exposição Universal Internacional de 1889 em Paris”.
“O MODELO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA ACADÊMICA E SEUS EFEITOS NA PRODUTIVIDADE CIENTÍFICA”
“ECLIPSES E TRÂNSITOS PLANETÁRIOS NO SÉCULO XIX: a modernização da astronomia observacional no Brasil de 1850 ao final do segundo Império.”
“BIOPIRATARIA: Controvérsias e disputas no contexto da economia do conhecimento e a formação das redes colaborativas da comunicação científica”
“INTERDISCIPLINARIDADE NA PÓS-GRADUAÇÃO: estudo de seu impacto na produção de teses e dissertações do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro”
“O PAPEL DA BELEZA NA FORMAÇÃO DE TEORIAS FÍSICAS NO SÉCULO XX – contribuições para uma proposta epistemológica”
“PERTENCIMENTO À FLOR DA PELE: tatuagem de mulheres detentas e as marcas do amor que aprisiona”
“PALAVRAS QUE PRESERVAM: os conceitos na preservação e o patrimônio cultural edificado em situação de desastre.”
“ENTRE QUE A CIÊNCIA É SUA! Reflexões sobre a produção memorialística da Casa da Ciência da UFRJ no cenário da divulgação científica brasileira”.
“CARACTERIZAÇÃO DA HISTÓRIA DA CIÊNCIA NO BRASIL: a Frente de Pesquisa e a Lei do Elitismo”

Tabela elaborada pela autora. Fonte: [https://www.hcte.ufrj.br/teses\\_doutorado.htm](https://www.hcte.ufrj.br/teses_doutorado.htm), acesso em 04/12/2024.

Os programas de pós-graduação visam formação avançada e aprofundada de profissionais qualificados para as atividades de ensino, pesquisa e inovação. O curso de mestrado acadêmico é voltado para o aprofundamento da formação científica, cultural, artística e profissional. O doutorado, por sua vez, constitui o mais alto nível da educação superior e visa à formação para a pesquisa científica, tecnológica, cultural ou artística ampla e aprofundada, além da capacitação para a docência na graduação e na pós-graduação. (PDI-UFRJ, 2023).

As pesquisas realizadas no HCTE englobam amplo espectro de períodos históricos e regiões geográficas e mobiliza várias disciplinas e doutrinas filosóficas, artísticas e científicas – da Música à Física, da Literatura à Matemática, da Fenomenologia à Biologia Molecular passando por disciplinas como a Sociologia, a Química, a Teoria Evolucionária, a Neurociência, a Computação etc., no intuito de refletir sobre temas complexos e de natureza interdisciplinar como: a fundamentação da autoridade científica, a produção de artefatos e teorias científicas, a prática dos laboratórios, a forma como se dá a regulamentação das aplicações científicas, as raízes antropológicas dos conceitos da Matemática, as aplicações militares da Ciência, as relações entre Ciência e Tecnologia e as instituições econômicas, as conexões entre Ciência e o sistema jurídico, a educação científica etc.<sup>136</sup>.

A pesquisa qualitativa, modalidade que escolhemos, pretende compreender e explicar a dinâmica das relações sociais, aspectos estes que não são quantificáveis. A pesquisa qualitativa, portanto, se ocupa dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização. O objetivo da amostra é produzir informações aprofundadas e ilustrativas - seja pequena ou grande, o que importa é que seja capaz de produzir novas informações (Gerhardt & Silveira, 2009, p.14 e 58).

Tal amostra foi utilizada como estratégia de investigação metodológica denominada com estudo de caso, que a partir de uma perspectiva interpretativa procura compreender através de uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente.

#### 4.1 – TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO: EDUCAÇÃO FORMAL X CARGO

Os níveis de classificação profissional da população escolhida para a nossa pesquisa, é composto apenas das classes D ou E (ensino médio e superior completo), conforme demonstrado nos quadros 3 e 4.

Dentre os cargos de nível superior, diplomados pertencentes à carreira de Bibliotecários/Documentalistas somam um total de 10 pessoas (quadros 3 e 4).

---

<sup>136</sup> *Ibidem*.

Os demais cargos de nível superior são: astrônomo (1), produtor cultural (2), desenhista industrial (1), terapeuta ocupacional (1), técnico em assuntos educacionais (1), jornalista (1). (quadros 3 e 4).

Os cargos de nível médio são assistentes em administração (5), técnico em secretariado (1), técnico de laboratório (1), técnico em tecnologia da informação (1). (quadros 3 e 4).

**Quadro 3** - Mestres em História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE/UFRJ) por cargo.

Cargo	Classe <sup>137</sup>
PRODUTOR CULTURAL	E
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D
PRODUTOR CULTURAL	E
TÉCNICO EM SECRETARIADO	D
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D
TÉCNICO DE LABORATÓRIO	D
TERAPEUTA OCUPACIONAL	E
JORNALISTA	E
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E
TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	D

Tabela elaborada pela pesquisadora. Fontes: site do HCTE e Portal da Transparência.

<sup>137</sup>A Lei Federal nº 11.091/2005, de 12/01/2005, dividiu a carreira em cinco níveis de classificação<sup>137</sup>: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos<sup>137</sup> de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade (PEREIRA, 2021). Ou seja, os níveis de classificação A e B ocupam cargos de nível fundamental completo ou incompleto. Os cargos de nível C correspondem à formação em Ensino Fundamental completo e os de nível D, ensino médio completo. Já para os cargos de nível E é necessária formação em ensino superior completo.

**Quadro 4 - Doutores em História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia  
(PPGHCTE/UFRJ).**

Cargo	Classe <sup>138</sup>
TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	E
BIBLIOTECÁRIO – DOCUMENTALISTA	E
ASTRÔNOMO	E
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E
DESENHISTA INDUSTRIAL	E
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	D
PRODUTOR CULTURAL	E
BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	E

Tabela elaborada pela pesquisadora. Fontes: site do HCTE e Portal da Transparência

A Lei Federal nº 11.091/2005 (PCCTAE), de 12/01/2005, dividiu a carreira em cinco<sup>139</sup>: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos<sup>140</sup> de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade (Pereira, 2021). Ou seja, os níveis de classificação A e B ocupam cargos de nível fundamental completo ou incompleto. Os cargos de nível C correspondem à formação em Ensino Fundamental completo e os de nível D, ensino médio completo. Já para os cargos de nível E é necessária formação em ensino superior completo.

Desta forma, de acordo com a amostra apresentada nas tabelas 4 e 5 podemos verificar que não ocorreu mudança do perfil, no que concerne a instrução formal além

<sup>138</sup> A Lei Federal nº 11.091/2005, de 12/01/2005, dividiu a carreira em cinco níveis de classificação<sup>138</sup>: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos<sup>138</sup> de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade (PEREIRA, 2021). Ou seja, os níveis de classificação A e B ocupam cargos de nível fundamental completo ou incompleto. Os cargos de nível C correspondem à formação em Ensino Fundamental completo e os de nível D, ensino médio completo. Já para os cargos de nível E é necessária formação em ensino superior completo.

<sup>139</sup> Nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

<sup>140</sup> cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso: 26/10/2023.

da exigida, em relação aos cursos *stricto sensu*, dos profissionais que pertencem aos níveis A, B e C<sup>141</sup>.

Entretanto, devemos considerar que a ausência dos níveis A, B e C, ou seja, de servidores que possuem apenas ensino fundamental seja o reflexo da evolução da formação acadêmica dos servidores TAEs ao longo dos anos, o que pode ser também observado nos demais seguimentos (vide tabelas 3 e 4).

Autores que se debruçaram sobre o estudo do papel do PCCTAE (BRASIL, 2005a) apontam que este plano de carreira foi um divisor de águas no perfil profissional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, alterando seus perfis, sobretudo pelo incentivo no desenvolvimento profissional dentro da carreira. Se antes o servidor TAE não tinha motivos profissionais para estudar e se capacitar, a partir do PCCTAE (BRASIL, 2005a) este quadro mudou.

O Programa de Incentivo à Qualificação, normatizado pelo decreto nº 5.824 de 2006 define percentuais remuneratórios<sup>142</sup>, aos servidores TAEs que obtenham titulação formal acima do exigido pelo cargo que é titular (BRASIL, 2006b).

Outro fator que contribuiu para a evolução da escolaridade dos TAES foi o aumento da oferta de vagas para esta categoria, a partir da adesão da UFRJ ao REUNI, oportunizou a entrada de novos servidores públicos<sup>143</sup> mais qualificados, mudando o perfil da categoria, não apenas na UFRJ, mas também nas demais IFES (vide tabelas 6 e 9).

**Tabela 3** – Evolução da Educação Formal dos TAES nas IFES

<b>Formação</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2020</b>	<b>2023</b>
Ensino Fundamental	53.483	50.370	32.323	19.276
Ensino médio	143.093	145.250	128.400	95.968
Ensino Superior	100.881	113.908	122.138	92.476
Pós-Graduação	68.784	111.111	131.993	154.835

\*Tabela elaborado pela autora a partir de dados obtidos através do Painel Estatístico – Censo Educação Superior (INEP/2023)<sup>144</sup>

<sup>141</sup> A e B ocupam cargos de nível fundamental completo ou incompleto. Os cargos de nível C correspondem à formação em Ensino Fundamental completo.

<sup>142</sup> Vide Tabela 2 - Percentual para a concessão do Incentivo à Qualificação a partir de 01/01/2013.

<sup>144</sup>Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/estatisticas-censo-da-educacao-superior>. Acesso: 08/11/2024.

**Tabela 4** - Evolução da Educação Formal dos TAES na UFRJ

Escolaridade	1995	2002	2006	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2023
Fundamental incompleto <sup>145</sup>	2123	1278	1068	628	469	331	315	276	276	192
Fundamental completo	2008	1272	1064	660	540	349	314	287	265	205
Ensino médio	3094	2647	3073	2758	2638	2562	2470	2299	2103	1.859
Graduação	2580	2126	2387	2430	2269	2003	2063	1955	1817	2.662
Especialização	38	704	726	1839	2045	2270	2315	2357	2423	2.032
Mestrado	147	324	344	835	1001	1225	1339	1414	1450	1.409
Doutorado	10	73	75	227	315	459	493	542	571	616
Total	10000	8424	8737	9287	9211	9199	9309	9130	8877	8.975

Elaborada por Daniela Pereira (2021) dos anos de 1995 a 2020.

A coluna correspondente ao ano de 2023 foi elaborada pela autora deste trabalho tendo como referência os valores disponibilizados no Painel Estatístico de Pessoal - UFRJ<sup>146</sup>

## 4.2 QUESTIONÁRIOS

Como instrumento deste estudo de caso utilizamos a o questionário, que é uma técnica alternativa para coleta de dados não documentados sobre determinado tema. Trata-se de uma técnica de interação social, uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca obter dados, e a outra se apresenta como fonte de informação.

As perguntas, num total de 19, todas obrigatórias, foram organizadas e produzidas pela pesquisadora no sentido de dialogar com as questões dos capítulos que compõem este trabalho e foram disponibilizadas a partir do *Google forms*, sob o título de “Formação *stricto sensu* dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro”, e foram disponibilizadas através do link [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe\\_er8it3iL7MuI\\_YGuw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe_er8it3iL7MuI_YGuw/viewform). O roteiro das perguntas encontra-se também no Apêndice C.

Uma vez que não conseguimos acesso às informações que identificassem os autores de teses e dissertações, enquanto TAES/UFRJ partimos do *site* do

<sup>145</sup> Pereira (2021) aponta que em meio ao período de implementação do PCCTAE, a UFRJ realizou um levantamento do perfil socioeconômico, cultural e formativo dos técnico-administrativos, constatando uma grande quantidade da categoria que não possuía o ensino fundamental completo, conforme podemos observar na tabela 7.

<sup>146</sup> <https://pessoal.ufrj.br/pessoal-em-numeros/>. Acesso: 8/11/2024.



PPGHCTE/UFRJ<sup>147</sup> a fim de identificar nominalmente estes indivíduos. Posteriormente realizamos a busca de cada um dos discentes egressos no Portal da Transparência do Governo Federal para a comprovação de seus vínculos profissionais junto à UFRJ.

Identificamos assim um total de 24 pessoas que são ao mesmo tempo servidores TAES da UFRJ e mestres e/ou doutores pelo HCTE<sup>148</sup>.

Com a identificação dos doutores e mestres diplomados pelo PPGHCTE/UFRJ, que também são servidores TAES, a partir da consulta dos sites do HCTE e do Portal da Transparência do Governo Federal, elaboramos uma listagem nominal. Solicitamos a disponibilização dos endereços eletrônicos à coordenação do PPHCTE e a secretaria, o que nos comunicou a impossibilidade, devido ao cumprimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, nº 13.709/2018)<sup>149</sup>. A LGPD estabelece regras para a coleta, tratamento, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais, tanto em meio físico quanto digital.

Sendo assim, encaminhamos a listagem nominal dos doutores e mestres diplomados pelo PPGHCTE/UFRJ, que também são servidores TAES, para a secretaria e coordenação do Programa para que fosse encaminhado, através de sua lista de transmissão, o material que compôs da pesquisa: *Convite para participar da pesquisa*, disponível no apêndice A, juntamente com o *Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE)*, disponível no apêndice B, e o link de acesso ao questionário do *Google forms*.

Os questionários disponibilizados pelo *Google forms* foram precedidos pela assinatura dos participantes no *Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE)* após as respectivas assinaturas das autorizações encaminhadas pelos mesmos ao email da pesquisadora<sup>150</sup>.

O *Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE)* foi necessário para o cumprimento da Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS), nº 510/2016, de 7 de abril de 2016<sup>151</sup>, que trata de normas aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. O RCLE está disponível no apêndice B, e o mesmo determinou a condição de

---

<sup>147</sup> (<https://portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta>)

<sup>148</sup> A autora fez parte desta contagem.

<sup>149</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/acesso-a-informacao/lgpd#:~:text=A%20Lei%20fala%20sobre%20o,em%20meios%20manuais%20ou%20digitais>

<sup>150</sup> zanabarroso49@gmail.com

<sup>151</sup> Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581). Acesso em 02/10/2024.

anonimato dos participantes da pesquisa objetivando a preservação da identidade e consequentemente o tratamento dos assuntos sem qualquer constrangimento.

Conforme mencionado anteriormente, levantamos um total de 24 indivíduos que se caracterizam como sujeitos da presente pesquisa, ou seja, TAES da UFRJ que são também mestres e doutores pelo HCTE, que defenderam seus trabalhos entre os anos de 2005 e 2023. Destes, 16 responderam ao questionário<sup>152</sup>.

Os resultados das perguntas serão apresentados seguindo a ordem do questionário e acompanhadas pela discussão da autora da tese. Cabe ressaltar que serão apresentadas as perguntas e respostas de questões que fortaleçam o objetivo da presente tese, selecionadas pela autora. Os participantes serão expostos por numeração em ordem crescente, respeitando o anonimato, conforme estabelecido pelo *Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE)*.

Dos participantes, 8 ingressaram na UFRJ entre os anos de 1985 até 1994. Estes servidores mais antigos experienciaram o Plano de Classificação de Cargos (PCC), Lei 5.645/1970, que teve como característica a rigidez e a padronização da totalidade dos servidores públicos, não incluindo nenhuma política salarial. Com o esgotamento do PCC, em 1987, foi elaborado e aprovado um plano de cargos e salários único para as universidades federais, mais compatível com o estágio de desenvolvimento das IFES naquele momento e com vencimentos mais justos, além de ser a primeira carreira que incluiria, além de docentes, o seguimento técnico-administrativo - o Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos (PURCRE).

Oito participantes ingressaram na instituição nos anos de 2005 e 2011, momento caracterizado pela conquista de uma nova carreira, o PCCTAE, e a implementação do REUNI, que ensejou a abertura de inúmeros concursos públicos e renovou o quadro de servidores (tabela 5).

---

<sup>152</sup> A autora está incluída nesta contagem. A ausência de mais da metade do público alvo, que não participaram da pesquisa certamente empobreceu o resultado da pesquisa.

**Tabela 5** – Em que ano entrou para a UFRJ como TAE?

Ator	Ano
1	1986
2	1986
3	2009
4	1989
5	2009
6	2011
7	1989
8	1985
9	2011
10	2010
11	2011
12	1988
13	2005
14	2010
15	1986
16	1994

Quanto à instrução formal dos participantes, além da exigência dos seus respectivos cargos na UFRJ, apresentou o seguinte resultado: 5 são mestres, 10 doutores e 1 pós-doutor, sendo todas as formações realizadas no PPGHCTE (quadro 5).

**Quadro 5** – Qual é a sua escolaridade?

Ator	Escolaridade
1	Doutorado
2	Doutorado
3	Mestrado
4	Doutorado
5	Doutorado
6	Doutorado
7	Mestrado
8	Doutorado
9	Mestrado
10	Doutorado
11	Doutorado
12	Doutorado
13	Mestrado
14	Doutorado
15	Doutorado
16	Mestrado

Conforme vimos no capítulo anterior, existem estudos acerca de algumas instituições de ensino superior que apontam que o processo de aumento da escolarização do nível intelectual e profissional dos TAES, após a implementação do PCCTAE, contribuiu para a eficiência da gestão, do ensino, da pesquisa e extensão nas IFES embora estes trabalhadores não tenham visibilidade em relação nessas ações (Castro, 2017; Schmitz, 2015; Baptista, 2015; Pinheiro, 2018; Marcelino, 2018; Santos, 2018; Queiroz, 2020; Gonçalves, 2022).

Na UFRJ, no período do nosso trabalho, de 2005 a 2023, não encontramos dimensionamento ou estudos sobre o impacto acerca da formação os seus servidores que realizaram atividades de pesquisa, acadêmica ou docência a partir de suas formações *stricto sensu*.

O participante nº 8 declarou ter realizado o estágio pós-doutoral. O pós-doutorado não é um título acadêmico, a maior titulação existente é o doutorado ou o seu equivalente Ph.-D<sup>153</sup>.

Segundo a CAPES, após a conclusão do doutorado o estudioso poderá dar prosseguimento à sua formação e trocar experiências acadêmicas por meio da realização de estágio pós-doutoral. Esse estágio consiste na realização de atividades de pesquisa, produção acadêmica e/ou docência, conforme o plano de atividades combinado em comum acordo com o professor responsável, denominado Supervisor<sup>154</sup>.

O plano de carreira do TAE não possui nenhum tipo de incentivo vinculado ao pós-doutorado. Tampouco, existe qualquer tipo de dimensionamento dos TAES que participaram do pós-doutoramento.

Apesar dos limites impostos pela legislação que não permite a ascensão funcional, e da ausência de uma política de pessoal que reconheça as habilidades, todos os participantes declararam que suas expectativas quanto a sua formação *stricto sensu* foram atendidas (quadro 6).

---

<sup>153</sup> <https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/a-academia/processo-seletivo/pos-doutorado>. Acesso em: 02/12/2024.

<sup>154</sup> *ibidem*

**Quadro 6** - A sua expectativa quanto a sua formação *stricto sensu* foi atendida?

Ator	SIM/NÃO
1	Sim
2	Sim
3	Não
4	Sim
5	Sim
6	Sim
7	Sim
8	Sim
9	Sim
10	Sim
11	Sim
12	Sim
13	Sim
14	Sim
15	Sim
16	Sim

Quanto ao ano de entrada no PPGHTE – Dois participantes ingressaram em 2008; três em 2010; um em 2012; quatro em 2016; três em 2017 e dois em 2019(quadro 7).

O HCTE está classificado, de acordo com os critérios da CAPES, como um programa de pós-graduação interdisciplinar.

Cabe lembrarmos que os conceitos de multi, trans e interdisciplinaridade basicamente referem-se a formas de integração entre disciplinas; mas, que podem demonstrar “tentativas de integração em ambientes acadêmicos fragmentados e desarticulados” (Mello, 2017).

A área multidisciplinar foi criada foi instituída pela CAPES em 1999 e em 2008 passou a ser denominada área interdisciplinar. Esta entidade de fomento classifica “interdisciplinaridade” como uma produção de conhecimento onde trocas teóricas e metodológicas possam gerar novos conceitos e metodologias, “visando a atender a natureza múltipla de fenômenos complexos”. Neste sentido, a interdisciplinaridade se dá

pela convergência de duas ou mais áreas do conhecimento não pertencentes à mesma classificação, contribuindo para o avanço das fronteiras da ciência e da tecnologia, transferindo métodos de uma área para a outra, construindo novos conhecimentos ou disciplinas e resultando no aparecimento de novos profissionais com perfil diferenciado e formação sólida e integrada (Mello, 2017).

Realizamos indagações acerca do momento que precedeu a entrada no PPGHCTE. Quando perguntados o motivo da escolha do PPGHCTE, a maioria dos participantes indicou a interdisciplinaridade, a transdisciplinaridade e a multidisciplinaridade do programa.

Outras respostas acerca da escolha do PPGHCTE apontaram a afinidade com a linha de pesquisa pretendida e a proximidade do local de trabalho (quadro 7).

**Quadro 7** – Em que ano você entrou no PPGHCTE? Porque você escolheu o PPGHTE para realizar seu mestrado/doutorado/pós-doutorado?

Ator	Ano entrada no PPGHCTE	Motivo da escolha do programa
1	2008	Linha de pesquisa
2	2013	Multidisciplinaridade e transdisciplinaridade
3	2016	Interdisciplinaridade
4	2016	Interdisciplinaridade
5	2010	Proximidade do local de trabalho e linha de pesquisa
6	2017	Transdisciplinaridade e linha de pesquisa
7	2017	Linha de pesquisa
8	2008	Interdisciplinaridade
9	2016	Interdisciplinaridade
10	2010	Interdisciplinaridade
11	2010	Linha de pesquisa
12	2016	Interdisciplinaridade
13	2019	Interdisciplinaridade
14	2017	Interdisciplinaridade
15	2012	Multidisciplinaridade
16	2012	Interdisciplinaridade

Ao perguntarmos se participaram de outro processo seletivo para ingressar em programa de pós-graduação na própria UFRJ ou de outra instituição, além do

PPGHCTE, 6 responderam sim, 10 não. Portanto, a maioria das respostas indicou que o PPGHCTE foi o único programa em que os participantes se candidataram para ingresso no doutorado e mestrado.

Consideramos que as respostas reforçam a importância do PPGHCTE no sentido de abrigar aqueles TAES que desejam ampliar suas perspectivas de desenvolvimento acadêmico e pessoal, uma vez que, conforme seu perfil interdisciplinar o programa comporta uma gama diversa de linhas de pesquisa, o que vai de encontro com o universo heterogêneo de atividades dos TAES.

Dentre os programas citados estão - Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – PPGCI (IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia /UFRJ), Programa de Pós-Graduação em Memória Social - PPGMS (UNIRIO) e Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação PPGCI (IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia/UFF) (Quadro 8).

**Quadro 8** – Participou de outro processo seletivo para ingressar em programa de pós-graduação da UFRJ ou de outra instituição? Qual (is)?

Ator	Sim/não	Instituição
1	Não	
2	Sim	IBICT-UFRJ
3	Sim	UNIRIO
4	Sim	UNIGRANRIO
5	Sim	IBICT-UFF
6	Não	
7	Não	
8	Não	
9	Não	
10	Não	
11	Não	
12	Não	
13	Não	
14	Sim	MBKM
15	Sim	IBICT-UFRJ
16	Não	



O tipo de incentivo/apoio recebido pelo servidor do seu setor de trabalho em relação ao seu ingresso na pós-graduação pode ser determinante para a formação *stricto-sensu* do TAE. A ordem burocrática não se restringe a maneira de administrar, mas estabelece a formação social na universidade e relações de poder baseado na hierarquia dos cargos e funções. Desta forma, os TAEs ocupam a condição de servidores de dirigentes.

Assim perguntamos se o servidor se sentiu motivado pelas suas respectivas chefias a participar de cursos *stricto sensu*. 13 participantes responderam sim, 3 não. (Quadro 9).

A motivação da chefia, além de outras formas que não propomos tratar neste trabalho, pode ser materializada pela concessão de horário especial, licença ou afastamento para realizar o doutorado ou mestrado. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece o direito a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento do servidor público (BRASIL, 2019), entretanto é prerrogativa da chefia, na maioria das vezes ocupado por um docente a autorização para o exercício deste direito. Ao perguntarmos se o servidor TAE teve horário especial, licença ou afastamento para realizar seu doutorado ou mestrado, 10 responderam sim, 6 não(Quadro 9).

Ao compararmos os dois questionamentos trazidos no quadro 9, podemos verificar que dos 3 indivíduos que declararam não motivados por suas chefias apenas 1 não obteve horário especial, licença ou afastamento para participar do seu curso *stricto sensu*.

**Quadro 9** - Você se sentiu motivado pela sua chefia a participar da formação *stricto sensu*? Você teve horário especial, licença ou afastamento para realizar seu doutorado ou mestrado?

Ator	Sentiu-se motivado pela chefia?	Obteve horário especial, licença ou afastamento?
1	Não	Não
2	Sim	Não
3	Sim	Sim
4	Sim	Não
5	Sim	Não
6	Sim	Sim
7	Sim	Sim
8	Sim	Não
9	Sim	Sim
10	Sim	Sim
11	Sim	Sim
12	Sim	Sim
13	Sim	Sim
14	Não	Sim
15	Sim	Não
16	Não	Sim

Perguntamos aos participantes da pesquisa qual foi a motivação para realizar formação formal além da exigido para o seu cargo. As respostas em sua maioria apontaram que a realização de mestrado e/ou doutorado foi motivada pelo acréscimo no vencimento trazido pelo PCCTAE através do Programa de Incentivo a Qualificação como também pelo crescimento profissional alcançado com a formação além do exigido para os respectivos cargos. Três participantes apontaram que o crescimento profissional foi a única motivação para a realização do curso *stricto sensu* no HCTE/UFRJ. Onze participantes apontaram que a satisfação pessoal e também o aumento salarial foram as motivações. Um participante declarou que o aumento salarial foi o único motivo para realização da formação. (quadro 10).

**Quadro 10** – Qual foi a sua motivação para realizar formação formal além da exigido para o seu cargo?

Ator	Motivação
1	Crescimento profissional
2	Crescimento profissional
3	Crescimento profissional+aumento salarial
4	Crescimento profissional+aumento salarial
5	Crescimento profissional+aumento salarial
6	Crescimento profissional+aumento salarial
7	Crescimento profissional+aumento salarial
8	Crescimento profissional
9	Crescimento profissional+aumento salarial
10	Crescimento profissional+aumento salarial
11	Crescimento profissional+aumento salarial
12	Crescimento profissional+aumento salarial
13	Aumento salarial
14	Crescimento profissional+aumento salarial
15	Crescimento profissional
16	Satisfação pessoal +aumento salarial

Ainda sobre o tema motivação, um dos participantes, complementou que além do aumento salarial e crescimento profissional, a pós-graduação “abre horizontes por meio de novos conhecimentos e troca com pares. Isso reflete na atuação profissional ” (pergunta nº 19 do questionário).

A pergunta de nº 9 questionou se a pesquisa (dissertação/tese) realizada pelo servidor TAE tem conexão com as atividades desenvolvidas na UFRJ. Doze participantes afirmaram que sim e quatro participantes declararam não haver conexão com suas atividades (quadro 8).

Cabe ressaltar, que a maioria dos participantes da pesquisa pertence ao nível E (ensino superior, graduação), conforme pudemos observar nas tabelas 4 e 5. Todos os participantes pertencentes ao nível E afirmam a conexão da formação com suas atividades. Tal fato pode significar que, os cargos de nível superior, por terem atribuições mais específicas encontrem maior possibilidade de aplicação dos conhecimentos adquiridos na formação *stricto sensu*.

Participantes que pertencem ao nível D (vide quadros 3 e 4), ensino médio, responderam que suas pesquisas também estão relacionadas às suas atividades profissionais na UFRJ.

Apenas 2 participantes cujos cargos encontram-se no nível D (ensino médio) afirmaram suas pesquisas não tem qualquer conexão com as atividades desenvolvidas na UFRJ.

Diferentemente dos cargos pertencentes ao nível E (graduação), os cargos de nível D (ensino médio) tem atribuições pouco específicas. Por exemplo, um assistente em administração, nível D, pode atuar em qualquer unidade da UFRJ, uma vez que suas atribuições abarcam muitas esferas. Suas atividades incluem - suporte técnico e administrativo nas áreas de recursos humanos, logística, finanças e administração.

Ao compararmos os quadros 9 e 11 observamos que dos 4 participantes que afirmaram que suas pesquisas não têm conexão com as atividades que realizam, 2 afirmaram não terem sido incentivados por suas chefias para realizar suas formações *stricto sensu*.

**Quadro 11** – Sua pesquisa (dissertação/tese) tem conexão com as atividades que você desenvolve ou desenvolveu na UFRJ?

Ator	Sim/não
1	Sim
2	Sim
3	Sim
4	Não
5	Sim
6	Sim
7	Sim
8	Sim
9	Sim
10	Sim
11	Sim
12	Não
13	Sim
14	Não
15	Sim
16	Não

Durante muito tempo, apesar da Lei 8.112/90 proibir o desvio de função, exceto em situações de emergência e transitórias, esta era uma condição comum na UFRJ.

Dentre os participantes, apenas um afirmou ter experienciado o desvio de função. (Quadro 12).

Existe a possibilidade de uma parcela dos servidores que ao retornarem ao local de trabalho irão desempenhar outras funções que vão além das suas atribuições, o que caracterizaria *desvio de função*. O desvio de função é caracterizado pelo exercício de atividades que não estão previstas para o cargo para o qual o servidor foi nomeado (Quadro 12).

Tal condição chamada *desvio de função* pode se apresentar ora objetivamente, ora subjetivamente. Ou seja, o servidor pode exercer atribuições não estabelecidas para o seu cargo de forma claramente perceptível, autorizada pela chefia, e consentida pelo próprio TAE, como alternativa para burlar a legislação que proíbe a ascensão funcional;

ou ainda pode se apresentar de forma velada, pela pressão da chefia no intuito de suprir carência de força de trabalho em determinado setor. Em ambos os casos é ilegal<sup>155</sup>.

**Quadro 12** – Em algum momento da carreira você esteve atuando em desvio de função?

Ator	Sim/não
1	Não
2	Não
3	Não
4	Não
5	Não
6	Não
7	Não
8	Não
9	Não
10	Não
11	Sim
12	Não
13	Não
14	Não
15	Não
16	Não

O PCCTAE é a política pública que pretende aplicar princípios e diretrizes para o desenvolvimento do servidor, vinculando aos objetivos institucionais de excelência na prestação de serviços, a partir de incremento salarial como forma de incentivar e motivar os TAEs a buscarem capacitação e qualificação, com vista ao planejamento estratégico da organização e a inserção dos TAEs “como construtores ativos de suas instituições e do processo educativo”.

Entretanto o PPCTAE trouxe acréscimo salarial, o que sabidamente estimula a procura por capacitação e qualificação por parte dos TAEs.

Os princípios e diretrizes do plano de carreira de 2005 são ambíguos e contraditórios, uma vez que a Constituição Federal de 1988 apenas permite ascensão no

<sup>155</sup> Maiores informações sobre desvio de função  
[https://sappg.ufes.br/tese\\_drupal//tese\\_10978\\_Disserta%E7%E3o\\_Renato\\_Pessotti\\_de\\_Souza.pdf](https://sappg.ufes.br/tese_drupal//tese_10978_Disserta%E7%E3o_Renato_Pessotti_de_Souza.pdf)

próprio cargo, proibindo os chamados provimentos derivados. Assim, exceto por meio de concurso público é admitida mudança de um cargo para outro, inclusive se houver relação de carreira entre eles. Por outro lado, a CF de 88, pela Emenda nº 19, obriga a existência de plano de carreira na administração direta. (p.56).

A gestão de pessoal tem papel primordial, entre outros, na aplicação das políticas públicas visando o desenvolvimento do servidor TAE. Na UFRJ tal responsabilidade cabe a Pró-reitoria de Pessoal (PR4), um dos órgãos de direção da estrutura superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro juntamente com o dirigente máximo da instituição, o reitor.

As ambiguidades e contradições da legislação somam-se a não realização por parte da PR-4, do mapeamento das competências dos TAEs com vistas a realização da adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais, com ações de remanejamento<sup>156</sup> da força de trabalho de cada unidade organizacional, o que está determinado no art. 24 da Lei no 11.091, de 2005(PCCTAE), previsto no artigo 24 do PCCTAE.

Tal ação poderia possibilitar reais ações de desenvolvimento pessoal e profissional a partir da aplicação dos conhecimentos adquiridos pelos servidores TAEs, amenizando os efeitos da restrição imposta pela legislação que impede a ascensão funcional.

Há na UFRJ discrepância na alocação de servidores que se vinculada a falta de transparência sobre critérios de movimentação dos TAES e a não disposição dos gestores no sentido de enfrentar desgaste político junto à categoria, mas principalmente em relação aos dirigentes das unidades, majoritariamente docentes.

Ao perguntarmos se com a formação *stricto sensu* no HCTE ocorreu remanejamento, apenas 1 participante afirmou declarou ter mudado de Setor, Departamento ou Unidade, no âmbito da UFRJ. (Quadro 13).

---

<sup>156</sup> A Administração pode, no uso de sua prerrogativa discricionária, segundo critérios de conveniência e oportunidade, fazer remanejamento de pessoal na busca da eficiência ou no interesse do próprio serviço.

**Quadro 13** - Com a sua formação *stricto sensu* no HCTE ocorreu remanejamento de Setor, Departamento ou Unidade, no âmbito da UFRJ?

Ator	Sim/não
1	Não
2	Não
3	Não
4	Não
5	Não
6	Não
7	Não
8	Sim
9	Não
10	Não
11	Não
12	Não
13	Não
14	Não
15	Não
16	Não

Após a formação *stricto sensu* no HCTE apenas 1 participante afirmou ter sido movimentado de setor os demais participantes permaneceram exercendo seus respectivos locais de atuação na UFRJ.

Assim, excluindo alguns casos de trajetórias de sucesso, principalmente no caso dos cargos nível D (ensino médio), que são de apoio administrativo e pedagógico, ao terminar o mestrado e/ou doutorado, o TAE retorna para as funções típicas do seu cargo. O próprio plano de carreira acaba limitando a atuação dos TAEs que, ele mesmo incentivou.

Diante desta limitação acrescida pela falta de uma política de pessoal de valorização, resta ao TAE que deseje atuar de acordo com sua nova habilidade, a opção da realização de um novo concurso público em cargo correlato a sua formação *stricto sensu* (quadro 14).



**Quadro 14-** Você pretende utilizar seus conhecimentos adquiridos na formação *stricto sensu* para realizar concurso público?

Ator	Sim/não
1	Não
2	Não
3	Não
4	Não
5	Não
6	Sim
7	Não
8	Não
9	Não
10	Não
11	Sim
12	Não
13	Sim
14	Não
15	Não
16	Sim

Desta forma, 12 declararam não pretender prestar concurso e 4 afirmaram que tem pretensão de realizar um novo concurso público.

Quanto à produção científica, após a conclusão do curso *stricto sensu*, os TAES participantes apontaram a produção de publicações de artigos (72), livros (2), capítulos de livro (8) e apresentações em congresso (27), (Quadro 15).

De acordo com as respostas podemos visualizar no quadro 15, após a defesa da tese ou dissertação, a maior parte dos TAEs não realizou produção acadêmica de forma sistemática.

**Quadro 15** - Após a conclusão do curso *stricto sensu*, você realizou alguma publicação? Quantas?

Ator	Sim/não	Nº publicações
1	Sim	15
2	Sim	1
3	Não	0
4	Sim	5
5	Sim	2
6	Não	0
7	Sim	2
8	Sim	76
9	Não	0
10	Sim	3
11	Sim	5
12	Sim	3
13	Sim	1
14	Sim	1
15	Sim	1
16	Sim	2

Os dados obtidos representam uma parcela dos Técnico-Administrativos em Educação da UFRJ, dentro de um recorte temporal de quinze anos, que cursaram o mestrado e doutorado no PPGHCTE. Através da amostra procuramos demonstrar que há um significativo potencial a ser explorado nas universidades de pesquisadores entre a categoria dos TAES.

Pereira (2021) afirma que nos últimos anos, os progressos da categoria TAE se evidenciam diante da sua presença crescente, relevante e produtiva nos órgãos colegiados superiores, em órgãos intermediários, nos conselhos de centro, departamentos, e em cargos da gestão universitária, como superintendências e Pró-Reitorias, algo que era impensável na origem da formação da universidade brasileira. Atualmente os técnico-administrativos são reconhecidos como componentes da formação da comunidade acadêmica, principalmente na esfera institucional. Em relação à sociedade de modo geral, o papel dos técnicos é vinculado apenas às questões

administrativas, sob a ótica do trabalho burocrático, sem maiores impactos nas relações externas à universidade.

Muitos técnicos desenvolvem projetos de extensão, estabelecendo um elo direto com a população e nesses espaços são comumente chamados de “professor”, principalmente, quando estão em posições de liderança como a coordenação das ações, por exemplo. Isso acontece porque há uma percepção de que apenas os docentes são capazes de desenvolver atividades que compartilhem o conhecimento.

Ainda com certo destaque de alguns TAES no cenário universitário, estas inserções são pouco democráticas e normalmente viabilizadas de acordo com a relação pessoal e política destes atores isoladamente.

Souza & Antunes (2015) abordam a questão do não preparo de muitos gestores nas IFES. Muitos cargos de liderança são ocupados por docentes ou por indivíduos de níveis inferiores e que foram alçados a cargos estratégicos, o que possivelmente gera uma gestão “amadora”, uma vez que estes não são especializados em gestão. Assim ocorrem decisões poucas técnicas e não isonômicas e com grande dimensão política, o que dá margem a negociações, barganhas, disputas e conflitos de interesse dentro da organização.

As IFEs, conforme nos ensinam Chiavenato (2010) e Souza & Kobiama (2010), são caracterizadas pela departamentalização, o que produz a priorização dos objetivos departamentais em relação aos objetivos globais e organizacionais de gestão de pessoas. Na UFRJ as unidades, via de regra, capitaneados por docentes, ou por um grupo de docentes, TAEs atuam como coadjuvantes submetidos às regras estabelecidas de acordo com o interesse destas unidades e de seus gestores.

Sobre essa fragmentação, na UFRJ, Mello (2017) aponta que a estrutura organizacional da UFRJ resultou de seus processos constitutivos, através dos conceitos de departamento e de centros universitários, conciliando com a estrutura original de escolas e faculdades independentes entre si. Tais características geraram excesso de procedimentos administrativos, superposição de funções e duplicação de meios. Dentre os problemas relacionados desta formação e cultura, destacam-se unidades quase autárquicas, desprovidas de estruturas integrativas que as capacitem a atuar coordenadamente, a fragmentação e a tendência ao crescimento de áreas de ensino e pesquisa através da proliferação de institutos e órgãos suplementares, desperdício de recursos humanos e materiais, o isolamento entre as unidades da universidade e entre esta e as demais instituições e instâncias da sociedade, pela falta de mecanismos

integradores e de instrumentos de comunicação de massa, internos e externos, e o caráter burocrático de sua organização administrativa com excessiva regulamentação, tanto internamente, quanto a nível governamental.

Ancorada pela *racionalidade autoritária* que estruturou histórica e socialmente a Universidade pública brasileira, embora a categoria tenha alçado conquistas, persiste o modelo institucional que confina as atividades num lugar de subalternidade e irrelevância, principalmente no que se refere à produção de conhecimento.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final da elaboração da presente tese, é oportuno revisitar o problema de pesquisa: os servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) das Instituições Federais de Ensino (IFES) realizam produções científicas?

Respondendo a este questionamento, os dados oriundos da pesquisa indicam que embora os TAEs tenham paulatinamente mudado seus perfis por meio da realização de formações *stricto sensu*, não foram proporcionadas condições institucionais suficientes de reconhecimento e valorização destes profissionais enquanto pesquisadores.

Consideremos que os objetivos foram alcançados na medida em que a pesquisa apresentou a maioria da produção científica dos servidores técnico-administrativos realizadas nos cursos de *stricto sensu* do Programa de Pós-graduação em História da das Ciências das Técnicas e Epistemologia (PPGHCTE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o que desencadeou análises que contribuíram para a avaliação da não visibilidade da categoria na instituição.

No contexto, investigou como a universidade se posicionou frente ao novo perfil profissional de uma população de TAE e de suas novas habilidades. A Pró-reitoria de Pessoal (PR-4) da UFRJ se dedica às trajetórias funcionais, e, junto com a Reitoria tem a competência de elaborar as políticas de pessoal na instituição.

Ao finalizarem suas formações *stricto sensu*, com raras exceções, os TAES retornam as suas rotinas profissionais e podem ou não aplicar seus novos conhecimentos. Para aqueles servidores cujas atividades possuem algum vínculo com as atividades-fim existe uma maior probabilidade de desenvolvimento do que foi iniciado no curso *stricto sensu*. Ou contrário, quanto mais distante das atividades fim menor a probabilidade de desenvolvimento acadêmico.

Em ambos os casos, entretanto, servidores TAEs não recebem o devido reconhecimento institucional. Constatamos que inexistem políticas de gestão de pessoal no sentido de identificar e aproveitar os conhecimentos dos TAEs conquistados por meio de suas qualificações *stricto sensu* asseverando a condição de invisibilidade do TAE enquanto pesquisador.

Faltam ações institucionais de incentivo e informação para estimular um maior número de TAES a buscarem a ampliação de suas potencialidades, como também espaços que abriguem aqueles em suas perspectivas de desenvolvimento acadêmico e

peçoal e promovam as produções destes indivíduos frente à comunidade acadêmica e a sociedade como todo.

É oportuno ressaltar, porém, que a partir de 2024, portanto fora do escopo da nossa pesquisa, foi publicada a Portaria nº 991 pela PR-4, regulamentando o 1º Programa de Dimensionamento dos Técnico-Administrativos em Educação da UFRJ – PRODIM<sup>157</sup>.

Além da falta de uma política de gestão de pessoal eficaz, entendemos que o protagonismo dos técnicos é impossibilitado pela gestão verticalizada que ainda predomina na organização do trabalho universitário e posiciona o técnico-administrativo em educação numa posição de subalternidade. A gestão verticalizada estabelece relações de hierarquização entre servidores da mesma organização e impõe a categoria TAE posição subalterna em relação ao docente.

Assim, o modelo autoritário da universidade, em meio a uma estrutura rigidamente hierarquizada, persiste em colocar o TAE como aquele que cuida exclusivamente da burocracia universitária, não os integrando como parte da estrutura universitária que realiza e produz conhecimento científico e acadêmico.

A estrutura organizacional da UFRJ composta de departamentos e de centros universitários, em que as unidades são quase autárquicas, possuem os seus setores de pessoal pouco humanizados, sendo estes meros cumpridores dos processos burocráticos, não estando preparados para dar suporte aos TAEs no que concerne o desenvolvimento profissional ou solução de conflitos.

Paralelamente, as atividades de alta gestão administrativa da instituição, nos cargos de direção, superiores e intermediários, assim como as unidades universitárias, são comandadas por servidor docente. Estes se apresentam nos diversos postos de representação e colegiados que respondem pelo governo da universidade.

Este novo lugar que vem notadamente sendo ocupado pelos TAEs é ignorado tanto por parte das Instituições Federais de Ensino Superior, quanto pela esfera governamental. O PCCTAE (BRASIL, 2005a), que completará 15 anos em janeiro de 2025, carece de revisões em sua estrutura que tragam maior clareza de seus propósitos, adequação tanto a realidade das IFES e quanto a Constituição Federal de 1988, para superação de suas ambiguidades, tratadas neste trabalho.

---

<sup>157</sup> Disponível em : <https://nuvem.ufrj.br/index.php/s/JAbcrFbzWsimcwp>. Acesso em: 27-12-2024.

Outro fator que também parece afetar a visibilidade do TAE enquanto pesquisador é o não enfrentamento, por parte do coletivo de trabalhadores, no sentido de buscar visibilidade para a produção de conhecimento científico e acadêmico que realizam. A conquista da visibilidade e reconhecimento não tem sido assunto de discussão nos espaços coletivos como forma de estimular o pensamento crítico e promover reflexões sobre a condição, importância e a transformação do perfil TAE.

O tema do aumento da obtenção de títulos de mestrado e doutorado também não havia encontrado espaço em estudos na UFRJ. Esta tese, portanto, se propôs a responder essa necessidade.

Cabe destacar que, dentre as limitações da pesquisa, existem poucas informações disponibilizadas nos sites institucionais, tanto da UFRJ, quanto da CAPES, do INEP e demais organismos governamentais acerca da escolarização e desenvolvimento da categoria TAE.

Assim, como resultado, fomos capazes de apresentar a análise da presença de uma parcela de servidores TAEs da UFRJ, por meio de um programa de pós-graduação, objetivando a visibilidade da categoria e de suas produções e trazer a discussão acerca da sua qualificação.

Aproveitamos para, de forma provocativa ousamos a deixar aqui a nossa sugestão: a criação do cargo de “pesquisador” nas instituições federais de ensino superior como forma de superar a invisibilidade das produções da categoria, tendo efeito para uma futura geração de servidores TAEs.

Muitas outras análises sobre o tema são necessárias. Esperamos que esta seja a primeira de muitas contribuições que venham a ser desenvolvidas sobre o tema, como forma de alcance das esferas governamentais.

Por fim, acreditamos que a superação da subalternidade e irrelevância dos ocupantes da carreira dos técnico-administrativos como produtores de conhecimento científico, a partir do real reconhecimento, valorização e a promoção do desenvolvimento das suas potencialidades, podem contribuir para o cumprimento da missão institucional da universidade pública, tornando-a mais inclusiva, democrática e comprometida com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, C. & LOUREIRO, M. Carreiras Públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**, ano 54, n.1, jan-mar 23. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/261>. Acesso em 31/07/2024.

AZEVEDO, Fernando (Org.). **As Ciências no Brasil**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 1994.

AZEVEDO, Fernando (Org.). **A Cultura Brasileira**. 4 ed. Brasília, DF: Editora da UnB, 1963. BARRETO, Arnaldo Lyrio, e FILGUEIRAS, Carlos A. L. “Origens da Universidade Brasileira”. In: *Quím. Nova*, 30(7), 2007.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 20a ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Regime constitucional dos servidores da Administração Direta e Indireta**. 2a ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

BARROSO, R. A. **Desvendando a Coleção de Leis do Império do Brasil - Política Científica Brasileira de 1808 a 1840**. Dissertação (Mestrado em História das Ciências). Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2012.

BOECKEL, Cristina. **De uma pandemia a outra, UFRJ faz 100 anos como uma das principais potências científicas do Brasil**. Site G1, Rio de Janeiro, 07 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/09/07/de-uma-pandemia-a-outra-ufrj-faz-100-anos-como-uma-das-principais-potencias-cientificas-do-brasil.ghtml>. Acesso em: 02/05/2023.

BORGHETTI, Rodrigo Soares. **Desvio de função no serviço público: muito mais por menos**. 2009. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=3646](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3646). Acesso em: 03/07/2023.

BRASIL. **Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. CAPES**. Disponível em: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br). Acesso em: 8 de junho de 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Constituição. ADCT DE 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União - Seção 1 - 5/10/1988, Página 27** (Publicação Original). Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 14 fev.2023.

BRASIL. Decreto no 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e**



**das fundações públicas federais, e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 04 abr. 2023.

BRASIL. Decreto no 1.867, de 17 de abril de 1996. **Dispõe sobre instrumento de registro de assiduidade e pontualidade dos servidores públicos federais da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. Decreto no 21.321, de 18 de junho de 1946. **Aprova o Estatuto da Universidade do Brasil.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Decreto no 5.707, de 23 de fevereiro de 2006a. **Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. Decreto no 5.773, de 09 de maio de 2006b. **Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino.** Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. Decreto no 5.824, de 29 de junho de 2006c. **Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. Decreto no 5.825, de 29 de junho de 2006d. **Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Decreto no 7.232, de 19 de julho de 2010. **Dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. Decreto no 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de**

**desenvolvimento.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 13 abr. 2023.

BRASIL. Decreto no 94.664, de 23 de julho de 1987. **Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em: 18 fev. 2023.

BRASIL. Decreto no. 14.343, de 07 de setembro de 1920. **Institui a Universidade do Rio de Janeiro.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. Decreto no. 6.096, de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no 1.063, de 20 de janeiro de 1939. **Dispõe sobre a transferência de estabelecimentos de ensino da Universidade do Distrito Federal para a Universidade do Brasil.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 03 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes, para a reforma administrativa, e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 02 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no 8.393, de 17 de dezembro de 1945. **Concede autonomia, administrativa financeira, didática e disciplinar, à Universidade do Brasil, e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no. 19.851, de 11 de abril de 1931. **Estatuto das universidades brasileiras.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 04 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei no. 19.852, de 11 de abril de 1931. **Dispõe sobre a organização da Universidade do Rio de Janeiro.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 04 fev. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional no 1, de 17 de outubro de 1969. **Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967.** Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 06 fev. 2023.

BRASIL, Felipe Gonçalves; CEPÊDA, Vera Alves; MEDEIROS, Tiago Batista. O DASP e a formação de um pensamento político-administrativo na década de 1930 no Brasil. **Temas de Administração Pública**, v. 9, n. 1, p. 60-90, 2014. Disponível em: <https://www.fclar.unesp.br/Home/Departamentos/AdministracaoPublica/RevistaTemasdeAdministracaoPublica/o-dasp-e-a-formacao-de-um-pensamento-politicoadministrativo.pdf>. Acesso em: 22-12-2024.

BRASIL. Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Lei de Acesso à Informação**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. Lei no 4.024, de 20 de dezembro de 1961. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 04 jan. 2023.

BRASIL. Lei n o 452, de 5 de julho de 1937. **Organiza a Universidade do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília: Imprensa Nacional, 1996. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 17 fev. 2021.

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, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 07 jan. 2023.

BRASIL. Lei no. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 07 jan. 2023.

BRASIL. **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Guia da Gestão da Capacitação por Competências**. Brasília: MPOG, 2012.

BRASIL. Presidência da República. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília: Imprensa Nacional, 1995.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Censo da Educação Superior: Sinopse Estatística – 1995-2019. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. **Regimento da Universidade do Rio de Janeiro**. DECRETO N. 14.572 - DE 23 DE DEZEMBRO DE 1920. Disponível <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/166020-approva-o-regimento-da-universidade-do-rio-de-janeiro.html>. Acesso: 01/5/2024.

BRASIL. Decreto no 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BRASIL. Lei Federal nº 12.772. **Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.** Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm), Acesso em: 09/12/2023.

BRASIL. **Regimento da Universidade do Rio de Janeiro. DECRETO N. 14.572 - DE 23 DE DEZEMBRO DE 1920.** Disponível em <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/166020-approva-o-regimento-da-universidade-do-rio-de-janeiro.html>. Acesso: 01/5/2024.

BRASIL. Decreto Nº 14.343, de 7 de setembro de 1920. **Institui a Universidade do Rio de Janeiro** Disponível em [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-14343-7-setembro-1920-570508-publicacaooriginal-93654-pe.html#:~:text=2%C2%BA%20A%20direc%C3%A7%C3%A3o%20da%20Universidade,atribui%C3%A7%C3%B5es%20previstas%20no%20respectivo%20regulamento](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-14343-7-setembro-1920-570508-publicacaooriginal-93654-pe.html#:~:text=2%C2%BA%20A%20direc%C3%A7%C3%A3o%20da%20Universidade,atribui%C3%A7%C3%B5es%20previstas%20no%20respectivo%20regulamento.). Acesso em 01-05-2024.

CARDONA, Fernando Vilas Boas. **Transdisciplinaridade, Interdisciplinaridade e Multidisciplinaridade.** Publicado em 10 de março de 2010. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/transdisciplinaridade-interdisciplinaridade-e-multidisciplinaridade/34645/>

CARLOS, Jairo Gonçalves & ZIMMERMANN, Erika. **Conceito de Interdisciplinaridade: longe de um consenso.** In: Encontro nacional de pesquisa em educação em ciências, 5, 2005, Baurú. Atas. Roberto Nardi e Oto Borges (Org.). Baurú: ABRAPEC, 2006. Disponível em [ww.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc](http://www.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc). Acesso em: 04 dez. 2023.

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior.** 2017. 374 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/items/e91af8f3-3f48-481b-a554-8a245c01fdd8>. Acesso: 29/6/2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos recursos humanos.** 6a ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COSTA, Emília Viotti. **Da Monarquia à República.** 9 ed. São Paulo: Editora UNESP,

2010.

CAVALCANTE, C.& NETA, O. A educação no período militar: o ensino técnico profissionalizante e suas contradições (1964-1985). **Revista Trabalho Necessário**, v. 16, n. 30, p. 83-108, 21 nov. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/10088>. Acesso em mai 2023.

CHAUI, Marilena. **Escritos sobre a Universidade**. SP: Editora UNESP, 2001.

CRUZ, MATOS, NOVAES, CINTRA. Políticas de qualificação dos servidores técnico-administrativos em Educação: análise nas instituições federais de ensino superior do Mato Grosso do Sul. **Revista PGPU – Práticas em Gestão Pública Universitária**, v.7, n.2, 2023. <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/54982>. Acesso em 11/01/2024.

CUNHA, Luiz Antônio. **A Universidade temporã: o Ensino Superior da Colônia à Era de Vargas**. 3ªed. São Paulo: Editora UNESP, 2007a.

CUNHA, Luiz Antônio. **A Universidade reformanda: o golpe de 1964 e a modernização do ensino superior**. 2ªed. São Paulo: Editora UNESP, 2007b.

DIAS, Rafael de Brito. “**O que é política científica e tecnológica**”. In: *Sociologias*, vol. 13, nº 28, Porto Alegre, 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/> >. Acesso em: outubro, 2013.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ESCOLÁSTICO SOBREIRA *et al.* Comprometimento organizacional: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social**, vol. 13, núm. 1, 2021. Universidade Federal de Viçosa, Brasil Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351564966001>. Acesso em: 22/01/2023.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 13 ed. São Paulo: Editoria da Universidade de São Paulo, 2008.

FÁVERO, Maria de Lourdes. **A UDF, Brasil: centro vivo de estudos e de pensamento. UDF: uma utopia vetada?** Disponível em: <<http://www.anped11.uerj.br/19/FAVERO.htm>>. Acesso em: 14 dez. 2022.

FÁVERO, Maria de Lourdes. **A universidade no Brasil de 1930 a 1937**. In: *Universidade e poder: análise crítica/fundamentos históricos: 1930-45*. 2a ed. Brasília: Plano, 2000.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. **Universidade do Brasil: das origens à construção**. / 2. Ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010. Disponível em [http://www.editora.ufrj.br/DynamicItems/livrosabertos-1/Universidade-do-Brasil-das-origens-a-construcao\\_compressed.pdf](http://www.editora.ufrj.br/DynamicItems/livrosabertos-1/Universidade-do-Brasil-das-origens-a-construcao_compressed.pdf). Acesso em: 29/04/2024.

FAZENDA, Ivani C.A. **Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa**. 3.ed. Campinas: Papirus, 2003. Disponível em [https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=IESxUJsJE9YC&oi=fnd&pg=PA9&dq=fazenda+interdisciplinaridade&ots=-8y\\_y6dsIJ&sig=40CRW0OTVNgGxDgJsnf749wFIu8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=fazenda%20interdisciplinaridade&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=IESxUJsJE9YC&oi=fnd&pg=PA9&dq=fazenda+interdisciplinaridade&ots=-8y_y6dsIJ&sig=40CRW0OTVNgGxDgJsnf749wFIu8&redir_esc=y#v=onepage&q=fazenda%20interdisciplinaridade&f=false). Acesso em 10/04/2024. p.18

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, L. *et.al*. Influência dos Incentivos à Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de São João Del Rei. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n.1, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/tpa/article/view/20481>. Acesso em jun 2023.

FOLLARI, Roberto. apud CARLOS, Jairo Gonçalves; ZIMMERMANN, Erika. Conceito de Interdisciplinaridade: longe de um consenso. In: **Encontro nacional de pesquisa em educação em ciências**, 5, 2005, Bauru. Atas ... Roberto Nardi e Oto Borges (Org.). Bauru: ABRAPEC, 2006. Disponível em [www.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc](http://www.nutes.ufrj.br/abrapec/venpec/conteudo/artigos/1/doc/p294.doc). Acesso em: 10/04/2024.

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

FONSECA. João Eduardo do Nascimento. **A História dos (as) TAEs nas Universidades Públicas**. Rio de Janeiro, 2020. [Informação verbal]. Site NUBEA/UFRJ. Disponível em: <<https://youtu.be/dT5wQNom4DU>>. Acesso em: 09 set.2023.

FREIRE, Leticia de Luna. **Próximo do saber, longe do progresso: história e morfologia social de um assentamento urbano no campus universitário da Ilha do Fundão RJ**. Niterói: UFF/ICHF/PPGA, 2010, 314p. Tese de Doutorado em Antropologia – Universidade Federal Fluminense, ICHF, PPGA.

FREIRE, Paulo. **A Importância do Ato de Ler: em três artigos que se completam**. 42a ed.São Paulo: Cortez, 2001.

FREIRE, Paulo. **A mensagem de Paulo Freire: textos de Paulo Freire selecionados pelo INODEP**. São Paulo: Nova Crítica, 1977.

FREIRE, Paulo. **Educação e Mudança**. 9a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1983.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GERHARDT, T. & SILVEIRA, D, (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

LIMA, T. & HELAL, D. Entre meritocracia e o Capital Social: Refletindo sobre as Trajetórias de Carreira dos Técnicos-Administrativos de uma Universidade Federal. **Revista Gestão Pública, Práticas e Desafios**, n.1, vol. IX, abril 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/TjzbTBgkkxDLcyJDcZ4Gvfr/>. Acesso em jul 2023.

MAGALHÃES, E. M. *et al.* A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição\*. **Revista De Administração Pública**, 44(1), 55 a 86, 2006. Disponível em <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6917>. Acesso em 23/01/2024.

MARCELINO, I. C. A. **O programa de apoio à qualificação da Universidade Federal de Juiz de Fora na perspectiva do modelo de gestão por competências**. 2018. 173 f. Dissertação Mestrado em Gestão e Avaliação em Educação Pública – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/8628>.

MARCONI, Nelson. **Diagnóstico do sistema de serviço civil do governo federal no Brasil**. VIII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de La Administración Pública, 28-31 oct. 2003, Panamá. Disponível em: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047409.pdf>. Acesso em: 23/01/24.

MELLO, Paula. **Interdisciplinaridade na pós-graduação: estudo de seu impacto na produção de teses e dissertações do Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. 2017. Tese de Doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação História das Ciências, das Técnicas e Epistemologia da UFRJ. Disponível em : [https://www.hcte.ufrj.br/teses\\_doutorado.htm](https://www.hcte.ufrj.br/teses_doutorado.htm). Acesso em 20/01/2023.

MORAIS, Dr. Francisco de. **Estudantes Brasileiros na Universidade de Coimbra**. In: Anais da Biblioteca Nacional, vol. LXII, 1940:137-335.

MOTOYAMA, Shozo. **História da Ciência no Brasil**. Apontamentos para uma Análise Crítica. In: Quipu, vol.5, num.2, 1988: 167-189.

NASCIMENTO, P. M. **Políticas públicas educacionais no desenvolvimento profissional do técnico-administrativo em educação: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais Campus São João Evangelista**. 2017. 123 f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2017. Disponível em: <http://acervo.ufvjm.edu.br/jspui/handle/1/1573>.

OLIVEIRA, Antonio José Barbosa de (2007). **Das ilhas à cidade: a materialização da Cidade Universitária da Universidade do Brasil (1945-1950)**. In: OLIVEIRA, Antônio José Barbosa de (org.). A Universidade e os múltiplos olhares de si mesma. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Fórum de Ciência e Cultura, Sistema de Bibliotecas e Informação, pp.109-136.

OLIVEIRA, Antonio José Barbosa de. - **A UNIVERSIDADE INVISÍVEL: a longa trajetória para a escolha do local a ser construída a cidade universitária da Universidade do Brasil (1935-1945)** 1 (SiBI/Sistema de Bibliotecas e Informação - UFRJ)

PEREIRA, Carla. **A Gestão de Pessoal como estratégia de desenvolvimento e valorização dos Técnico-Administrativos em Educação da UFRJ**. 2021. Dissertação. (Mestrado em Tecnologia para o Desenvolvimento Social). Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/21287>. Acesso em abril 2023.

PINHEIRO, F. T. R. **A política de capacitação e qualificação dos técnico-administrativos em educação (TAES) da Universidade Federal do Pampa**. 2018. 127 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Pampa, São Borja, 2018. Disponível em: <http://dspace.unipampa.edu.br:8080/jspui/handle/riu/3744>.

QUEIROZ, G. B. de. **Avaliação da política nacional de desenvolvimento de pessoal na Universidade Federal do Ceará com foco nos servidores técnico-administrativos em educação**. 2020. 166 f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) – Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/58608>.

REIS, G. & PAIXÃO, M. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Revista Educar Mais**, [S. l.], v. 6, p. 199–208, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2611>. Acesso em: 24 ago. 2023.

DE REZENDE, Renato. **Concurso público: avanços e retrocessos. Constituição de 1988**, 268-328. Disponível em [file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12-RenatoRezende%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12-RenatoRezende%20(6).pdf) Acesso 19/05/2024.

SANTOS, O. de S. **As políticas públicas na área de gestão de pessoas da Universidade Federal do Tocantins: o aproveitamento coerente dos conhecimentos dos servidores técnico-administrativos com qualificação “stricto sensu”**. 2018. 119 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/1085/1/Oldiley%20de%20Sousa%20Santos%20-%20Disserta%20c3%a7%20c3%a3o.pdf>. Acesso em: 17 set. 2022.

SCHMIDT, C.; GABE P.; CZARNESKI, F. Incentivo à qualificação dos servidores Técnico-Administrativos: do ponto de vista legal à prática de uma IFES. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, v.5, n.2, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/45663>. Acesso em: abril 2023.

SCHMITZ JR., S. **O impacto de políticas de gestão de pessoas no perfil profissional dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2015. 121 f. Dissertação (Mestrado) Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração – Universidade Federal de Santa



Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em:  
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/135677>.

SCHMITZ JUNIOR, S.; OLIVEIRA, C. M. D.; MELO, P. A. D.; MELLO, S. P. T. D. Dez anos de Políticas Públicas de Gestão de Pessoas para as IFES: Os impactos para os técnico-administrativos em educação. **XVI Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, p. 18, 25 nov. 2016.

SCHWARTZMAN, S. **Formação da Comunidade Científica no Brasil**. São Paulo: Ed. Nacional; Rio de Janeiro: Financiadora de estudos e Projetos, 1979.

SILVA, Maria Beatriz Nizza da Silva. **Cultura e Sociedade no Rio de Janeiro (1808-1821)**. São Paulo: Ed. Nacional, Rio de Janeiro, 1979.

SODRÉ, Nelson Werneck. **Síntese de História da Cultura Brasileira**. 5 ed.. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

STEPAN, Nancy. **Gênese e Evolução da Ciência Brasileira**. Rio de Janeiro: Artenova/Fundação Oswaldo Cruz, 1976.

SOUZA, I. & ANTUNES, T. Plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições federais de ensino superior. **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária. Desafios da Gestão Universitária no século XXI**. Mar Del Plata – Argentina. Dez de 2018.

Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/135937>. Acesso em: 11/01/2024.

SOUZA, I. M. & KOBIYAMA, A. R. C. E. Políticas de gestão de pessoas para as Universidades Federais. In: **X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria em América Del Sur**. Mar Del Plata, 2010

TRUTA, A. Incentivo à qualificação: Impactos na Gestão de Pessoal. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, ano 4, v.4, n2, Jul-dez 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/article/view/36386/>. Acesso em: 23 out 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Portaria PR4/UFRJ Nº 991, DE 17 DE OUTUBRO DE 2024. Pró-Reitoria de Pessoal. **Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho dos TAEs da UFRJ – PRODIM**. Disponível em: Acesso em

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia. **Dissertações e teses defendidas no HCTE**. Rio de Janeiro: UFRJ. Disponível em: [http://www.hcte.ufrj.br/index.html?arq=dissertacoes\\_teses.htm&flag=expand](http://www.hcte.ufrj.br/index.html?arq=dissertacoes_teses.htm&flag=expand) . Acesso em: 22 e 28 nov. e 3 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia. PPG em HCTE**. Rio de Janeiro: UFRJ. Disponível em:

<http://www.hcte.ufrj.br/index.html?arq=cursos.htm&flag=expand>. Acesso em: 22 e 28 nov. e em 3 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Programa de Pós-Graduação em História das Ciências e das Técnicas e Epistemologia. Histórico dos Congressos Scientiarum Historia.** Disponível em:

<http://www.hcte.ufrj.br/index.html?arq=scientiarum.htm&flag=expand> . Acesso em: 3 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Pró-Reitoria de Pessoal.** Site PR4/UFRJ. Disponível em: <<https://pessoal.ufrj.br/>>. Acesso em: 10 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Pró-Reitoria de Pessoal.** Site PR4/UFRJ. DIAC. Disponível em: <<https://diac.pr4.ufrj.br/index.php/quem-somos>>. Acesso em: 13 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Pró-Reitoria de Pessoal. Site PR4/UFRJ. Programa de Avaliação de Desempenho.** Disponível em: <[http://pessoal.ufrj.br/images/Programa\\_de\\_Avaliacao\\_de\\_Desempenho\\_Abril-2019.pdf](http://pessoal.ufrj.br/images/Programa_de_Avaliacao_de_Desempenho_Abril-2019.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Pró-Reitoria de Pessoal.** Site PR4/UFRJ. SINTAE. Disponível em: <<https://pessoal.ufrj.br/index.php/sintae>>. Acesso em: 12 maio 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Pró-Reitoria de Pós-graduação e Pesquisa.** Site PR2/UFRJ. Ofício no 23079.0076/2020 de 09 mar. 2020 que trata da suspensão do PQI/UFRJ para a posterior elaboração de outro Edital. Disponível em:

<<http://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/Oficio230790076PQIMar20.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Revista PGPU - UFRJ.** Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu/about/editorialPolicies#focusAndScope>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Sistemas de bibliotecas e informação. Site SIBI/UFRJ.** Divisão de Memória Institucional. Disponível em: <<http://memoria.sibi.ufrj.br/>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Sistemas de bibliotecas e informação.** Site SIBI/UFRJ. Divisão de Memória Institucional. Disponível em: <<http://objdig.ufrj.br/01/consuni/699609.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Sistemas de bibliotecas e informação.** Site SIBI/UFRJ. Divisão de Memória Institucional. Disponível em: <<http://memoria.sibi.ufrj.br/index.php/14-discursos/46-presidente-getulio-vargas>>. Acesso em: 21 dez. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Site UFRJ, 2020. Disponível em:<Home - 100 anos UFRJ>. Acesso em: 10 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Site UFRJ. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível em: <<https://pdi.ufrj.br/>>. Acesso em: 15 jun.2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Site UFRJ. **Plano de Integridade** UFRJ. Disponível em: <[http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/\\_ouvidoria/documentos/Plano-de-Integridade---UFRJ-.pdf](http://www.ouvidoria.ufrj.br/images/_ouvidoria/documentos/Plano-de-Integridade---UFRJ-.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Site UFRJ. **Regimento Geral**. Disponível em: <[https://consuni.ufrj.br/images/Legislacao/Regimento\\_Geral\\_atualizado\\_25-01-2021.pdf](https://consuni.ufrj.br/images/Legislacao/Regimento_Geral_atualizado_25-01-2021.pdf)>. Acesso em: 03 jun. 2023.

VALENTE, Vera. A Vila Residencial da UFRJ: visões de uma trama social. Seminário Memória, documentação e pesquisa: universidade e os múltiplos olhares de si mesma (2007: Rio de Janeiro). Organizado por Antônio José Barbosa de Oliveira. – Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Fórum de Ciência e Cultura, Sistema de Bibliotecas e Informação, 2007. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/141/1/memoria.pdf>. Acesso: 24/04/2024.

VEIGA, José Eli da. **Como elaborar seu Projeto de Pesquisa**. Draft, agosto de 1996, UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, Programa de Pós-Graduação em Ciência Ambiental. Disponível em: < <http://prpg.usp.br/> >. Acesso em: julho, 2013.

Seminário Memória, documentação e pesquisa: universidade e os múltiplos olhares de si mesma (2007: Rio de Janeiro) Trabalhos apresentados no **Seminário Memória, documentação e pesquisa: universidade e os múltiplos olhares de si mesma**, 3 e 4 de abril de 2007 / organizado por Antônio José Barbosa de Oliveira. – Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Fórum de Ciência e Cultura, Sistema de Bibliotecas e Informação, 2007.

## APÊNDICE A – CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO DA PESQUISA

Caro servidor TAE/mestre e/ou doutor pelo HCTE:

Convido você a participar da pesquisa para a tese conduzida por mim, Rosana Alcantara Barroso, doutoranda do HCTE, sob orientação do Professor Doutor Rundsthen Vasques de Nader. É bem rápido e você estará contribuindo para um trabalho que tem o propósito de dar visibilidade a categoria dos Técnico-Administrativos em Educação.

Solicito, portanto, a participação do (a) senhor (a) no sentido de responder às questões disponíveis no *Google forms*, acessando o *link* [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe\\_er8it3iL7MuI\\_YGuw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe_er8it3iL7MuI_YGuw/viewform), bem como assinar a autorização abaixo para que estas sejam registradas eletrônica e manualmente.

Seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a.

O objetivo deste questionário é a coleta de dados e informações que possam auxiliar na compreensão de alguns aspectos que permeiam a formação *stricto sensu* dos servidores técnico-administrativos em educação (TAES) da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Sua participação é voluntária, não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento.

Obrigada por ler estas informações. Estou à sua disposição para esclarecimentos.

Também faz parte da pesquisa o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido que segue anexo. Peço que o devolva assinado à pesquisadora através do email [zanabarroso49@gmail.com](mailto:zanabarroso49@gmail.com). Sem esta assinatura no registro não poderei usar os dados.

A assinatura do registro pode ser feita utilizando a assinatura digital do [GOV.BR](https://gov.br)

Desde já agradeço pela contribuição!

Rosana Alcantara Barroso - Doutoranda do HCTE/UFRJ.

**APÊNDICE B**  
**REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Concordo em participar da pesquisa acima e confirmo que li e entendi as informações sobre o estudo acima tendo a oportunidade de fazer perguntas. Entendi que a minha participação é voluntária e que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados, e que as informações coletadas a partir deste instrumento serão tratadas de forma sigilosa, utilizadas apenas para fins de pesquisa.

Nome do participante:

Assinatura do participante:

Data:

**APÊNDICE B – REPRODUÇÃO DAS PERGUNTAS DISPONIBILIZADAS  
PELO GOOGLE FORMS<sup>158</sup>**

- 1) Em que ano você entrou para a UFRJ como TAE?
- 2) Qual é o seu cargo na UFRJ?
- 3) Em algum momento da carreira você esteve atuando em desvio de função?  
Sim ( )  
Não ( )
- 4) Qual é a sua escolaridade?  
Mestrado ( )  
Doutorado ( )  
pós-doutorado ( )
- 5) Em que ano você entrou no PPGHCTE?
- 6) Porque você escolheu o PPGHTE para realizar seu mestrado/doutorado/pós-doutorado?
- 7) Participou de outro processo seletivo para ingressar em programa de pós-graduação da UFRJ ou de outra instituição?  
Sim ( )  
Não ( )
- 8) Se respondeu "sim" na questão anterior, qual/quais?
- 9) Sua pesquisa (dissertação/tese) tem conexão com as atividades que você desenvolve ou desenvolveu na UFRJ? verde  
Sim ( )  
Não ( )
- 10) Qual foi a sua motivação para realizar formação formal além da exigido para o seu cargo?  
Acréscimo no vencimento( )  
Crescimento profissional( )  
As duas alternativas anteriores( )

---

<sup>158</sup> Disponível em:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe\\_er8it3iL7MuI\\_YG\\_uw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfGQInFfqT4zWP02UfveS0w9Ok5qFe_er8it3iL7MuI_YG_uw/viewform)

11) Com a sua formação *stricto sensu* no HCTE ocorreu movimentação de Setor, Departamento ou Unidade, no âmbito da UFRJ ?

Sim ( )

Não ( )

12) Com a sua formação *stricto sensu* no HCTE, ocorreu mudança de Instituição?

Sim ( )

Não ( )

13) Você tem intenção de usar, ou usou, seus conhecimentos adquiridos no mestrado ou doutorado para fazer outro concurso ?

Sim ( )

Não ( )

14) Você teve horário especial, licença ou afastamento para realizar seu doutorado ou mestrado?

Sim ( )

Não ( )

15) Você se sentiu motivado pela sua chefia a participar da formação *stricto sensu*?

Sim ( )

Não ( )

16) A sua expectativa quanto a sua formação *stricto sensu* foi atendida?

Sim ( )

Não ( )

17) Após a conclusão do curso *stricto sensu*, você realizou alguma publicação?

Sim ( )

Não ( )

18) Se respondeu "sim" na questão anterior, quantas?

19) Gostaria de complementar com algo que esta pesquisa não abordou, e julga importante?