



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO
CAMPUS MESQUITA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

JANAINA DA SILVA NOGUEIRA

**A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO À POBREZA: A
PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA
EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS**

Mesquita/RJ

2021

JANAINA DA SILVA NOGUEIRA

**A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO À POBREZA: A
PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA
EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Mesquita do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Dr^a. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento

Mesquita/RJ

2021

N778f

Nogueira, Janaina da Silva.

A formação no trabalho e o enfrentamento à pobreza: a participação dos técnicos administrativos em educação na efetivação da lei de cotas. Rio de Janeiro: Mesquita, 2021.

133 p. il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós- Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2021.

Profª Drª. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento

1. Universidade - Trabalho. 2. Trabalho – Divisão Social. 3. Cotas - Lei. 4. Educação – Técnicos administrativos. I. Nogueira, Janaina da Silva. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

DISS./ IFRJ/CMesq ProfEPT/PG

Acervo Campus Mesquita Ficha
catalográfica elaborada por
Marcos F. de Araujo.
CRB₇ / 3600.

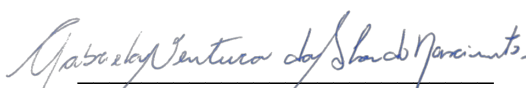
JANAINA DA SILVA NOGUEIRA

**A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO À POBREZA: A
PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA
EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 10 de dezembro de 2021.

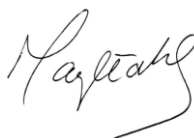
COMISSÃO EXAMINADORA



Prof^ª. Dr^ª. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ

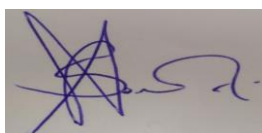
Orientadora



Prof^ª. Dr^ª. Maylta Brandão dos Anjos

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ

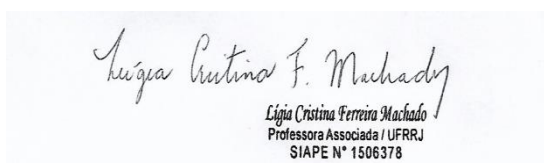
Membro Interno ao ProfEPT/IFRJ



Dr.º Adilson Pereira Santos

Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP

Membro externo ao IFRJ e ao ProfEPT



Lígia Cristina Ferreira Machado
Professora Associada / UFRRJ
SIAPE N.º 1506378

Prof.ª. Dr.ª. Lígia Cristina Ferreira Machado

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ

Membro externo suplente ao IFRJ e ao ProfEPT

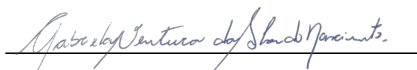
JANAINA DA SILVA NOGUEIRA

**CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
PARA FORMAÇÃO DE AVALIADORES DE RENDA
A PERSPECTIVA SÓCIO-HISTÓRICA E OS ASPECTOS LEGAIS E PRÁTICOS DA
LEI 12.711/2012 - LEI DE COTAS**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, campus Mesquita, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 10 de dezembro de 2021.

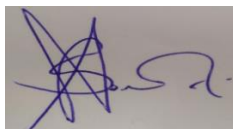
COMISSÃO EXAMINADORA



Prof^ª. Dr^ª. Gabriela Ventura da Silva do Nascimento
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ
Orientadora



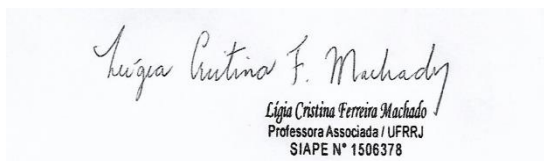
Prof^ª. Dr^ª. Maylta Brandão dos Anjos
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ
Membro Interno ao ProfEPT/IFRJ



Dr.º Adilson Pereira Santos

Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP

Membro externo ao IFRJ e ao ProfEPT



Prof.ª Dr.ª Lúgia Cristina Ferreira Machado

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ

Membro externo suplente ao IFRJ e ao ProfEPT

A mestranda e colega da turma 2019 do ProfEPT/IFRJ/Mesquita *Dávila Daudt Veras de Araújo*, cuja vida fora ceifada pelo Covid 19 em abril deste árduo ano, e a todos aqueles que perderam seus amados entes ao longo da duradoura e devastadora crise sanitária pela qual passamos ainda hoje.

AGRADECIMENTOS

Inicio meus agradecimentos pelo âmbito institucional e pela anuência do magnífico Reitor, à época, que autorizou a realização desta pesquisa sem qualquer ressalva ou questionamento.

Ainda na esfera institucional, agradeço aos meus chefes diretos e indiretos por possibilitarem que eu me dedicasse a este estudo, reconhecendo que a realização de uma pesquisa deste alcance ultrapassa interesses pessoais.

Agradeço aos colegas de trabalho, principalmente àqueles lotados na Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD/UFRRJ que, durante esses dois anos, se dividiram para a realização das tarefas laborativas das quais não pude, por conta das atividades da pesquisa e acadêmicas, realizar.

Sou imensamente agradecida à Prof^a Dr^a Gabriela Ventura da Silva pela orientação e sobretudo por possibilitar, nesta pesquisa, apresentar a perspectiva dos técnicos administrativos em educação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro sobre um tema que tem sido para nós a via de participação profissional e política deste segmento universitário dentro e fora da UFRRJ.

Estendo os agradecimentos a todos os professores do programa, vinculados ao IFRJ/Mesquita, e àqueles que conduziram parte da nossa formação no formato à distância, com estes estive em regiões do Brasil até então desconhecidas.

Agradeço a todos os servidores e demais trabalhadores do IFRJ/Mesquita que não pouparam esforços para que pudéssemos realizar nossas atividades acadêmicas. Aproveito para mencionar alguns deles: a equipe da limpeza e conservação, os agentes de vigilância do campus, o pessoal da biblioteca, os servidores lotados na direção de campus e a atenciosa secretária do programa – Tatiana Sigolis Pereira.

Difícil expressar nessas breves linhas o tamanho da minha gratidão em estudar com colegas de uma turma tão unida, comprometida, colaborativa, alegre e festiva. Era perceptível a admiração e a vibração dos alunos pelas pesquisas de todos os colegas. Aprendi muitíssimo com todos eles, inclusive com aqueles que desistiram ou não puderam seguir em frente. Foi um aprendizado para a vida.

Não poderia deixar de mencionar a dedicação do nosso representante – da turma 2019 – William Fernandes Gouveia. E a alegria que senti ao reencontrar, no primeiro dia de aula, a ex-colega de trabalho da UFRRJ e agora mestranda e servidora dedicada do IFRJ – Camila Valentim Bandeira Lisbôa.

Além de ter feito amizades e parcerias que superaram este momento formativo, para não me estender aqui, destaco os colegas Alan Cruz de Souza, Jackson Santos de Oliveira, Juliana de Carvalho Castro e Rudyard Goncalves Coutinho. Dividir aqueles longos dias de quintas-feiras com vocês seguramente me tornou uma pessoa melhor. Eram divertidos cafés, almoços e resenhas após as aulas. Como criança, eu esperava ansiosa por aqueles dias.

Permito-me retornar ao contexto do trabalho para registrar a imensa gratidão àqueles servidores que têm dedicado tempo, energia e todos os esforços em atividades relacionadas à efetividade da política de ações afirmativas na UFRRJ e fora dela. Tenho acompanhado tamanha entrega, renúncias de tempo de folgas, períodos de férias, licenças, afastamentos e datas comemorativas para que a Lei de Cotas na UFRRJ seja efetiva na nossa instituição.

Como descrever e agradecer aos colegas que têm assumido a coordenação das comissões de análise de renda? Trata-se de agentes extremamente cuidadosos. A atenção e o zelo para com essa atividade extrapolam qualquer dimensão laborativa. Nutro a esperança de que um dia toda a comunidade acadêmica da UFRRJ possa conhecer e reconhecer o trabalho realizado por todos vocês.

Registro agradecimento especial àqueles colegas que disponibilizaram tempo para participar desta pesquisa. Não há um convite ou chamamento que tenha sido direcionado a vocês e o grupo não tenha respondido atenciosa e prontamente.

Por fim, agradeço aos meus familiares e amigos que durante esses últimos anos compreenderam a minha falta de tempo, muitas vezes a falta de respostas às mensagens e sobretudo pela ausência em alguns compromissos.

Aqui, também destaco tamanha importância e gratidão àqueles que leram meus escritos, opinaram, indicaram materiais e leituras complementares, corrigiram e ajudaram na formatação deste trabalho. Sem vocês, teria sido infinitamente mais difícil.

A todos vocês, minha profunda gratidão!

Não se pode enfrentar a pobreza sem o pobre.

(Pedro Demo, 2012)

RESUMO

Esta pesquisa, desenvolvida no Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFRJ/Mesquita), destinou-se a realizar uma análise, sob o prisma das mudanças no mundo do trabalho, como ocorre a participação dos técnicos administrativos em educação na implementação da Lei 12.711/12, no recorte que envolve a etapa de homologação das vagas reservadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica no contexto da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Está inserida no eixo da formação no trabalho, ao considerar o trabalho no âmbito universitário, a divisão social do trabalho e o trabalho como princípio educativo, vislumbrando o caráter formativo e emancipador desta atividade, possibilitando aos agentes envolvidos atuarem como efetivadores de políticas públicas. Trata-se de um estudo de caráter exploratório, de abordagem qualitativa, que utilizou análise documental, questionário misto e grupos focais como técnicas e instrumentos de geração de dados, bem como aplicou a análise de conteúdo temática e a análise de livre interpretação, visando examinar os dados obtidos, relacionando-os ao problema de pesquisa no local investigado. Além disso, propôs uma intervenção prática, por meio de um produto educacional, elaborado como proposta de um curso de qualificação profissional, no contexto do trabalho, abrangendo aspectos históricos, legais e práticos que permeiam a atividade de análise de renda, com objetivo de incentivar outros servidores da categoria a enfrentar a pobreza nas instituições nas quais trabalham, fundamentada pela teoria, aliada à prática, para que assim possam contribuir para o enfrentamento à pobreza em duas dimensões: a desigualdade material dos estudantes atendidos quando do ingresso nestas instituições e a invisibilidade que permeia a atuação de servidores do segmento administrativo nas instituições federais de ensino. O estudo revelou a existência deliberada de hierarquias entre os segmentos de trabalhadores estáveis no âmbito da UFRRJ, sobretudo promovida pela divisão social do trabalho e instituída pela representação das categorias nos conselhos universitários, nos colegiados e na formação da administração central, prática que pode comprometer a implementação e a efetividade de políticas públicas. Evidenciou ainda que os servidores envolvidos na implementação da Lei de Cotas percebem tal hierarquização, contudo não abrem mão de atuarem em prol das ações afirmativas que visam democratizar o acesso à educação superior.

Complementar o resumo com informações sobre a avaliação do curso e as contribuições do PE para as questões evidenciadas na pesquisa.

Palavras-Chave: Trabalho e educação. Trabalho universitário. Divisão social do trabalho. Lei de Cotas. Técnicos administrativos em educação.

ABSTRACT

This research, developed in the Professional Master's Degree Program in Professional and Technological Education (ProfEPT/IFRJ/Mesquita), was designed to analyze, from the perspective of changes in the work-world-system, how the participation of administrative technicians in education occurs in the implementation of Law 12.711/12, in the cut involving the stage of approval of vacancies reserved for students in situations of socioeconomic vulnerability in the context of the Federal Rural University of Rio de Janeiro - UFRRJ. It locates in the on-the-job training field, since it considers the educational principle of work and the integral human formation, as well as it assesses the possibility of social development of subjects as agents of effective execution of inclusive social policies. Is a research proposition with an exploratory character and qualitative approach, and it is going to use focal groups, mixed questionnaire, and documental analysis as techniques and data generating instruments, focusing to examine the data obtained, relating them to the research problem in the investigated place based on the assumptions of the Historical-Dialectical Materialism. Includes, not only, a theoretical and practical intervention, by means of an educational product, elaborated as a professional training course draft, embracing historical, legal, and practical aspects related to the process of socioeconomic verification, aiming to encourage other workers to deal with poverty inside the institutions they work on, allying practice and theory so they can contribute against poverty from two dimensions: material inequality of assisted students when accessing the institution; and the invisibility that pervades administrative-sector workers at federal educational institutes. The educational product was elaborated with the research subjects, evaluated in the first instance by experts and validated, been considered able to apply, in the second hand, by the members of the research defence board and the EP evaluation and validation board. The study has revealed the deliberated existence of hierarchies between stable segments of workers inside UFRRJ, especially promoted by the social-work standardization institutionalized by the representation over categories on university body counsel, in the collegiate bodies, and when forming the administrative representative center. Those acts can jeopardize the effective implementation of inclusive social policies. It has also shown how hierarchy standards are faced by those evolved at the effective implementation of the Quota Act, however, they don't give up on the service, aiming more open democrat policy When it comes to accessing universities.

Keywords: Work and education. University work-on. Social division of labor. Quota Act. Technical administrative education employees.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- IMAGEM 01 - Indicadores Sociais de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil

Figura 2- IMAGEM 02 - Demonstrativo de Distribuição de Vagas Reservadas por modalidade de acordo com a Lei 12.711/2002 alterada pela Lei 13.409/2016

Figura 3- QUADRO 01 - Quadro de Correlação Metodológica

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAs - ações afirmativas

ALI - Análise de Livre Interpretação

Andifes - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

BIRD - Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento

CAAE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CadÚnico - Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CEP-IFRJ - Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

CEPE/UFRRJ - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CPV - Comissão Permanente de Vestibular

CRAS - Centro de Referência de Assistência Social

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

EPT - Educação Profissional e Tecnológica

Esamv - Escola Superior de Agricultura e de Medicina Veterinária

Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

FIES - Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior

GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFEs - Instituições Federais de Educação Superior

IFETs - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

IFRJ - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MEC - Ministério da Educação

MSN - Movimento Social Negro

ONU - Organização das Nações Unidas

PAA - políticas de ações afirmativas

PAC - Plano Anual de Capacitação dos Servidores

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

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PDP - Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PE - Produto educacional

PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica

PIBID - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
PNAES - Programa Nacional de Assistência Estudantil
PNE - Plano Nacional de Educação
ProfEPT - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
PROGRAD - Pró-Reitoria de Graduação
Prouni - Programa Universidade para Todos
REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SISU - Sistema de Seleção Unificada
TAEs - técnicos administrativos em educação
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFES - Universidade Federal do Espírito Santo
UFJF - Universidade Federal de Juiz de Fora
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais
UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto
UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFV - Universidade Federal de Viçosa

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICES

Apêndice A - Produto Educacional

Apêndice B - Instrumento de Coleta de Dados - Questionário Misto

Apêndice C - Instrumento de Dados - Roteiro do Grupo Focal - 1º encontro

Apêndice D - Instrumento de Dados - Roteiro do Grupo Focal - 2º encontro

Apêndice E - Coleta e Organização dos Dados

Apêndice F - Relatório - Análise da Pesquisa Documental

Apêndice G - Relatório - Análise do Questionário Semiestruturado

Apêndice H - Síntese dos Procedimentos da Análise de Conteúdo Temática Realizada

Apêndice I - Relatório - Análise dos Grupos Focais

Apêndice J - Quadro de Organização de Categorização dos Dados Coletados - 1º encontro

Apêndice K - Quadro de Organização de Categorização dos Dados Coletados - 2º encontro

Apêndice L - Instrumento de Dados - Roteiro do Grupo Focal - Avaliação do Produto Educacional

ANEXOS

Anexo A - Parecer Consubstanciado do CEP

Anexo B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Anexo C - Termo de Anuência Institucional

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 INTRODUÇÃO.....	20
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	22
2.1 A INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA – ELEMENTOS FUNDANTES E CIRCUNDANTES	22
2.2 O CONTEXTO PRECEDENTE À PROMULGAÇÃO DA LEI 12.711/12 – LEI DE COTAS	26
2.2.1 O CONTEXTO DA PROMULGAÇÃO DA LEI 12.711/12 - LEI DE COTAS.....	29
2.2.2 A PROMULGAÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.711/12 – LEI DE COTAS NA UFRRJ.....	32
2.3 A UNIVERSIDADE SITIADA ENTRE O TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO	38
3 METODOLOGIA.....	44
3.1 DO PERCURSO METODOLÓGICO.....	44
3.2 DOS PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	45
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	47
4.1. GRUPO FOCAL: A VOZ DOS TÉCNICOS DA UFRRJ	48
4.2 OS TAEs NA GESTÃO ACADÊMICA DA UFRRJ: SUBALTERNIDADE E RESISTÊNCIA.....	49
4.3 ANÁLISE DE RENDA NA UFRRJ: DO TRABALHO ALIENADO À ATUAÇÃO EDUCATIVA NO TRABALHO.....	56
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	68
APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL	73
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO MISTO	77
APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL -1º ENCONTRO	81
APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL - 2º ENCONTRO	83
APÊNDICE E – SÍNTESE DA COLETA E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS.....	85
APÊNDICE F – RELATÓRIO DE ANÁLISE DA PESQUISA DOCUMENTAL.....	88
APÊNDICE G – RELATÓRIO DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO SEMIESTRUTURADO	90
APÊNDICE H – SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO TEMÁTICA REALIZADA.....	96
APÊNDICE I – RELATÓRIO DE ANÁLISE DOS GRUPOS FOCAIS.....	97
APÊNDICE J – QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS – GRUPO FOCAL - 1º ENCONTRO	106

APÊNDICE K – QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS - GRUPO FOCAL – 2º ENCONTRO	114
APÊNDICE L – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL -AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	120
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	122
ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE.....	126
ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL	127

APRESENTAÇÃO

O presente relatório de pesquisa, em formato de artigo-dissertação, reúne a produção acadêmica, bem como a elaboração do produto educacional desenvolvido no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT, vinculado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ, campus Mesquita.

O ingresso como estudante e pesquisadora do programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT me oportunizou conhecer cientificamente como se deu o contexto sócio-histórico da Lei 12.711/12 – Lei de Cotas.

Além disso, me possibilitou analisar como a política pública em questão foi implementada e tem sido efetivada na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, oportunizando ainda desenvolver uma proposta formativa que poderá ser adotada e utilizada interna e externamente por colegas de outras instituições.

O produto educacional vinculado a esta pesquisa refere-se a um curso de qualificação profissional destinado a formar servidores para atuarem como avaliadores de análise de renda em cumprimento aos critérios legais e práticos, considerando aspectos históricos e sociais vinculados à Lei 12.711/12.

A investigação está inserida na linha de pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica – EPT, e no macroprojeto 06 - Organização de espaços pedagógicos na EPT.

O eixo abrange projetos relacionados à organização e ao planejamento de espaços pedagógicos, formais e não formais, da pesquisa, do ensino, da extensão e da gestão da EPT, além de ter como meta investigar as relações desses espaços com a EPT e suas interlocuções com o mundo do trabalho e os movimentos sociais.

A pesquisa integra o eixo da Formação no Trabalho e transversalmente, aborda conceitos das Bases da Educação Profissional e Tecnológica, da Educação e Trabalho, do Trabalho Universitário, de Políticas Públicas, de Ações Afirmativas e da Gestão Universitária.

O estudo vinculado a este relatório se propôs analisar como ocorreu a participação dos técnicos administrativos em educação na implementação da Lei de Cotas na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Como pesquisadora principal, o estudo contou com uma servidora técnica administrativa em educação, lotada na Pró-Reitoria de Graduação da UFRRJ, apresentando nesta investigação, a perspectiva da categoria dos servidores técnicos-administrativos.

Para análise do objeto investigado, a pesquisadora realizou uma escuta sensível de trabalhadores do segmento técnico participantes da fase de implementação e efetivação da Lei de

Cotas no contexto investigado, além de recorrer a comparações de investigações realizadas no mesmo âmbito institucional e fora dele.

De acordo com Siss e Pace (2015), a atual Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ foi criada em 1910, originalmente pertencente a estrutura do Ministério da Agricultura, cuja origem está vinculada à Escola Superior de Agricultura e de Medicina Veterinária (Esamv).

Ambas as escolas foram reconhecidas como estabelecimentos-padrão para o ensino agrônômico, atraindo um perfil de alunado constituído, majoritariamente, por descendentes de dirigentes do setor agroveterinário de todo o país.

Ao longo de décadas, a instituição passou por diversas sedes e estruturas, recebendo vários nomes, até que em 1966 passou a ser considerada uma autarquia, organizando-se de forma flexível, com objetivo de acompanhar os ecos das reformas universitárias que se iniciavam no país, tendo como marco a Reforma Universitária de 1968.

Em 1970, com a aprovação do seu estatuto, a UFRRJ ampliou as áreas de ensino, pesquisa e extensão, criando em 1976 os seus primeiros cursos de licenciatura.

Ao final dos anos 2000, a universidade aderiu ao programa de expansão universitária institucionalizado pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, de acordo com seção História da UFRRJ¹, fase que transformaria a sua história.

O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído em 2007 (Decreto nº 6.096), representou um divisor de águas na história da Rural. Novos cursos foram criados durante o processo: em 2009, Belas Artes, Ciências Sociais, Direito e Letras; em 2010, Comunicação Social/Jornalismo, Engenharia de Materiais, Farmácia, Psicologia e Relações Internacionais. Também foram inaugurados dois novos câmpus: Nova Iguaçu e Três Rios. Os novos cursos e câmpus modificaram o perfil da Universidade, historicamente ligada aos cursos de agrárias, exatas e biológicas. A criação de novas graduações foi planejada para atender as demandas dos municípios onde a Rural está sediada, notadamente na região da Baixada Fluminense. (UFRRJ: 2020)

Importante destacar que a mudança de perfil, mencionado no histórico sobre instituição, acima citado, comprometido com o crescimento e a diversificação de áreas de conhecimento, por meio da expansão universitária, exigiria dos membros da comunidade acadêmica, sobretudo de nós, trabalhadores e dos dirigentes, uma reorganização nas estruturas administrativas e acadêmicas sem precedentes.

¹ História da UFRRJ disponível em <https://institucional.ufrrj.br/ccs/historia-da-ufrrj/> Acesso em 05 de set. de 2021

Vale destacar que dois dos maiores campi da universidade estão localizados em municípios da Baixada Fluminense, território marcado por significativas desigualdades sociais e realidades contrastantes, características que não poderíamos desconsiderar quando analisamos a expansão universitária.

Ao final de 2012, o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro aprovou, para o primeiro ano de implementação da Lei 12.711/12, a oferta do percentual total estabelecido, embora fosse facultada a implementação gradual nos primeiros quatro anos de promulgação da lei.

Como consequência, estabeleceu-se o desafio aos gestores e servidores de como se organizariam os procedimentos legais e sociais para implementação da política pública, diante da estrutura organizacional da época.

Destaco, naquele momento, o reduzido e não especializado quadro de servidores técnicos-administrativos efetivos lotados na Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD, pró-reitoria responsável pela efetivação da referida lei.

A Lei 12.711/12, modificada pela Lei 13.409/16, reserva nas instituições federais de ensino, 50% de todas as vagas oferecidas em processos seletivos, de todos os cursos e de todos os turnos, a estudantes egressos do ensino público.

Abrange praticamente todos os níveis de ensino (educação infantil, ensino fundamental, médio, médio integrado e superior), não se restringindo ao ensino superior.

Estabelece, ainda, que 50% das vagas reservadas são destinadas a estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*.

Desta forma, 25% de todas as vagas oferecidas nas instituições de ensino federal são destinadas a estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, ou seja, aqueles com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*.

Além de reservar vagas aos estudantes egressos de escolas públicas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, a lei se destina aos egressos do ensino público autodeclarados pretos, pardos ou indígenas e ainda àqueles estudantes com deficiência (s).

Santos (2012), analisa que a implementação do sistema de reserva de vagas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em 2003, instituição pioneira em política de ações afirmativas com reserva de vagas a estudantes, provocou as instâncias administrativas na reorganização de estruturas que envolviam procedimentos desde o vestibular aos setores acadêmicos.

O autor acrescenta que ocorreram vários debates e eventos, envolvendo a participação da Comunidade Acadêmica da UERJ, contando com representantes de movimentos sociais e

estudantis, do governo estadual, entre outros segmentos universitários, com o objetivo de organizar apoios acadêmico e de cunho financeiro para acolher os estudantes destinatários das ações afirmativas aprovadas na respectiva instituição.

Porém, na esfera das instituições federais de ensino, talvez pela dimensão das instituições, pela diversidade de modalidades de ensino, por questões geográficas e principalmente pela autonomia acadêmica e administrativa de cada uma delas, não se registrou tal mobilização de forma sistêmica, como a movimentação ocorrida na UERJ.

A falta de expertise e de corpo técnico especializado para a avaliação do critério socioeconômico foram fatores de preocupação apontados por Santos (2012), autor que já naquela época ocupava cargo de gestor acadêmico na Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP.

O prognóstico do gestor da UFOP se concretizou no contexto da UFRRJ. Em 2013, ano de implementação da Lei de Cotas, a PROGRAD não contava em seu quadro efetivo com nenhum assistente social. E abrigava um quadro enxuto de agentes ocupantes de outros cargos.

Similarmente a outras instituições, a UFRRJ não havia desenvolvido e oferecido formação para que os servidores pudessem compreender e efetivar a política pública de forma estruturada, sistematizada e consciente da transformação social que ela possibilitaria aos destinatários e a sociedade de maneira geral.

Desde que entrei em exercício como servidora técnica da universidade, em agosto de 2014, percebi peculiaridades nas demandas institucionais relativas ao atendimento ao público completamente distintas das demais empresas nas quais já havia atuado, inclusive em outras organizações públicas, onde anteriormente havia trabalhado como funcionária contratada (terceirizada).

Dentre essas especificidades, e talvez a que mais me provoca, refere-se ao paradoxo de como tornar a universidade um espaço democrático, plural e ao mesmo tempo atender às pressões contemporâneas, impostas pelo novo perfil da administração pública, o qual é propenso ao viés gerencial, caracterizado por aspectos economicista, quantitativo, produtivista, competitivo, dinâmico que, na maioria das vezes, desconsidera o contexto socioeconômico das instituições, além de ignorar desigualdades históricas, questões sociais e raciais.

Logo nos primeiros meses, constatei que a educação formal exigida para investidura no cargo que ocupo, secretária executiva, somada às experiências trazidas de outros trabalhos, bem como minha vivência como uma mulher negra e periférica, poderiam contribuir, mas não seriam suficientes para dar conta de tamanha complexidade.

Diferente da iniciativa privada ou da gestão das estatais, nas quais eu já havia atuado,

não existia e não existe, um modelo de gestão estabelecido, o planejamento institucional deve ser revisto e adaptado continuamente.

Também não existiam cursos de qualificação oferecidos aos trabalhadores, ministrados por instituições tradicionalmente qualificadoras ou no âmbito interno da instituição, capazes de resolver questões tão complexas e específicas quanto as que havia me deparado, dentre elas a efetivação da Lei 12.711/12.

A pesquisa de doutorado realizada por Castro (2017) indica que o desconhecimento da função social das universidades, das ações e serviços oferecidos, bem como as políticas públicas por elas implementadas, são resultado da fragmentação das ações laborativas decorrentes das mudanças no mundo do trabalho que não se restringiu à iniciativa privada, tendo atingido a administração pública como um todo.

Como egressa cotista da UERJ, moradora e posteriormente vizinha do Complexo da Maré, uma das maiores, mais desiguais e violentas comunidades do município do Rio de Janeiro, eu não poderia, nem conseguiria lidar com a efetivação da Lei de Cotas como se estivesse diante de mais uma lei que a administração pública teria que dar conta.

Logo de início, outro ponto por mim observado, que estará diretamente vinculado ao delineamento do tema da pesquisa, consiste na falta de articulação e de participação de servidores técnicos-administrativos nas tomadas de decisões relacionadas à gestão universitária na UFRRJ.

Embora sejam estes trabalhadores que direta e majoritariamente estiveram e continuam encarregados das atividades operacionais relacionadas a esta política pública, não houve a participação ou consulta aos mesmos sobre a forma de implementação da lei.

Histórica, legal, institucional e epistemologicamente os servidores técnicos-administrativos da UFRRJ não estão inseridos como representantes de um segmento universitário em uma gestão participativa, embora sejamos, de acordo com dados institucionais, apenas quatro a menos que o número de docentes.²

No contexto universitário, quando muito, temos sido representados e não participado efetivamente das ações e decisões. Contudo, durante esse processo histórico e dialético de constantes mudanças, temos nos negado a renunciar ao nosso papel social, político e profissional como trabalhadores da educação superior.

² De acordo com informações contidas na seção intitulada UFRRJ em Números, disponível em <https://institucional.ufrj.br/ccs/ufrrj-em-numeros/> Acesso em 05 de set. de 2021

A atual formação da Administração Central da UFRRJ conta com a participação de aproximadamente 30% de técnicos administrativos, todavia apenas 12,5% deles ocupam funções inerentes a ações decisórias que envolvem a comunidade como todo, sendo este cenário um pouco mais representativo se comparado à gestão anterior.³

Vale ressaltar que os atuais servidores técnicos que compõem a gestão superior, integraram direta ou indiretamente a gestão anterior, indicando que estes representantes desempenham atividades técnicas e de confiança.

Ademais, a permanência dos mesmos é favorável aos grupos dirigentes que ocupam e têm ocupado o alto escalão, independente do segmento da comunidade acadêmica do qual fazem parte.

Feitas essas observações, passo a delinear a organização da presente pesquisa. O texto está organizado em cinco seções: introdução, referencial teórico, metodologia, análise e interpretação dos dados e considerações finais.

As análises, observações e conclusões empíricas desenvolvidas no decorrer da pesquisa estão redigidas em primeira pessoa, flexionadas no singular ou plural.

1 INTRODUÇÃO

Diante do breve contexto institucional, das motivações acima apresentados, nos propomos a analisar, sob o prisma das mudanças no mundo do trabalho, como ocorre a participação dos técnicos administrativos em educação na implementação da Lei 12.711/12, no recorte que envolve a etapa de homologação das vagas reservadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica no contexto da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ.

O recorte justifica-se pelo percentual de vagas reservadas a estudantes economicamente vulneráveis, cujo índice é equivalente em todas as instituições.

Assim, desenvolvemos a investigação a partir dos seguintes objetivos específicos:

a) analisar como os técnicos administrativos em educação da UFRRJ, que atuaram no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, nos últimos cinco anos, avaliam a participação da categoria no processo;

b) analisar a oferta de formação oferecida para o cumprimento dos critérios estabelecidos pela Lei de Cotas, nos últimos cinco anos, pelas instituições federais de ensino da

Região Sudeste, prevista nos respectivos Plano Anual de Desenvolvimento Institucional;

c) desenvolver uma proposta formativa destinada a técnicos administrativos em educação que considere questões históricas, legais e práticas relativas à avaliação da documentação de renda apresentada por estudantes cuja renda declarada seja igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*.

Neste estudo, estabelecemos o período entre os anos de 2015 a 2019, tempo no qual a pesquisadora desta investigação atuou como membro avaliadora e posteriormente coordenadora das comissões de análise de renda.

Consideramos os pressupostos do Materialismo Histórico-Dialético, com objetivo de não estabelecer hierarquias entre os temas abordados nem entre os sujeitos e o objeto de estudo. O materialismo histórico dialético orienta pesquisadores marxistas cuja abordagem considera que a apreensão da realidade e do fenômeno investigado estão intrinsecamente relacionados aos elementos reais e históricos em dado contexto social, adotando como premissa a indissociabilidade entre objeto e sujeitos investigados.

De acordo com Pires (1997), o método desenvolvido por Marx buscava a interpretação da realidade, revelando as contradições existentes entre os fenômenos investigados que até então vinham sendo desconsideradas pela lógica objetiva que tendia a apresentar a realidade isolada dos elementos históricos.

Conforme a autora, “*o método materialista histórico dialético, é método de interpretação da realidade preocupado com o caráter material (os homens se organizam na sociedade para a produção e reprodução da vida) e o caráter histórico (como eles vêm se organizando através de sua história)*” (PIRES, 1997, p. 86).

A práxis educativa requer um conhecimento amplo da realidade na qual estamos inseridos visando superar o senso comum: “*A atuação profissional na educação coloca a necessidade de conhecer os mais variados elementos que envolvem a prática educativa, a necessidade de compreendê-la da forma mais completa possível*” (PIRES, 1997, p. 85).

Nesta pesquisa, buscamos romper o pensamento comum atrelado ao trabalho desenvolvido por servidores técnicos-administrativos nas instituições federais de ensino, apresentando a possibilidade de que estes agentes possam contribuir para a *práxis* educativa nesses espaços a partir do conhecimento teórico e prático desenvolvido durante as suas atuações laborativas.

Buscamos demonstrar como os servidores técnicos podem contribuir efetivamente com as mudanças sociais atribuídas à efetivação da Lei de Cotas nas instituições federais de ensino e na UFRRJ.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No referencial teórico, nos atemos às características constituintes do ente universitário, observando o seu papel social, inserido no contexto histórico de reivindicações dos movimentos sociais por equidade de oportunidades que resultaram na promulgação da Lei 12.711/12 – Lei de Cotas.

Analisamos as peculiaridades do trabalho no contexto universitário, relacionando-as às mudanças no mundo do trabalho, que impactaram na atuação dos técnicos administrativos em educação a partir da Reforma Administrativa do Estado realizada na década de 90.

Dessa forma, buscamos elementos teóricos para compreender a divisão social do trabalho, as mudanças no mundo do trabalho, o surgimento do trabalho fragmentado e flexível, estabelecendo relação com a administração pública. Bem como, apreender o papel das universidades no contexto atual sob o recorte das ações afirmativas e as características da implementação da Lei de Cotas na UFRRJ.

2.1 A INSTITUIÇÃO UNIVERSITÁRIA - ELEMENTOS FUNDANTES E CIRCUNDANTES

Consideramos que abordar a temática da democratização da educação superior, vinculada à concepção e à efetivação de ações afirmativas no âmbito educacional brasileiro, bem como discutir o trabalho no contexto universitário, nos oportuniza rever os elementos constituintes das universidades públicas brasileiras e observar as pressões e as transformações pelas quais estas estão passando na contemporaneidade.

A universidade pública pode ser considerada um bem público socialmente reconhecido pela produção e transmissão do conhecimento científico e *“enquanto bem público reside em ser a instituição que liga o presente ao médio e longo prazo pelos conhecimentos e pela transformação que produz e pelo espaço público e privilegiado de discussão aberta e crítica que constrói”* (SANTOS, 2005, p.199).

A propósito, para Chauí (2001) a universidade se caracteriza como uma instituição social e como tal reproduz determinadas contradições e sofre pressões internas e externas.

No que tange às influências externas, nacionais ou internacionais, destacamos as duas crises da indústria petrolífera, ocorridas na década de 1970, redimensionando a atuação e a intervenção do Estado, ao provocar impacto no fornecimento de serviços essenciais oferecidos à população; o processo de globalização seguido da adoção do modelo econômico neoliberal cujo viés preconiza a redução da intervenção do Estado, fomentando a livre concorrência e autorregulação do mercado, mitigando ações de cunho social, dentre elas as educativas.

Antunes (2000) aponta que a partir do contexto produzido pela crise estrutural do capital, exacerbada nos anos 1970, constatam-se impactos em níveis globais nos países centrais e nos subordinados, atingindo todos os setores e provocando uma devastação sem igual registro até então.

O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e os programas a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional (ANTUNES, 2000, p.40).

Como resposta à crise, deu-se início a fragmentação da ação do Estado em três dimensões: social, econômica e administrativa. Abrucio (1997) pondera que “*o Estado do bem-estar tinha como objetivo primordial a produção de políticas públicas na área social (educação, saúde, previdência social, habitação, etc), para garantir o suprimento das necessidades básicas da população*” (ABRUCIO, 1997, p. 06).

Nos toca enfatizar que sendo a instituição universitária um ente social e de bem público, independente das suas características e peculiaridades, ela igualmente encontra-se subjugada a vigência do sistema capitalista, às transformações econômicas atuais e, nas últimas décadas, tem sido pressionada tanto a adaptar-se ao modelo econômico corrente quanto a democratizar-se, permitir o acesso e a permanência de grupos sociais historicamente excluídos desse espaço.

Esse novo contexto requer da instituição universitária reformas e adequações que findam por provocar toda a comunidade acadêmica e a sociedade de maneira geral.

A universidade, ao longo do século XX, passou por uma crise relacionada a três eixos: o hegemônico, o de legitimidade e o institucional. Santos (2005) discorre que o conflito hegemônico resulta da dualidade educacional, provocada pela própria universidade, que ora fez-se produtora de um conhecimento humanizado e crítico voltado para a formação das elites, ora produziu um conhecimento mediano e instrumental destinado a formar mão de obra para o mercado.

A crise de legitimidade se concentra no fato de a universidade ter hierarquizado o saber científico, desconsiderando outros saberes, incentivando a restrição de acesso a grupos oriundos das camadas populares, e ainda, produzindo um tipo de conhecimento desvinculado do contexto social, sendo produtora de uma ciência que não se compromete com os problemas sociais (SANTOS, 2005).

Já a crise institucional estaria relacionada à incoerência em defesa da autonomia universitária, ao passo que surgem movimentações internas e externas para inserir a universidade pública num lugar marcado por características mercantilistas.

Ainda de acordo com Santos (2005), enfrentar esse contexto crítico, a partir da virada do século XX, exigiria da universidade pública uma reforma verdadeiramente democrática e emancipatória sem desconsiderar o contexto social e econômico vigentes, não negando o inevitável trânsito pela globalização.

Assim sendo:

[...] o único modo eficaz e emancipatório de enfrentar a globalização neoliberal é contrapor-lhe uma globalização alternativa, uma globalização contra-hegemónica. Globalização contra-hegemónica da universidade enquanto bem público significa especificamente o seguinte: as reformas nacionais da universidade pública devem reflectir um projecto de país centrado em escolhas políticas que qualifiquem a inserção do país em contextos de produção e de distribuição de conhecimentos cada vez mais transnacionalizados e cada vez mais polarizados entre processos contraditórios de transnacionalização, a globalização neoliberal e a globalização contra-hegemónica (SANTOS, 2005, p. 163).

Salientando ainda que esse projeto por ele proposto deveria romper o contínuo caráter socialmente excludente do ente universitário.

Este projecto de país tem de resultar de um amplo contrato político e social desdobrado em vários contratos sectoriais, sendo um deles o contrato educacional e, dentro dele, o contrato da universidade como bem público. A reforma tem por objectivo central responder positivamente às demandas sociais pela democratização radical da universidade, pondo fim a uma história de exclusão de grupos sociais e seus saberes de que a universidade tem sido protagonista ao longo do tempo e, portanto, desde muito antes da actual fase de globalização capitalista (SANTOS, 2005, p. 163).

Chauí (2003) corrobora com as reflexões de Santos (2005) sobre as movimentações que circundaram a universidade no século passado, destacando as lutas sociais e políticas que resultaram na concepção da universidade pública como um direito de todos os cidadãos.

A partir das revoluções sociais do século XX e com as lutas sociais e políticas desencadeadas a partir delas, a educação e a cultura passaram a ser concebidas como constitutivas da cidadania e, portanto, como direitos dos cidadãos, fazendo com que, além da vocação republicana, a universidade se tornasse também uma instituição social inseparável da ideia de democracia e de democratização do saber (CHAUÍ, 2003, p. 05)

Por se tratar de uma entidade pública e diferenciada, principalmente no que se refere à sua autonomia, porém diretamente vinculada ao poder executivo, a universidade tem atravessado questões com o Estado que podem ser observadas, principalmente, a partir da reforma do Estado implementada pelo governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso.

[...] a mudança sofrida por nossa universidade pública nos últimos anos, particularmente com a reforma do Estado realizada no último governo da República. De fato, essa reforma, ao definir os setores que compõem o Estado, designou um desses setores como setor de serviços não exclusivos do Estado e nele colocou a educação, a saúde e a cultura. Essa localização da educação no setor de serviços não exclusivos do Estado significou: a) que a educação deixou de ser concebida como um direito e passou a ser considerada um serviço; b) que a

educação deixou de ser considerada um serviço público e passou a ser considerada um serviço que pode ser privado ou privatizado. Mas não só isso. A reforma do Estado definiu a universidade como uma organização social e não como uma instituição social (CHAUÍ, 2003, p. 06).

Sobretudo a partir de reforma universitária de 1968, a essência da autonomia universitária tornou-se falaciosa, pois sob a justificativa de resolver uma crise estudantil, o Estado empreendeu um movimento que massificou o ensino superior com objetivo de ampliar o acesso à classe média, imprimindo características mercadológicas ao ensino, atrelando às universidades ao então Ministério do Planejamento (CHAUÍ, 2003). Essas ponderações são ratificadas por Ferreira (2012):

No governo de FHC, as diretrizes políticas passaram pela tentativa da caracterização da educação superior como um serviço público não estatal; da diminuição significativa do financiamento estatal na manutenção das universidades federais; da mudança do papel do Estado, de financiador para regulador; da privatização; do incentivo de fontes alternativas de financiamento; das parcerias público-privadas; da diferenciação e competitividade entre instituições; da expansão de baixo custo; do ensino a distância; dos sistemas de avaliação; da formação para atender ao mercado de trabalho. Nessa perspectiva, as universidades passaram a ser vistas a partir de uma visão mais pragmática e utilitária dos seus serviços, seja na formação profissional, seja na produção da ciência e da tecnologia, modificando expressivamente os referenciais da sua finalidade e relevância social (FERREIRA, 2012, p. 461).

Em concomitância aos desafios pelas quais a universidade já estava atravessando, principalmente a partir do período da redemocratização, registram-se as mobilizações de movimentos sociais, sobretudo dos movimentos negros, por elaboração de políticas públicas educacionais que enfrentassem questões ligadas à raça, ao gênero e à etnia (SANTOS, 2020).

Tais movimentações foram protagonizadas por alguns atores de movimentos sociais negros, especialmente por aqueles que alcançaram o parlamento, com destaque ao então deputado Abdias do Nascimento.

Nos anos 1980, estes atores passaram a pressionar o governo por ações reparatórias, dentre elas as relativas ao acesso democrático à educação superior e ao trabalho.

Nesse cenário controverso, marcado por reivindicações dos movimentos sociais, observamos como se deu a implementação das ações afirmativas instituídas pela Lei 12.711/12 – Lei de Cotas – nas IFEs, de uma maneira geral e mais especificamente na UFRRJ.

Também analisamos e discorremos sobre o trabalho no âmbito universitário, impactado pelas mudanças do mundo do trabalho sob a perspectiva dos técnicos administrativos em educação. A partir desse recorte, visamos refletir quais forças e atores poderiam e podem ser mobilizados para que possamos lograr as mudanças almejadas.

2.2 O CONTEXTO PRECEDENTE À PROMULGAÇÃO DA LEI 12.711/12 – LEI DE COTAS

Partindo da perspectiva de que a compreensão de um determinado tema se insere em uma realidade concreta, entendemos ser relevante conhecer a conjuntura político-social que envolveu a adoção de ações afirmativas que reservam vagas para ingresso de estudantes nas instituições de educação superior⁴, a partir de uma retrospectiva histórica que resultou na promulgação da chamada Lei de Cotas.

No Brasil, os movimentos propositivos para adoção de ações afirmativas com objetivo de promover a inclusão de grupos historicamente excluídos e diminuir desigualdades podem ser observados, principalmente, a partir de 1965, ano de realização da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial promovida pela Organização das Nações Unidas – ONU (PIOVESAN, 2008).

A entidade emitiu uma declaração que propunha a adoção emergencial de ações de combate a práticas racistas. O documento foi ratificado por 170 países, tendo sido confirmado pelo Brasil três anos depois, em 1968.

Faz-se aqui oportuno mencionarmos que uma convenção de alcance mundial, promovida pela ONU, decorre da nossa herança escravista, de fracassadas políticas eugenistas que pretendiam exterminar a população negra e pela adoção do modo de produção capitalista que utilizou a mão de obra de escravizados para atingir, por longo período de tempo, acumulação de bens e poder.

O Estado brasileiro, convencido de que as práticas eugenistas não lograram êxito em exterminar os negros, engajou-se em promover políticas públicas às avessas, visando impedir ou dificultar o acesso e a permanência da população negra em ambientes educacionais. As desigualdades na sociedade brasileira contemporânea são resquícios do Brasil colônia.

No Brasil contemporâneo, a má distribuição de renda e riqueza, que perdura desde a colonização, é incontestável. Este fato é importante causa das desigualdades sociais e raciais que, como consequência, constituem os principais determinantes que refletem a disparidade econômica na qualidade de vida, destacando, em especial, o fosso social persistente entre negros e brancos, em especial no que pertine à educação (PACE, 2015, p. 81).

⁴ O termo educação superior, neste trabalho, será utilizado quando nos referirmos a uma concepção mais ampla e diversificada da educação, na qual o ensino superior faz parte, mas não se restringe ao último. Para mais, indicamos o título: *Educação Superior: conceitos, definições e classificações*, disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485287/Educa%C3%A7%C3%A3o+superior+conceitos%2C+defini%C3%A7%C3%B5es+e+classifica%C3%A7%C3%B5es/378ec098-0d71-4465-bd54-45abbd17c53f?version=1.3>

Ações institucionais e deliberadas que contribuíram para as desigualdades educacionais e em consequência, para as desigualdades sociais que atingem, até os dias de hoje, a população negra brasileira. De acordo com Garcia, “a educação no sistema escravocrata com suas escolas de “primeiras letras”, diferenciadas por gênero e disciplinas, não permitia a presença dos escravizados já que, por lei (art. 6º da Constituição de 1824) era reservada aos cidadãos brasileiros” (GARCIA, 2007, p.34).

A maioria dos escravizados não eram nascidos em solo brasileiro, logo estariam impedidos de frequentar as escolas. Passados trinta anos, a próxima política educacional seguia coibindo o acesso de negros em instituições escolares.

A Reforma Couto Ferraz (Decreto nº 1.331, de 17 de fevereiro de 1854) instituía a obrigatoriedade da escola primária para crianças maiores de 7 anos e a gratuidade das escolas primárias e secundárias da Corte. Ressaltam-se dois pontos que denotam a ideologia da interdição: não seriam aceitas crianças com moléstias contagiosas e nem escravas, e não haveria previsão de instrução para adultos (GARCIA (2007, p.34).

Ainda conforme Garcia (2007), apenas nas décadas de 1920 e 1930, são vistas as primeiras iniciativas que passam a permitir a inserção das populações de ex-escravizados na educação formal brasileira, sobretudo com o surgimento das primeiras escolas técnicas cujo objetivo era formar pessoas para o mercado de trabalho.

Os resultados desse lapso temporal e dos impeditivos legais podem ser observados em dados levantados e divulgados pelos institutos de pesquisas como o IBGE e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, conforme dados da imagem 01.

Imagem 01 - Indicadores Sociais de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais (2019)

De volta à contemporaneidade, enquanto o Estado brasileiro legitimava o acordo internacional, estando ainda preso a discussões no âmbito político e filosófico, representantes de movimentos sociais e parlamentares adeptos à causa de enfrentamento das questões sociais e raciais pressionavam os governos para adoção de ações reparadoras objetivas que incluísse o tema na agenda das políticas públicas governamentais.

A reivindicação por políticas públicas de ação afirmativa no Brasil foi liderada pelo Movimento Social Negro (MSN). Em 1945, a Convenção Nacional do Negro recomendou à Assembleia Nacional Constituinte que o país promovesse políticas afirmativas que criminalizasse a discriminação racial (SANTOS, 2020, p.93).

O Estado brasileiro passou a prever em seus instrumentos legais e fundamentais, como na Constituição Federal de 1988, prerrogativas para o enfrentamento às desigualdades sociais, ao estabelecer, por exemplo, reserva de vagas às pessoas com deficiência (s) em preenchimento de cargos públicos.

O documento ainda determina igualdade de condições salariais de gêneros (em atendimento às mulheres), torna o racismo crime inafiançável, se propõe a erradicar a pobreza e a marginalização, e reduzir as desigualdades sociais e regionais. Contudo não estabelece nenhum ato concreto e compensatório destinado à população negra e indígena.

Apenas a partir das mobilizações para a Conferência de Durban, ocorrida em 2001, surgem as proposições efetivas e sistematizadas relativas à elaboração de ações afirmativas no âmbito educacional e do trabalho.

A participação do Brasil nesse evento foi de grande destaque. A significativa mobilização do Movimento Social Negro em pré-conferências ocorridas em todo país, associada à posição oficial levada pelo Estado brasileiro, bem como a indicação de uma brasileira, Edna Roland, para a tarefa de relatora geral, fez com que os resultados de Durban repercutissem de forma alvissareira no Brasil (SANTOS, 2015, p. 11).

Este breve levantamento nos indica que o íterim temporal entre o fim do sistema escravista, o firmamento do acordo internacional que se comprometia com a eliminação da discriminação racial junto a ONU e a promulgação da Constituição Federal de 1988 – instrumento que, como vimos, se propôs a reduzir desigualdades sociais e tornou o racismo crime inafiançável –, não conseguiu sanar as desigualdades sociais, sobretudo as raciais na sociedade brasileira.

Logo, fizeram-se urgentes algumas medidas, das quais aqui destacamos a Lei 12.711/12.

A proibição da discriminação a variados grupos não se mostrou suficiente para o alcance de condições de igualdade no Brasil, razão pela qual diversos movimentos sociais e políticos reivindicam também a promoção de políticas inclusivas destinadas a grupos marginalizados historicamente (negros, indígenas, mulheres etc.). No leque de iniciativas propostas, citam-se as ações afirmativas (AAs):

medidas que implicam num tratamento diferenciado a certos grupos, tendo como intuito contribuir para a sua promoção social. (ANHAIA, 2018, p. 100)

Em continuidade, abordaremos o contexto de legitimação e aprovação da Lei 12.711/12 como uma política pública educacional, concebida como um dos mecanismos de combate às desigualdades sociais.

2.2.1 O CONTEXTO DA PROMULGAÇÃO DA LEI 12.711/12 - LEI DE COTAS

Segundo Santos (2012), o reconhecimento do racismo pelo Estado brasileiro durante a III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, conhecida como *Conferência de Durban*, realizada na África do Sul em 2001, pode ser considerado um marco significativo para inserção do tema de políticas de ações afirmativas na agenda de políticas públicas do governo brasileiro.

O autor recorda que foi a partir dela que o Brasil passou a considerar sistematicamente a formalização de políticas de ações afirmativas – PAA nas áreas de educação e do trabalho. No encontro, representantes do governo se comprometeram, mundialmente, a desenvolver medidas reparatórias objetivas para mitigar as sequelas causadas pelo racismo.

O evento e a declaração tornaram-se primordiais para as mobilizações que resultaram na promulgação, uma década depois, da Lei 12711/12, posteriormente alterada pela Lei 13.409/16, estabelecendo reserva de vagas nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio para o ingresso de estudantes egressos do ensino público.

No que tange às ações de promoção voltadas para o trabalho, citamos a Lei 12.990/14, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos dos órgãos da União.

A Declaração de Durban reconheceu a discriminação existente em países onde não ocorreu segregação e, como medida de reparação aos danos causados, fixou os fundamentos jurídico-filosóficos que legitimam a adoção de ações afirmativas que possam corrigir ou mitigar as desigualdades e promover a igualdade (SANTOS, 2012, p. 292).

Neste trabalho, tratamos os termos políticas de ações afirmativas – PAA, utilizado por Santos (2020), e ações afirmativas – AAs, utilizado por outros teóricos, como sinônimos.

Devido à repercussão da Lei de Cotas, a concepção do termo ações afirmativas tem sido reduzida a cotas para o ensino superior. Porém, conforme Santos (2020, p.71), “*ação afirmativa é uma terminologia utilizada para definir as iniciativas públicas ou privadas que têm como objetivo alterar realidades sociais estruturalmente marcadas por desigualdades*”.

Nesse contexto de enfrentamento de estruturas historicamente arraigadas, passamos a refletir e a considerar os aspectos de adesão a programas de ações afirmativas, como política pública no âmbito educacional.

As razões para a adoção dessas políticas compensatórias deveriam então ser vistas a partir de um prisma retrospectivo e outro prospectivo. Isso porque elas atuariam no sentido de abrandar a carga de um passado discriminatório, mas também contribuiriam para fomentar a transformação social e criar uma nova realidade (PIOVESAN, 2008 *apud* ANHAIA, 2018, p.100).

Oportunamente, aproveitamos para apresentar, brevemente, um dos conceitos de política pública, visto que a terminologia tem composto o corpus desta pesquisa, optamos pela definição de Boneti (2011 *apud* SANTOS, 2020, p.56) “políticas públicas seriam iniciativas que emergem de demandas sociais, que, por meio de convencimento, são assumidas pela esfera estatal, a partir de decisões de intervenção numa determinada realidade”.

De acordo com Santos (2020), dentre os três principais tipos de políticas públicas classificam-se as distributivas, as regulatórias e as redistributivas. Ainda segundo ele, as ações afirmativas similares ao modelo instituído pela Lei de Cotas podem ser consideradas redistributivas, visto que visam fomentar uma destinação equilibrada a bens sociais.

As ações afirmativas no âmbito educacional constituem uma “*política compensatória, que se inscreve no campo da luta contra as desigualdades educacionais para grupos socialmente excluídos ou desfavorecidos*” (SANTOS, 2020, p. 72).

A Lei 12.711/12 consiste em um dos programas de políticas públicas educacionais formulados com objetivo de promover a democratização de acesso à educação superior, sendo considerada uma das modalidades, entre outras coexistentes.

Ao longo dos anos que antecederam a promulgação da Lei 12.711/12, o Estado implementou outros programas: o Programa de Financiamento Estudantil - FIES em 1999, o Programa Universidade para Todos – Prouni em 2004 e o plano de expansão sobre o qual abordaremos adiante.

Anhaia (2018) e Santos (2002) observam que apesar do reconhecimento governamental pela elaboração de ações compensatórias, destinadas a grupos social e historicamente excluídos do acesso a bens sociais, a aceitação e legitimação da política pública formalizada pela a instituição de reservas de vagas, nas instituições de ensino federal, a estudantes egressos de escolas públicas não foi unânime.

O processo de elaboração de uma política é marcado por disputas e acordos e pode sofrer a influência de diversos atores. Neste jogo, porém, apenas alguns dispõem da autoridade para redigir o seu texto e criar o seu desenho, são eles: os tomadores de decisão, funcionários eleitos do Estado que atuam no decorrer da formulação da política (ANHAIA, 2018, p.101).

De acordo com Santos (2020), a sociedade estadunidense igualmente viu-se atravessada por argumentos favoráveis e desfavoráveis, similares aos defendidos no Brasil, cujas discussões

e disputas envolveram membros políticos, da sociedade civil e do judiciário.

Na sociedade brasileira, há predomínio, até os dias atuais, em defesa por políticas públicas universalistas cujos argumentos voltam-se para a justificativa de que atender determinados grupos sociais em detrimento de outros geraria novas desigualdades.

Contudo, enquanto a discussão sobre o recorte da política de cotas emergia nos espaços culturais e principalmente nos midiáticos, algumas IFEs já haviam se antecipado, propondo e aprovando ações afirmativas de acordo com o que consideravam atender a comunidade acadêmica da qual faziam parte.

Um levantamento realizado por estudiosos do tema, revelou que em 2011, um ano antes da aprovação da Lei 12.711/12, em termos quantitativos, quase 45% das instituições de educação superior já teriam adotado algum programa de ação afirmativa destinada a ingresso de estudantes, incluindo a UFRRJ (SANTOS, 2020).

O teórico tece duas ponderações quando da aprovação da lei em 2012: sobre a primeira, a lei atingiu, em forma de dever, as instituições que ainda não haviam instituído nenhum tipo de programa de ação afirmativa.

Por outro lado, sendo uma normativa sem abertura a discricionariedades, impôs àquelas que haviam aprovado programas mais adequados à realidade de suas comunidades acadêmicas uma homogeneidade no que tange ao recorte dos destinatários e às proporcionalidades para a distribuição das vagas.

A política pública foi recebida como uma normativa que cessaria os programas existentes, vigentes nas instituições vanguardistas, pois a permanência de dois ou mais programas distintos, além de acirrar os debates nas respectivas comunidades acadêmicas no que tange a legitimidade, igualmente impactaria na autonomia universitária ao gerar mais custo para mantê-los.

Logo, embora as reivindicações e luta pela democratização do acesso à educação superior tenha sido liderada, por décadas, pelos movimentos sociais negros, a Lei de Cotas promulgada e posteriormente alterada, de alcance nacional, caracteriza-se por uma política pública social de viés racial e inclusivo.

Santos (2020, p.110) adverte que *“a Lei de Cotas aprovada em 2012, teve como objetivo promover a igualdade social, mas não necessariamente a igualdade racial”*.

Logo, sob a égide do Estado, a Lei 12.711/12, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio de estudantes egressos do ensino público e dá outras providências, foi promulgada, com validade inicial de dez anos, em 29 de agosto de 2012, tendo sido implementada a partir do ano seguinte.

Foi alterada quatro anos depois, pela Lei 13.409/16 – altera a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência (s).

A seguir discorreremos sobre a abrangência, a distribuição de vagas por modalidade, os grupos de destinatários atendidos e por fim, trataremos da implementação no âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ.

2.2.2 A PROMULGAÇÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.711/12 – LEI DE COTAS NA UFRRJ

O contexto de implementação da Lei de Cotas nas IFEs e especificamente na UFRRJ está associado, como vimos anteriormente, às reformas pelas quais as instituições públicas têm sido submetidas, realizadas mundialmente e, no Brasil, sob o preceito de expansão e de democratização do acesso à educação superior.

Predes (2015), ao analisar as políticas públicas para educação, entre os anos 1994 e 2010, constata que no início dos anos 2000, findando o governo de Fernando Henrique Cardoso – FHC, os planos de governo do candidato que o substituiria, no que tange à expansão e à democratização da educação superior, pautou-se nas diretrizes do Plano Nacional de Educação – PNE, apresentando características um tanto distintas das realizadas entre os dois mandatos do FHC.

Segundo a pesquisadora, a campanha do presidencial sucessor visava ao aumento da oferta de vagas na educação superior pública, por meio da criação de novas instituições, objetivando fomentar a regionalização e interiorização das IFEs públicas.

A finalidade era a de reduzir desigualdades regionais de oferta de vagas e cursos, além de propor acesso diferenciado para atender determinados grupos que demandavam por acesso à educação superior, dentre eles os negros e os egressos do ensino público.

Apesar de proposições distintamente voltadas para as instituições públicas, os governos reconhecidamente não liberais mantiveram as políticas públicas educacionais de viés privado, embora neste período elas fossem menos evidentes. Logo, não se pode atestar um rompimento de padrões anteriores (PREDES, 2015).

O governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva – Lula, em cumprimento às metas estabelecidas na campanha de 2002, instituiu, quase simultaneamente, dois programas que marcaram significativamente as metas de expansão, de interiorização e de acesso à educação.

O primeiro foi oficializado pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, instituído pelo Decreto 6.096/2007.

O segundo, voltando para expansão, diversificação e interiorização da educação

superior, resultou na criação da rede dos institutos federais, ato que os equipara às universidades, de acordo com a Lei 11.892/08 – Instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – IFETs.

As duas ações foram relevantes para o contexto das políticas públicas educacionais no panorama contemporâneo da educação superior pública: *“O pico da tendência de crescimento foi constatado em 2008, ano em que foram lançados o REUNI e a criação da rede dos IFETs. Iniciativas do Governo Federal importantes indutoras da ampliação das matrículas no ensino superior federal”* (SANTOS, 2020, p.117).

Predes (2015) avalia que a adesão ao REUNI na UFRRJ, assim como em outras instituições, foi marcada por posições divergentes entre os membros e entidades representativas da comunidade acadêmica, favorecendo o entendimento dos dirigentes que ocupavam funções na administração central à época.

As observações de Siss e Pace (2015), indicam que fora iniciado o programa de expansão universitária visando atingir as metas do governo da época.

A UFRRJ engajou-se ao Programa de Expansão Universitária do Governo Federal, criando a unidade de Nova Iguaçu/RJ, que iniciou suas atividades acadêmicas em 2006 e, no mesmo sentido, houve a federalização do campus de Três Rios, em 2007, que já funcionava com turmas fora da sede, tendo sido também ampliados o número de cursos oferecidos e, conseqüentemente, de estudantes. Outrossim, o governo federal sistematiza vários programas de assistência ao estudante, visando a sua manutenção na instituição (SISS e PACE, 2015, p. 51).

Em 2013, ano de implantação da Lei 12.711/12, a UFRRJ, utilizando-se de sua autonomia universitária, imbuída pelo intuito de ampliar o acesso, já havia adotado dois programas de ações afirmativas voltados para ingresso de estudantes nos cursos presenciais de graduação.

Com relação aos programas de ações afirmativas para o ingresso dos estudantes, a UFRRJ engajou-se, inicialmente, oferecendo duas modalidades específicas na qualidade de cotas sociais. Uma delas foi um bônus de 10% na nota final do ENEM para candidatos que tivessem cursado integralmente o ensino médio em instituições públicas. A outra modalidade de AA foi oferecida para professores em atividades na rede pública de educação básica, em consonância com o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR), para o qual foram disponibilizadas 20% das vagas dos cursos de Licenciatura (SISS e PACE, 2015, p. 51).

Predes (2015, p.113) indica que, *“em 2009, a UFRRJ mudou o seu sistema de vestibular e aderiu ao sistema de acesso ENEM/SISU como forma de democratizar o acesso aos seus cursos”*. Ainda de acordo com a pesquisadora, comparando o cenário de 2008 a 2012, a UFRRJ ampliou a oferta de cursos presencial de 27 para 57 e ampliou o número de matrículas em 70%.

De acordo com Siss e Pace (2015), em 06 de novembro de 2012, o Conselho de Ensino,

Pesquisa e Pós-Graduação - CEPE/UFRRJ deliberou pela implementação da Lei 12.711/12.

O referido conselho autorizou o percentual máximo da oferta, ou seja, a partir de 2013 a universidade passou a reservar 50% de todas as vagas oferecidas por processos seletivos de ingresso de estudantes aos cursos de graduação presenciais.⁵

Os dispositivos legais contidos na Lei 12.711/12 facultavam que as instituições promovessem uma implementação gradual, ao longo dos quatro primeiros anos, possibilitando às IFEs aumentar a proporção de vagas reservadas oferecidas em pelo menos 12,5% ao ano, até atingir os 50% previstos em lei em 2016.

A Lei de Cotas estabelece a reserva de 50% do total de vagas de todos os cursos e de todos os turnos para o ingresso de estudantes egressos do ensino público oferecidas nas universidades federais e nas instituições de ensino técnico de nível médio.

Contudo, devido à diversificação das modalidades de ensino, promovida durante a fase de expansão das instituições federais, a lei se aplica para todos os níveis da educação básica.

No estado do Rio de Janeiro, por exemplo, a lei se estende ao Colégio Pedro II e aos colégios de aplicação vinculados às universidades que oferecem vagas para o ensino infantil, fundamental e médio - não técnico inclusive.

A lei estabelece ainda, que 50% das vagas reservadas serão destinadas aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) *per capita*.

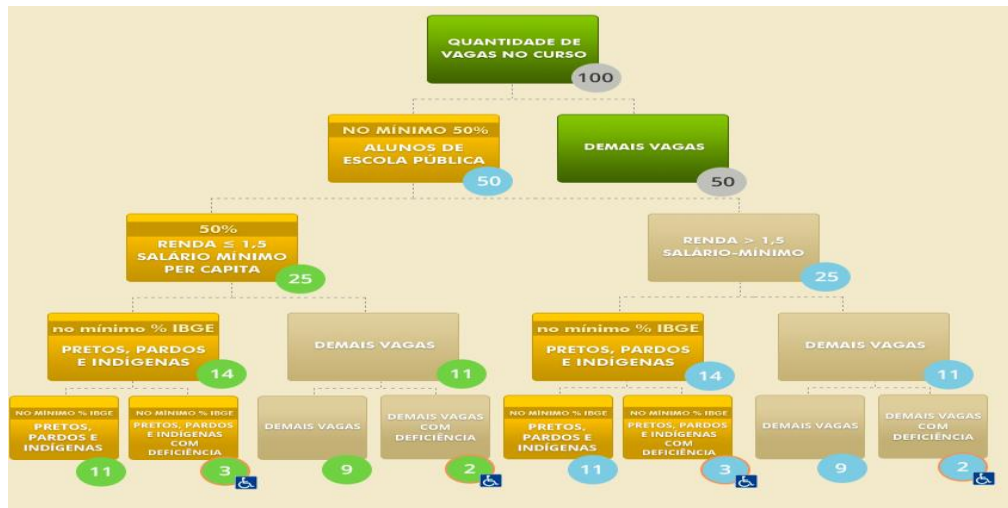
Dessa forma, 25% de todas as vagas oferecidas nas instituições de ensino federal serão destinadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, percentual que se aplica a todas instituições.

Além de reserva de vagas aos egressos da educação pública em situação de vulnerabilidade socioeconômica, a lei igualmente se destina aos egressos do ensino público autodeclarados pretos, pardos ou indígenas e aos estudantes com deficiência (s), de acordo com a imagem 02.

A proporção de vagas destinada a estudantes negros, indígenas e deficientes será no mínimo igual à proporção relativa da população de cada estado de acordo com dados do último censo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

⁵ A UFRRJ oferece dois cursos de graduação: Administração e licenciatura e Turismo na modalidade a distância por convênio firmado pelo Centro de Educação Superior a Distância do Estado do Rio de Janeiro - Consórcio Cederj, tendo transferido ao referido consórcio a responsabilização pelos processos não acadêmicos, mais informações disponíveis em: <https://portal.ufrj.br/pro-reitoria-de-graduacao/cederj/> Acesso em 07 de set de 2021.

Imagem 02 - Demonstrativo de Distribuição de Vagas Reservadas por modalidade de acordo com a Lei 12.711/2002 alterada pela Lei 13.409/2016



Fonte: Ascom/Reitoria do Instituto Federal do Sul de Minas Gerais (2017)

As vagas reservadas previstas pela Lei de Cotas devem ser homologadas com base legal no Decreto nº 7.824/12 – Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 –, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio; e na Portaria Normativa MEC nº 18, de 11 de outubro de 2012, que dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei 12.711/12, posteriormente alterada e complementada pela Portaria Normativa MEC nº. 09, de 05 de maio de 2017.

Conforme Santos (2020), vencidas as etapas de convencimento para que determinado problema social seja reconhecido pelo Estado, passando a ser inserido na agenda de políticas públicas governamentais, cumpridas as fases de elaboração e de formulação que envolvem ações de definição de mecanismos para o enfrentamento do problema, passando pela tomada de decisão de como efetivamente ocorrerão estas ações, sucede a fase de implementação.

“Na etapa de implementação é o momento no qual se dará a preparação administrativa visando a execução da política, com destaque para elaboração dos planos de execução, recrutamento e treinamento dos executores etc” (SANTOS, 2020, p.60). Constatamos, então, que é a partir da fase de implementação, que a política pública de fato se efetua no âmbito das instituições.

No caso da UFRRJ, como havia alertado Santos em 2012, encontramos dificuldades no tocante às ações administrativas devido à centralização das ações de operacionalização na PROGRAD, embora houvesse, na época, um setor específico de concursos e seleção que não foi envolvido.

Diferente de muitas IFEs, principalmente dos institutos federais, na UFRRJ, assim como em outras universidades, o acesso dos graduandos, não está, do ponto de vista administrativo, vinculado aos setores de apoio estudantis.

Identificamos e destacamos, para este trabalho, como os principais problemas, oito tópicos: a) concentração de todas as ações de implementação junto a PROGRAD⁶, b) diante das ações de responsabilidade da mencionada pró-reitoria, há um reduzido quadro de servidores efetivos; c) à época do ingresso, a PROGRAD não contava com nenhum assistente social na sua equipe, logo, além da escassez, havia ausência de pessoal especializado; d) a instituição convocava servidores de outros setores, sem que estes conhecessem minimamente a política pública; e) não promover formação para os agentes; f) os servidores envolvidos acumulam as ações de implementação e de efetivação com as demais tarefas inerentes aos cargos que ocupam; g) até hoje, não há uma dotação orçamentária destinada a remunerar agentes de outros setores que se disponibilizam a cooperar com as ações de efetivação; e h) não foi instituído, como preconiza o decreto de implementação da lei, um Comitê de Acompanhamento e Avaliação das Reservas de Vagas nas Instituições Federais de Educação Superior e de Ensino Técnico de Nível Médio.⁷

No período da implementação, a UFRRJ não realizava nenhuma ação interna em relação à homologação das vagas reservadas aos estudantes negros e indígenas.

Ainda não havia sido incluída na lei o subgrupo de vagas destinadas às pessoas com deficiência (s), ou seja, a primeira ação institucional de efetivação concentrou-se em homologar as vagas de egressos do ensino médio público e dos candidatos economicamente vulneráveis.

Após a alteração da lei, no segundo semestre do ano 2017, a UFRRJ passou a oferecer vagas reservadas às pessoas com deficiência (s) e, simultaneamente, instituiu uma Comissão Multidisciplinar de Ingresso para avaliar a funcionalidade da (s) deficiência (s) declarada (s) pelos candidatos.

No início de 2018, por orientação do Ministério Público Federal, a universidade

⁶ Do ponto de vista apenas administrativo, a pró-reitoria de graduação controla todas as fases acadêmicas dos estudantes ativos e inativos, tais como processos de ingresso e de transferências; análise dos processos de prorrogação de tempo e reintegração de matrículas; organiza todos os registros acadêmicos de todos os estudantes (cursos presenciais e a distância); coordena os programas de mobilidade acadêmica; de monitoria; os programas acadêmicos – PIBID, Residência Pedagógica; realiza ações de integralização da grade curricular; acompanha e avalia todos os cursos oferecidos, emite diplomas entre outras atividades, atua nas ações pedagógicas, além de contar com a participação dos seus servidores e dirigentes em vários conselhos, comissões e grupos de trabalho.

⁷ DECRETO Nº 7.824, de 11 de outubro de 2012 - Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

implementou as primeiras Comissões de Heteroidentificação presenciais para homologar as vagas reservadas aos estudantes negros e indígenas.

Finalizamos este subitem, apreendendo que os desafios pelos quais a universidade pública tem se confrontado foram provocadas pelo cenário externo que exigiu das instituições ações de expansão, de diversificação, de regionalização e de interiorização, com objetivo de atender às demandas por democratização de acesso e de permanência na educação superior.

Destacamos, nesse contexto, as mobilizações organizadas e empreendidas pelos movimentos sociais, sobretudo, os movimentos sociais negros.

Mudanças que têm sido efetuadas, ao longo das últimas décadas, por distintos governos, contudo marcadas por características similares ao definirem resolver o problema do acesso e da permanência pela contraditória perspectiva de realizar mais por menos, e ao considerar a educação como gasto e não como investimento.

Tal concepção tem marcado a condução das políticas públicas, de uma forma geral, inseridas numa sociedade neoliberal, privilegiando as ações empreendidas por entidades privadas. Os organismos externos, com as quais o Brasil firmou convênio, sob a justificativa de modernização e de progresso, assim como o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento – BIRD preconizam que educação se caracteriza como mecanismo de propulsão da economia⁸.

Esse contexto socioeconômico propiciou a inclusão da proposta de ações afirmativas educacionais na agenda de políticas públicas governamentais como uma das alternativas de inclusão social a grupos de sujeitos historicamente privados de determinados bens sociais, como a educação pública de qualidade, socialmente reconhecida e atribuída às instituições de educação superior.

Assim sendo, a partir do panorama e do embasamento teórico apresentados, podemos depreender que a Lei 12.711/12 – Lei de Cotas, assim como outras políticas públicas de acesso e permanência à educação, implementadas recentemente, não se caracterizam como benefício ou vantagem.

A partir desta perspectiva, observamos como tem se caracterizado o trabalho no contexto universitário sob o prisma imposto pelas mudanças no mundo do trabalho, a partir do ponto de vista de técnicos administrativos em educação – TAEs.

⁸ Recomenda-se aos interessados buscar pelo documento: "*Higher Education: the lessons of experience*", disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/303461468328502540/higher-education-the-lessons-of-experience>

2.3 A UNIVERSIDADE SITIADA ENTRE O TRABALHO PRODUTIVO E IMPRODUTIVO

Antes de adentrarmos nas considerações que permeiam o trabalho no contexto universitário, recobramos brevemente os elementos que caracterizam o conceito de trabalho, bem como as mudanças ocorridas ao longo da história da humanidade.

Segundo Della Fonte (2018), historicamente a concepção do trabalho passou por diversos significados, sendo atribuído ao trabalho humano características que se diferenciaram entre ócio criativo, castigo e honra e mais recentemente, socialmente, tem sido outorgado um status de prestígio social, material e poder.

“Esse conflito atravessa os tempos e ganha configurações muito peculiares e complexas. A compreensão do trabalho como sofrimento e punição esteve, de modo bastante peculiar, presente na maior parte das filosofias antiga e medieval” (DELLA FONTE, 2018, p.08).

O sentido de trabalho como algo negativo e penoso associa-se à acepção etimológica da palavra que passa a receber, ao longo do tempo, principalmente a partir do Renascimento, outras interpretações, *“essa visão pejorativa do trabalho é posta em xeque durante alguns momentos históricos”* (DELLA FONTE, 2018, p.09).

O Renascimento – séculos XV e XVI – surgiu sob a égide de rompimento de visão de mundo da Idade Média cuja apreensão da vida se pautava, principalmente, pelas questões teocêntricas para apregoar as ideias do humanismo e do antropocentrismo.

No Renascimento, o homem passa a definir a sua própria existência e concepção de mundo. Todavia, a transição de significado do trabalho, nesse período, igualmente esteve atravessada por questões religiosas, surgindo, a partir de então, a concepção útil e individualizada do trabalho.

No Renascimento, há a valorização das chamadas artes mecânicas (alfaiataria e tecelagem, agricultura, arquitetura e alvenaria, ferraria, metalurgia, entre outras) que eram práticas e úteis em relação às artes liberais que comportavam um saber de caráter especulativo, contemplativo, hermético. A Reforma Protestante também participa, por outra via, dessa tendência de valorização do trabalho (DELLA FONTE, 2018, p. 09).

Ainda segundo a autora, o estímulo ao viés individual do trabalho passa a ser fortalecido com o surgimento da burguesia, resguardado os lapsos temporais e históricos, podemos vislumbrar que o sentido do termo, na sociedade contemporânea, ainda guarda características das fases discorridas pela teórica, contudo tem sido idealizado e definido pela última, considerando o trabalho algo positivo, individual e emancipador.

Com advento da sociedade burguesa, o esforço individual e ativo do indivíduo é

enaltecido em detrimento da atitude contemplativa da nobreza e do clero. Não por acaso, tal perspectiva também ganha expressão na identificação do trabalho como fonte de riqueza pelos economistas políticos do século XVIII (DELLA FONTE, 2018, p.09).

Na sequência, abordaremos as características que têm permeado o trabalho na Administração Pública e no contexto universitário, partindo das transições pelas quais as instituições públicas de ensino foram submetidas nos últimos anos.

De acordo com Tumolo, Oliveira e Bueno (2021), a partir da revolução burguesa, o trabalho sofre transformações sem precedentes e deixa de ser um elemento social essencialmente construído pelo próprio homem e passa a ser reduzido à mercadoria, podendo ser quantificado, produzindo mais-valia.

É fato que o trabalho, em sentido geral, criou a humanidade, ou seja, propiciou o salto ontológico de um determinado ser orgânico para o ser social. Entretanto, com o advento da propriedade privada dos meios de produção, o trabalho se reconfigura e, sob tais determinações históricas, ele se submete às relações de produção que se dão sobre essa base (TUMOLO, OLIVEIRA E BUENO, 2021, p. 122).

O campo educacional essencialmente se caracterizaria como um setor improdutivo do capital, espaço social que não geraria mais-valia.

Contudo estando as IFEs submetidas às ações sócio-políticas externas, igualmente passam à vigência do capital, tal como outros setores da economia. Assim, “*quando o Estado reduz verbas da educação pública e gratuita, economiza para destinar esse montante para sua principal finalidade: gerir os negócios do capital*” (TUMOLO, OLIVEIRA E BUENO, 2021, p. 129).

A partir desse cenário, observamos o trabalho na Administração Pública e no contexto das IFEs, na atualidade, destacando a atuação dos técnicos administrativos em educação nesta conjuntura.

Nesta pesquisa, analisamos a atuação desta categoria de servidores sob o prisma das mudanças provocadas pelo mundo do trabalho, observando a incidência de atividades flexibilizadas demandadas aos agentes sem especialização ou formação.

As mutações organizacionais e tecnológicas, as mudanças nas formas de gestão, a transição do modelo burocrático ao modelo gerencial, igualmente interferiram nos órgãos da administração pública, como nas instituições públicas de ensino. Tais mudanças “*vêm afetando o setor de serviços, que cada vez mais se submete a racionalidade do capital*” (ANTUNES, 2009, p. 111).

Houve intenso processo de privatização dos serviços públicos. À exceção do Metrô e dos Correios, praticamente todas as demais atividades públicas (de serviços) passaram por fases

de privatizações (ANTUNES, 2009).

Na administração pública, tais mudanças podem ser observadas a partir de 1995, primeiro ano do mandato do ex-presidente FHC, ao implementar a Reforma do Estado, cuja continuidade foi assegurada pelo seu sucessor.

O ex-presidente Lula, em seu primeiro mandato, aboliu a integralidade e a paridade de aposentadoria para os servidores públicos que entraram em exercício depois do ano de 2004. Independente de convicções políticas, os governos têm, sistematicamente, adotado medidas de austeridade contra os trabalhadores.

Sob a era mercantilista globalizada torna-se difícil desassociar o trabalho produtivo do improdutivo, já que estamos todos perante o mesmo domínio, “*na época do capitalismo global, a linha de demarcação entre trabalho ‘produtivo’ e ‘improdutivo’ torna-se bastante tênue*” ALVES (2007, p. 107).

A partir da Reforma Administrativa do Estado, o trabalho do servidor público e consequentemente a carreira, modifica-se para atender às regras impostas pela reestruturação, ratificando a análise de Alves (2007) sobre os aspectos limítrofes entre o tipo de trabalho e os setores considerados produtivos ou improdutivos.

Com a reforma do Estado e a chamada profissionalização da Administração Pública, aos servidores são apresentados objetivos e metas a serem cumpridas. O cidadão é considerado o cliente a que se destinam os serviços. Da mesma forma que na empresa privada, a demanda por esses serviços tende a crescer e, ainda mais, se considerarmos a nova democratização do Estado brasileiro, e a disseminação do gerencialismo. A influência do toyotismo com suas ferramentas como Gestão da Qualidade Total (GQT) e *just in time*, por exemplo, mudaram muitos processos de trabalho em diversas instituições públicas, inclusive nas universidades. Portanto, hoje, as pressões do trabalho na Administração Pública se assemelham muito às das empresas privadas, tornando as duas classes de trabalhadores comuns entre si (CASTRO, 2014, p.05).

As reformulações pelas quais as universidades públicas passaram nas últimas décadas, concebidas a partir de um modelo organizacional, têm sido conceituadas por *universidade operacional*.

Regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e dos objetivos. Definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual, está pulverizada em micro organizações que ocupam seus docentes e curvam seus estudantes a exigências exteriores ao trabalho intelectual (CHAUÍ, 2003, p. 07).

Esse modelo empresarial impacta e transforma o desenvolvimento de um trabalho que originalmente foi concebido para atender a interesses sociais coletivos, pois “*o diferencial do trabalhador do setor público é que ele trabalha com vistas ao bem comum, onde o interesse*

coletivo é supremo. Atende demandas específicas, mas sua razão existencial não visa lucro” (CASTRO, 2014, p.05).

Em razão da crise estrutural do capital, a classe-que-vive-do-trabalho foi estruturalmente atingida, afetando inclusive as categorias de trabalhadores que a priori poderiam ser consideradas estáveis.

O trabalho estável torna-se, então, (quase) virtual. Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e assistindo a sua substituição pelas terceirizações, por diferentes modos de flexibilização, pelas formas de trabalho *part time*, pelas diversas formas de “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, terceiro setor etc., aquilo que Luciano Vasapollo denominou trabalho atípico (ANTUNES, 2009, p.250).

Nas IFEs, observamos algumas mudanças que ocorrem de maneira coordenada e outras nem tanto, como a oferta de cursos genéricos destinados aos servidores, sobretudo, aos servidores técnicos-administrativos, ampliando o percentual de servidores que podem realizar atividades variadas como ocorre no setor bancário e nas redes de *fast food*.

Essas mudanças aliadas à precarização do trabalho, concretizada pela extinção de cargos, principalmente os específicos, pela terceirização em substituição a servidores efetivos, pela flexibilização das atividades delegada aos servidores, pela fragmentação do trabalho e pela desespecialização.

Sem o intuito de privilegiar modelos de organização do trabalho, dentre os modelos de produção existentes no capitalismo, observamos no período anterior à última crise do capital, acentuada nos anos 1970, a fase conhecida pelo predomínio do taylorismo e do fordismo, caracterizada pelo seguinte padrão.

O fordismo brevemente pode ser caracterizado pela sua rigidez produtiva e econômica legitimado por uma cultura com grande influência da dimensão política, em face da centralidade ocupada pelo Estado de Bem Estar Social, gestor do macro acordo social que marcou os anos dourados deste século. A esfera pública é uma das principais instituidoras das relações sociais, o associativismo em sindicatos e partidos políticos é, em termos, um corolário da força do público; o coletivo é, portanto, um valor muito forte na cultura em geral, disto resultando políticas públicas voltadas para as demandas sociais, particularmente para a esfera educacional (SILVA JÚNIOR, 2000, p. 250).

Neste período, as ações e o trabalho na Administração Pública brasileira eram baseados no modelo burocrático, adotado no período pós colonial, visando estabelecer limites entre a esfera pública e privada, se propondo a romper o perfil patrimonialista herdado do período anterior, foi considerado extremamente rígido, tal como se caracteriza o fordismo.

Na modernidade, o modelo burocrático passou a ser duramente criticado, “*esse modelo perdurou até o final da década de 1960, quando se pretendeu adotar a desburocratização do Estado, haja vista a administração baseada na burocracia ter sido considerada ineficiente,*

além de não atingir as demandas da população” (PACE, 2015, p.52, grifo nosso). Contudo, há outro ponto de vista:

o modelo burocrático visto como excessivamente formalista, autocentrado e ineficiente pelo modelo gerencial como solução para os problemas da administração pública é parcialmente verdadeira. Para os autores, o modelo burocrático é o mais compatível com uma ordem republicana e democrática, por conter os princípios fundamentais do Estado de Direito, tais como: legalidade, impessoalidade, regras formais e universais; entretanto, ressaltam a necessidade de flexibilização e de aperfeiçoamento dos mecanismos de controle, somadas à adoção de formas mais adequadas, ágeis e criativas para realizar os princípios da administração do Estado, como condição para sua manutenção nos governos democráticos contemporâneos (RIBEIRO e MANCEBO, 2013, p.198).

Como tentativa de resposta à crise do modelo de produção anterior, o sistema capitalista passa adotar o modelo de produção intitulado Toyotismo com objetivo de romper o padrão anterior, *“na tentativa de superá-la, mas mantendo intocado o modo de produção, experimentam-se novas formas de organização industrial e de relacionamento entre o capital e o trabalho”* (RIBEIRO e MANCEBO, 2013, p.194).

Embora a Administração Pública moderna, no Brasil, tenha primado pelo modelo gerencial cujas características o aproximam mais do toyotismo, podemos considerar que nas universidades, assim como em outras instituições, prevalece a coexistência dos três tipos. Antunes (2009) traça um paralelo para que possamos distinguir as diferenças e as similaridades entre eles.

Em seus traços mais gerais, o toyotismo pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados. Suas características básicas (em contraposição ao taylorismo/fordismo) são: 1) sua produção muito vinculada à demanda; 2) ela é variada e bastante heterogênea; 3) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariada de funções; 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção [...] (ANTUNES, 2011, p. 41-42).

De forma geral, a literatura sobre o tema, na tentativa de indicar o modelo de organização do trabalho predominante na atualidade, tende a classificar o mais recente – o gerencial como o vigente. Contudo, Ribeiro e Macedo (2013), observam que, no contexto universitário, perduram os três.

Muito se fala, atualmente, em modelos de organização mais abertos, flexíveis, que estimulem a participação. Aparentemente, as organizações de produção buscam substituir a relação de confronto entre capital e trabalho por meio da criação de espaços de discussão e de colaboração. É comum referir-se, tanto ao taylorismo/fordismo como à administração burocrática, como algo do passado, obsoleto, não mais utilizado. Heloani afirma que não há uma completa ruptura com os princípios de modelos anteriores, e alerta para o fato de que a hierarquia, a fiscalização e o controle do trabalho tão caros a esses sistemas, estão se travestindo, adornando-se com uma nova roupagem, mais adequada aos tempos

do “politicamente correto” (2003, p.126). Corroborando a tese da inexistência de modelos puros, Paula argumenta que o modelo de administração pública gerencial é participativo no nível do discurso, mas centralizador no que se refere ao processo decisório, à organização das instituições políticas e à construção de canais de participação popular (2005b, p.41), e ressalta que, embora esse modelo de gestão afirme inspirar-se em uma abordagem participativa, há novos mecanismos de controle dos funcionários e a participação é bastante “administrada” (2005b, p.43) (RIBEIRO e MANCEBO, 2013, p.198-199).

O trabalho nas instituições federais de ensino estrutura-se, formalmente, pela atuação de duas categorias de servidores: os técnicos administrativos em educação e os docentes.

Agregadas a estes dois segmentos, há outros grupos de trabalhadores. Em algumas instituições há os reintegrados, funcionários estáveis de empresa públicas que foram demitidos durante o governo Collor de Mello.

Há ainda, os terceirizados, os estagiários, os bolsistas, e os trabalhadores periféricos⁹ – todos, de alguma forma, em regime de precarização, embora verificam-se níveis distintos de precarização e participação junto às comunidades acadêmicas.

Esses níveis estão proporcionalmente vinculados aos postos de trabalho, aos cargos e respectivamente à escolaridade e à renda. Ao primeiro indício de crise, ou plano de reestruturação, notamos a veemente ameaça direcionada aos agentes não servidores.

Já nas situações que envolvem as duas categorias de servidores, o posicionamento institucional, na gestão universitária da UFRRJ, tende a preservar os interesses relacionados aos docentes, gerando conflitos e discordâncias entre os TAEs – não ocupantes de funções de confiança.

Essa salvaguarda costumeira ratifica o aporte teórico de Ribeiro e Mancebo (2013), de que a gestão acadêmica da UFRRJ se aproxima da tendência gerencial quando se trata de organizar o trabalho dos servidores, estimulando iniciativas de proatividade e cooperação.

Porém, quando se trata das ações decisórias, volta-se ao modelo burocrático impondo hierarquias, geralmente amparadas por instrumentos normativos ou, via de regra, pela divulgação de pareceres emitidos pela Procuradoria Federal junto à UFRRJ, com intuito de legitimar as deliberações.

Sabe-se que as organizações públicas são atravessadas por modelos mistos, por conflitos e desencontros de modelos teoricamente distintos, mas intensamente imbricados na prática. O cotidiano das instituições é, ao mesmo tempo, constituído por elementos característicos de uma cultura patrimonialista, ainda tão presentes nos dias atuais, por princípios tradicionais da administração pública burocrática, e por valores inovadores da administração pública gerencial; portanto, é discutível

⁹ Neste trabalho, o termo trabalhadores periféricos designa aqueles trabalhadores sem vínculo de trabalho ou acadêmico com a instituição, cujas atividades laborativas são realizadas em virtude da existência da atividade universitária, a título de exemplificação: vendedores de alimentos, locatários de moradias estudantis, motoristas de transporte alternativos entre outros.

a existência de modelos puros de gestão (RIBEIRO e MANCEBO, 2013, p.198).

A seguir apresentamos os procedimentos metodológicos utilizados para a coleta, organização, análise e interpretação dos dados que contribuíram para o desenvolvimento do produto educacional.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório e abordagem qualitativa que, por meio de três instrumentos de geração de dados (análise documental, questionário misto e grupos focais), buscou diversificar a coleta para ampliar a interpretação dos dados.

Recorremos a duas técnicas de análise e interpretação de dados, a saber: análise de livre interpretação, a partir das contribuições de ANJOS *et al* (2019) e análise temática de conteúdo, fundamentada por GOMES (2009) e MORAES (1999), objetivando compreender e analisar metodologicamente o recorte proposto no contexto investigado.

De natureza aplicada e comprometida, principalmente, com o seu caráter social, este estudo se propõe a apreender a complexidade do contexto pesquisado sob uma abordagem qualitativa.

Segundo Gil (2008), a pesquisa aplicada se caracteriza pelo intuito em resolver problemas específicos no âmbito de inserção dos pesquisadores envolvidos. Ao passo que para Prodanov e Freitas (2013, p.70) a abordagem qualitativa se caracteriza pela “*relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números*”.

3.1 DO PERCURSO METODOLÓGICO

O percurso metodológico visa detalhar as fases e os procedimentos realizados, correspondentes entre o período de planejamento da pesquisa à etapa exploratória de geração e análise dos dados obtidos.

O quadro 01 apresenta uma visão geral e resumida dos procedimentos seguidos, a fim de demonstrar a relação entre a questão do estudo, seus objetivos e os métodos e as técnicas previstas na fase inicial da investigação.

Quadro 01 - Quadro de Correlação Metodológica

CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA
Aplicada de abordagem Qualitativa
Local da Pesquisa: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ
Sujeitos participantes: Técnicos administrativos em educação da UFRRJ

Critério de Inclusão: servidores que tenham participado como avaliadores e coordenadores das comissões de análise de renda entre os anos 2015 e 2019	
Sujeitos participantes: 23 servidores (divididos em dois grupos)	
Objetivos Específicos	Técnicas e Instrumentos
Sob o prisma das mudanças no mundo do trabalho, realizar um levantamento das atividades flexíveis desenvolvidas pelos sujeitos participantes do primeiro grupo	Aplicação de um questionário semiestruturado
Analisar como os técnicos administrativos avaliam a participação da categoria no processo de efetivação da Lei de Cotas (participantes do primeiro grupo – servidores avaliadores da análise de renda)	Grupo Focal
Investigar nos planos de capacitação das instituições da Região Sudeste a oferta de curso de formação oferecidos aos servidores quando da implementação da Lei de Cotas	Pesquisa Documental
Elaborar a proposta de um curso de formação destinado aos técnicos administrativos em educação que aborde as questões legais e sociais vinculadas à atividade de análise de renda (participantes do primeiro grupo - servidores avaliadores da análise de renda)	Grupo Focal Legislações em vigor
Análise dos Dados	
Análise de conteúdo temática (pesquisadora)	Análise de trechos de depoimentos provenientes dos grupos focais
Avaliação do Produto Educacional	
Avaliação (participantes do segundo grupo - servidores coordenadores das comissões de análise de renda)	Análise de Livre Interpretação (ALI) de trechos de depoimentos provenientes dos grupos focais

Fonte: Da Autora (2021)

A pesquisa foi realizada no âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, de forma remota¹⁰, cuja anuência fora formalizada em 05 de maio 2020, de acordo com Termo de Anuência Institucional assinado pelo Reitor da época – anexo C.

3.2 DOS PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A adoção da triangulação de métodos como técnica para coleta de dados visou vislumbrar a dimensão do objeto de estudo e verificar as possíveis relações entre os dados que, posteriormente, serão analisados em conjunto, possibilitando compará-los de forma intrínseca e extrínseca ao local de investigação. Gil (2018) define a triangulação conforme abaixo:

A triangulação consiste basicamente em confrontar a informação obtida por uma fonte com outras, com vistas a corroborar os resultados da pesquisa. Assim, quando são

¹⁰ Por conta da crise sanitária provocada pelo Covid 19 que assola o Brasil e o mundo, tendo os primeiros registros no país oficialmente surgidos desde março de 2020.

obtidas informações de três diferentes fontes e pelo menos duas delas mostram convergência, o pesquisador percebe que os resultados podem ser corroborados (GIL, 2018, “n.p”)

De acordo com as contribuições de Minayo *et al* (2005), a triangulação não consiste, isoladamente, em um método, sendo considerada uma técnica de apoio a outros métodos, possibilitando expandir conhecimento sobre o objeto investigado.

As seguintes técnicas e instrumentos de geração de dados foram utilizados durante a realização da pesquisa:

1) aplicação de um questionário misto (questões abertas e fechadas) para os sujeitos do primeiro grupo, visando a avaliar as atividades flexíveis realizadas por eles, relacionando-as às atribuições dos cargos que ocupam – apêndice B;

2) realização de um grupo focal, com os participantes do primeiro grupo dividido em dois encontros, com o objetivo de analisar a participação da categoria na atividade de análise de renda e realizar um levantamento das principais dificuldades identificadas pelo grupo quando realizam a atividade de análise de renda (roteiros) – apêndices C e D; e

3) realização de pesquisa documental, por meio de busca nos Planos Anuais de Desenvolvimento Institucional disponível nos sites das instituições federais de ensino da Região Sudeste, ofertas de cursos de formação destinados aos técnicos administrativos e que abordam os critérios para cumprimento da Lei de Cotas, oferecidos nos últimos cinco anos (de 2015 a 2019).

O questionário pode ser considerado um dos instrumentos de coleta de dados usuais em pesquisas, geralmente utilizado quando a investigação requer respostas às questões interrogativas (GIL, 2008).

Já segundo Oliveira, Strassburg, Piffer (2017), o grupo focal pode ser definido como uma reunião coletiva, indicada para ser realizada quando o pesquisador objetiva conhecer o grau de consenso de um grupo sobre determinado assunto. Gatti (2005) complementa com suas contribuições teóricas ao discorrer que:

O trabalho com grupos focais permite compreender processos de construção da realidade por determinados grupos sociais, compreender práticas cotidianas, ações e reações a fatos e eventos, comportamentos e atitudes, construindo-se uma técnica importante para o conhecimento das representações, percepções, crenças, hábitos, valores, restrições, preconceitos, linguagens e simbologias prevalentes no trato de uma dada questão por pessoas que partilham algum traço em comum, relevantes para o estudo do problema visado. (...) além de ajudar na obtenção de perspectivas diferentes sobre uma mesma questão, permite também a compreensão de ideias partilhadas por pessoas no dia-a-dia e dos modos pelos quais os indivíduos são influenciados pelos outros (GATTI, 2005, p.11).

Retomando às contribuições de Gil (2008), a pesquisa documental pode ser delineada a partir da junção de documentos aleatórios, produzidos por diversos objetivos, que a partir da técnica e procedimentos estabelecidos pelo pesquisador resultará em uma fonte de informações inseridas em um contexto específico, com objetivo de demonstrar algo proposto pelo investigador.

A última fase do percurso metodológico consistiu na etapa de descrição, análise e interpretação dos dados coletados, por meio da técnica denominada análise de conteúdo temática, fundamentada pelos pressupostos de Bardin a partir das releituras de Gomes (2009) e Moraes (1999)¹¹.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Realizamos a análise dos dados coletados de forma a observar se houve consonância entre as informações coletadas, levando em consideração que apesar de abordarem questões distintas, na pesquisa, o conjunto de dados produzidos visa analisar os objetivos e conhecer o objeto em sua totalidade.

Orientamo-nos pelo o materialismo histórico-dialético como método para análise do conjunto de dados desta investigação ao compreendermos, entre outras questões, a indissociabilidade entre sujeito e objeto.

Para Frigotto (2000, p.77) *“na perspectiva materialista histórica, o método está vinculado a uma concepção de realidade, de mundo e de vida no seu conjunto. A questão da postura, neste sentido, antecede ao método”*.

O materialismo histórico-dialético pode contribuir com pesquisas realizadas no âmbito dos programas de mestrados profissionais, quando os pesquisadores se propõem a entender o contexto pesquisado sem a dicotomia: sujeito e objeto, visando apreender a realidade, considerando as contradições do objeto de estudo (LEITE, 2017).

Após a análise oriunda de cada instrumento de coleta de dados, apresentamos na sessão análise dos dados, o conjunto deles demonstrando o contexto que envolveu a implementação da Lei de Cotas na UFRRJ, mais especificamente no que tange ao trabalho dos TAEs relacionado à análise de renda.¹²

¹¹ Em virtude da dissertação adotada em formato de artigo contendo limitação de caracteres, o subitem COLETA E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS foi deslocado para o apêndice E.

¹² Em virtude da dissertação adotada em formato de artigo contendo limitação de caracteres, a análise isolada de cada instrumento de dados foi realizada em formato de relatório - apêndices F, G e I. No corpus do texto apresentamos a análise da totalidade dos dados.

4.1. GRUPO FOCAL: A VOZ DOS TÉCNICOS DA UFRRJ

Para esta etapa, reunimos servidores técnicos-administrativos em educação da UFRRJ que tenham atuado como avaliadores de renda entre os anos 2015 e 2019, com intuito de analisar o objeto da pesquisa a partir das experiências vivenciadas pelos sujeitos.

Recorremos à análise de conteúdo para organização e interpretação dos dados. De acordo com Gomes (2009, p. 79):

[...] a análise e a interpretação dentro de uma perspectiva de pesquisa qualitativa não terem como finalidade contar opiniões ou pessoas. Seu foco é, principalmente, a exploração do conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema que pretende investigar. Esse estudo do material não precisa abranger a totalidade das falas e expressões dos interlocutores porque, em geral, a dimensão sociocultural das opiniões e representações de um grupo que tem as mesmas características costuma ter muitos pontos em comum ao mesmo tempo que apresentam singularidades próprias da biografia de cada interlocutor. Por outro lado, também devemos considerar que sempre haverá diversidade de opiniões e crenças dentro de um mesmo segmento social e a análise qualitativa deve dar conta dessa diferenciação interna aos grupos. (GOMES, 2009, p. 79)

Para análise dos dados gerados durante o grupo focal recorremos à técnica da análise de conteúdo temática a partir das contribuições teóricas de Gomes (2009) e Moraes (1999) ambos embasados por Bardin, *“trabalhar com análise temática consiste em descobrir ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição pode significar alguma coisa para o objeto analítico escolhido”*, (BARDIN apud GOMES, 2009, p. 86-87).

Gomes (2009) apresenta variadas possibilidades de análise do material selecionado, destacando: a análise de avaliação ou representacional, análise de expressão, análise de enunciação e análise temática.

Para Moraes (1999), consideram-se fases essenciais da análise de conteúdo: a categorização, a descrição e a interpretação. Estes três estágios estão relacionados a um método organizado em cinco etapas, sendo elas: preparação das informações, unitarização, categorização, descrição e interpretação.

Gomes (2009) apresenta que a trajetória da análise de conteúdo temática tem sido desenvolvida em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados, cujas fases estão demonstradas no quadro disponível no apêndice H.

Nos dois momentos, consideramos os roteiros dos grupos focais para a definição das unidades temáticas de análise e conseqüentemente para a elaboração das categorias, das subcategorias e dos contextos, informações organizadas nos apêndices J e K.

4.2 OS TAEs NA GESTÃO ACADÊMICA DA UFRRJ: SUBALTERNIDADE E RESISTÊNCIA

“Ninguém tem nenhum comprometimento conosco, então parece que realmente é um trabalho assim voluntário, a gente trabalha pela causa, mas que a universidade também reconheça esse trabalho que a gente faz e tente estar sempre presente porque eles não têm a mínima noção de como isso é feito.” (participante - 1º grupo focal).

Institucionalmente, técnicos administrativos em educação e docentes compõem as duas categorias de trabalhadores estáveis nas IFEs. Na UFRRJ, em termos quantitativos, há equivalência entre os grupos. De acordo com os últimos dados disponibilizados, a força de trabalho permanente conta com 1.154 servidores técnicos e 1.159 servidores docentes¹³. Todavia, em termos de participação efetiva, na comunidade acadêmica, há um processo de subalternização institucionalizada entre ambas, recaindo a sujeição e invisibilidade sobre os TAEs.

De acordo com as informações contidas no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2018-2022), a UFRRJ reserva aos servidores técnicos administrativos uma participação de apenas 10% nos colegiados, percentual que corresponde à metade da participação discente.

[...] Os órgãos colegiados têm a competência de deliberar sobre os assuntos estratégicos da universidade, abrangendo as áreas acadêmicas e administrativas, as medidas disciplinares, e a participação destes nas políticas externas. Conforme consta no seu estatuto, são Órgãos Colegiados Superiores da UFRRJ o Conselho Universitário, o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão, o Conselho de Curadores, os Conselhos de Ensino Pesquisa e Extensão de Área e o Conselho de Administração (órgão consultivo) (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFRRJ 2018-2022, p. 41).

No entanto, essa questão não se restringe à UFRRJ. Fonseca, Sales e Dias (2010) recuperam as ponderações de Boaventura Santos ao analisar as crises pelas quais a universidade tem se deparado, reiterando a tese da resistência epistemológica e predomínio sobre o conhecimento científico – atribuída aos docentes –, resultando em reivindicações de outros atores, que produzem outros tipos de saberes, e que igualmente integram a comunidade acadêmica e delas exigem participação democrática, equânime e transparente.

a universidade – dada sua condição institucional - é reiteradamente convocada a rever as relações de poder que a favorecem ou a inibem, bem como as formas pelas quais os sujeitos a ela vinculados em situação de trabalho acolhem, confrontam ou reproduzem essas mesmas relações (FONSECA, SALES e DIAS, 2010, p.250).

Diante deste cenário institucional e socialmente construído, analisamos a participação dos servidores técnicos da UFRRJ na implementação da Lei de Cotas e os desdobramentos que

¹³ Informações contidas no PDI 2018-2022.

envolveram as atividades relacionadas à análise para a comprovação e homologação das vagas reservadas aos estudantes economicamente vulneráveis.

Os dados obtidos nesta pesquisa sinalizam a invisibilidade da participação dos técnicos administrativos na implementação da Lei de Cotas, registrada de forma similar entre as IFEs, tendo a categoria sido considerada mera executora de atividades fragmentadas, sem que se tenha sido oportunizado à mesmas ações formativas para apreensão de uma política pública histórica, complexa e relevante para o contexto da educação pública superior.

A forma atual do capitalismo se caracteriza pela fragmentação de todas as esferas da vida social, partindo da fragmentação da produção, da dispersão espacial e temporal do trabalho, da destruição dos referenciais que balizavam a identidade de classe e as formas da luta de classes. A sociedade aparece como uma rede móvel, instável, efêmera de organizações particulares definidas por estratégias particulares e programas particulares, competindo entre si (CHAUI, 1999, p. 06-07).

A instituição universitária assemelha-se a um microcosmo da sociedade na qual está inserida e como tal produz e reproduz as desigualdades e privilégios a determinados grupos, promovendo a divisão social do trabalho e estratificando os trabalhadores.

Além de definir qual deles decidem e qual subordinam-se, *“cada vez mais as universidades incorporam, em seus estatutos e regimentos, orientações voltadas para o atendimento dos interesses nem sempre convergentes dos diversos atores sociais aos quais se vinculam”* (FONSECA, SALES e DIAS, 2010, p.249).

Com objetivo de adequar-se às reformulações do sistema produtivo vigente, a instituição universitária incorpora características similares às organizações essencialmente concebidas para operarem nos setores produtivos e, sem distinção, adota o sistema de flexibilização, buscando a adesão dos trabalhadores.

Particularmente nos últimos anos, como respostas do capital à crise dos anos 70, intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, através do avanço tecnológico, da constituição das formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca, para o capital, especialmente, o Toyotismo. [...] essa forma de produção flexibilizada busca a adesão de fundo, por parte dos trabalhadores, que devem aceitar integralmente o projeto do capital. Procura-se uma forma daquilo que chamei, em *Adeus ao Trabalho?* de envolvimento manipulatório levado ao limite, onde o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo os fundamentos exclusivos do capital (ANTUNES, 2000, p.39).

Essa lógica tem incentivado uma desintegração da categoria dos agentes universitários, que passam a disputar entre si espaços, representatividade e participação.

Portanto, a classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais (Antunes, 1998). Tornou-se mais qualificada em vários setores, onde houve uma relativa intelectualização do trabalho, mas desqualificou-se e pre-

carizou-se em diversos ramos. Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação (ANTUNES, 2000, p.43).

Nas IFEs, esse cenário apresentado por Antunes (2000) está representado pelas diversas categorias de agentes universitários, dos estáveis aos precários. Surgindo, em alguns momentos, acirramento entre eles, principalmente entre os dois formalmente estáveis: técnicos administrativos e docentes.

Estas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc (ANTUNES, 2000, p. 43).

Historicamente, o contexto universitário está dividido entre técnicos e docentes, atribuindo-se aos primeiros todas “*as atividades não-docentes, caracterizando a clássica compreensão entre atividade-meio e atividade-fim*”, conforme observado por Fonseca, Sales e Dias (2010, p.253).

Essas delimitações entre diversos fazeres, no cenário marcado pela flexibilidade das atividades, se entrelaçam gerando trocas, aprendizados, disputas e contradições.

Há outra peculiaridade, pouco retratada quando da divisão social do trabalho universitário relativa aos distintos cargos, níveis e habilitações que compõem a categoria dos técnicos administrativos¹⁴, em geral vistos como unos, comumente identificados como secretários de cursos.

Essa peculiaridade evidencia que a separação entre técnicos e docentes decorre de questões sócio-históricas construídas e de relação de poder, desmistificando a capacidade de determinar qual grupo de trabalhadores realiza, exclusivamente, trabalho manual e trabalho intelectual.

A inserção dos trabalhadores técnicos-administrativos no espaço universitário das instituições públicas é marcada por contradições e representações múltiplas, todas construídas e reconstruídas sócio-historicamente. Uma delas, senão a mais importante: a divisão entre trabalho e educação, entre fazer e pensar (FONSECA, SALES e DIAS, 2010, p.253).

É importante refletir como esta conduta dicotômica pode comprometer a implementação e efetivação de políticas públicas e outras atividades fundamentais realizadas pelas IFEs.

Realizamos essa reflexão comparando algumas pautas abordadas quando da

¹⁴ O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, categoriza mais de duzentos cargos distintos, distribuídos entre níveis de escolaridade e habilitações profissionais para a investidura, de acordo com a Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

implementação da Lei de Cotas, a partir do resultado da investigação realizada por Santos (2018), oriunda da sua Tese de Doutorado.

O estudo considerou o processo de implementação da Política de Cotas em três instituições do estado de Minas Gerais: a Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, a Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP e a Universidade Federal de Viçosa – UFV.

Diante da ausência de registros relativos às mobilizações para a implementação na UFRRJ, recorreremos à discussão realizada por Predes (2015) sobre a implementação do REUNI, visto que o cenário apresentado pela pesquisadora nos auxilia com o preenchimento de algumas lacunas existentes.

Na UFRRJ, a transição das ações afirmativas anteriores à implementação da Lei de Cotas, em 2013, resultou na ampliação dos grupos de estudantes atendidos, passando a incluir a reserva de vagas aos candidatos declarados com renda bruta igual ou inferior a 1,5 salário mínimo *per capita*, aos autodeclarados negros (pretos ou pardos) e os indígenas e, a partir do segundo semestre de 2017, às pessoas com deficiência.

A instituição, entre 2010 e 2012, limitou-se a reservar vagas, nos cursos de licenciatura, a professores em atividade na rede pública. No certame para ingresso em 2010, houve a reserva de 20% e, nos anos seguintes, esse número decresceu para 10%.

Essa ação afirmativa, voltada a professores da rede básica de ensino, permanece vigente e, ao longo dos anos, tem sofrido algumas mudanças de critérios, inclinada à redução das vagas. Entre 2010 e 2012, a UFRRJ concedeu 10% de bônus na nota final de todos os candidatos egressos de escolas públicas.

No primeiro e terceiro ano do programa, o acréscimo foi concedido aos egressos do ensino médio público. Já no segundo ano, exigiu-se também que os candidatos comprovassem pelo menos quatro anos de estudos do ensino fundamental em escolas da rede pública.

As ações vinculadas aos processos seletivos anteriores ficavam sob a responsabilidade da Comissão Permanente de Vestibular – CPV e, após a adesão ao Sistema de Seleção Unificada – SISU, entre 2010 e 2012, passou à Coordenação do Sistema de Seleção Unificada na UFRRJ, tendo sido transferidas à PROGRAD quando da implementação da Lei de Cotas, sem a instituição de comissão ou coordenação para organizar e acompanhar as ações.

Do ponto de vista das implicações operacionais, essa delegação atingiu diretamente o trabalho dos TAEs, visto que a elaboração e o acompanhamento dos processos seletivos anteriores eram realizados por uma comissão de responsabilidade docente, selecionada especificamente para coordenar os certames para ingresso de estudantes, o grupo era

remunerado¹⁵ com a arrecadação de verba oriunda do pagamento da taxa do vestibular.

Havia uma prática existente em várias instituições de concessão de isenção da taxa do vestibular a candidatos hipossuficientes, tendo igualmente sido praticada na UFRRJ.

De acordo com o Edital de Isenção de Taxas do Concurso de Acesso aos Cursos de Graduação 2009 da UFRRJ, última seleção antes da adesão ao SISU, a isenção atendia aos estudantes que comprovassem insuficiência de recurso financeiro. À época, o incentivo seria conferido aos candidatos, por ordem de necessidade, cuja renda bruta familiar fosse igual ou inferior a 1 salário mínimo nacional *per capita*.

De acordo com os critérios do mencionado edital, a aprovação da isenção dependia de análise de renda dos candidatos requerentes, cuja atividade de apuração, embora mais simplificada que a estabelecida pela Lei 12.711/12, poderia ter servido de base para o cumprimento dos novos critérios.

Porém, as informações e a experiência da atividade da verificação de renda não foram repassadas aos agentes da PROGRAD – todos técnicos administrativos, sem especialização na área, sem formação para realizarem a atividade.

O reduzido grupo iniciou as atividades da implementação da Lei 12.711/12, seguindo apenas a leitura e interpretação da Portaria Normativa Nº 18, de 11 de outubro de 2012 – Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711/12, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012.

De acordo com Santos (2020), quando da aprovação da política pública, as três instituições mineiras pesquisadas haviam implementado programas de ações voltadas para a reserva de vagas para ingresso nos cursos de graduação, todas elas voltadas a estudantes egressos de escolas públicas, e a UFMG estendia a ação a estudantes negros (pretos e pardos). Nenhuma delas havia reservado vagas destinadas aos hipossuficientes. Conforme o autor, na UFMG não houve debates, visto que a instituição considerava que as ações anteriores eram similares àquelas vigentes anteriormente. A única distinção seria a inserção do grupo de estudantes declarados economicamente vulneráveis. Já no âmbito da UFOP e da UFV, o acréscimo de dois grupos distintos de estudantes destinatários, a saber: os economicamente vulneráveis e os negros (pardos e pretos) ou indígenas foi discutido entre as pró-reitorias de ensino/ e ou graduação e os colegiados de curso.

¹⁵ Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) consiste no pagamento a servidores efetivos, quando estes desempenham atividades eventuais vinculadas a determinadas atuações, dentre elas, processos seletivos. Para mais informações, consultar: PORTARIA Nº 498, DE 14 DE MAIO DE 2019 - Dispõe sobre o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, no âmbito do Ministério da Economia, e dá outras providências, Ministério da Economia/Secretaria Executiva/Secretaria de Gestão Corporativa/Diretoria de Gestão de Pessoas.

Outro ponto debatido referiu-se sobre a implementação gradual da política pública, visto que a lei previa esta prerrogativa. Conforme Santos (2020), em todas as três universidades, os envolvidos nas ações decisórias, optaram pela forma gradual cuja justificativa predominante considerou o impacto no orçamento para o recebimento dos novos estudantes e para a permanência do alunado anteriormente matriculado.

O levantamento realizado por Santos (2020) sobre a dotação orçamentária revelou que o orçamento das três instituições de Minas era superior ao da UFRRJ. Indicando que, para os dirigentes da instituição fluminense, a questão orçamentária não seria fator preponderante ou impeditivo para a aprovação do percentual total da reserva de vagas a partir do primeiro ano de implementação da política pública.

Por analogia ao cenário identificado por Predes (2015), quando da adesão ao REUNI, na UFRRJ, a discussão sobre a implementação da Lei de Cotas e a decisão pelo percentual integral, bem como se dariam as adequações e operacionalização do programa anteriormente ao que seria adotado para o cumprimento dos critérios dispostos na Lei 12.711/12, foram definidas por um pequeno grupo de dirigentes.

O fato de as universidades poderem ser consideradas microssistemas políticos em que o processo decisório é influenciado pelo jogo dos atores acadêmicos e pela sua capacidade de estabelecer ligações que poderiam impor uma determinada tomada de decisão. As decisões também seriam tomadas por um pequeno grupo. Nesse modelo, esclarecem Rizzatti e Dobes (2003), a participação é fluida e temporária, a tomada de decisão é permeada pela disputa entre pequenos grupos e o processo decisório tende a ser negociado. Os atores envolvidos na implementação de uma determinada política pública nas universidades, portanto, estão envoltos pelo corporativismo, pelo individualismo e pelo conservadorismo. A adesão da UFRRJ ao REUNI confirma esta concepção (PREDES, 2015, p.82).

Ainda de acordo com a pesquisadora, à época, os debates sobre a adesão do REUNI foram marcados por controvérsias, entre os favoráveis e aqueles contrários.

Contudo no que tange a Lei de Cotas, não havendo margem para discricionariedade pela adoção ou não da política pública, internamente nas IFEs, as discussões, quando ocorridas, concentraram-se na organização e na operacionalização das ações e impactos nas respectivas comunidades acadêmicas. Tais decisões deveriam ter considerado quais atores - agentes poderiam ter sido mobilizados.

Resumidamente, Santos (2020) apresenta que a implementação da Lei de Cotas foi distinta entre as instituições. A operacionalização ocorreu de acordo com a realidade institucional de cada uma, e salienta que, de forma geral, à exceção do orçamento, raras universidades contavam, à época, com um quadro de pessoal suficiente. *“Na UFOP e na UFV, o quadro de pessoal especializado se revelou insuficiente para acumular mais essa tarefa –*

verificação da renda” (SANTOS, 2020, p. 186).

Ainda de acordo com o gestor da UFOP, o quadro insuficiente e não especializado de servidores para atestar a condição no enquadramento dos candidatos nas respectivas modalidades de inscrição, sobretudo da comprovação da condição de renda bruta familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo *per capita*, revelou significativa problemática para o processo. *“Uma implicação importante, relacionada à exigência de verificação das condições de beneficiários pelos critérios de renda, foi a falta de recursos humanos. O entendimento de que esta tarefa é exclusividade do assistente social provocou uma mobilização institucional.”* (SANTOS, 2020, p.192).

O autor não incluiu no grupo de participantes da sua pesquisa de Doutorado o segmento dos técnicos administrativos das três instituições mineiras. Nesse sentido, não há como comparar e discorrer sobre a participação do grupo da implementação da política pública.

Na UFRRJ, a título do que ocorreu na época do programa de expansão, os servidores técnicos administrativos não foram considerados nas discussões e decisões, embora estes tenham sido extremamente atingidos e envolvidos pelas mudanças provocadas pela política pública.

Novamente, recorremos ao cenário da expansão, analisado por Predes (2015), inclusive nos valendo da proximidade temporal entre as duas políticas públicas. A pesquisadora apresenta as características constituintes da comissão formada para debater a proposta de crescimento institucional.

A Comissão, na verdade, foi formada por pessoas indicadas pelo então Reitor, sendo composta apenas por docentes favoráveis à adesão da UFRRJ ao REUNI. Além de serem atores que compartilhavam a mesma posição em relação à adesão ao REUNI, cabe destacar, também, que a Comissão foi constituída apenas por docentes, ou seja, por pares, sem o envolvimento dos demais segmentos que compõem a comunidade acadêmica, ou seja, estudantes e servidores técnico-administrativos em educação, uma das partes daqueles que foram diretamente atingidos pelo Programa e que foi excluída do processo. Com essa medida, a Administração Superior evitaria, assim, que o processo de adesão, formulação e implementação do PRE/UFRRJ fosse inviabilizado (PREDES, 2015, p.98).

Na UFRRJ, para os técnicos administrativos, as ações de implementação da Lei de Cotas foram compreendidas como mais uma tarefa burocrática que deveria ser incluída, ou melhor, acumulada na rotina de trabalho dos servidores, sobretudo daqueles lotados na PROGRAD.

Além do mais, diferente de algumas IFEs que promoveram ajustes nos seus quadros de servidores para atender os estudantes advindo do programa de expansão, a UFRRJ se orgulha de não ter ampliado o quantitativo de servidores técnicos na mesma proporção que o número de docentes, tendo promovido um ajuste decrescente.

Além disso, no período de expansão o montante de técnicos administrativos não aumentou na mesma proporção que o montante de docentes. A relação de técnicos administrativos por docentes na Rural, que era em 2005 de 1,73, caiu para próximo 1,07 em 2014, isto é, apesar do crescimento da UFRRJ, a quantidade de técnicos administrativos não cresceu na mesma proporção. Isso se reflete nas despesas de custeio (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFRRJ 2018-2022, p. 135).

A dificuldade sinalizada por Santos (2020), sobre a problemática para a verificação da renda ocorreu na UFRRJ, pois a universidade conta com poucas assistentes sociais no quadro de servidores permanente – atualmente sete para atender à demanda de 27.300 estudantes de graduação.¹⁶

Quando da mobilização para a aprovação da Lei de Cotas, os envolvidos nos processos decisórios não consideraram unir as etapas do ingresso à permanência, igualmente não consultaram as assistentes sociais, nem os outros servidores técnicos.

Após a manifestação das assistentes sociais sobre a impossibilidade de assumir mais essa tarefa, devido ao reduzido grupo e ao volume de trabalho já existente, os dirigentes à frente das ações consideraram que a análise de renda não se tratava de uma atribuição exclusiva de assistentes sociais, visto que a comprovação para o ingresso não seria um estudo socioeconômico, consistiria numa simples verificação.

O início do processo foi caracterizado pela falta de entendimento sobre a política pública, falta de formação, falta de estrutura, falta de participação dos servidores técnicos sobre a operacionalização das atividades e acúmulo de trabalho em regime de flexibilização.

A seguir, apresentamos como um grupo de servidores técnicos administrativos compreenderam a importância da Lei de Cotas no contexto histórico e socioeconômico de inserção da comunidade acadêmica da UFRRJ e transformaram o processo de verificação de renda numa atuação consciente da categoria, compreendendo-a como uma atividade laborativa, educativa e política dos agentes nesse processo do qual foram, uma vez mais, alijados e invisibilizados.

4.3 ANÁLISE DE RENDA NA UFRRJ: DO TRABALHO ALIENADO À ATUAÇÃO EDUCATIVA NO TRABALHO

“Eu vejo como um trabalho de grande excelência dentro da universidade e eu acho que é um dos trabalhos mais sérios que a gente tem, eu não consigo enxergar falhas nesse trabalho.” (participante - 1º grupo focal).

¹⁶ De acordo com as informações contidas na TABELA DE CARGOS OCUPADOS E VAGOS DA CARREIRA DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS – PCCTAE - CLASSES “C” “D” “E” OCUPADOS E VAGOS e na Seção – UFRRJ em Números, disponíveis em: <https://portal.ufrj.br/wp-content/uploads/2020/05/Quantitativo-de-Vagas-Maio-2020.pdf> e <https://institucional.ufrj.br/ccs/ufrj-em-numeros/>

Dentre os animais, ao longo da evolução das espécies, o homem diferenciou-se dos demais, desenvolvendo formas relacionais complexas com a natureza, ultrapassando a interação pela sobrevivência, resultando na obtenção de uma ação consciente do homem sobre a ela.

Assim como todos os seres vivos, em particular os animais, interagem com a natureza para garantir sua sobrevivência, o homem, como um desses, passa a construir formas dessa interação que permitem transformações cruciais a ponto de alcançar a consciência. Com base na ação consciente, é possível compreender de que forma tal ação, antes natural, torna-se ação social, o trabalho (BORGES, 2017, p. 102).

De acordo com a autora, a teoria histórico-materialista considera a superação da interação entre o homem e a natureza, a transformação que resultou no trabalho intencional como uma ação consciente e exclusiva do homem, contribuindo assim para o surgimento das relações sociais e coletivas.

Segundo essa perspectiva, a essência do trabalho associa-se à própria existência humana. Assim sendo, o conhecimento humano adquirido ao trabalhar de forma intencional em algo proporcionou aos indivíduos um processo singular de humanização, ocasionando o distanciamento do homem da sua essência natural, tornando-o um ser social. Poderíamos fazer uma analogia da metamorfose pela qual passa a lagarta ao transformar-se em borboleta.

O processo de humanização ou hominização, também conhecido como salto ontológico, transformou o homem natural em homem social. Esse movimento dialético produziu o afastamento, mas não provocou o rompimento desse elo homem e natureza.

Ao longo da história, esse distanciamento tornou-se extremamente importante para que o homem pudesse compreender, aprender, trabalhar e elaborar mecanismos para modificar e interferir no seu meio social.

Se o que caracteriza o trabalho é a sua âncora teleológica, conseqüentemente, a consciência passa a ser também determinada pelo entorno histórico e social em que o sujeito está inserido. Esse aparente contraditório é o movimento dialético e multideterminado que define o ser social. A partir da forma como se aprende a ser homem, ou seja, da forma social que determina a consciência, determinam-se – ao mesmo tempo – as formas de consciência com as quais será produzido o mundo onde se vive (BORGES, 2017, p. 106).

Nesta pesquisa, o histórico e as características sobre o trabalho realizado pelas comissões de análise de renda em cumprimento aos critérios estabelecidos pela Lei 12.711/12, na UFRRJ, estão relacionados à dimensão social dos trabalhadores envolvidos, compreendendo-os como seres que agem, reagem e transformam ou tentam modificar o contexto institucional no qual se inserem. Logo, abrange a perspectiva social e histórica.

Nos primeiros anos após a promulgação da Lei de Cotas, a análise para a comprovação de renda como condição para homologar as vagas reservadas aos estudantes declarados

economicamente vulneráveis pode ser considerada a tarefa mais árdua e complexa dos procedimentos vinculados aos enquadramentos dos candidatos inscritos nas modalidades da Lei 12.711/12 – Lei de Cotas.

Entre os recortes abrangidos pela lei, os trâmites para a comprovação de estudante egresso do ensino médio público é relativamente a tarefa mais simples e esta modalidade de ação afirmativa era praticada na instituição quando da implementação da nova política pública.

O preenchimento das vagas reservadas aos estudantes autodeclarados negros (pretos e pardos) ou indígenas era homologado, entre 2013 e 2017, exclusivamente, por meio da autodeclaração étnico racial assinalada pelos candidatos quando do momento da inscrição eletrônica do SISU.

A partir de 2018, por recomendação do Ministério Público Federal do Rio de Janeiro, a universidade implementou comissão verificadora da autodeclaração, para fins de atestar a conformidade da autodeclaração dos candidatos selecionados.

Diante dos pontos acima, consideramos e destacamos dois fatores que possivelmente tornaram, na UFRRJ, o processo de verificação de renda a etapa mais complicada no processo de elegibilidade dos destinatários às vagas reservadas aos estudantes declarados em condição de renda bruta igual ou inferior a 1,5 salário mínimo *per capita* ou economicamente vulneráveis: a falta de agentes suficientes e especializados, que ocasionou uma condição de trabalho em regime de atividades alienadas, e a flexibilizadas e o contexto socioeconômico de inserção da universidade.

A relação dos dirigentes da UFRRJ, em relação à demanda de trabalho gerada pela implementação da Lei de Cotas, superou a prática da gerência *taylorista-fordista*, que reduzia os operários a meros executores de tarefas ordinárias, considerando que neste modelo o administrador não abdicava de um quadro de trabalhadores que atuasse de forma minimamente qualificada e especializada.

[...] o sentido do *one best way* de Taylor e ele o exprimiu da maneira mais rude não apenas quando afirmou em seus escritos que existem seres humanos de tipo “bovino”, mas quando apregoou que a gerência de uma empresa ou instituição jamais deveria contar com a “iniciativa” de um/a trabalhador/a. Um desprezo total e declarado com a subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho. Sabemos que o taylorismo-fordismo buscou reduzir toda atividade de trabalho a “tarefas” rotinizadoras e, com isso, logrou rebaixar o valor da força de trabalho em geral – muito embora Taylor e mesmo Ford jamais abrissem mão de um quadro qualificado de gerentes assalariados/as. As finalidades não eram apenas atacar os saberes-fazer da classe trabalhadora e suas formas historicamente constituídas de reprodução social (ANTUNES, 2017, p. 02).

Neste processo, a UFRRJ conseguiu combinar e determinar aos servidores técnicos administrativos características mistas próprias da tríade clássica da organização científica do

trabalho (taylorista/fordista/toyotista), restando a estes trabalhadores resolver aquilo que havia sido decidido sem a participação ou escuta dos mesmos.

Tal situação corrobora, como vimos, as contribuições de Ribeiro e Mancebo (2013) sobre a prática de uma organização híbrida dos modelos de gestão na administração pública na contemporaneidade.

Associando ao processo aspectos do modelo toyotista, ao realizar-se de forma flexibilizada, visto que não se tratava de atribuições e atividades inerentes aos cargos ocupados pelos servidores envolvidos, surgindo o trabalho por demanda, contando no segundo momento, com a adesão dos trabalhadores, vistos que inseridos num contexto marcado por desigualdades sociais e raciais, estes se desdobrariam para efetivar a política pública independente da forma como ela havia sido definida pelos dirigentes.

A empresa flexível só pode existir, então, com base no envolvimento, na expropriação do intelecto do trabalho. Por isso passou a ser comum exigir-se dos/as trabalhadores/as não apenas a execução de variadas tarefas (operação e manutenção dos equipamentos, limpeza e organização do local de trabalho, controle de qualidade etc.), como ainda a responsabilidade de se reunir continuamente com a gerência sugerindo melhorias nos processos de maneira a cortar estoques e elevar a produtividade (ANTUNES, 2017, p.07).

Na UFRRJ, essa empreitada foi impulsionada pelos próprios servidores lotados na PROGRAD, na tentativa de identificar entre seus pares da categoria aqueles que não abrissem mão de participar da efetivação de uma política pública histórica. Contudo, o comprometimento social desse trabalho não apaga a essência fragmentada, flexível, acumulativa e precarizada a ele atrelada.

No que se refere ao contexto socioeconômico, dois dos maiores campi da universidade, que concentram a oferta de 93% dos 56 cursos presenciais de graduação e contam com a atuação da maioria dos trabalhadores, estão localizados em dois municípios da Baixada Fluminense – Seropédica e Nova Iguaçu.

Ademais, a instituição tem um campus no município de Três Rios, localizado no Centro-Sul Fluminense, ofertando quatro cursos de graduação presenciais e o campus de Campos dos Goytacazes, localizado no Norte Fluminense e que não oferta cursos de graduação, a unidade está voltada para pesquisa no setor canavieiro, ambos, no estado do Rio de Janeiro.

A Baixada Fluminense caracteriza-se por um território marcado por acentuada desigualdade social e a existência da comunidade acadêmica da UFRRJ nesse espaço apresenta características específicas que atravessam o funcionamento e o trabalho na instituição de forma geral. De acordo com Siss *et al* (2010),

Os municípios da Baixada Fluminense apresentam baixos índices de

desenvolvimento humano municipal (IDHM), quando comparados com municípios de outras regiões geográficas brasileiras. Com população aproximada de 3,5 milhões de habitantes, a chamada Baixada Fluminense é formada pelos municípios de Belford Roxo, Duque de Caxias, Guapimirim, Itaguaí, Japeri, Magé, Mangaratiba, Mesquita, Nilópolis, Nova Iguaçu, Paracambi, Queimados, São João de Meriti e Seropédica, dentre outros. Com densidade populacional média girando em torno de 28 pessoas por hectare, abriga cerca de 30% da população do estado do Rio de Janeiro. Essa população é, majoritariamente, descendente de imigrantes, afro-brasileira e pertencente à classe trabalhadora. É um espaço geográfico marcado por elevados índices de desigualdade social quando comparados com outras regiões geográficas brasileiras (SISS *et al* 2010, p.19).

Para os poucos servidores lotados na PROGRAD que receberam a atividade de implementação da política de cotas, o contexto histórico e socioeconômico da Baixada Fluminense não poderia ser desconsiderado nas ações de efetivação da política pública.

No que se refere à atividade de comprovação de renda, a Portaria Normativa Nº 18/12/MEC foi utilizada como parâmetro legal e, embora não tenham sido orientados ou formados, desde o início, os servidores agregaram ao procedimento uma visão social e crítica para a realização deste trabalho e compreenderam que a verificação da renda não se resumia à checagem de documentos, à contabilização de pessoas e a realização de média aritmética entre indivíduos declarados e o total da renda informada pelos candidatos.

Essa percepção sobre os efeitos da política pública no contexto de trabalho onde estavam inseridos pode ser apreendida a partir das observações de Fonseca *et al* (2010):

Na ausência de parâmetros claramente definidos, é possível pensar que a sua história de vida terá ainda maior significação na definição de quais caminhos serão utilizados para dar cumprimento às tarefas previstas, de modo a garantir, em última instância, a legitimidade dos processos democráticos nas diferentes instâncias da instituição universitária (FONSECA *et al*, 2010, p.255).

No primeiro ano de implementação, apenas um servidor da PROGRAD – assistente administrativo – ficou encarregado de todo o processo das análises de renda. Logo, dependia do trabalho voluntário de colegas de outros setores e estes eram apoiados por trabalhadores contratados (terceirizados).

No segundo semestre de 2014 e no primeiro semestre de 2015, duas novas servidoras entraram em exercício e foram lotadas na pró-reitoria de graduação, uma secretária executiva e uma técnica de assuntos educacionais. Ambas se uniram ao primeiro servidor e iniciaram o levantamento de alternativas para melhorar o processo que até então era consideravelmente longo. A partir de 2017, uma servidora do serviço social foi transferida da assistência estudantil para a PROGRAD, sendo integrada ao grupo de trabalho.

A universidade realiza o acesso dos graduandos semestralmente pelo SISU. Logo, sem

ingerência no cronograma inicial de matrículas que, nessa dinâmica, passou a ser de responsabilidade do MEC e deve ser seguido pelas IFEs que aderem à seleção unificada. Paralelamente, a instituição realiza processo seletivo interno para ingresso nos cursos de Licenciatura em Belas Artes e Licenciatura em Educação do Campo.

De acordo com dados dos últimos editais de acesso aos cursos presenciais de graduação, a UFRRJ oferece 3600 vagas ao ano – 2085 para ingresso no primeiro semestre e 1515 no segundo, resultando na média de 1000 análises ano –, sem considerar o trabalho da etapa recursal, que representa praticamente revisão ou complemento de 80% das verificações iniciais.

A insuficiência de pessoal e de agentes especializados, além da sobrecarga de trabalho para um pequeno grupo, impactava no preenchimento das vagas, visto que a atividade demorava a ser concluída e bloqueava as vagas que deveriam retornar às listas de espera. Além disso, no sistema acadêmico anteriormente utilizado, os estudantes eram matriculados após a conclusão de comprovação de todas as fases da matrícula.

Os calouros iniciavam as atividades acadêmicas sem número de matrícula, sem acesso aos materiais e comunicados dos coordenadores e docentes, além de ficar evidenciado para a turma e demais membros da comunidade acadêmica que eles eram cotistas. Esse fato, para alguns, poderia ser extremamente desconfortável.

Diante da apresentação desses aspectos, após pesquisa em outras IFEs que aderiram ao SISU e instituíram comissões multidisciplinares para atividade de análise, o quarteto de servidores da PROGRAD convenceu a chefia imediata da necessidade e urgência de resolver essa questão. Algumas opções foram avaliadas e desconsideradas, como a contratação temporária de assistentes sociais e a utilização do banco de cadastro do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico.

Sobre a contratação de assistentes sociais, recaiu a questão da falta de verba e a constatação de que, em verdade, não se trataria de um serviço temporário, visto que as atividades são realizadas semestralmente e de acordo com o cronograma das convocações, durando em média sete ou oito meses ao ano.

Algumas instituições optaram pelo aproveitamento dos usuários cadastrados no CadÚnico, geralmente de forma mista, realizando a análise interna apenas daqueles estudantes cujos responsáveis, cônjuges ou eles próprios não estão cadastrados, diminuindo o volume de trabalho nas instituições.

Contudo, servidores da PROGRAD visitaram um Centro de Referência de Assistência Social – CRAS de um município onde há um campus da universidade, para conhecer o processo de cadastramento dos usuários e consideraram o procedimento frágil, o que poderia acarretar

em burlas e desigualdades de condições relativas aos métodos para a confirmação da renda familiar dos candidatos inscritos na modalidade de estudantes economicamente vulneráveis.

A saída encontrada diante do contexto institucional já apresentado resultou na instituição de uma comissão multidisciplinar de servidores administrativos efetivos da universidade que são coordenados pelo grupo inicial lotado na PROGRAD, atualmente, formado por um assistente administrativo, um administrador, uma secretária executiva, uma técnica em assuntos educacionais e presidida pela assistente social.

Entendida com uma atividade por demanda, própria do trabalho na era de acumulação flexível da organização do trabalho e do modelo de gestão gerencial, as atividades de análise são realizadas durante os finais de semana, para não gerar implicações na rotina de trabalho dos servidores avaliadores lotados nos três campi e em diversos setores.

À coordenação da comissão de análise de renda coube e cabe pesquisar e estudar para se especializar, com intuito de compreender a Lei de Cotas em sua totalidade, para assim orientar seus pares avaliadores sobre a atividade de análise de renda, além de revisar e aprimorar os procedimentos adotados, revisar, ajustar/ e ou atualizar os editais e demais instrumentos normativos, elaborar materiais informativos aos candidatos, coordenar e acompanhar as informações que serão divulgadas aos candidatos.

Ademais, também é necessário providenciar e organizar a estrutura para atividade: reservar espaços físicos, selecionar pessoal para análise e para as atividades de apoio, instruir os processos de pagamento dos servidores, solicitar verba para o pagamento¹⁷ dos envolvidos e elaborar subsídios para responder a eventuais ações judiciais.

A cada seleção, o grupo tem sido formado por aproximadamente trinta servidores, entre coordenadores e avaliadores cujo perfil está disponível no apêndice F deste artigo.

Todas essas circunstâncias contribuíram para a formação de um grupo heterogêneo em relação aos cargos, escolaridade, atribuições e experiências, campus e setor de lotação, gênero, raça, religião e vivências extremamente comprometido com a efetividade da Lei de Cotas.

Constituiu um tipo de trabalho cercado por contradições e diversidade e, neste caso, contribuindo para a superação do trabalho alienado e fragmentado, visto que para esses trabalhadores todo o processo tornou-se completo, eles conseguem compreender o objetivo da atividade em todas as suas dimensões - sociais, materiais e históricas.

Mesmo com todas essas contradições, e ainda segundo Marx, o trabalho “é a condição indispensável da existência do homem, uma necessidade eterna, o

¹⁷ Embora não haja reserva orçamentária no planejamento de despesas anual da universidade para o pagamento dos servidores envolvidos na atividade, a cada seleção, os coordenadores solicitam à Administração Central verba para pagamento do pessoal mediante GECC.

mediador da circulação material entre o homem e a natureza” (Marx, 1987). Sendo uma “necessidade eterna”, condição de sobrevivência, estará sempre presente nas comunidades humanas, entendidas aqui nas suas várias formas. Por isso, o trabalho é o caminho de construção da identidade, e o homem constrói a sua identidade pelo trabalho. Dessa maneira, forma-se através do trabalho e o trabalho é o princípio da sua formação (RIBEIRO, 2009, p.50).

Essa possibilidade formativa pelo trabalho apresentada por Ribeiro (2009) consiste no conceito do princípio educativo do trabalho que considera a oportunidade de o trabalho alienante transformar-se em emancipador quando realizado de forma intencionalmente crítica, rompendo o viés especificamente instrumental e material, tornando-o um mecanismo de enfrentamento à concepção negativa atribuída ao trabalho ao longo do tempo.

Nas sociedades primitivas, o trabalho tinha como característica principal ser solidário e coletivo. A produção era apropriada por todos. Com o advento da economia de mercado, o trabalho deixou de ser o espaço social de construção do sentimento de tribo, de comunidade, passando a ser tão somente uma mercadoria que, a partir do momento em que é comprada por quem detém o capital, aliena o trabalhador da complexidade do processo de trabalho e também dos seus resultados (RIBEIRO, 2009, p. 49-50).

O princípio educativo do trabalho pode ser considerado um instrumento desenvolvido pelos próprios trabalhadores, ao associar intencionalmente ao trabalho um caráter formativo, objetivando superar a alienação, a hierarquização, a fragmentação e a divisão social do trabalho em sociedades organizadas pelo modo de produção capitalista.

Considerar o trabalho como princípio educativo equivale a dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isso, apropria-se dela e pode transformá-la. Equivale a dizer, ainda, que somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade. Em síntese, o trabalho é a primeira mediação entre o homem e a realidade material e social (BRASIL, 2010, p. 42).

Reconhecer a dimensão emancipadora do trabalho em uma sociedade cindida por classes, numa universidade que reproduz a divisão social, torna-se complicado. Contudo, aqui nos interessou resgatar a perspectiva histórica do trabalho como forma de resistência e participação dos servidores técnicos na UFRRJ.

De acordo com Moura (2014, p.99), *“o trabalho como princípio educativo deve constituir-se em um movimento na busca da unidade entre teoria e prática, visando a superação da divisão capital/trabalho – como uma utopia necessária”*.

Esta investigação objetivou, por meio do conhecimento coletivo empírico adquirido pelos trabalhadores envolvidos (coordenadores e avaliadores) ao longo dos últimos cinco anos – 2015 e 2019, criticamente registrar e sistematizar os elementos que envolveram a implementação da Lei de Cotas na UFRRJ, visando sublinhar a participação da categoria dos técnicos administrativos nesta política pública.

Além disso, buscou desenvolver uma ação formativa (produto educacional) que poderá ser utilizada para formar outros servidores, interna ou externamente, estimulando-os a participação nesta e em outras políticas públicas educacionais.

A proposta do curso de qualificação profissional, no contexto do trabalho, como uma forma de enfrentamento dos problemas apresentados, considerando que essa modalidade de processo formativo inicial alcançaria mais trabalhadores das IFEs.

As informações sobre a elaboração do produto educacional, bem como a apresentação do mesmo encontram-se no apêndice A.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta investigação, com intuito de conhecer como ocorreu e ainda ocorre a participação de técnicos administrativos na implementação da Lei de Cotas na UFRRJ, recorremos a meios que considerassem o cenário externo à instituição, por meio da pesquisa documental, além de ouvir internamente o grupo diretamente envolvido nas ações.

A busca externa nos possibilitou avaliar se, do ponto de vista formal, as instituições estavam seguindo critérios similares ou se estavam adotando práticas distintas baseadas na realidade e estrutura de cada uma delas.

Delineamos, para esta investigação, a busca por ofertas de ações formativas das quais as instituições poderiam ter desenvolvido e/ou oferecido aos seus trabalhadores, como mecanismo de organização sistematizada para a atuação dos mesmos na implementação da Lei 12.711/12 – Lei de Cotas. O resultado encontrado, no período avaliado, indica que a formação dos trabalhadores não foi considerada ou utilizada como recurso para estruturar as ações de implementação da política pública.

Por meio de contato direto com agentes envolvidos nas ações, no local de pesquisa, decidimos conhecê-los e ouvi-los para avaliar como os participantes avaliam e reconhecem a política pública da qual fazem parte como agentes efetivadores.

O perfil dos participantes revelou um grupo heterogêneo em relação aos cargos ocupados, às áreas de atuação, aos setores e campi de lotação e nem tão diverso em relação à proporção relativa ao sexo/gênero e cor/etnia. Contudo, ficou perceptível a integração e boa interação entre o grupo.

Já do ponto de vista da educação formal, o grupo apresenta-se mais qualificado que a exigência para ocupação dos cargos, fator exigido para o ingresso meritocrático na administração pública e igualmente utilizado para progressão da carreira da categoria baseada em qualificações e titulações.

A etapa que visou analisar como os servidores avaliam a participação do grupo nas ações de implementação da Lei de Cotas, realizada pelo grupo focal, demonstrou a consciência do grupo sobre atuação em um programa de ações afirmativas aprovado para democratizar o acesso à educação superior a um grupo de pessoas historicamente pouco representadas nesses espaços.

Ficou evidente que os participantes reconhecem a mudança de perfil dos alunos ingressantes após a implementação da política pública e muitos deles se reconhecem nesse processo, sejam como alunos, trabalhadores ou mesmo observadores.

Do ponto de vista geral, considerando o contexto institucional da pesquisa, observamos que as dificuldades identificadas pelos participantes não se resumem à falta de ações formativas ou de ações delineadoras/padronizadas para atuação. Nem mesmo se restringem às novas formas de organização do trabalho e predominância pelo modelo gerencial de administração que provocam a desespecialização – quando da seleção de servidores de cargos de genérica atuação; a fragmentação do trabalho; incentivam o trabalho flexível, gerando o estranhamento da atividade de análise de renda e de outras atividades laborativas.

Os empasses foram agudizados pela inibição participativa de servidores administrativos nas tomadas de decisões que afetaram diretamente a atuação dos trabalhadores do segmento e poderiam ter comprometido a efetivação da Lei de Cotas na UFRRJ.

Do ponto de vista social, as contribuições deste trabalho apontam para a oportunidade de a universidade voltar-se para si e, criticamente, analisar as contradições produzidas por ela. A exemplo da UFRRJ refletir e ponderar sobre a reprodução da divisão do trabalho que desconsiderou um segmento que poderia e deve ser formalmente incluído como atores e agentes que implementam, organizam, operacionalizam, acompanham e avaliam políticas públicas ou outras ações primordiais para a reconfiguração do ente universitário.

Igualmente, cogitar que o conhecimento científico produzido dentro da universidade deve servir à resolução de problemas sociais e do cotidiano da comunidade acadêmica. Nós temos graduação em Serviço Social e programa *stricto sensu* de Ciências Sociais, dentre outras áreas de conhecimentos, relacionados a políticas públicas.

Contamos com docentes e técnicos especializados que poderiam ter sido consultados para a definição e elaboração das ações para implementação da Lei de Cotas e outras políticas públicas. Essas atuações não deveriam se restringir aos dirigentes.

Reconhecendo os limites que envolvem esta investigação, sobretudo pelo limite de tempo e de pelo recorte definido inicialmente, consideramos relevante conhecer o ponto de vista dos atores envolvidos no processo de aprovação da Lei de Cotas na UFRRJ, para que seja oportunizado a estes esclarecer algumas questões apresentadas nesta pesquisa, tais como: a opção

pela aprovação do percentual total – 50% de implementação da lei no primeiro ano, ao invés de aplicação gradual quando era permitido; a análise do impacto sobre o orçamento que recaiu sobre a concessão de auxílios aos estudantes – ingressantes e os já matriculados; a organização da estrutura, incluindo os recursos de pessoal, as ações formativas e o acompanhamento da política pública, bem como os ajustes realizados ao longo do processo.

Como possibilidade de futuros estudos relacionados a este, consideramos relevante analisar qualitativamente os cursos de capacitação e como tem sido definidas as ações de desenvolvimento de pessoal, qual o perfil dos servidores que atuam nessa atividade, como são definidas as ofertas, se há manifestação de interessados, de dirigentes ou se há um processo misto para essa seleção.

Os desdobramentos desta pesquisa igualmente nos possibilitam analisar se a divisão social do trabalho praticada na UFRRJ, que privilegia os docentes, desconsiderando outros trabalhadores, sobretudo os técnicos administrativos e os trabalhadores integrados, tem sido reproduzida de forma consciente ou se trata de algo estrutural, logo praticada indistintamente justificada pelo modelo de gestão predominante e em vigência na administração pública, sem qualquer autocrítica.

Almejamos que esta pesquisa possa alcançar servidores técnicos-administrativos da UFRRJ e de outras IFEs e a colegas de outros segmentos, para que possamos juntos refletir sobre a nossa atuação e potencialidades no âmbito universitário.

Que, especialmente, contribua para a análise, comparação e estudos de outros servidores técnicos. Precisamos ampliar e registrar nossas pesquisas, assim como foram riquíssimas para este trabalho as contribuições oriundas das pesquisas, análises e reflexões realizadas por *Ana Caruline de Souza Castro, na UFG*, em sua tese defendida em 2017, e pela dissertação de *Fabiane da Silva de Lemos Predes, na UFRRJ* em 2015.

Consideramos que o processo de implementação da Lei de Cotas na UFRRJ controverso, algumas vezes questionável, e desatento a questões que podem ser consideradas essenciais. Todavia, nos parece que os envolvidos nas tomadas de decisões não tiveram a dimensão da importância histórica e social que envolveria essa política pública nem do trabalho e ações que ela exigiria.

Externamente, a política pública foi tratada como um passo importante para inclusão e a diversidade, orgulhosamente proferida aos quatro cantos, mas, internamente, foi recebida e repassada como mais uma lei da qual a universidade, como administração pública, teria que dar conta.

Desse modo, tendo recaído a praticamente um único setor da universidade, a PRO-GRAD, dentro do contexto apresentado ao longo da pesquisa, a responsabilidade em assumir e efetivar uma política pública que deveria ser sido abraçada por todos os membros da comunidade acadêmica da UFRRJ.

REFERÊNCIAS

- ABRUCIO, Fernando Luiz. **O Impacto do Modelo Gerencial na Administração Pública: Um Breve Estudo sobre a Experiência Internacional Recente.** Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, Cadernos ENAP, nº. 10, 1997.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho.** 2ª edição - Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- ANHAIA, Bruna Cruz de. **O contexto de elaboração da Lei 12.711/2012: discursos dos tomadores de decisão.** Revista Fórum Identidades. Itabaiana-SE. Universidade Federal de Sergipe. Ano 12, v. 27, n. 02, mai. - ago. 2018. Disponível em:
<https://seer.ufs.br/index.php/forumidentidades/article/view/10364> Acesso 01 de out. de 2021.
- ANJOS, Maylta Brandão do; RÔÇAS, Giselle e PEREIRA, Marcus Vinicius. **Análise de Livre Interpretação como uma Possibilidade de Caminho Metodológico.** Ensino, Saúde e Ambiente - Niterói - V12 (3), pp. 27-39, Dez. 2019. ISSN 1983-7011. 27. Disponível em
<https://periodicos.uff.br/ensinosaudeambiente/article/download/29108/23080/134936>
- ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: _____ Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho.** Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, v. 1, p. 35-48.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho.** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª edição. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Da educação utilitária fordista à da multifuncionalidade liofilizada.** Trabalho Encomendado GT11 - Política de Educação Superior. 38ª Reunião Nacional da ANPED. São Luis do Maranhão: UFMA, 2017. Disponível em:
http://38reuniao.anped.org.br/sites/default/files/resources/programacao/trabalhoencom_38anped_2017_gt11_textoricardoantunes.pdf. Acesso em 20 Jan 2021.
- Borges, Liliam Faria Porto (2017). **Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács.** Revista Educação Em Questão, 55(45), 101-126. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2017v55n45ID12747>
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso 01 de out. de 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. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm Acesso 01 de out. de 2021.
- BRASIL. **Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm.
- BRASIL. MEC/SETEC/GT. **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional Técnica de Nível Médio em debate - Texto para Discussão,** 2010, p. 42
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil.** In _____: Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 41, 2019.
- BRASIL. **Lei 9.192 de 21 de dezembro de 1995.** Altera dispositivos da Lei nº 5.540 de 28 de novembro de 1968, que regulamentam o processo de escolha dos dirigentes universitários. Disponível

em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=9192&ano=1995&ato=066oXQ65UeJpWTd14> Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL. **Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 19 nov. de 2019.

BRASIL. **Lei 13.409 de 28 de dezembro de 2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm>. Acesso em: 19 nov. de 2019.

BRASIL. **Portaria Normativa Nº 17 de 28 de dezembro de 2009** - Dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/portarianormativa-17mp-pdf> Acesso em: 16 set. de 2021

BRASIL. **Portaria Normativa do MEC 18/2012** - Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cotas/docs/portaria_18.pdf Acesso em: 19 nov. de 2019.

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. 374 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7393> Acesso em: 19 ago. de 2021

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. 2014. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/154/o/Trabalho_02.pdf Acesso em: 19 ago. de 2021

CHAUÍ, Marilena. (1999). **A Universidade operacional**. Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior, 4(3). Recuperado de <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1063>

CHAUÍ, Marilena. **Ventos do Progresso: a Universidade Administrada**. 43-72. In: _____ Escritos Sobre a Universidade. São. Paulo: Editora UNESP, 2001.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **A Universidade Pública sob Nova Perspectiva**. Conferência de abertura da 26ª reunião anual da ANPED, Poços de Caldas, 5 de outubro de 2003. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 04 set. 2021. COSTA, Ricardo Dias da. **A Lei 12.711/2012 e os cursos de graduação em Turismo da UFMG, UFOP e UFRRJ** - Similaridades, singularidades e desafios no processo de consolidação. 218 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://www.gpesurer.com/wp-content/uploads/2021/08/2-A-LEI-12.7112012-E-OS-CURSOS-DE-GRADUACAO-EM-TURISMO-DA-UFMG-UFOP-e.pdf> Acesso em: 19 ago. de 2021

DELLA FONTE, Sandra Soares. **Formação no e para o trabalho**. In: _____ Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 2, nº 2, 2018 - Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Vitória: IFES, 2018, p. 10-19.

FERREIRA, Suely. **Reformas na Educação Superior: de FHC a Dilma Rousseff (1995-2011)**. Li-nhas Críticas, Brasília, DF, n.36, p. 455-472, maio/ago. 2012

FONSECA, João César de Freitas; SALES, Mara Marçal e DIAS, Fernando Cotta Trópia. **Psicologia, Trabalho e Subjetividade, Modos de Fazer e de Ser**: Notas sobre as Regulações Vividas por Trabalhadores Técnico Administrativos em uma Universidade Pública. *In*: _____ Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais 5. Universidade Federal de São João Del Rei. 2010. ISSN 1809-8908

FRIGOTTO, Gaudêncio. **O Enfoque da Dialética Materialista Histórica na Pesquisa Educacional** *In* _____: FAZENDA, Ivani. Metodologia da Pesquisa Educacional. 6ª Ed. São Paulo: Cortez, 2000. p.69-90.

FRIGOTTO, Gaudêncio e ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. Práticas Pedagógicas e Ensino Integrado. p. 249-2666. *In*: _____ **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: relação com o ensino médio integrado e o projeto societário de desenvolvimento** / Gaudêncio Frigotto, organizador. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018. 320 p.

GARCIA, Renísia Cristina. O negro na história da educação no Brasil ou a história da educação do branco brasileiro? *In*: _____ **Identidade Fragmentada**: Um estudo sobre a história do negro na educação brasileira. Brasília: INEP, 2007. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/diversas/temas_interdisciplinares/identidade_fragmentada_u_m_estudo_sobre_a_historia_do_negro_na_educacao_brasileira_1993_2005.pdf Acesso 01 de out. de 2021.

GATTI, Bernadete. Capítulos I e II - Introduzindo o Grupo Focal e Organização e Desenvolvimento do trabalho com Grupos Focais *In*: _____ **Grupo Focal na Pesquisa em Ciências Sociais e Humanas**. Brasília: Líber Livro 2005. p. 07-41. (Série Pesquisa em Educação - v 10).

GOMES, Romeu. Análise e Interpretação de Dados de Pesquisa Qualitativa *In*: **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. p. 79-108. (Coleção Temas Sociais)

KUENZER, Acácia Zeneida. **Trabalho e escola: a aprendizagem flexibilizada**. XI Anped Sul – Reunião Científica Regional da Anped: educação, movimentos sociais e políticas governamentais, UFPR, Curitiba, 24-27 jul. 2016. Disponível em <http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/Eixo-21-Educa%C3%A7ao-e-Trabalho.pdf> Acesso em: 15 ago. 2021.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. **Materialismo Histórico-Dialético e suas relações com a pesquisa participante**: contribuições para pesquisas em Mestrados Profissionais. Revista Anhanguera, v. 18, n. 1, p. 52–73, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. Métodos, técnicas e relações em triangulação. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simone Gonçalves de; SOUZA, Ednilsa Ramos de. **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro, Fiocruz, 2005. p. 71-103.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOURA, Dante Henrique. **Trabalho e formação docente na educação profissional** - Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014.

NOGUEIRA, Janaina da Silva; SILVA, Gabriela Ventura da. **Os Técnicos-Administrativos em Educação e a Formação no Trabalho**: Uma Breve Análise dos Cursos de Capacitação Oferecidos Quando da Implementação da Lei de Cotas. *In*: _____ Anais do I Seminário Regional Sul de Educação Profissional e Tecnológica - SEPT 2021. Anais Blumenau (SC) IFC, 2021. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/sept2021/329984-os-tecnicos-administrativos-em-educacao-e-a-formacao-no-trabalho--uma-breve-analise-dos-cursos-de-capitacao-of/> Acesso em: 07/06/2021

NOSELLA, Paolo. (2020). **O princípio educativo do trabalho na formação humana**: uma spaccatura storica. Revista Trabalho Necessário, 18(37), 17-38.
<https://doi.org/10.22409/tn.v18i37.46275> Disponível em: <file:///C:/Users/ACER/Downloads/46275-Texto%20do%20Artigo-155875-2-10-20200925.pdf> Acesso 01 de out. de 2021.

PACE, Ângela Ferreira. **Afro-brasileiros e racismo institucional**: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos. Edur/UFRRJ. Seropédica, RJ, 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas no Brasil**: desafios e perspectivas. Revista Estudos Feministas. Florianópolis. Universidade Federal de Santa Catarina, vol. 16, n. 3, p. 887-896, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/?lang=pt> Acesso 01 de out. de 2021.

PIRES, Marília Freitas de Campos. **O materialismo histórico-dialético e a Educação**. Interface - Comunicação, Saúde, Educação. UNESP, v. 1, n. 1, p. 83-94, 1997. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/30353/S1414-32831997000200006.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 16 set. de 2021

PRADANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico - 2. ed. - Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PREDES, Fabiane da Silva de Lemos. **A implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI)**: consensos e dissensos na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). 161 f. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - Seropédica, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2848766 Acesso em: 30 set. de 2021

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. (2013). **O servidor público no mundo do século XXI**. Psicologia, Ciência e Profissão, 33(1), 192-207. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?format=pdf&lang=pt>

RIBEIRO, Ricardo. **O Trabalho como Princípio Educativo**: algumas reflexões. Saúde e. Sociedade, v.18, supl. 2, 2009.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas**. Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, jul./dez. 2012. Disponível em <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3445/Itiner%C3%A1rio%20das%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afir%20mativas%20no%20Ensino%20Superior%20P%C3%ABlico%20Bras>. Acesso em 17 de maio de 2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Os reflexos de Durban em Ouro Preto e a sua repercussão na UFOP**. Rio de Janeiro, Flacso, 2015, 118p. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2015/10/Estudos-Afirmativos-Vol-5.pdf> Acesso 01 de out. de 2021.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Gestão Universitária e a Lei de Cotas**. 1ª. ed. Curitiba: Appris, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Universidade no século XXI**: Para uma Reforma Democrática e Emancipatória da Universidade. Educação, Sociedade & Culturas, n. 23, 2005, 137-205. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Univ%20seculo%20XXI_EducacaoSociedadCulturas_2005.pdf Acesso em 04 set. 2021.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis. Capítulo X - **Reformas educacionais, reconversão produtiva e a constituição de um novo sujeito**. In: ____ Pablo Gentil; Gaudêncio Frigotto. (Org.). **A Cidadania**

Negada - Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho. Buenos Aires: Coleção Grupos de Trabalho - CLACSO, 2000, v. 1, p. 241-253.

SISS, Ahyas; PACE, Ângela Ferreira; NÓBREGA, Fernando Resende; FERNANDES, Lygia. **Ações afirmativas na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro**. In: _____ SISS, Ahyas; MONTEIRO, Aloísio Jorge de Jesus (orgs). *Negros, indígenas e a educação superior*. - Rio de Janeiro: Quartet: EDUR, 2010.

SISS, Ahyas e PACE, Ângela Ferreira. **A UFRRJ E A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N° 12.711/2012: RAZÕES DE RAÇA E CLASSE**. In _____ *Cadernos do GEA* - n. 8 (jul./dez. 2015). Rio de Janeiro. p.48-62. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2016/12/Cadernos-do-GEA-N8-OPAAS.pdf> Acesso em: 06 de jun. de 2021

TUMOLO, Paulo Sergio, OLIVEIRA, André Ricardo e BUENO, Juliane Zacharias. **Da educação pública à educação privada: os rumos do ensino superior no Brasil**. In: _____ *Germinal: Marxismo E Educação Em Debate*, 13 (1), 119–137. abril, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/43599>

UFRRJ - EDITAL DE ISENÇÃO DE TAXAS DO CONCURSO DE ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO 2009 - UFRRJ. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, abril de 2008.

UFRRJ - EDITAL DE CONCURSO DE ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO 2009. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, junho de 2008.

UFRRJ - EDITAL DE ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA UFRRJ EM 2010. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, agosto de 2009.

UFRRJ - EDITAL DE ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA UFRRJ EM 2011. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, setembro de 2010.

UFRRJ - EDITAL DE ACESSO AOS CURSOS DE GRADUAÇÃO DA UFRRJ - 2º PERÍODO LETIVO DE 2012. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, junho de 2012.

UFRRJ - Plano de Desenvolvimento Institucional: 2018-2022. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, 2017.

UFRRJ - Rural Semanal - Informativo da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. ANO XXVI - n° 06 - 08 a 14 de julho de 2019. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, 2019.

UFRRJ - Relatório de Gestão 2020. Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: UFRRJ, fevereiro de 2021

APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL

ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL - PE

A elaboração do produto educacional ocorreu após a coleta e análise dos dados oriundos dos três instrumentos de coleta de dados elaborados, de acordo com quadro abaixo. O desenvolvimento da estrutura que resultou no material educativo contou com a colaboração direta dos servidores avaliadores e coordenadores durante a etapa do grupo focal.

Fases de elaboração, desenvolvimento e avaliação: março a julho de 2021		
Primeira Etapa		
Objetivos	Técnicas e Instrumentos	Participantes/ envolvidos
Analisar como os técnicos administrativos avaliam a participação da categoria no processo de efetivação da Lei de Cotas na UFRRJ	Grupo Focal	Avaliadores
Levantar as principais e recorrentes dificuldades dos avaliadores quando realizam a atividade de análise de renda	Grupo Focal Legislações em vigor	Avaliadores
Organizar e analisar os dados coletados no grupo focal	Análise Temática de Conteúdo	Pesquisadora
Elaborar a proposta de um curso de qualificação	Aplicação dos Fundamentos e Metodologia da Educação Corporativa – ENAP	Pesquisadora
Segunda Etapa		
Apresentar o protótipo do produto educacional aos coordenadores das comissões de análise de renda	Encontro virtual	Coordenadores das comissões de análise de renda
Disponibilizar uma síntese dos dados coletados nos grupos focais com os avaliadores contendo as dúvidas e questões apresentadas pelos avaliadores (oito dias)	Encaminhamento por e-mail	Coordenadores das comissões de análise de renda
Disponibilizar o protótipo do produto educacional para análise dos coordenadores das comissões de análise de renda (oito dias)	Encaminhamento por e-mail	Coordenadores das comissões de análise de renda
Organizar e avaliar o protótipo produto educacional	Grupo Focal (duração de 01:30)	Coordenadores das comissões de análise de renda
Organizar e analisar os dados coletados no grupo focal de avaliação do protótipo	Análise de Livre Interpretação (ALI)	Pesquisadora
Avaliar e incorporar as contribuições oriundas da avaliação do protótipo do produto educacional	Análise de Livre Interpretação (ALI)	Pesquisadora
Revisar a proposta do produto educacional e formatá-la para avaliação em segunda instância (banca de defesa)	-	Pesquisadora

O grupo focal de avaliação do produto educacional ocorreu em 23/06/2021, de forma virtual, por meio da plataforma do Jitsi Meet, cujos participantes foram três servidores técnicos-administrativos que atuaram como coordenadores das comissões de análise de renda entre 2015 e 2019.

O encontro teve duração de aproximadamente uma hora e meia. Foi gravado após a autorização dos participantes e nos baseamos nas questões norteadoras elaboradas no Roteiro do Grupo Focal – Avaliação do Produto Educacional – apêndice L.

Os três participantes são servidores efetivos, lotados na pró-reitoria de graduação, ocupantes de cargo de nível E (superior): uma assistente social, uma técnica de assuntos educacionais e um administrador.

O grupo focal objetivou avaliar se as dúvidas e as questões apresentadas pelos avaliadores haviam sido contempladas no protótipo do produto educacional apresentado e enviado aos coordenadores, além de oportunizar ao trio a possibilidade de contribuir com a elaboração do produto educacional.

Utilizou-se para análise dos dados a Análise de Livre Interpretação – ALI, de acordo com as contribuições de Anjos, Rôças e Pereira (2019), pela possibilidade de permitir a pesquisadores a associação de fatores que permeiam o objeto de estudo, levando em consideração a observação dos pesquisadores, as experiências profissionais, relacionando-as à base teórica, além de atentar ao empirismo produzido pelos participantes no decorrer de suas trajetórias, não nos restringindo ao conhecimento adquirido durante a investigação. Todas as sugestões dadas pelos coordenadores foram incorporadas à versão final da proposta educativa que será submetida para validação e aprovação da banca de defesa.

Do ponto de vista institucional, a proposta de formação pode ser enquadrada nos dispositivos legais previstos pelo Decreto Nº 5.825/2006, instrumento normativo que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091/2005.

O mencionado decreto institui seis linhas de desenvolvimento de pessoal: iniciação ao serviço público, formação geral, educação formal, gestão, inter-relação entre ambientes e específica, instrumento que possibilita inserção do produto educacional em mais de uma linha, a depender da compreensão institucional sobre a política pública.

O produto educacional vinculado a esta pesquisa consiste na proposta de um curso de qualificação profissional destinado a servidores atuantes nas instituições federais de ensino. Objetiva formar avaliadores de renda, ou seja, servidores designados para análise da documentação de estudantes declarados com renda bruta igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita, em cumprimento à etapa de comprovação da condição de renda.

As referidas condição e comprovação estão regulamentadas pela Portaria Normativa do MEC 18/2012 - Dispõe sobre a implementação das reservas de vagas em instituições federais de ensino de que tratam a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, e o Decreto no 7.824, de 11 de outubro de 2012. O material está inserido no eixo da educação profissional, no contexto do trabalho, e foi intitulado: *CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL para formação de AVALIADORES DE RENDA - A PERSPECTIVA SÓCIO-HISTÓRICA E OS ASPECTOS LEGAIS E PRÁTICOS DA LEI 12.711/2012 - LEI DE COTAS.*

O curso foi estruturado como 40 (quarenta) horas, dividido em 02 módulos distribuídos em: contexto sócio-histórico, práxis aplicada à condição e à comprovação de renda (fundamentos legais e procedimentais).

O planejamento da ação formativa considerou as etapas de: identificação da proposta, justificativa, objetivos de aprendizagem, estrutura metodológica, incluindo as avaliações e indicação bibliográfica.

As justificativas e a base teórica utilizada para o planejamento, a elaboração, o desenvolvimento e a avaliação estão encartadas na produção textual, disponibilizada em formato digital, conforme a seguir.

A título de demonstração, apresentamos algumas imagens do material que será depositado na Plataforma EDUCAPES e disponibilizado para utilização de interessados.



Sumário

Apresentação	11
Justificativa	17
Elaboração do Produto Educacional	21
Estrutura e Concepção	26
Metodologia de Ensino	30
Aplicabilidade do Produto Educacional	33

Módulo I - aspectos sócio-históricos

Planejamento Módulo I	34
Conteúdo programático	36
Roteiro de Aulas	37
Aula 01 - Introdução (Parte 1)	37
Aula 02 - Introdução (Parte 2)	37
Aula 03 - Políticas Públicas Educacionais	41
Aula 04 - Lei 12.711/12 (Lei de Cotas)	
Introdução	44
Aula 05 - Lei 12.711/12 (Lei de Cotas)	
Efetivação	47
Aula 06 - Recapitulação dos Estudos Iniciais	51

Módulo II - Práxis aplicada à condição e à comprovação de renda

Planejamento Módulo II	53
Conteúdo programático	55
Roteiro de Aulas	56
Aula 01 - Objetivos, conceitos e metodologias	56
Aula 02 - Apresentação dos instrumentos	60
Aula 03 - Práxis - Atividade Prática	64
Aula 04 - Análise da documentação	67
Aula 05 - Práxis - Estudo de Caso	70
Aula 06 - Análise de renda interdisciplinar (conhecimentos contábeis)	72
Aula 07 - Análise de renda interdisciplinar (conhecimentos sociojurídicos)	76
Aula 08 - Práxis - Encerramento	79

Referências 81

Módulo I

Conteúdo programático:
Aspectos Sócio-Históricos

Aula 01 - Introdução (Parte 1)
Aula 02 - Introdução (Parte 2)
Aula 03 - Políticas Públicas Educacionais
Aula 04 - Lei 12.711/12 - Lei de Cotas
Aula 05 - Lei 12.711/12 - Lei de Cotas (efetivação)
Aula 06 - Recapitulação

Módulo II

Conteúdo programático:
Práxis aplicada à condição e à comprovação de renda

Aula 01 - Objetivos, conceitos e metodologias
Aula 02 - Apresentação dos instrumentos
Aula 03 - Práxis - Atividade Prática
Aula 04 - Análise da documentação
Aula 05 - Práxis - Estudo de Caso
Aula 06 - Análise de renda interdisciplinar (conhecimentos contábeis)
Aula 07 - Análise de renda interdisciplinar (conhecimentos sociojurídicos)
Aula 08 - Práxis - Encerramento

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO MISTO



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Este instrumento de geração de dados será vinculado a pesquisa intitulada **A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS** cujo objetivo geral será analisar a participação dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, neste caso especificamente, no que tange a Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas. Este questionário será destinado aos sujeitos participantes, servidores técnicos administrativos que atuaram como avaliadores da análise socioeconômica, nos últimos cinco anos, convidados para participarem da investigação ora em desenvolvimento pela pesquisadora Janaina da Silva Nogueira, eventuais dúvidas podem ser encaminhadas para o endereço eletrônico: littlejhene@hotmail.com

1. Sexo/gênero (como você se identifica):
 - Masculino Feminino Não declarado
 - Não-binário Outros: _____

2. Cor ou raça (como você se identifica):
 - amarela branca indígena
 - parda preta

3. Qual a formação acadêmica exigida para ocupação do cargo ocupado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, de acordo com os requisitos legais do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação PCCTAE:
 - Alfabetizado
 - Ensino fundamental: [] completo [] incompleto
 - Ensino médio ou ensino médio + curso técnico
 - Ensino médio profissionalizante
 - Ensino superior
 - Especialização: *lato senso* *stricto senso*: [] mestrado
[] doutorado pós-doutorado
 - Outros: _____

4. Qual a sua formação acadêmica, na época, de entrada em exercício no atual cargo ocupado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ:
 - Ensino fundamental: [] completo [] incompleto
 - Ensino médio ou ensino médio + curso técnico
 - Ensino médio profissionalizante
 - Ensino superior
 - Especialização - *lato senso*
 - Especialização - *stricto senso*: [] mestrado [] doutorado
 - Habilitação específica: _____

CEP IFRJ
R. Buenos Aires, 256, Cobertura - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20061-002
Tel: (21) 3293- 6034
E-mail: cep@ifrrj.edu.br

- Pós-doutorado
 Outros: _____

5. Qual cargo e nível do cargo ocupado por você na UFRRJ:

6. Quando você entrou em exercício no atual cargo ocupado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ:

- antes do ano 1995 entre 1995 e 2005
 Depois de 2005 Outros: _____

7. Você realiza ou realizou atividades não relacionadas às atribuições do cargo que ocupa:

Não, não realizei ou realizo atividades não vinculadas às atribuições do cargo que ocupo/ocupe;

Sim, realizo/ e ou realizei, de forma temporária, atividades não vinculadas às atribuições vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupe;

Sim, realizo/ e ou realizei, com frequência, atividades não vinculadas às atribuições vinculadas ao cargo que ocupo/ocupe;

Sim, realizo/ e ou realizei, de forma voluntária, atividades não vinculadas às atribuições vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupe;

Já me recusei a realizar atividades não vinculadas às atribuições vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupe;

Outros: _____

8. Você participa ou participou, por interesse da administração, de alguma comissão, processos seletivos, comitês, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares não relacionados às atribuições do cargo que você ocupa ou ocupou?

Não, nunca participei de comissões, processos seletivos, comitês, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares não vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupe;



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

Sim, participo ou já participei, de comissões, processos seletivos, comitês, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares não vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupei, mas tive minha carga horária dedicada a tal atividade;

Sim, participo ou já participei, de comissões, processos seletivos, comitês, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares não vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupei, mas tive minha carga horária acumulada entre as atividades de atribuições do cargo que ocupo/ ocupei e as atividades adicionais relacionadas às atividades extra;

Sim, participo/ e ou participei, de forma voluntária, de alguma comissão, comitês, processos seletivos, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalhos ou atividades similares não vinculadas às atribuições vinculadas ao cargo que ocupo/ ocupei;

Já me recusei a participar de comissões, comitês, processos seletivos, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares cujos objetivos não estavam vinculadas às atribuições do cargo que ocupo/ ocupei;

Outros: _____

9. Para realizar alguma atividade não relacionada às atribuições do cargo que ocupa/ ou ocupou ou quando participa ou participou de alguma comissão, comitês, processos seletivos, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividade similares, você recebeu formação para a realização de tal ou tais atividades?

Não, nunca recebi formação para a realização de tais atividades;

Sim, recebi/ recebo formação para a realização das atividades não relacionadas ao cargo que ocupo/ ocupei;

Recebi orientação da chefia ou de outros colegas para realizar as atividades não relacionadas ao cargo que ocupo/ ocupei;

Recebi orientações/ e ou instruções por meio de manuais, documentos oficiais e leis da chefia para realizar as atividades não relacionadas ao cargo que ocupo/ ocupei;

Outros: _____

CEP IFRJ

R. Buenos Aires, 256, Cobertura - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20061-002

Tel: (21) 3293- 6034

E-mail: cep@ifrj.edu.br

10. Indique um dos grupos de números abaixo, assinalando o grau de importância da formação continuada no trabalho para a carreira junto à administração pública.

1 () a 4 ()	5 () a 7 ()	8 () a 10 ()
A formação continuada no trabalho não se caracteriza como recurso importante para realização das atividades que exerço no trabalho independente do vínculo direto com às atribuições do cargo que ocupo/ocupe.	A formação continuada no trabalho se caracteriza como recurso importante para realização das atividades que exerço/ exerci no que tange às atribuições não vinculadas do cargo que ocupo/ocupe.	A formação continuada no trabalho se caracteriza como recurso importante para realização de todas as atividades que exerço/ exerci independente do vínculo às atribuições do cargo que ocupo/ocupe.

Espaço reservado para utilização do participante da pesquisa, caso queira registrar alguma informação ou esclarecer algo sobre alguma (s) da (s) questão (ões) acima:

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL -1º ENCONTRO



Ministério da Educação Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Roteiro do Grupo Focal - Avaliadores de Análise Socioeconômica

Primeiro Encontro

Roteiro do Grupo Focal:	
Data:	
Hora início do encontro:	Hora final do encontro:
Quantidade de participantes convidados:	
Quantidade de participantes participantes:	
Grupo focal destinado aos servidores técnicos-administrativos em educação, que atuaram como avaliadores de análise socioeconômica, no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, nos últimos cinco anos, na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.	
Identificação: grupo 01 - sujeitos da pesquisa - servidores técnicos avaliadores	
Participantes previstos: entre 08 (oito) e 20 (vinte) sujeitos	
Local:	
Modalidade: () presencial () digital - não presencial	
Entrevista conduzida por:	
Entrevista observada por (quando for o caso):	
Forma de registro:	
Observações:	
Introdução e orientações sobre a etapa:	
Este encontro refere-se a primeira etapa de geração de dados vinculada a pesquisa intitulada A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS cujo objetivo geral será analisar a participação dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, neste caso especificamente, no que tange a Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas.	
Finalidade: analisar como os técnicos administrativos em educação avaliam a participação da categoria no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes economicamente vulneráveis.	
Questões norteadoras a serem investigadas:	
01) O que significa para vocês a Lei 12.711/12, popularmente conhecida como a Lei de Cotas?	
02) Para vocês qual alcance dessa lei na trajetória de formação dos estudantes público-alvo da lei?	
03) Para vocês quais os impactos da lei no âmbito na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ considerando o contexto geográfico e socioeconômico de localização dos campi?	
04) Como vocês compreendem o processo de análise socioeconômica que tem sido realizado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ para homologar as vagas reservadas ?	
05) Como vocês avaliam a participação dos técnicos-administrativos em educação da UFRRJ no processo de análise socioeconômica que resulta na homologação das vagas reservadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica?	

CEP IFRJ
R. Buenos Aires, 256, Cobertura - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20061-002
Tel: (21) 3293- 6034
E-mail: cep@ifrrj.edu.br

Espaço reservado para outras questões que, eventualmente, surjam durante o encontro:

Espaço reservado para observações da pesquisadora sobre o encontro:

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura d(a) observador (ra) (quando for o caso)

APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO
FOCAL - 2º ENCONTRO



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Roteiro do Grupo Focal - Avaliadores de Análise Socioeconômica

Segundo Encontro

Roteiro do Grupo Focal:	
Data:	
Hora início do encontro:	Hora final do encontro:
Quantidade de participantes convidados:	
Quantidade de participantes participantes:	
Grupo focal destinado aos servidores técnicos-administrativos em educação que atuaram no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, nos últimos cinco anos, na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.	
Identificação: grupo 01 - sujeitos da pesquisa - servidores técnicos avaliadores	
Participantes previstos: entre 08 (oito) e 20 (vinte) sujeitos	
Local:	
Modalidade:	() presencial () digital - não presencial
Entrevista conduzida por:	
Entrevista observada por (quando for o caso):	
Forma de registro:	
Observações:	
Introdução e orientações sobre a etapa:	
Este encontro refere-se a segunda etapa de geração de dados vinculada a pesquisa intitulada A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO À POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS cujo objetivo geral será analisar a participação dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, neste caso especificamente, no que tange a Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas.	
Finalidade: Identificar as dificuldades encontradas pelos sujeitos da pesquisa, participantes desta etapa, quando realizam, na prática, a atividade de análise socioeconômica durante o processo de homologação da vagas reservadas para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica.	
Questões norteadoras a serem investigadas:	
01) Vocês, ao iniciarem a atividade de avaliação da análise socioeconômica, receberam/ recebem orientação e foram/são acompanhados pelo grupo de servidores supervisores da comissão de análise socioeconômica designada pela PROGRAD/UFRRJ. Como vocês avaliam esse acompanhamento?	
02) Apontem quais as principais e recorrentes dificuldades encontradas por vocês durante o processo de análise socioeconômica de algum estudante declarado em situação de vulnerabilidade socioeconômica?	
03) Qual tipo de intervenção formativa vocês sugerem para lidar com as dificuldades encontradas no processo de análise socioeconômica? A intervenção será, inicialmente, desenvolvida para	

CEP IFRJ
R. Buenos Aires, 256, Cobertura - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20061-002
Tel: (21) 3293- 6034
E-mail: cep@ifrj.edu.br

atender aos servidores que ainda não conhecem o processo de análise socioeconômica.

04) Vocês consideram que a oferta de um curso de formação continuada que aborde as questões legais e sociais sobre o processo que engloba a atividade seria relevante para formar outros servidores?

05) Quais tipos de profissionais (áreas) vocês consideram que possam contribuir na intervenção formativa proposta?

Sobre a possibilidade da oferta de uma formação continuada, qual formato vocês consideram adequado?

Modalidade: () presencial () não presencial

Conteúdo: () teórico () prático () misto: teórico e prático

Outros: _____

Caso outra intervenção seja indicada pelo grupo, perguntar: qual formato vocês consideram adequado? _____

Espaço reservado para outras questões que, eventualmente, surjam durante o encontro:

Espaço reservado para observações da pesquisadora sobre o encontro:

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura d(a) observador (ra) (quando for o caso)

APÊNDICE E – SÍNTESE DA COLETA E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

<p>A coleta de dados foi realizada no período de setembro de 2020 a março de 2021, tendo sido iniciada pela pesquisa documental, seguida da aplicação do questionário semiestruturado e finalizada com a realização dos grupos focais, divididos em dois encontros.</p>		
Instrumento	Período de coleta	Observações:
Pesquisa Documental	setembro a outubro/2020	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Em 01/09/2020, foi iniciada a busca, nos sites das instituições federais de ensino da Região Sudeste, pelos Planos de Capacitação ou Planos de Desenvolvimento de Pessoal, com objetivo de levantar a oferta de cursos destinados aos servidores quando da implementação e da efetivação da Lei 12.711/12; ✓ A pesquisa não se restringiu aos cursos de formação para avaliadores de renda, foram incluídas nas buscas 15 palavras-chaves relativas a combinações semânticas que permeiam o tema das ações afirmativas e ingresso de estudantes; ✓ 31 instituições foram identificadas; ✓ No início da pesquisa documental, apenas duas delas disponibilizavam os planos completos de forma ostensiva nos seus respectivos sites; ✓ Os planos das demais instituições foram solicitados por registro junto a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR) de cada instituição; ✓ Os planos ou as respostas esclarecendo eventuais ausências ou disponibilização parcial dos planos foram enviados pelas instituições em aproximadamente 05 a 10 dias após a solicitação; ✓ Como algumas instituições não dispunham dos planos relativos aos cinco anos analisados, optou-se, por avaliar os planos das instituições que disponibilizaram de 100 a 80% deles, ou seja, correspondentes aos anos de 2015 a 2019 ou 2016 a 2019; ✓ Foram analisados os planos de 15 instituições, perfazendo um total de aproximadamente 48% da amostra prevista. ✓ A coleta e o recebimento dos planos de capacitação foram encerrados em outubro de 2020.
Questionário semiestruturado	dezembro/2020 a janeiro/2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A identificação dos sujeitos foi realizada por consulta às portarias de designação das comissões de análise de renda emitidas pela PROGRAD/UFRRJ para os processos seletivos ocorridos entre 2015 e 2019; ✓ A metodologia previa, para esta etapa, a participação de 20 participantes; ✓ O convite foi enviado a 25 servidores técnicos-administrativos que compuseram, como avaliadores, as comissões de análise de renda como etapa para homologação às vagas reservadas a candidatos aos cursos presenciais de graduação declarado com renda familiar bruta per capita igual ou inferior a 1,5 salário mínimo; ✓ A cada processo seletivo ou semestre, a PROGRAD/UFRRJ emite nova portaria de designação; ✓ Em 15/12/2020, o instrumento de coleta de dados (questionário) foi enviado aos participantes de forma eletrônica, com utilização do <i>Google Forms</i>; ✓ O questionário estava restrito aos participantes que concordaram com as informações sobre os benefícios e os eventuais riscos descritos no TCLE. Todos os respondentes receberam, por e-mail, uma cópia do referido termo; ✓ Até 30/12/2020, 18 participantes haviam enviado o questionário respondido;

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Em 08/01/2021 o questionário foi reenviado aos sete avaliadores que não haviam respondido, contendo data limite para recebimento de respostas fixada em 15/01/2021; e ✓ Em 15/01/2021 foi encerrado o recebimento de respostas, atingindo o total de 20 respondentes, ou seja, 100% dos participantes previstos como amostra da população no projeto de pesquisa.
Grupo Focal	fevereiro a março de 2021	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A identificação dos sujeitos seguiu a consulta às portarias de designação das comissões de análise de renda emitidas pela PROGRAD/UFRRJ para os processos seletivos ocorridos entre 2015 e 2019; ✓ A coleta de dados, desta etapa, foi realizada em dois encontros; ✓ A metodologia previa, para esta etapa, a participação de 08 a 20 participantes; ✓ O agendamento das datas e horários foi realizada após consulta sobre o interesse e a disponibilidade do grupo para participarem dos encontros; ✓ O convite foi enviado aos 20 servidores técnicos-administrativos que compuseram, como avaliadores, a comissão de análise de renda e responderam ao questionário enviado como primeiro instrumento de coleta de dados, fase anterior; ✓ Em 14/01/2021 o convite para participação do 1º grupo focal foi enviado aos sujeitos, por e-mail, contendo o objetivo do encontro e o tempo estimado para a realização do mesmo, junto ao convite havia um formulário elaborado no <i>Google Forms</i> para consulta do melhor dia e horário para a maioria das pessoas, com objetivo de avaliar se haveria a quantidade mínima de participantes disponíveis/ e ou se necessitaria separar o grupo, caso houvesse mais de doze pessoas interessadas; ✓ O formulário de consulta sobre a disponibilidade ficou disponível para manifestação de interesse entre os dias 14 a 27/01/2021 (14 dias); ✓ Em 28/01/2021, 10 participantes haviam manifestado interesse e disponibilidade em participar da coleta de dados em grupo em formato remoto; ✓ O 1º grupo focal foi realizado, pela plataforma do <i>Zoom</i>, em 03/02/2021, com início às 20:00, contando com a participação dos dez sujeitos participantes que haviam manifestado interesse e disponibilidade para participarem do encontro; ✓ No início da atividade, todos foram informados sobre a gravação de voz e foi dado aos mesmos a possibilidade de manterem os vídeos fechados. ✓ O agendamento e consulta à disponibilidade para agendamento do 2º grupo focal seguiu o mesmo procedimento; ✓ O convite foi enviado em 18/02/21, o formulário de consulta sobre a disponibilidade ficou disponível para manifestação de interesse entre os dias 18 a 26/02/2021 (09 dias); ✓ O convite para participação foi estendido aos sujeitos que não haviam manifestado interesse e disponibilidade de participarem do 1º grupo focal; ✓ Novamente, 10 pessoas responderam à consulta informando interesse e disponibilidade, contudo 30% de participantes do segundo grupo focal não haviam participado do primeiro grupo focal; ✓ O 2º grupo focal foi realizado, pela plataforma do <i>Google Meet</i>, em 01/03/2021, com início às 20:00, contando com a participação dos dez sujeitos participantes; ✓ Nos dois grupos focais realizados não houve a participação de servidores do campus de Três Rios;

		✓ Houve a participação proporcional de participantes em relação ao campus de atuação e ao nível de escolaridade mínima para ocupação dos cargos pelos sujeitos ocupados.
--	--	--

Fonte: Da Autora (2021)

APÊNDICE F – RELATÓRIO DE ANÁLISE DA PESQUISA DOCUMENTAL

A PESQUISA DOCUMENTAL EM BUSCA POR AÇÕES FORMATIVAS NAS IFES

Instrumento Pesquisa Documental	Período de coleta setembro a outubro/2020	Análise
--	--	----------------

A pesquisa documental objetivou realizar um levantamento acerca da oferta de formações, entre os anos 2015 a 2019, pelas instituições federais de ensino da Região Sudeste, prevista nos respectivos Plano Anual de Desenvolvimento Institucional, no que se refere à formação dos servidores para o cumprimento dos critérios estabelecidos pela Lei 12.711/12.

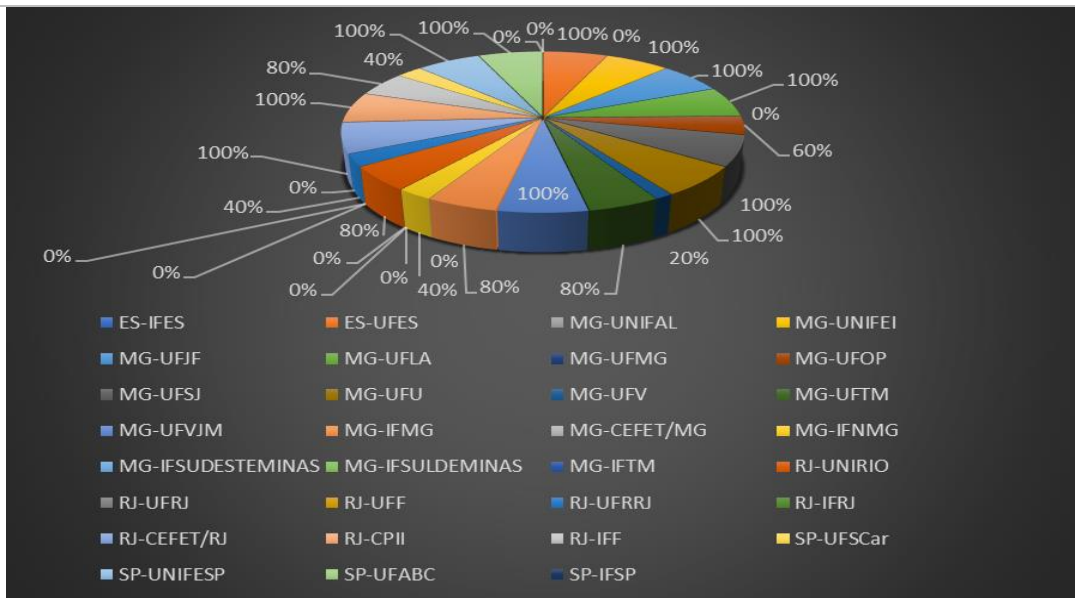
Os detalhes e desdobramentos desta etapa de pesquisa, visando responder ao segundo objetivo específico da investigação, resultaram na publicação do artigo intitulado *OS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO NO TRABALHO: uma breve análise dos cursos de capacitação oferecidos quando da implementação da Lei de Cotas* (NOGUEIRA e SILVA, 2021).

A etapa visou avaliar como as instituições se organizaram do ponto de vista da formação dos servidores observando se houve condutas variadas ou similares entre as instituições federais de ensino pesquisadas. A delimitação pela Região Sudeste ocorreu em virtude da aproximação geográfica e pela frequência de realização de encontros e eventos sobre ações afirmativas nas IFES organizados por regiões.

O recorte temporal em virtude da possibilidade de implementação gradual da lei entre 2013 e 2016 e diante da dificuldade de conseguir os planos para análise de acordo com o decréscimo temporal.

Abaixo, de forma resumida e ilustrada, o gráfico abaixo apresenta todas as instituições identificadas durante a pesquisa, além de indicarmos o índice de disponibilização dos Planos de Capacitação, perfazendo 31 instituições localizadas.

Gráfico - Instituições Federais de Educação da Região Sudeste e o índice de disponibilização dos Planos de Capacitação



Avaliou-se os Planos Anuais de Capacitação dos Servidores (PAC) ou Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) – neste trabalho foram tratados como sinônimos – de 15 instituições dentre as 31 identificadas, a seleção dos planos considerou o índice de disponibilização dos documentos.

De 71 documentos analisados, considerando o período de análise, apenas duas instituições ofertaram cursos de capacitação aos servidores para implementação e efetivação da Lei de Cotas: a Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF e a Universidade Federal do Espírito Santos – UFES.

Além de dimensionar a oferta dos cursos oferecidos, consideramos na pesquisa documental as características das ações propostas pelas IFEs, buscando identificar os aspectos chamados por Kuenzer (2016) de projeto pedagógico da acumulação flexível. De acordo com a teórica:

a pedagogia da acumulação flexível tem como finalidade a formação de trabalhadores com subjetividades flexíveis, tanto do ponto de vista cognitivo quanto ético, por meio de educação geral complementada com capacitações profissionais disponibilizadas de forma diferenciada por origem de classe, que os levem a exercer, e aceitar, de forma natural, as múltiplas tarefas no mercado flexibilizado (KUENZER, 2016, p.05).

Consta-se que nenhuma das instituições identificadas ofereceram curso para formar avaliadores para análise de renda, demonstrando, nesse caso, uma falta de mobilização das IFEs para formar agentes que analisariam a documentação do maior grupo de estudantes atendidos, já que metade das vagas reservadas em cumprimento à Lei 12.711/12 são destinadas aos estudantes de renda bruta igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*.

A ausência de ações formadoras, portanto, não se restringiu à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.

APÊNDICE G – RELATÓRIO DE ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO
SEMIESTRUTURADO

O PERFIL DOS PARTICIPANTES: AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E ÀS
CONSIDERAÇÕES SOBRE FORMAÇÃO NO CONTEXTO DO TRABALHO

Instrumento	Período de coleta	Análise
Questionário semiestruturado	dezembro/2020 a janeiro/2021	

Em virtude do distanciamento social adotado como umas das estratégias para evitar a propagação do Covid 19, aplicamos o questionário semiestruturado de forma eletrônica, por meio de formulário do *Google Forms*. O instrumento foi enviado a 25 servidores técnicos-administrativos em educação, que atuaram como avaliadores de renda entre 2015 e 2019, tendo sido respondido por 20 deles.

Os servidores convidados por meio de portarias ostensivas de designação das comissões de análise de renda, emitidas a cada seleção de ingresso de estudantes para os cursos de graduação. Resguardado o sigilo sobre a identificação de cada participante, não se revelou os nomes nem os campi ou setores de atuação dos mesmos.

Relativo ao perfil dos respondentes, observa-se que a maioria se identificou como pertencente ao sexo feminino e, em relação a cor ou raça, se autodeclararam brancos. Segundo os dados contidos no Relatório de Gestão de 2020/UFRRJ, o percentual de servidores efetivos, sem distinção de categoria, por etnia, equipara-se a autodeclaração dos participantes.

O relatório apresenta um percentual de 61,61% de brancos e 30,72% de negros (8,01 pretos e 22,71% pardos). Dos participantes da pesquisa, 70% se autodeclararam brancos e 30% negros (5% pretos e 25% pardos).

Em relação ao sexo, a proporção do grupo mostrou-se inversa. Os dados publicados, no referido relatório de gestão, mostram a existência, no quadro de técnicos administrativos, de 62,55% de homens e 37,5% de mulheres. Em relação aos respondentes da pesquisa, 60% se identificaram com mulheres e 40% como homens, indicando maior participação das mulheres neste processo de democratização ao acesso de estudantes.

Em relação aos cargos ocupados pelos participantes, constata-se um perfil diversificado e há significativa participação de servidores ocupantes de cargos, essencialmente, não administrativos, tais como: técnicos em química, técnicos em laboratório, operador de máquinas, representando 35% do grupo, conforme quadro abaixo.

Servidores técnicos-administrativos em educação lotados nos campi: Nova Iguaçu, Seropédica e Três Rios				
Cargo	Nível de Classificação	Escolaridade Exigida para Investidura no Cargo	Escolaridade Declarada relativa à Época de investidura no cargo	Sexo e Cor (declarados)
Técnico (a) em Química	D	ensino médio e curso técnico	ensino superior (cursando)	feminino/ branca
Assistente em Administração	D	ensino médio	especialização completa (<i>latu senso</i>)	masculino/ branca
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (completo)	masculino/ branca
Auxiliar em Administração	C	ensino fundamental	ensino médio (completo)	feminino/ branca
Auxiliar em Administração	C	ensino fundamental	ensino superior (cursando)	feminino/ branca
Auxiliar em Administração	C	ensino fundamental	ensino médio (completo)	masculino/ branca
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (completo)	feminino/ parda
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (cursando)	masculino/ branca
Técnico (a) de Laboratório	D	ensino médio e curso	ensino superior (completo)	feminino/ branca
Técnico (a) em Contabilidade	D	ensino médio e curso	ensino superior (cursando)	feminino/ parda
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (completo)	feminino/ parda
Auxiliar em Administração	C	ensino fundamental	ensino médio (completo)	masculino/ branca
Assistente de Laboratório	C	ensino fundamental	ensino superior (completo)	masculino/ branca
Administrador	E	ensino superior	Especialização em curso (<i>strictu senso</i> - mestrado)	masculino/ branca
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (cursando)	feminino/ branca
Técnico (a) em Química	D	ensino médio e curso técnico	ensino médio e curso técnico	feminino/ branca

Técnico (a) de Laboratório	D	ensino médio e curso técnico	ensino superior (cursando)	feminino/ branca
Auxiliar em Administração	C	ensino fundamental	ensino médio (completo)	feminino/ parda
Assistente em Administração	D	ensino médio	ensino superior (completo)	feminino/ preta
Operador de Máquinas Agrícolas	C	ensino fundamental	ensino médio (completo)	masculino/ pardo

Essa característica indica o engajamento da categoria, no que se refere à atuação dos mesmos na efetivação da Lei de Cotas e indica a necessidade de atenção redobrada à elaboração do produto educacional, diante do perfil heterogêneo dos mesmos.

Sob o prisma das exigências impostas pelas mudanças do mundo do trabalho, observa-se que a educação formal do grupo demonstra que a maioria dos servidores entrou em exercício com escolaridade superior à exigida para investidura nos respectivos cargos.

Apenas uma participante declarou exigência mínima para ocupação no cargo quando da investidura no mesmo, apesar de maior nível de qualificação do grupo quando do ingresso, pautado pelo modelo meritocrático da seleção por concurso público, há a indicação de que tal exigência não tem dado conta de atender às especificidades das instituições públicas.

Haja vista que na maioria das vezes os processos seletivos avaliam uma gama de conhecimentos gerais, sem especialização em relação aos cargos que serão ocupados, a exemplo dos conteúdos programáticos vinculados aos editais dos certames. Em geral, não são cobrados conhecimentos sobre os serviços oferecidos e as políticas públicas efetivadas pelos órgãos, com exceção daqueles exigidos em lei.

Antunes (2017) observa que atualmente as instituições de ensino tendem a absorver e se adaptarem ao modelo flexível e multifuncional definido pelo capital e chamamos atenção que as instituições públicas de ensino e demais órgãos da administração pública estão inseridos nesse mesmo contexto.

Sob a vigência do taylorismo-fordismo, as instituições de ensino, sobretudo as de ensino técnico ou profissionalizante, pautavam-se por currículos que primavam pela especialização; sob a vigência do toyotismo e sua organização flexível, o ensino deve ser baseado na desespecialização “multifuncional” (ANTUNES, 2017, p.11)

O impacto das mudanças ocorridas no mundo do trabalho não se restringe à escolaridade de servidores ingressantes na administração pública, tendo outros desdobramentos.

Nas últimas duas décadas, nota-se na UFRRJ características do modelo gerencial, marcado pela Reforma Administrativa de 1995, ao observamos que 65% dos participantes ocupam cargos que possibilitam

atividades variadas e flexibilizadas, tais como auxiliar em administração e assistente administrativo. De acordo com as contribuições de Alves (2007, p.157) “Os protocolos organizacionais do toyotismo, muitos deles traduzidos em valores e regras de gestão do trabalho vivo, dos mais diversos tipos, atingem empreendimentos capitalistas, seja na área da indústria, seja na área de serviços (inclusive na administração pública)”.

Neste estudo, considerou-se atividades flexíveis aquelas não vinculadas às atribuições dos cargos ocupados pelos respondentes. Os dados indicam que a maioria dos participantes realizam ou realizaram, em algum momento, atividades não vinculadas aos cargos que ocupam.

Por outro lado, esses dados ratificam o compromisso dos participantes com a função social do trabalho realizado na UFRRJ, ao verificarmos que apesar das atividades flexibilizadas, 60% deles declararam que atuam ou atuaram voluntariamente em tarefas distintas das atribuições inerentes aos cargos por eles ocupados, conforme dados do quadro abaixo.

LEVANTAMENTO SOBRE AS ATIVIDADES FLEXÍVEIS DECLARADAS PELOS RESPONDENTES						
Servidores técnicos-administrativos em educação lotados nos campi: Nova Iguaçu, Seropédica e Três Rios						
Consideram-se atividade flexíveis aquelas, não vinculadas às atribuições dos cargos ocupados pelos respondentes.						

Pergunta/Resposta	Não realiza ou realizou	Realiza ou realizou de forma temporária	Realiza ou realizou com frequência	Realiza ou realizou de forma voluntária	Recusou-se a realizar atividade não vinculadas ao cargo	Outros
Você realiza ou realizou atividades não relacionadas às atribuições do cargo que ocupa?	10 % (02 respostas)	20 % (04 respostas)	55% (11 respostas)	60,0% (12 respostas)	5% (01 resposta)	0 % (sem respostas)

Pergunta/Resposta	Participou com carga horária dedicada à atividade não vinculada ao cargo	Participou com carga horária acumulada às atividades do cargo	Participou de forma voluntária	Recusou-se a participar	Outros	-
Você participa ou participou, por interesse da administração, de alguma comissão, processos seletivos, comitês, apuração de processos disciplinar, grupos de trabalho ou atividades similares não relacionados às atribuições do cargo que você ocupa ou ocupou?	15 % (03 respostas)	60,0% (12 respostas)	25 % (05 respostas)	0 % (sem respostas)	0 % (sem respostas)	-

Um dos vieses que permearam a pesquisa resultou em observar se os dirigentes da UFRRJ recorreram à formação de servidores técnicos como mecanismo de adequação ao atual perfil da administração pública, mantendo a natureza social e as especificidades de uma instituição pública de educação superior.

De acordo com os dados do gráfico abaixo, observa-se que as ações formativas não têm sido consideradas

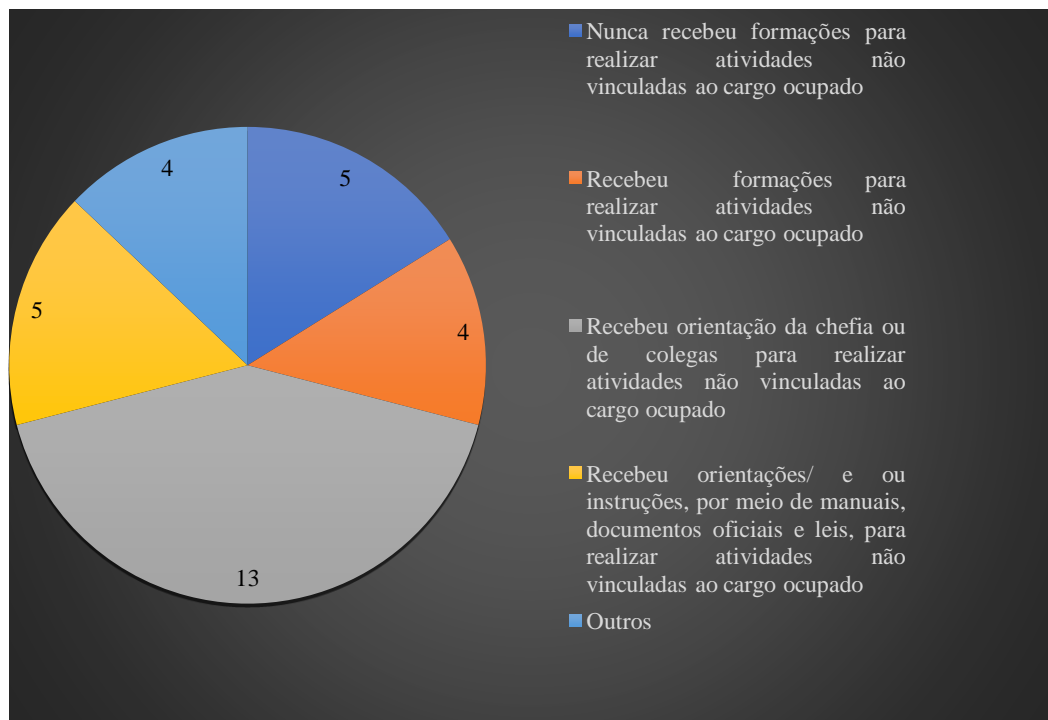
para o enfrentamento às mudanças produzidas recentemente.

Neste estudo, considerou-se formações os cursos de capacitação, seminários, congressos, palestras entre outras ações com objetivos formativos.

No que se refere à formação dos servidores, de acordo com o mencionado gráfico, observa-se que na maioria das vezes, as orientações para o desempenho de atividades não relacionadas aos cargos ocupados são realizadas pelas chefias imediatas, por colegas ou ainda por documentos oficiais e instrumentos legais.

Os números contidos nas séries do gráfico correspondem à quantidade de respostas por questão, os participantes poderiam selecionar mais de uma alternativa de resposta.

Gráfico - Levantamento sobre a Participação em Ações Formativas dos Participantes quando da Realização de Atividades Flexíveis



Sobre a importância atribuída pelos participantes sobre formações realizadas, no contexto do trabalho, como recurso de preparação para a realização das atividades laborativas inerentes aos cargos ocupados e àquelas flexibilizadas, os dados demonstram, de acordo com o gráfico abaixo, que todos os servidores consideram as ações formativas relevantes para as suas respectivas atuações.

Gráfico - Levantamento relativo à Importância Atribuída pelos Participantes sobre Ações Formativas no Trabalho para a Realização das suas Respectivas Atividades Laborativas



As informações contidas nos dois gráficos acima, acrescidas do delineamento do perfil dos respondentes, reuniram informações para a elaboração do produto educacional voltado para superar a fragmentação e o viés puramente instrumental atribuída à efetivação dessa política pública tão significativa para a sociedade brasileira.

Fonte: Da Autora (2021)

APÊNDICE H – SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO TEMÁTICA REALIZADA

1º ETAPA	2º ETAPA	3º ETAPA
Pré-análise	Exploração do material	Descrição e Interpretação
(organização do material)	(unitarização, categorização e contextualização)	(conclusão da análise)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escuta do registro dos encontros; ✓ Transcrição literal das falas oriundas do grupo focal; ✓ Leitura fluante do material; ✓ Organização das falas por participante e sequência do discurso; ✓ Leitura exaustiva do material selecionado; ✓ Seleção dos trechos para análise; e ✓ Destaque das ideias centrais relacionadas ao objetivo de cada encontro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionar as ideias centrais aos temas previstos e emergidos; ✓ Seleção das unidades temáticas; ✓ Organização das categorias e subcategorias; ✓ Definição dos contextos; ✓ Seleção dos trechos de fala provenientes dos encontros do grupo focal; e ✓ Elaboração dos quadros contendo a sistematização completa das análises (apêndices: J e K) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redação resumida de cada unidade temática contendo fragmentos de falas dos participantes, interpretação dos dados relacionando-os ao aporte teórico da pesquisa.

Fonte: Da Autora (2021)

APÊNDICE I – RELATÓRIO DE ANÁLISE DOS GRUPOS FOCAIS

PRIMEIRO ENCONTRO - AVALIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NAS COMISSÕES DE ANÁLISE DE RENDA NA UFRRJ

Instrumento Grupo Focal	Período de coleta fevereiro a março de 2021	Análise
----------------------------	--	---------

O primeiro encontro ocorreu em 03/02/2021 de forma virtual, pela plataforma *Zoom* cuja duração aproximou-se a duas horas e contamos com a participação de dez servidores lotados nos campi de Nova Iguaçu e Seropédica.

A discussão foi iniciada a partir da compreensão dos participantes sobre a Lei 12.711/12 no contexto de uma política pública que objetiva democratizar o acesso à educação superior.

De forma geral, os participantes apresentaram dois cenários sobre a compreensão da política pública, divididos em dois momentos: o período anterior à participação no processo de avaliação e outra dimensão após sua participação como membros das comissões de análise de renda.

Nos trechos dos depoimentos sobre a legitimidade e a aceitação da Lei de Cotas, se nota que apesar dos participantes reconhecerem a dimensão histórica da falta de acesso ao ensino superior, no contexto institucional e geral do país, parte do grupo reproduzia um discurso do senso comum sobre esta política pública, conforme demonstrado em trechos de depoimentos.

quando teve o início das cotas na UERJ, **era cota só de raça e a gente acaba ficando com um certo ranço**, porque eu também sou pobre e aquela coisa toda. E eu acho que a cota de renda foi muito importante para melhorar esse discurso e abrir a cabeça das pessoas (participante 01)

aquele espaço ali **era** para o filho do fazendeiro, no caso da Rural, e no caso da UFF e da UFRJ eram filhos de médicos e filhos de engenheiros e por aí vai, e uma outra coisa que eu ia falar, é que quando a gente cursa uma universidade pública, eu acho que uma das grandes diferenças, é como a gente desenvolve nossa visão crítica da sociedade (participante 04)

Este aspecto foi abordado por Santos (2020), ao mencionar que a adoção de uma política pública caracterizada pela reserva de vagas a um grupo específico da população polarizou opiniões sobre a legitimidade e a aceitação da mesma.

O autor elaborou um quadro de argumentos contrários e favoráveis, do qual destacamos um dos argumentos contrários que se aproxima da noção apresentada pelos participantes do início do primeiro encontro.

Ações afirmativas geram tensão na sociedade, segmentando e categorizando pessoas de um modo artificial. Fazendo com que um país mestiço e miscigenado como o Brasil passe a ser dividido racialmente, e os beneficiados por esses programas podem ser estigmatizados (SANTOS, 2020, p.104).

Outro ponto trazido para discussão pelos participantes trata-se da dimensão da aceitação da lei na perspectiva docente e a apreensão de alguns sobre a queda na qualidade do ensino e, respectivamente, na qualidade da universidade.

então **mesmo os professores que se achavam progressista, se achavam de esquerda, ainda tinham horrores em relação a alunos cotistas**; hoje, não sei se pela divulgação isso diminuiu, talvez por vergonha ou se eles mudaram mesmo. Mas, a gente percebe uma clara evolução da aceitação em relação a isso ao longo dessa década (participante 02)

Sobre essa questão, ainda com as contribuições de Santos (2020), sobre o levantamento de alguns argumentos contrários:

Privilegiar grupos segundo determinadas características é menosprezar a sua potencialidade e discriminá-los negativamente. Selecionar alunos ignorando suas capacidades pode levar a um rebaixamento da qualidade dos profissionais formados em nível superior (SANTOS, 2020, p.104 - com adaptação).

No que se refere ao recorte de destinatários e ao acréscimo de pontos (bonificação) que era concedido aos estudantes, como uma ação afirmativa voltada para estudantes egressos de escolas públicas, os participantes demonstraram concordância em relação ao grupo contemplado pela Lei de Cotas e reconhecem haver distinção de oportunidades entre os enquadrados na política pública.

para mim fica muito evidente como **essa lei de cotas foi necessária e imprescindível para reduzir a desigualdade**, porque além dessa questão do branco pobre, o aluno de escola pública não necessariamente é pobre e a gente tem que tentar abraçar o aluno CIEP, o aluno dessas escolas de supletivo que trabalham, estudam e tem que trabalhar; então acho assim imprescindível (participante 02)

agora, o que **eu consigo identificar de diferença entre a cota de vulnerabilidade social e a cota de raça é que para mim são objetivos diferentes**, a cota de raça é para garantir que tenha uma parcela da população com vaga garantida e a cota de renda é que você tenha a garantia de acesso para um público menos favorecido, no sentido de acesso à informação e a educação, eu acho que tem essa diferença entre os dois que eu acho importante frisar (participante 03)

Destaca-se que a visão apresentada pelos participantes sobre os destinatários atendidos pela Lei 12.711/12 considera o tempo que os mesmos pertencem à comunidade acadêmica da UFRRJ, pois antes da implementação da lei, alguns deles já eram trabalhadores, alunos ou futuros alunos da universidade.

Este histórico temporal possibilitou ao grupo uma comparação do contexto institucional ao longo do tempo sobre as ações anteriormente propostas e sobre a efetividade das mesmas.

foi a primeira tentativa de diminuir essa desigualdade e foi um desastre porque trouxe turmas inteiras dos CEFETs e Pedro II, então imagino quantos alunos de CIEP não devem ter ficado fora dessas vagas, nesses primeiros exames (...) a desigualdade era evidente (participante 02)

eu lembro que tinha 10% em cima da nota do SISU, eu só entrei por causa disso e se não fosse por isso a minha nota não seria suficiente e de fato a maioria do pessoal de escola pública na minha turma, na época, era pessoal de Pedro II e de Colégios Federais, mas tinha uma parcela que vinha também de escola estadual como eu vim que teoricamente é o ensino inferior ao particular (...) então eu acho que foi um começo importante (participante 03)

A discussão dos participantes sobre a bonificação de pontos nos vestibulares e posteriormente sobre a adoção da Lei de Cotas que resultou na ampliação de grupos atendidos aponta para a importância do acompanhamento, da revisão e do aprimoramento desta e de outras políticas públicas.

A discussão seguiu com o grupo sobre a Lei de Cotas como uma política pública, abordamos a questão dos agentes envolvidos na implementação e sua respectiva execução, atuação diretamente relacionada à efetividade da lei no contexto de adoção da mesma.

Esta questão revelou a concepção sobre a hierarquização, na gestão universitária da UFRRJ, entre técnicos administrativos e docentes, sinalizando que os servidores técnicos se consideram os mais comprometidos com a efetividade da Lei de Cotas.

sou sincera nas minhas palavras; **eu penso que o professor não daria conta desse espaço**, não daria conta e parece que muitos têm fetiche em limar as pessoas e excluir (participante 08)

a diferença do trabalho dos técnicos para o dos professores, no meu entender, eu acho eles estão mais preocupados, mais voltado para outras demandas, as próprias e a gente consegue ver uma universidade como toda, acredito que essa é a diferença do nosso trabalho (participante 09)

Os dispositivos legais estabelecidos pela Lei nº 9.192/1995 – que regula o processo de escolhas dos dirigentes universitários – privilegiando os docentes, a baixa participação dos técnicos administrativos nos conselhos deliberativos na UFRRJ, bem como o novo perfil dos servidores técnicos ingressantes nas IFEs, atento ao contexto nos quais se inserem, têm acarretado no âmbito da nossa gestão universitária esse tipo de desconfiança e acirramento entre essas duas categorias.

Por fim, a análise sobre a primeira unidade temática: política pública (Lei de Cotas), suas categorias e subcategorias estabelecidas *a priori* e aquelas que emergiram a longo do grupo focal, destaca-se a compreensão dos participantes sobre a relevância histórica da Lei de Cotas, a mudança que esta e outras políticas públicas anteriores e aquelas adotadas em concomitâncias podem resultar em transformações sociais reais.

quando eu era criança, era adolescente, e de todo o meu círculo de amizade, **eu tinha apenas dois amigos que faziam universidade pública e eles eram endeusados** por todo círculo de amigos, era uma coisa inalcançável (participante 02)

então **essa lei não parou em um integrante familiar**, e esses integrantes, reaplicaram esse conhecimento, essa esperança e esse sonho dentro de todo o ambiente familiar (participante 02)

hoje, acredito que é outro tipo de perfil ocupando esse espaço da universidade pública e **a gente deu uma nova cara (...)**, mas foi uma transição muito difícil até conseguir colocar na cabeça da sociedade que **aquele espaço também pertence ao pobre, ao favelado e ao negro** (participante 04)

Ressalta-se que a compreensão do grupo de participantes sobre o impacto da política pública que reserva vagas a estudantes na educação superior não advém de nenhuma ação da gestão que preparasse os trabalhadores e a comunidade acadêmica, de maneira geral, para a recepção da Lei de Cotas, ponto observado por Costa (2019).

Com relação ao *modus operandi* da interpretação da Lei de Cotas nas IES estudadas, somente a UFRRJ foi a única dentre as IES's pesquisadas que aplicou logo de início o percentual máximo (50%) de vagas para os beneficiados pela lei. Em nenhuma delas houve algum tipo de preparação para receber os estudantes cotistas, quer seja com os docentes, discentes ou técnicos administrativos (COSTA, 2019, p.152).

Na segunda unidade temática: o contexto institucional, os participantes reconheceram a mudança de perfil do alunado de graduação e observaram que, embora os dois campi citados estejam geograficamente próximos, há características distintas entre o corpo discente em virtude dos cursos e horários oferecidos.

quando eu entrei na Rural, eu estudei na química noturna, e **só tinha um aluno de Seropédica** e um de Itaguaí que hoje dá aula lá, e de Paracambi demorou uns quatro anos para entrar gente (participante 01)

então **esse enraizamento, essa elitização dentro da universidade** que a gente **via há dez anos** atrás na graduação se perpetua na pós-graduação [...] (participante 02)

o perfil dos alunos é diferente, obviamente, por ser uma universidade da Baixada, Nova Iguaçu é um perfil diferente de Seropédica. Em Nova Iguaçu, a maioria dos cursos são noturnos então muitos alunos, eu já não posso dizer se a maioria, mas acredito **que a maioria trabalha durante o dia e já chegam lá durante à noite** (participante 04)

Percebe-se que as maiores críticas dos participantes se referem à ausência de mobilização institucional, ou seja, de reorganização das estruturas administrativas e acadêmicas para preparar o quadro de trabalhadores para receber os alunos ingressantes pelas ações afirmativas, que inicialmente concederam pontos de bonificação na nota do vestibular e posteriormente àqueles ingressantes pela Lei 12.711/12.

com as cotas eu vejo, hoje, um número bem maior de pessoas que estão tendo esse acesso à universidade e **outra coisa que eu vejo é que não basta só ter o acesso** e eu trabalhava no setor de bolsas (...) **além da pessoa entrar, tem que ter o bandeirão, ter as bolsas, ter o alojamento e tudo funcionando** para que consiga manter esses alunos da universidade (participante 06)

foi uma coisa que **chegou como uma determinação** e a universidade **foi a moda vamos se embora**. Vamos fazendo (..) e você vai fazendo e junta com o seu coleguinha e faz; não foi algo pensado pela instituição ou padronizado (participante 08)

o que **me preocupa muito é a manutenção desses alunos** nas cotas, depois que eles entram na universidade e existe muita evasão nesses cursos (participante 09)

Sobre os dois pontos acima, novamente recorreremos a Santos (2012), sobre os desafios trazidos pela Lei 12.711/12, ao apontar preocupações relativas sobre a permanência dos destinatários, indicando que seria necessário aumentar os recursos do PNAES – Programa Nacional de Assistência Estudantil.

A lei traz novos desafios, o principal deles é se limitar ao acesso e não fixar parâmetros claros para garantia da permanência dos seus beneficiários. Com a ampliação de cotistas nas IFE's, será necessário aumentar os recursos do PNAES (Programa Nacional de Assistência Estudantil), assim como mais bolsas de iniciação científica, de extensão, de ensino, de programas de mobilidade acadêmica, entre outras, aumentar a disponibilização de mais docentes e técnico-administrativos e recursos de infraestrutura (SANTOS, 2012, p. 310).

A análise das duas primeiras unidades temáticas retomando a observação de que, para alcançar o objetivo de tornar a UFRRJ diversa e inclusiva, teríamos que passar por uma reorganização sem precedentes. Reestruturação esta que poderia ter considerado e contado, efetivamente, com o quadro de servidores técnicos-administrativos.

A análise da terceira e última unidade temática: participação de servidores técnicos-administrativos na implementação da Lei 12.711/12 – Lei de Cotas, no que tange à homologação das vagas reservadas aos estudantes hipossuficientes na UFRRJ.

De acordo com Chauí (2001), a universidade permanece sendo reconhecida como uma instituição social

e como tal reproduz determinadas contradições inerentes ao convívio em sociedade. Dentre tais contradições, as universidades têm promovido a divisão social do trabalho, separando o trabalho intelectual e o trabalho manual.

Porém, constata-se os esforços dos participantes em tentar superar a instrumentalidade da lei e seu aspecto burocrático, reconhecendo que a análise de renda não consiste em contar pessoas e posteriormente efetuar uma média aritmética dos rendimentos recebidos pelas famílias dos estudantes selecionados.

A atuação consciente do grupo, a procura por estabelecer metodologias mais adequadas, respeitando as normativas legais, com objetivo de atingir a efetividade da política pública, aliada à disponibilidade e à entrega dos participantes, caracteriza o princípio educativo do trabalho, acarretando em apropriação e atuação política da categoria dos técnicos administrativos da UFRRJ em relação a Lei 12.711/12.

Observa-se que os participantes relacionam a consciência sobre a atividade realizada a aspectos emocionais, pois apesar do engajamento e propriedade sobre o que tem sido realizado, eles não receberam formação e desconhecem a dimensão teórica de consciência e da intencionalidade do trabalho humano.

essa **vontade de atuar socialmente** se tornou tão forte ao longo do tempo, eu acho que a diferença dessa comissão é justamente o **comprometimento emocional** que a gente acabou criando com tempo (participante 02)

a gente não está ali só para analisar os documentos que estão na frente da gente, **a gente vai além disso** e eu acho que a gente só conseguiu trabalhar bem porque a gente tem afinidade pelo tema, a gente não está ali só cumprindo um papel de estar fazendo o serviço burocrático, a gente tem uma sensibilidade, a gente consegue entender a importância daquilo que a gente está fazendo (participante 03)

eu **amo trabalhar na renda**, porque eu me sinto gratificada é como se estivesse sendo útil para a humanidade, como ser humano (participante 09)

De acordo com Frigotto e Araújo (2018, p.264), o trabalho pode ser compreendido como educativo ao “promover e desenvolver amplas capacidades humanas, intelectuais e práticas”. Neste aspecto, observa-se a tentativa de superação do trabalho manual, usualmente atribuído aos técnicos administrativos, quando estes se reúnem para realizar uma atividade que possibilita transformar o contexto no qual estão inseridos.

a gente **trabalha junto** no sábado e vê o modo que cada um trabalha, **a gente acabou criando mecanismos para sofisticar**, já que os equipamentos, a metodologia proposta para gente analisar esses alunos são muito precárias e a gente não tem acesso a quase dado nenhum (participante 02)

Ao final, reiterou-se a questão da hierarquização dentro da UFRRJ, existente entre o corpo técnico e dirigentes, aspecto que desagradava grande parte do grupo. Contudo, tal prática não impede a participação dos servidores na efetivação da política pública, caracterizada pelo compromisso profissional, legal e social no que se refere à atuação dos técnicos administrativos em educação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro na efetivação da Lei de Cotas relativa às atividades realizadas pelas comissões de análise de renda.

uma noite que **exemplifica, sobre a falta de comprometimento da administração geral**, da reitoria; e o **empenho e envolvimento emocional da comissão** com esse trabalho: foi uma noite que a gente estava no P1 e acho que foi a única vez na minha vida que eu vi uma coordenadora irritada. Nós estávamos no Salão Azul trabalhando às 20:30 da noite, 20:30 ou 21:00 horas, eu não me lembro. E o reitor desceu da sala dele, passou em frente, viu aquela

aglomeração de pessoas e foi saber o que estava acontecendo. E ele descobriu que nós estamos lá trabalhando, nessa mesma noite, um dia que a gente estava lá atolado, aquelas pilhas enormes que não acabavam, dois colegas que não estavam escalados para trabalhar no dia, mandaram mensagem oferecendo ajuda. **Eles não tinham obrigação nenhuma de ir lá trabalhar naquele dia**; saíram do setor e foram para lá trabalhar com a gente até 21:00 horas da noite e **o reitor não sabia nem o que estava acontecendo**. Então essa noite, exemplifica muito o que o colega comentou sobre a falta de reconhecimento da reitoria e do comprometimento da comissão em relação ao trabalho que é feito (participante 02) a gente vê que esse trabalho é individual. Individual que eu quero dizer é do grupo, do pessoal está à frente e **não um trabalho institucional** que a gente vê como a universidade trata esse grupo que trabalha e muitas vezes não sabe a hora que a gente sai de lá, não sabe os dias que a gente trabalha (participante 06)

Chama atenção que embora seja considerada uma instituição social, a universidade aderiu a fragmentação da era *toyotista*, sendo esta característica conscientemente impulsionada pelos seus dirigentes, “[...] *os órgãos dirigentes reduzem o corpo docente, discente e de funcionários à condição passiva de executantes de ordens superiores cujo sentido e finalidade devem permanecer secretos, pois é do sigilo que a burocracia recebe poder*”. (CHAUI, 2001, p. 58).

A partir dos fragmentos e análise acima apresentados, verifica-se que a participação dos técnicos administrativos da UFRRJ na efetivação da Lei de Cotas, no que tange ao recorte da condição de renda, ocorre de forma consciente, não sistematizada e, por vezes, permeada por conflitos entre as categorias existentes dentro da própria comunidade acadêmica.

SEGUNDO ENCONTRO - BUSCA PELA SUPERAÇÃO DO TRABALHO ESTRANHADO

O segundo encontro foi realizado em 01/03/2021, de forma virtual, pela plataforma Meet Google, com duração aproximada de uma hora e meia. Contamos com a participação de dez servidores lotados nos campi de Nova Iguaçu e Seropédica.

A discussão foi iniciada com esclarecimentos sobre a etapa. Foi informado aos participantes que se tratava da continuação do primeiro encontro, contudo este havia sido organizado para discutir e identificar os pontos mais difíceis e recorrentes quando o grupo está reunido para a atividade de análise de renda.

De forma geral, os participantes evidenciaram algumas questões importantes e contraditórias sobre a participação do grupo na atividade avaliativa de renda. Destaque a compreensão e a defesa do grupo sobre a política pública, indicando que o contato com a atividade e com os estudantes atendidos foram relevantes para o conhecimento do programa de ações afirmativas e a desconstrução do senso comum. A primeira unidade temática de análise: avaliação da atividade de análise de renda no local da pesquisa permeado pelas mudanças do mundo do trabalho buscou-se apreender como os participantes avaliavam a atividade, observando a forma como vem sendo conduzida e realizada.

O grupo demonstrou interesse e comprometimento pela atividade, externando preocupação com desvio de finalidade que a ação formativa poderia gerar, mais especificamente com possíveis tentativas de

burlas por parte de outros agentes. Igualmente, expressaram o aprendizado que a atividade propicia ao grupo, corroborando com a possibilidade de um trabalho fundamentalmente alienante ser transformado em educativo, conforme observa Nosella (2020).

Assim, trabalho é sempre integração, mesmo que desequilibrada, desproporcional, de teoria e prática. Portanto (e é isso que, sobretudo, o interessa), a atividade do estudo sendo trabalho, é integração de corpo e mente, de esforço muscular nervoso e disciplina mental, é integração de direção moral, de insight, memória, vontade, nervos e músculos (NOSELLA, 2020, p. 29).

Sobre esse tema, observa-se as manifestações conscientes nos trechos abaixo.

acaba que o dia que a gente se reúne, nos sábados, **acaba virando uma grande sala de aula onde todo mundo é professor de todo mundo**, todo mundo pergunta para todo mundo (participante 02)

a **gente acaba ensinando** as pessoas que entram no dia a dia, a pessoa vai tentando e vai tirando dúvidas e tal, e a gente tem dúvidas o tempo todo e ninguém está pronto 100% (participante 03)

o pessoal do curso que vai ter acesso ao material e não vai trabalhar, eles teriam um material pronto de como **aprender a burlar** (participante 04)

Por outro lado, os participantes apresentaram as dificuldades resultantes das atuais formas de organização deste trabalho, observadas pela fragmentação, pela flexibilização, pelo estranhamento e pela interrupção, visto que o grupo se reúne a cada processo seletivo, e durante os intervalos entre as seleções, os participantes retomam suas atividades inerentes aos cargos ocupados.

Sobre a vigente e alienante forma de organização do trabalho, fundamentada por Antunes (2017, p. 07), *“o mundo do capital passa a desenvolver, então, uma nova empresa que carece de trabalho “multifuncional”, “polivalente”, que nasceu como o toyotista e se esparramou pela empresa flexível em escala planetária. Emerge a fábrica “liofilizada”*. Observa-se essas características em trechos dos participantes.

a gente acaba esquecendo mesmo de um período para o outro, **a gente faz milhões de coisas e acaba esquecendo** (participante 03)

a gente realmente esquece de um período e mais uma coisa que eu **tenho muita dificuldade até porque eu não sou administrativo**, não estou acostumado a pegar documentos e essas coisas (participante 06)

é o que a colega estava falando, **a gente não é do administrativo**, então eu não tenho ideia, tem documento que eu recebo e eu falo não sei se é de verdade (participante 07)

A segunda unidade temática de análise, buscou identificar as dificuldades recorrentes observadas durante a atividade de análise de renda explicada pelo próprio nome; reunir os problemas e dúvidas recorrentes, voltadas para a parte prática da atividade.

A discussão sobre esse tópico revelou a preocupação do grupo relacionada às lacunas observadas entre os instrumentos normativos e o contexto real de efetivação da política pública nas IFEs, que envolve o espaço de inserção da comunidade acadêmica, ratificando a preocupação do grupo em relação ao desvio

de finalidade da política pública.

Tal preocupação demonstra que os participantes não consideram a atividade um trabalho burocrático e manual, exigindo do grupo esforços, ou seja, trabalho intelectual direcionado a garantir a efetividade da Lei de Cotas na UFRRJ, como pontuam Fonseca *et al* (2010).

Lidando em uma organização que visa primordialmente a produção do conhecimento, o servidor técnico-administrativo é chamado reiteradamente a rever o seu lugar na instituição, o seu papel, a sua participação. Esse chamamento, entretanto, não é formal, nem institucionalizado. Efetiva-se na própria relação de trabalho, nos modos cotidianos de trabalhar e de gerir - inclusive de gerir-se - que a organização apresenta (FONSECA et al, 2010, p.254).

Provocados pela experiência empírica e pelas brechas legais, esses trabalhadores manifestam suas inquietudes e buscam mecanismos para enfrentar os empasses.

no dia a dia, a gente se depara com **tanta coisa que foge à regra** e são tantas situações inusitadas que isso acaba gerando essa dúvida toda (participante 02)

eu acho muito é a **difícil composição familiar**, têm umas famílias que as pessoas colocam dez pessoas morando na mesma casa e a gente não tem como saber se é verdade (participante 04)

pegando um gancho também na composição familiar, eu visualizo a outra ponta e eu **fico inseguro quando um candidato não tem ninguém** e diz que mora sozinho (participante 05)

Em busca de mecanismos para lidar com o trabalho fragmentado e desconhecido, que envolve a atividade de análise de renda para a maioria dos participantes, os avaliadores apontaram a necessidade de sistematização e alinhamento das ações, para que se normatize internamente o processo.

O grupo indicou algumas possibilidades na tentativa de resolver a questão que, em tese, não deveria ser solucionada pelos mesmos, tomando para si o problema que, institucionalmente, deveria ser resolvido pelos dirigentes e não pelos próprios trabalhadores. Essa prática é discutida por Antunes (2000):

O despotismo torna-se então mesclado com a manipulação do trabalho, com o “envolvimento” dos trabalhadores, através de um processo ainda mais profundo de interiorização do trabalho alienado (estranhado). O operário deve pensar e fazer pelo e para o capital. Esta forma flexibilizada de acumulação capitalista, baseada na reengenharia, na empresa enxuta, para lembrar algumas expressões do novo dicionário do capital, teve consequências enormes no mundo do trabalho (ANTUNES, 2000, p. 42).

Dentre as alternativas sugeridas pelos participantes para solucionar a questão do estranhamento, os participantes apontaram:

outra coisa que eu estou pensando agora, é que a gente poderia **fazer uma reunião final**, no fim do trabalho, no fim do período porque a gente trabalhando percebemos coisas e **quando a gente volta já não nos lembramos mais** (participante 04)

a importância desse encontro para a gente discutir e **tentar alinhar ou realinhar os procedimentos** do nosso trabalho isso é realmente na minha visão é bem crucial (participante 05)

então, **de repente se tiver uma cartilha, alguma coisa assim ou um guia** para nortear as pessoas novas com essas informações muito pequenas e que a gente só se depara no dia a dia, seria extremamente relevante (participante 02)

o curso que não precisa ser muito curto, pois tem muita coisa para a gente aprender, então tendo o curso e quando a pessoa for aprovada e selecionada para trabalhar, **ela poderia ter acesso ao material impresso, um guia** (participante 04)

esse manual entraria, de repente, um *briefing* da nossa reunião, ou seja, a pessoa já está com o curso pronto, foi selecionada e a gente foi para a reunião; e **a gente mesmo receberia esse material porque nós esquecemos** (participante 06)

A terceira e última unidade temática de análise – proposta de formação no âmbito de realização da pesquisa –, visou ouvir do grupo quais ações formativas poderiam ser destinadas a novos avaliadores. As contribuições ratificaram a preocupação do grupo na realização de um trabalho que consideram importante para a efetivação da democratização do acesso ao ensino superior, ao passo que reiteram o estranhamento sobre o mesmo.

estou pensando aqui, **se talvez fosse abordado no curso o edital, linha a linha**, explicando direitinho e eu acho que para o curso de formação de avaliador acredito que já seria quase que suficiente. Porque o edital é público e qualquer um tem acesso (participante 04)
eu acho que poderia pegar os envelopes velhos e levar para uma sala de aula com os novos instrutores, e ensinar o básico para eles, tacar os envelopes no peito dele e falar analisa isso. Eu **acho que a teoria é interessante, mas a prática é imprescindível, iria ser um curso fantástico pois o cara está ali sem responsabilidade nenhuma e se ele fizer uma análise errada, tipo estudo de caso** (participante 02)

Em seguida, o grupo identificou a importância de se elaborar uma ação formativa interdisciplinar, reconhecendo como positiva a heterogeneidade formativa e as diversas experiências laborativas dos membros atuais, e comentam sobre o formato que alcança mais servidores possíveis.

engraçado, porque todos os profissionais que a gente citou já estiveram na comissão em algum momento e a gente sempre percebeu a participação deles e como era importante naquele momento. E **quando tinha a advogada** no sentido mais jurídico, **a gente precisa de um contador** e depois **precisava de uma assistente social, então a presença dos três profissionais juntos é muito importante** (participante 04)
eu vou falar de uma experiência que eu tive, eu fiz um curso *online* e um presencial com o mesmo professor na Rural e eu consegui ver que **o presencial é mais próximo para você poder tirar dúvidas e conversar com o pessoal** da turma que tem um conhecimento sobre as coisas que estão sendo faladas, mas, **o remoto**, na minha opinião, **consegue abraçar muito mais gente** do que o presencial (participante 04)

A partir dos fragmentos e das análises acima apresentadas, constata-se que as dúvidas recorrentes sobre a atividade de análise de renda estão relacionadas à estrutura institucional de como a política pública – Lei de Cotas foi percebida pelos dirigentes da UFRRJ.

A reiterada indicação dos participantes acerca da elaboração de mecanismos sistematizados, sejam eles cursos, manuais, guias, reuniões de alinhamento, ou todos combinados, voltados para o enfrentamento à atual organização do trabalho no contexto pesquisado, cientes que este modelo adotado não se restringe ou se encerra na UFRRJ.

**APÊNDICE J – QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DOS DADOS
COLETADOS – GRUPO FOCAL - 1º ENCONTRO**

Objetivo do grupo focal: analisar como os sujeitos da pesquisa (técnicos administrativos em educação) avaliam a participação da categoria no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes economicamente vulneráveis, levando em consideração que esta atividade se relaciona a uma política pública, especificamente a Lei 12.711/12 – Lei de Cotas, proposta para democratizar o acesso à educação superior pública no âmbito federal.

1ª Unidade Temática de Análise

Tema: Política Pública – Lei 12.711/12 (Lei de Cotas)

Questões 01 e 02 contidas no roteiro do grupo focal:

O que significa para vocês a Lei 12.711/12, popularmente conhecida como a Lei de Cotas?

Para vocês, qual alcance dessa lei na trajetória de formação dos estudantes público-alvo da lei?

Descrição das unidades de análise: a (s) categoria (s) e a (s) subcategoria (a) dessa unidade temática de análise foram relacionadas a etapas ou ciclos de uma Política Pública.

Código de legenda da (s) categoria (s) ou da (s) subcategoria (as):
(A) *a priori* ou (P) *posteriori*

As unidades de contexto, quando necessárias, foram inseridas entre parênteses junto às subcategorias, com objetivo de dirimir eventuais ambiguidades sobre as nomenclaturas definidas.

Categoria (s)	Subcategoria (s)	Trechos de depoimentos provenientes do grupo focal realizado em sala virtual
Política Pública (Lei de Cotas)		
	1.1.A Agenda (legitimidade)	<p>“quando teve o início das cotas na UERJ, era cota só de raça e a gente acaba ficando com um certo ranço, porque eu também sou pobre e aquela coisa toda. E eu acho que a cota de renda foi muito importante para melhorar esse discurso e abrir a cabeça das pessoas” (participante 01)</p> <p>“para mim essa implementação da cota de vulnerabilidade socioeconômica é imprescindível para diminuir a desigualdade que tem dentro da universidade” (participante 02)</p> <p>“aquele espaço ali era para o filho do fazendeiro, no caso da Rural, e no caso da UFF e da UFRJ eram filhos de médicos e filhos de engenheiros e por aí vai, e uma outra coisa que eu ia falar, é que quando a gente cursa uma universidade pública, eu acho que uma das grandes diferenças, é como a gente desenvolve nossa visão crítica da sociedade” (participante 04)</p>
	1.2.A Convencimento (aceitação)	<p>“acho que muita gente que eu conheço que não era a favor de cota foi vendo, foi presenciando e foi vivenciando como isso é importante e como isso mudou” (participante 01)</p> <p>“então mesmo os professores que se achavam progressista, se achavam de esquerda, ainda tinham horrores em relação a alunos cotistas; hoje, não sei se pela divulgação isso diminuiu, talvez por vergonha ou se eles mudaram mesmo. Mas, a gente percebe uma clara evolução da aceitação em relação a isso ao longo dessa década” (participante 02)</p> <p>“você sabe que eu pesquisei, durante um tempo, sobre a educação étnico-racial, eu separei o artigo aqui só vou ler só um pedacinho é bem rápido prometo, isso era sobre a cota racial, mas eu acho que é super aplicado a cota de renda. A gente separou artigos publicados em revistas semanais que falavam sobre as cotas e a gente separou três fases que são: fase exploratória, fase crítica e fase afirmativa (...) dentro de uma mesma revista, uma mudança</p>

		<p>de discurso e isso eu acredito que se aplica a mudança de postura na sociedade, primeiro aquela resistência muito grande, aquele negacionismo de que era uma segregação que isso não iria dar certo e depois com muito trabalho, claro, dos movimentos sociais, principalmente que isso foi começando sendo aceito pela sociedade, há resistência ainda há, mas não como na época da implementação” (participante 04)</p> <p>“e eu acho que ao longo dos anos a gente está conseguindo uma aceitação melhor sobre a importância e a necessidade principalmente das ações afirmativas” (participante 04)</p>
	1.3.A Recortes (grupos de destinatários)	<p>“para mim fica muito evidente como essa lei de cotas foi necessária e imprescindível para reduzir a desigualdade, porque além dessa questão do branco pobre, o aluno de escola pública não necessariamente é pobre e a gente tem que tentar abraçar o aluno CIEP, o aluno dessas escolas de supletivo que trabalham, estudam e tem que trabalhar; então acho assim imprescindível” (participante 02)</p> <hr/> <p>“agora, o que eu consigo identificar de diferença entre a cota de vulnerabilidade social e a cota de raça é que para mim são objetivos diferentes, a cota de raça é para garantir que tenha uma parcela da população com vaga garantida e a cota de renda é que você tenha a garantia de acesso para um público menos favorecido, no sentido de acesso à informação e a educação, eu acho que tem essa diferença entre os dois que eu acho importante frisar” (participante 03)</p>
	1.4.P Ações anteriores (bonificação nos processos seletivos para estudantes egressos de escolas públicas)	<p>“foi a primeira tentativa de diminuir essa desigualdade foi um desastre porque trouxe turma inteiras dos CEFETs e Pedro II, então imagino quantos alunos de CIEP não deve ter ficado fora dessas vagas, nesses primeiros exames (...) a desigualdade era evidente” (participante 02)</p> <hr/> <p>“eu lembro que tinha 10% em cima da nota do SISU, eu só entrei por causa disso e se não fosse por isso a minha nota não seria suficiente e de fato a maioria do pessoal de escola pública na minha turma, na época, era pessoal de Pedro II e de Colégios Federais, mas tinha uma parcela que vinha também de escola estadual como eu vim que teoricamente é o ensino inferior ao particular (...) então eu acho que foi um começo importante” (participante 03)</p>
	1.5.A Agentes implementadores (servidores)	<p>“sou sincera nas minhas palavras; eu penso que o professor não daria conta desse espaço, não daria conta e parece que muitos têm fetiche em limar as pessoas e excluir” (participante 08)</p> <hr/> <p>“a diferença do trabalho dos técnicos para o dos professores, no meu entender, eu acho eles estão mais preocupados, mais voltado para outras demandas, as próprias e a gente consegue ver uma universidade como toda, acredito que essa é a diferença do nosso trabalho” (participante 09)</p>
	1.6.A Contexto sócio-histórico (demanda)	<p>“quando eu era criança, era adolescente, e de todo o meu círculo de amizade, eu tinha apenas dois amigos que faziam universidade pública e eles eram endeusados por todo círculo de amigos, era uma coisa inalcançável” (participante 02)</p> <hr/> <p>“na minha época de ensino médio, estudar em universidade federal era quase que uma lenda” (participante 03)</p> <hr/> <p>“na época eu passei, eu fiz vestibular para todas, e passei para</p>

		<p>UFF, Rural e UFRJ. Enfim, eu acabei indo para UFF porque minha mãe também tinha passando para UFF, eu lembro do meu irmão falando assim: a universidade pública não é para pobre, universidade pública é para rico e pobre trabalha durante o dia e paga a faculdade particular à noite e isso era um discurso na época”</p> <p>“meu pai já fazia transporte escolar, de um colégio caríssimo da Praça Mauá, e eu lembro de pegar carona com essas crianças, pois eu saía de Niterói atravessava de barca (...) quando eu falei para uma das crianças, que não eram bem crianças e sim adolescentes, que eu estudava na UFF, assim a cara de espanto, com quem diz, mas você passou para UFF? como se aquele espaço não é seu? e eu entendi dessa maneira” (participante 04)</p> <hr/> <p>“quando eu me formei no segundo grau, em 1995, todo mundo tentou entrar para a Rural. Nós viemos, meio que em mutirão, e ninguém passou, nós éramos todos de escola pública”</p> <p>“pessoas próximas, da minha idade, eu só conheço duas pessoas que fizeram Rural, uma delas fez engenharia química e hoje trabalha REDUC, e a outra fez matemática e passa em todos os concursos, esse ano acabou o mestrado da Rural” (participante 06)</p> <hr/> <p>“eu acho que essa questão do ingresso, do sujeito que tenta o acesso pela ação afirmativa passa inicialmente pela questão do pertencimento, as pessoas acreditam que aquele espaço não lhes pertence. A nossa universidade se iniciou para receber filhos de fazendeiros, ora e eu não sou uma filha de fazendeiro ou filha de político aquele espaço não me pertence. Então o próprio sujeito já cria uma barreira, por isso que eu acho, extremamente, necessário e bonito o projeto <i>Rural de Portas Abertas</i> que recebe os estudantes do ensino médio para conhecer a universidade. Porque parece um lugar muito distante da realidade”</p> <p>“é igual a música do <i>Zé Ramalho – Cidadão</i> que ele constrói, ele faz o prédio da universidade, mas ele não pode estar lá e muitos espaços que são construídos com a força de trabalho da classe operária, da classe C e D, eles não podem usufruir ou ocupar e quando ocupam causa um estranhamento em quem já domina, quem já naturalizou aquele espaço como sendo exclusivamente seu e de sua classe” (participante 08)</p>
<p>1.7.A Efetividade da Lei 12.711/12 (existência real)</p>		<p>“então essa lei não parou em um integrante familiar, e esses integrantes, reaplicaram esse conhecimento, essa esperança e esse sonho dentro de todo o ambiente familiar” (participante 02)</p> <hr/> <p>“e no começo quando eu entrei, a gente formou logo um grupo de carona para conseguir voltar mais fácil. Todo mundo se conhecia porque era pouca gente, mas hoje em dia o grupo do WhatsApp, por exemplo não cabe, não tem um grupo só porque já lotou aquele grupo de tanta gente que tem entendeu? então assim para mim é uma forma de ver como que cresceu o número e como que facilitou o acesso” (participante 03)</p> <hr/> <p>“hoje, acredito que é outro tipo de perfil ocupando esse espaço da universidade pública e a gente deu uma nova cara (...), mas foi uma transição muito difícil até conseguir colocar na cabeça da sociedade que aquele espaço também pertence ao pobre, ao favelado e ao negro” (participante 04)</p>

		“hoje eu vejo os filhos dos colegas que estudaram comigo fazendo Rural, então o cenário mudou e principalmente ali em Japeri que é uma cidade com ensino bem precário e o custo de vida, o IDH e o IDEB bem baixo” (participante 06)
	1.8.P Políticas Públicas Integradas (ações de permanência)	“com as cotas eu vejo, hoje, um número bem maior de pessoas que estão tendo esse acesso à universidade e outra coisa que eu vejo é que não basta só ter o acesso e eu trabalhava no setor de bolsas (...) além da pessoa entrar, tem que ter o bandeirão, ter as bolsas, ter o alojamento e tudo funcionando para que consiga manter esses alunos da universidade” (participante 06)

2ª Unidade Temática de Análise

Tema: Contexto Institucional

Questão 03 do roteiro do grupo focal: Para vocês, quais os impactos da lei no âmbito na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ considerando o contexto geográfico e socioeconômico de localização dos campi?

Descrição da unidade de análise: visa analisar como os participantes observaram a implementação da Lei de Cotas na UFRRJ e se eles consideram que os desdobramentos da política pública ocorreu da mesma forma em outras instituições e outras regiões.

Categoria (s)	Subcategoria (s)	Trechos de depoimentos provenientes do grupo focal realizado em sala virtual
Institucionalização		
	2.1.P Percepção institucional (visão dos participantes)	<p>“então esse enraizamento, essa elitização dentro da universidade que a gente via há dez anos atrás na graduação se perpetua na pós-graduação, então esse aluno preto, pobre que entrou há oito anos, há dez anos na graduação, nem todos eles querem ir para o mercado de trabalho, eles têm uma nova expectativa de vida e talvez eles queiram cursar uma pós-graduação, talvez ele sonhe com uma carreira acadêmica. Então esse tipo de trabalho tem que ser prolongado e tem que alcançar novos níveis, mais complexos de amadurecimento. A gente amadureceu muito nesses anos, mas a gente continua pensando como há dez anos atrás em formar cidadãos para o mercado de trabalho” (participante 02)</p> <hr/> <p>“o perfil dos alunos, o perfil das universidades é bem diferente, a Rural ela tem uma coisa (...) a Rural em si já tem um perfil muito mais como eu vou dizer? humanitário, não seria humanitário e agora não estou conseguindo pensar numa palavra, ah acolhedora”</p> <p>“o perfil dos alunos é diferente, obviamente, por ser uma universidade da Baixada, Nova Iguaçu é um perfil diferente de Seropédica. Em Nova Iguaçu, a maioria dos cursos são noturnos então muitos alunos, eu já não posso dizer se a maioria, mas acredito que a maioria trabalha durante o dia e já chegam lá durante à noite” (participante 04)</p> <hr/> <p>“apesar de a gente estar na Baixada, a gente não atende a população local, esse é o problema. E eu tinha feito um levantamento, em 2019, que apenas 28% dos alunos da Rural são da Baixada Fluminense, a gente só tem 2.388 alunos de Nova Iguaçu e 1.078 de Seropédica; Agora, do Rio de Janeiro a gente tem 7.292, 31% dos alunos da Rural são do município do Rio de Janeiro, e olha só a gente está dentro da Baixada, a gente não tem transporte da Rural para Japeri, para Queimados, para Nilópolis e Mesquita só aquele que passa por dentro da UNIG” (participante 06)</p>
	2.2.A Mobilização (organização das	“acho que a universidade deva brigar por transporte que liga as cidades da Baixada a Rural, isso também é uma ação afirmativa”

	<p>estruturas internas: administrativas e pedagógicas e externas)</p>	<p>(participante 06)</p> <hr/> <p>“foi uma coisa que chegou como uma determinação e a universidade foi a moda vamos se embora. Vamos fazendo (..) e você vai fazendo e junta com o seu coleguinha e faz; não foi algo pensado pela instituição ou padronizado” (participante 08)</p> <hr/> <p>“o que me preocupa muito é a manutenção desses alunos nas cotas, depois que eles entram na universidade e existe muita evasão nesses cursos” (participante 09)</p>
	<p>2.3.A Contexto geográfico e socioeconômico (instituição inserida na Baixada Fluminense)</p>	<p>“quando eu entrei na Rural, eu estudei na química noturna, e só tinha um aluno de Seropédica e um de Itaguaí que hoje dá aula lá, e de Paracambi demorou uns quatro anos para entrar gente” (participante 01)</p> <hr/> <p>“em 2012, eu dei aula no pré-vestibular em Seropédica, e me espantou muito ver como que a Rural não era uma opção para eles, eles não pensavam na Rural como uma opção mesmo que o curso que eles quisessem tivesse na Rural (...) me parece que o acesso da população de Seropédica para a Rural melhorou bastante” (participante 02)</p>

3ª Unidade Temática de Análise

Tema: Participação de servidores técnicos-administrativos na implementação da Lei 12.711/12 - Lei de Cotas, no que tange à homologação das vagas reservadas aos estudantes hipossuficientes.

Questões 04 e 05 contidas no roteiro do grupo focal: Como vocês compreendem o processo de análise socioeconômica que tem sido realizado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ para homologar as vagas reservadas? Como vocês avaliam a participação dos técnicos administrativos em educação da UFRRJ no processo de análise socioeconômica que resulta na homologação das vagas reservadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica?

Descrição da unidade de análise: avaliar se os participantes realizam a atividade de verificação de renda de forma consciente, levando em consideração aspectos reais e históricos de inserção da política pública que permeia a pesquisa.

Efetivação

	<p>3.1.A Humanização (trabalho consciente)</p>	<p>“essa vontade de atuar socialmente se tornou tão forte ao longo do tempo” “eu acho que a diferença dessa comissão é justamente o comprometimento emocional que a gente acabou criando com tempo” (participante 02)</p> <hr/> <p>“eu vi mais os impactos da lei de cotas quando eu comecei a trabalhar na análise de renda (...) e às vezes, não é nem o aluno que vai, às vezes é a mãe que faz uma faxina ou algum outro trabalho e fala: <i>não saí e vim correndo para trazer os documentos da minha filha</i>. Ainda acontece de ser o único da família estar entrando numa universidade pública. Então eu acho que é muito importante para democratização do ensino público, de qualidade e gratuito” (participante 05)</p> <hr/> <p>“eu vejo como um trabalho de grande excelência dentro da universidade e eu acho que é um dos trabalhos mais sérios que a gente tem, eu não consigo enxergar falhas nesse trabalho” (participante 06)</p> <hr/> <p>“eu quero concordar com todo mundo em relação ao comprometimento do corpo técnico porque eu acho que nós técnicos, movemos a universidade apesar das pessoas só verem os professores, mas se não fosse por nós técnicos da universidade, eu</p>
--	--	--

		<p>acho que ela não andaria” (participante 07)</p> <hr/> <p>“eu amo trabalhar na renda, porque eu me sinto gratificada é como se estivesse sendo útil para a humanidade, como ser humano” (participante 09)</p>
	<p>3.2.A <i>Práxis</i> (atuação transformadora da realidade)</p>	<p>“todo mundo aqui tem um pouco dessa história social, de superação social e desigualdade muito forte. A gente sempre levou isso muito a sério e inclusive para você ver o nível de comprometimento que a gente tem um grupo de <i>WhatsApp</i> separado da renda só nosso para a gente discutir casos particulares que a gente acha pertinente” (participante 02)</p> <hr/> <p>“até a gente aprender de fato a trabalhar bem demorou um tempo (...) a gente só continuou porque a gente gosta do que está fazendo e entende que é importante. E eu acho que isso são os dois principais motivos de manter o trabalho da forma como a gente faz” (participante 03)</p> <p>“a gente vai lá, investiga e tenta ao máximo não deixar passar pessoas que não façam <i>jus</i> aos direitos tanto da cota racial quanto dá de renda, infelizmente as pessoas reclamam dos políticos, mas tentam burlar o tempo todo o processo” (participante 06)</p> <p>“quando a gente se compromete a atender ao aluno, que é também quem rege a universidade, a gente tem esse prazer de trabalhar na renda, a gente acredita, e eu acho que o pessoal que está trabalhando na renda, elas acreditam nessa política de cotas e eu acho que isso é muito importante acreditar e é por isso que a gente sente importante porque a gente está fazendo algo que a gente acredita e nós acreditamos que estamos fazendo alguma diferença para a vida das pessoas e para a vida da nossa universidade” (participante 07)</p> <hr/> <p>“essa questão da relação com o aluno, e eu acho que foi um enriquecimento para mim, não só como profissional, mas como pessoa mesmo. Eu vi alunos em situações tão vulneráveis, que eu não tinha noção do quanto” (participante 10)</p>
	<p>3.3.P Apropriação da atividade (apreensão pela categoria)</p>	<p>“quando a gente vê um aluno vulnerável que não consegue provar, a gente fica preocupado de repente cometer injustiça ou o contrário a gente vê que o aluno que está tentando burlar as regras” (participante 02)</p> <hr/> <p>“a gente não está ali só para analisar os documentos que estão na frente da gente, a gente vai além disso e eu acho que a gente só conseguiu trabalhar bem porque a gente tem afinidade pelo tema, a gente não está ali só cumprindo um papel de estar fazendo o serviço burocrático, a gente tem uma sensibilidade, a gente consegue entender a importância daquilo que a gente está fazendo” (participante 03)</p> <hr/> <p>“a gente foi descobrindo esse trabalho (...) por gostar de estar ali e eu entendo que é um papel importante e que se a gente não fizer quem vai fazer?” (participante 08)</p> <hr/> <p>“as pessoas não conseguem se manter na universidade ainda e é isso daí que eu acho que a gente precisa também, não sei como, mas de alguma forma se aproximar mais deles e eu acho que essa é a importância dos técnicos, e quando a gente está trabalhando na renda, a gente recebe as documentações, a gente consegue perceber e já saber quem são os alunos que estão entrando e quando você encontra com ele no meio do pátio da universidade, você já sabe</p>

		<p>quem é, já sabe dos problemas dele, você consegue ter empatia e eu acho que é isso que vale a pena nesse trabalho e essa é a importância dos técnicos” (participante 09)</p> <hr/> <p>“às vezes, o aluno tem uma dificuldade de tirar um documento e você dá o caminho para ele e às vezes, eu anotava para ajudar e eu acho que isso nos permite ter um envolvimento com aluno, com a universidade e o sentimento de fazer parte do todo, de estar ali contribuindo para o sucesso do aluno, embora a gente saiba que é difícil mesmo eles se manterem na dentro da universidade” (participante 10)</p>
	3.4.A Trabalho intelectual	<p>“a gente trabalha junto no sábado e vê o modo de cada um trabalhar, a gente acabou criando mecanismos para sofisticar, já que os equipamentos, a metodologia proposta para gente analisar esses alunos são muito precárias e a gente não tem acesso a quase dado nenhum” (participante 02)</p>
	3.5.P Reconhecimento	<p>“a gente acompanha as redes sociais e se orgulha de ser uma comissão muito exigente. É comum, e eu acho, que todo mundo aqui tem muito contato com aluno e a gente ouve os alunos falarem que foram reprovados na comissão de vulnerabilidade socioeconômica da Rural, mas vai para a universidade x que lá você consegue passar” (participante 02)</p> <p>“esse reconhecimento já existe, não da parte da administração e nem do governo; mas só da gente saber pelo menos eu sei e vários colegas meus sabem que a Rural já é tida hoje como uma das verdades mais difíceis de fraudar entre os estudantes, e eu já aceito isso como um reconhecimento muito importante e eu me orgulho muito quando eu vejo esse tipo de comentar nas redes sociais de que eles não conseguem fraudar” (participante 02)</p> <hr/> <p>“uma noite que exemplifica, sobre a falta de comprometimento da administração geral, da reitoria; e o empenho e envolvimento emocional da comissão com esse trabalho: foi uma noite que a gente estava no P1 e acho que foi a única vez na minha vida que eu vi uma coordenadora irritada. Nós estávamos no Salão Azul trabalhando às 20:30 da noite, 20:30 ou 21:00 horas, eu não me lembro. E o reitor desceu da sala dele, passou em frente, viu aquela aglomeração de pessoas e foi saber o que estava acontecendo. E ele descobriu que nós estamos lá trabalhando”</p> <p>“nessa mesma noite, um dia que a gente estava lá atolado, aquelas pilhas enormes que não acabavam, dois colegas que não estavam escalados para trabalhar no dia, mandaram mensagem oferecendo ajuda. Eles não tinham obrigação nenhuma de ir lá trabalhar naquele dia; saíram do setor e foram para lá trabalhar com a gente até 21:00 horas da noite e o reitor não sabia nem o que estava acontecendo. Então essa noite, exemplifica muito o que o colega comentou sobre a falta de reconhecimento da reitoria e do comprometimento da comissão em relação ao trabalho que é feito” (participante 02)</p> <hr/> <p>“a gente vê que esse trabalho é individual. Individual que eu quero dizer é do grupo, do pessoal está à frente e não um trabalho institucional que a gente vê como a universidade trata esse grupo que trabalha e muitas vezes não sabe a hora que a gente sai de lá, não sabe os dias que a gente trabalha” (participante 06)</p> <p>“ninguém tem nenhum comprometimento conosco e que o pró-reitor não reserva financeiro sabendo que esse trabalho tem todo ano, como é que pode não reservar financeiro para pagar essa</p>

		pessoa que fazem esse trabalho? então parece que realmente é um trabalho assim voluntário” (participante 06)
--	--	--

Perfil dos participantes dessa etapa:

Dez servidores técnicos-administrativos participaram do encontro coletivo virtual realizado em 03/02/2021.

A amostra dos sujeitos foi representada por: 06 servidores lotados no campus de Seropédica e 04 lotados no campus de Nova Iguaçu. O único servidor lotado no campus de Três Rios, que integra o grupo durante as atividades de análise de renda, foi convidado, porém não respondeu o formulário de interesse e disponibilidade de participação no encontro.

- Dos dez participantes, 07 deles se identificaram do gênero feminino e 03 se identificaram do gênero masculino.
- Dos dez participantes, 08 deles se autodeclararam brancos e 02 se autodeclararam pardos.
- Dos dez participantes, 05 deles ocupam cargos de nível C (exigência de ensino fundamental para investidura no cargo) e 05 ocupam cargos de nível D (exigência de ensino médio ou médio e técnico para investidura no cargo).

**APÊNDICE K – QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E CATEGORIZAÇÃO DOS DADOS
COLETADOS - GRUPO FOCAL – 2º ENCONTRO**

Objetivo do grupo focal: identificar principais as dificuldades encontradas pelos sujeitos da pesquisa, participantes desta etapa, quando realizam na prática, a atividade de análise de renda durante o processo de homologação das vagas reservadas para estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica considerando os possíveis pontos divergentes observados entre a prática, no contexto institucional onde ocorre a efetivação da política pública e a legislação vigente.

1ª Unidade Temática de Análise

Tema: Avaliação da atividade de análise de renda no local da pesquisa contexto, permeado pelas mudanças do mundo do trabalho

Questão 01 do grupo focal: Vocês, ao iniciarem a atividade de avaliação da análise socioeconômica, receberam/ recebem orientação e foram/são acompanhados pelo grupo de servidores supervisores da comissão de análise socioeconômica designada pela PROGRAD/UFRRJ. Como vocês avaliam esse acompanhamento?

Descrição das unidades de análise: a (s) categoria (s) e a (s) subcategoria (a) dessa unidade temática de análise foram definidas com objetivo de apreender como os sujeitos analisam a atividade de análise de renda antes da oferta de uma formação sistematizada.

Código de legenda da (s) categoria (s) ou da (s) subcategoria (as): (A) *a priori* ou (P) *posteriori*

As unidades de contexto, quando necessárias, foram inseridas entre parênteses junto às subcategorias com objetivo de dirimir eventuais ambiguidades sobre as nomenclaturas definidas.

Categoria (s)	Subcategoria (s)	Trechos de depoimentos provenientes do grupo focal realizado em sala virtual
1.1 Avaliação da análise de renda		
	1.1.1.A Orientação prática recebida	<p>“orientação de vocês é sempre boa e é sempre clara, eu não tenho o que reclamar” (participante 01)</p> <hr/> <p>“quando a gente entrou, vocês deram aquela aula inicial para capacitar a gente mais com as regras, o geral do que é regra e o problema é que a gente no dia a dia” (participante 02)</p> <hr/> <p>“assim o apoio e a explicação de vocês, no início, são importantíssima” (participante 03)</p>
	1.1.2.A Conhecimento coletivo empírico (experiência do grupo)	<p>“acaba que o dia que a gente se reúne, nos sábados, acaba virando uma grande sala de aula onde todo mundo é professor de todo mundo, todo mundo pergunta para todo mundo” (participante 02)</p> <p>“esse processo de análise é muito frágil, então a gente percebe na prática do dia a dia e com a experiências que algumas tentativas de fraudes são muito fáceis de verificar” (participante 02)</p> <hr/> <p>“hoje a gente supre um com outro perguntando, um ajudando o outro, um apoiando o outro e a coisa funciona” (participante 03)</p> <p>“a gente acaba ensinando as pessoas que entram no dia a dia, a pessoa vai tentando e vai tirando dúvidas e tal, e a gente tem dúvidas o tempo todo e ninguém está pronto 100%” (participante 03)</p>

	1.1.3.P Desvio de finalidade da política pública (preocupação dos participantes)	<p>“eu acho interessante ter uma capacitação, claro que não as particularidades, isso a gente vai sempre pedir o apoio de vocês” (participante 01)</p> <hr/> <p>“eu não sei se vale a pena fazer uma divulgação muito grande de um material que a gente usa na avaliação para pessoas que não vão trabalhar com aquilo ali” (participante 04)</p> <p>“o pessoal do curso que vai ter acesso ao material e não vai trabalhar, eles teriam um material pronto de como aprender a burlar” (participante 04)</p>
1.2 Novas Formas de Organização do Trabalho	1.2.1. Flexibilização das atividades laborativas no contexto da pesquisa	<p>“como todo semestre está entrando gente nova, me parece e eu fiquei com a impressão, no ano passado, que ia passar a ter uma rotatividade maior, então esse treinamento é essencial para as pessoas” (participante 01)</p> <p>“vai gente dos mais diversos apartamentos que nunca teve contato com a documentação” (participante 01)</p> <p>“a gente acaba esquecendo mesmo de um período para o outro, a gente faz milhões de coisas e acaba esquecendo” (participante 03)</p> <p>“concordo que acontece isso, a gente começa o trabalho, nos primeiros dias, de fato a gente fica meio perdido, não é perdido, mas é difícil a gente ainda está captando as informações” (participante 05)</p> <p>“a gente realmente esquece de um período e mais uma coisa que eu tenho muita dificuldade até porque eu não sou administrativo, não estou acostumado a pegar documentos e essas coisas” (participante 06)</p> <p>“é o que a colega estava falando, a gente não é do administrativo, então eu não tenho ideia, tem documento que eu recebo e eu falo não sei se é de verdade” (participante 07)</p>

2ª Unidade Temática de Análise

Tema: Identificação das dificuldades recorrentes observadas durante a atividade de análise de renda

Questão 02 do roteiro do grupo focal: Apontem quais as principais e recorrentes dificuldades encontradas por vocês durante o processo de análise socioeconômica de algum estudante declarado em situação de vulnerabilidade socioeconômica?

Descrição da unidade de análise: a (s) categoria (s) e a (s) subcategoria (a) dessa unidade temática de análise foram definidas com objetivo de identificar as dificuldades elencadas pelos participantes.

Categoria (s)	Subcategoria (s)	Trechos de depoimentos provenientes do grupo focal realizado em sala virtual
2.1 Dificuldades	2.1.1.A Excepcionalidades legais	<p>“no dia a dia, a gente se depara com tanta coisa que foge à regra e são tantas situações inusitadas que isso acaba gerando essa dúvida toda” (participante 02)</p> <hr/> <p>“a diversidade de situações é imensa, eu me lembro de pegar uma filha de pescadores, e gente como que é mesmo para pedir a documentação pessoal da pesca? porque recebe um auxílio em época de piracema” (participante 03)</p> <p>“é um jogo de cintura que a gente vai desenvolvendo ao longo do tempo” (participante 03)</p> <hr/> <p>“eu acho muito é a difícil composição familiar, têm umas famílias que as pessoas colocam dez pessoas morando na mesma casa e a</p>

		<p>gente não tem como saber se é verdade” (participante 04)</p> <hr/> <p>“pegando um gancho também na composição familiar, eu visualizo a outra ponta e eu fico inseguro quando um candidato não tem ninguém e diz que mora sozinho” (participante 05)</p> <hr/> <p>“eu tenho uma certa insegurança é quando tem lançamento na conta do candidato e ele vai e faz uma declaração e fala qualquer coisa que pode ser verdade ou não” (participante 08)</p> <p>eu também fico insegura com os autônomos, porque quando a pessoa tem uma renda informal eu também tenho essa dificuldade de identificar o documento (participante 08)</p> <hr/> <p>“então assim a pensão alimentícia também me deixa com bastante dúvida além do produtor rural” (participante 09)</p>
	2.1.2.P Respaldo institucional	<p>“todo mundo trabalha com um medo terrível de cometer alguma injustiça colocando algum aluno para dentro que não deveria e depois tomar uma sindicância e é muito complicado” (participante 02)</p> <p>“para finalizar na minha opinião seria uma orientação jurídica, uma segurança jurídica para quem trabalha nisso. Porque a verdade é que a maioria trabalha com medo mesmo” (participante 02)</p> <hr/> <p>“a gente já tem uma experiência nas cotas para pretos, pardos e indígenas - PPI e quando vira judicial é complicado” (participante 03)</p>
2.1 Sistematização		
	2.1.1.P Alinhamento coletivo (revisão, padronização e orientação para atividade prática)	<p>eu acho importante um encontro, no começo do período, porque mesmo a gente tendo passado por aquele treinamento todo, quando a gente começou no primeiro ano, além dessas pequenas dúvidas que a gente acaba esquecendo” (participante 04)</p> <p>“outra coisa que eu estou pensando agora, é que a gente poderia fazer uma reunião final, no fim do trabalho, no fim do período porque a gente trabalhando percebemos coisas e quando a gente volta já não nos lembramos mais” (participante 04)</p> <hr/> <p>“a questão dessa reunião, esse encontro que é feito antes de começar cada semestre novo da análise, e bom que a gente está tocando no ponto aqui que realmente é complicado, a cada semestre, vão surgindo novas mudanças e mudanças no sentido de adaptação por conta dessas questões e regras também que vão mudando” (participante 05)</p> <p>“a importância desse encontro para a gente discutir e tentar alinhar ou realinhar os procedimentos do nosso trabalho isso é realmente na minha visão é bem crucial” (participante 05)</p> <hr/>
	2.1.2.P Material de apoio à formação	<p>“então, de repente se tiver uma cartilha, alguma coisa assim ou um guia para nortear as pessoas novas com essas informações muito pequenas e que a gente só se depara no dia a dia, seria extremamente relevante” (participante 02)</p> <hr/> <p>“a gente faz milhões de coisas e acaba esquecendo, e realmente se tiver isso tudo sistematizado para a gente consultar vai ser um guia excepcional” (participante 04)</p> <p>“o curso que não precisa ser muito curto, pois tem muita coisa para</p>

	<p>a gente aprender, então tendo o curso e quando a pessoa for aprovada e selecionada para trabalhar, ela poderia ter acesso ao material impresso, um guia” (participante 04)</p> <hr/> <p>“esse manual entraria, de repente, um <i>briefing</i> da nossa reunião, ou seja, a pessoa já está com o curso pronto, foi selecionada e a gente foi para a reunião; e a gente mesmo receberia esse material porque nó esquecemos” (participante 06)</p>
--	--

3ª Unidade Temática de Análise

Tema: Proposta de formação no âmbito de realização da pesquisa

Questões 03 e 05 contidas no roteiro do grupo focal:

Qual tipo de intervenção formativa vocês sugerem para lidar com as dificuldades encontradas no processo de análise socioeconômica?

Vocês consideram que a oferta de um curso de formação continuada que aborde as questões legais e sociais sobre o processo que engloba a atividade seria relevante para formar outros servidores?

Quais tipos de profissionais (áreas) vocês consideram que possam contribuir na intervenção formativa proposta?

Descrição da unidade de análise: conhecer as possibilidades de propostas formativas indicadas pelos sujeitos participantes

3.1 Intervenções formativa

3.1.1.A Proposta de formação (características)	<p>“é importante que todo mundo conheça a documentação antes e que todo mundo conheça os formulários antes” (participante 01)</p> <hr/> <p>“eu acho que poderia pegar os envelopes velhos e levar para uma sala de aula com os novos instrutores, e ensinar o básico para eles, tacar os envelopes no peito dele e falar analisa isso. Eu acho que a teoria é interessante, mas a prática é imprescindível, iria ser um curso fantástico pois o cara está ali sem responsabilidade nenhuma e se ele fizer uma análise errada, tipo estudo de caso” (participante 02)</p> <hr/> <p>“o curso poderia ser aplicado pela CODEP talvez e que fosse um requisito para o servidor se inscrever na avaliação (...) a partir disso não corre o risco de entrar uma pessoa crua e sem saber nada, porque as pessoas não têm noção do que a gente faz e eles acham que é fácil” (participante 04)</p> <p>“estou pensando aqui, se talvez fosse abordado no curso o edital, linha a linha, explicando direitinho e eu acho que para o curso de formação de avaliador acredito que já seria quase que suficiente. Porque o edital é público e qualquer um tem acesso” (participante 04)</p> <hr/> <p>“o que o colega falou é muito importante, porque quando a gente atende o candidato, se a gente também não tiver uma destreza com o edital, às vezes, a gente fica embananado até para explicar a ele” (participante 04)</p>
3.1.2.A Instrutores (multidisciplinar)	<p>“na minha opinião, que vocês mesmas enquanto coordenadoras seriam as pessoas aptas a oferecer essa formação até porque não adianta nada uma pessoa que uma formação teórica e não ter prática na comissão e na análise desses documentos” (participante 01)</p> <hr/> <p>“eu acho que o pessoal do financeiro, por exemplo, para mim traz uma experiência para análise que ninguém tinha e várias</p>

		<p>informações que eles trazem que ninguém tinha conhecimento, para mim foi um grupo que enriqueceu a análise com esses pequenos detalhes que eles sabem do financeiro” (participante 02)</p> <hr/> <p>“engraçado, porque todos os profissionais que a gente citou já estiveram na comissão em algum momento e a gente sempre percebeu a participação deles e como era importante naquele momento. E quando tinha a advogada no sentido mais jurídico, a gente precisa de um contador e depois precisava de uma assistente social, então a presença dos três profissionais juntos é muito importante” (participante 04)</p> <p>“e têm coisas que a gente pegou nessa análise que se contar parece mentira, a pessoa que entende bem da teoria, mas que não passou pelo que a gente passou não tem condições” (participante 04)</p> <hr/> <p>“o curso no formato remoto exige mais preparo do instrutor e nesse caso, se a pessoa realmente não tiver a vivência ..., essa experiência de vivência faz com que a absorção dos participantes possa ser bastante prejudicada com relação ao trabalho” (participante 05)</p> <hr/> <p>“eu penso igual o colega, por isso que eu falei também advogado” (participante 06)</p> <hr/> <p>“eu acho importante também pensar no aplicador do material e do curso mesmo; e por experiência própria, fiz um curso para planejar compras com uma pessoa que não era do DMSA. Então surgiram várias dúvidas e ela não conseguia sanar essas nossas dúvidas, anotava e dizia que ia dar retorno, mas eu terminei o curso e nem fui pegar o certificado porque não aprendi. Ela não tinha vivência e é muito difícil uma pessoa só se preparar com slides, e o que pareceu para mim foi isso, ela pegou o documento que passou e queria iria exibir no curso e estudou aquele documento sem a vivência do setor” (participante 08)</p>
	<p>3.1.3.A Formato</p>	<p>“o curso presencial seria melhor, mas o colega falou uma coisa que é certa, nem todo mundo tem essa facilidade, eu acho que daria para você colocar talvez o curso remoto, mas eu acho que precisa incentivar a participação, porque eu acho que no remoto todo mundo fica mais ouvinte mesmo e participar menos. No presencial, a gente vai pegando intimidade e a aula flui como um bate-papo e eu acho que para o remoto dar, certo teria que ser um número muito pequeno de alunos para forçar esse entrosamento, forçar a participação” (participante 02)</p> <hr/> <p>“eu vou falar de uma experiência que eu tive, eu fiz um curso online e um presencial com o mesmo professor na Rural e eu consegui ver que o presencial é mais próximo para você poder tirar dúvidas e conversar com o pessoal da turma que tem um conhecimento sobre as coisas que estão sendo faladas, mas, o remoto, na minha opinião, consegue abraçar muito mais gente do que o presencial” (participante 04)</p> <hr/> <p>“eu acho que como foi aquele curso que a gente fez sobre acessibilidade e inclusão, e vocês ofereceram aulas síncronas e assíncronas, funcionou bem. Acho que se fizesse híbrido seria melhor” (participante 10)</p> <hr/>

Perfil dos participantes desta etapa:

Dez servidores técnicos-administrativos participaram do encontro coletivo virtual realizado em 01/03/2021.

A amostra dos sujeitos foi representada por: 05 servidores lotados no campus de Seropédica e 05 lotados no campus de Nova Iguaçu. O único servidor lotado no campus de Três Rios, que integra o grupo durante as atividades de análise de renda, foi convidado, porém não respondeu o formulário de interesse e disponibilidade de participação no encontro.

- Dos dez participantes, 07 deles se identificaram do gênero feminino e 03 se identificaram do gênero masculino.

- Dos dez participantes, 08 deles se autodeclararam brancos e 02 se autodeclararam pardos.

- Dos dez participantes, 05 deles ocupam cargos de nível C (exigência de ensino fundamental para investidura no cargo) e 05 ocupam cargos de nível D (exigência de ensino médio ou médio e técnico para investidura no cargo).

APÊNDICE L – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL -AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Roteiro do Grupo Focal - Avaliação do Produto Educacional

Roteiro do Grupo Focal:	
Data:	
Hora início do encontro:	Hora final do encontro:
Quantidade de participantes convidados:	
Quantidade de participantes participantes:	
Grupo focal destinado aos servidores técnicos-administrativos em educação que atuaram como supervisores das Comissões de Análise Socioeconômica da PROGRAD/UFRRJ no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, nos últimos cinco anos, na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.	
Identificação: grupo 02 - sujeitos da pesquisa - servidores técnicos supervisores	
Participantes previstos: entre 05 (cinco) e 10 (dez) sujeitos	
Local:	
Modalidade:	() presencial () digital - não presencial
Entrevista conduzida por:	
Entrevista observada por (quando for o caso):	
Forma de registro:	
Observações:	
Introdução e orientações sobre a etapa:	
Este encontro refere-se a quinta e última etapa de geração de dados vinculada a pesquisa intitulada A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS cujo objetivo geral será analisar a participação dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, neste caso especificamente, no que tange a Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas.	
Finalidade: avaliar a intervenção formativa, desenvolvida como produto educacional, para os servidores técnicos-administrativos em educação com objetivo de oferecer uma formação crítica no trabalho que proporcione os servidores da categoria atuarem como agentes de mobilidade social ao participarem do processo de homologação das vagas reservadas pela Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas.	



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

Questões norteadoras a serem investigadas:

A partir da experiência de vocês como supervisores da Comissão de Análise Socioeconômica da PROGRAD/UFRRJ, nos últimos cinco anos, os considerações de vocês sobre a intervenção formativa desenvolvida. Por favor, comentem sobre os itens:

- 01) Avaliação do conteúdo:
- 02) Avaliação da teoria de aprendizagem:
- 03) Avaliação da carga horária/ e ou tempo de duração (se for o caso):
- 04) Avaliação da modalidade:
- 05) Avaliação do material:
- 06) Avaliação da interdisciplinaridade (viés legal e social):
- 07) Cumpre a metodologia proposta:
- 08) Avaliação da aplicabilidade em outras instituições:
- 09) Se fossem propor alguma (s) modificação (ões) qual/ quais seriam?
- 10) Outro: _____

Espaço reservado para outras questões que, eventualmente, surjam durante o encontro:

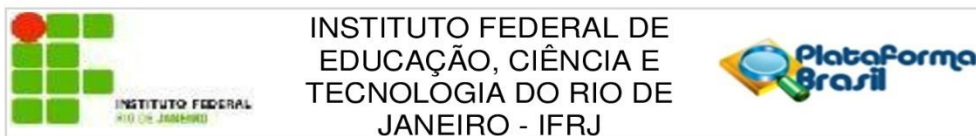
Espaço reservado para observações da pesquisadora sobre o encontro:

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura d(a) observador (ra) (quando for o caso)

CEP IFRJ
R. Buenos Aires, 256, Cobertura - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20061-002
Tel: (21) 3293- 6034
E-mail: cep@ifrj.edu.br

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS

Pesquisador: JANAINA DA SILVA NOGUEIRA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 33904620.0.0000.5268

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE

Patrocinador Principal: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.147.787

Apresentação do Projeto:

Esta pesquisa, em desenvolvimento no Programa de Mestrado Profissional em Educacao Profissional e Tecnologica (ProfEPT/IFRJ/Mesquita), se destina a realizar uma investigacao acerca da atuacao legal e social dos tecnicos-administrativos em educacao da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, no cumprimento dos criterios estabelecidos pela Lei 12.711/12 popularmente conhecida com a Lei de Cotas, delimitando- se analisar a participacao da categoria no processo de analise socioeconomica para homologacao das vagas reservadas aos estudantes economicamente vulneraveis. Insere-se no eixo da formacao no trabalho, ao considerar o principio educativo do trabalho e a formacao humana integral. Objetiva avaliar a possibilidade de formacao social dos sujeitos enquanto agentes efetivos de execucao das politicas sociais participativas. Igualmente visa discorrer sobre o historico das politicas publicas no ambito da educacao publica federal, das politicas de acoes afirmativas no Brasil, englobando o carater social do servidor publico no atual contexto de precarizacao e de mudancas do mundo do trabalho. Trata-se de uma proposta de pesquisa de carater exploratorio, de abordagem qualitativa que utilizara como tecnicas e instrumento de geracao de dados grupos focais, questionarios mistos e analise documental com objetivo propor uma intervencao, no contexto pesquisado, desenvolvendo a elaboracao de um produto educacional que contribua para formacao continuada no trabalho

Endereço: Rua Buenos Aires, 256, cobertura

Bairro: Centro

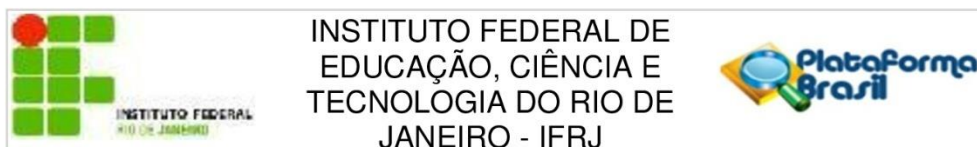
UF: RJ

Telefone: (21)3293-6034

CEP: 20.061-002

Município: RIO DE JANEIRO

E-mail: cep@ifrj.edu.br



Continuação do Parecer: 4.147.787

oportunizando a categoria dos técnicos-administrativos em educação realizarem atividades capazes de proporcionar mecanismos de mobilidade social.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Sob o prisma das mudanças no mundo do trabalho, analisar como se efetiva a participação dos técnicos-administrativos em educação na implementação de políticas públicas como a Lei 12.711/12, popularmente conhecida como a Lei de Cotas, no recorte que envolve o processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Objetivos Secundários:

- Analisar como os técnicos-administrativos em educação, que atuaram no processo de homologação das vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, nos últimos cinco anos avaliam a participação da categoria no processo;

Realizar um levantamento acerca da oferta de formação continuada oferecida, nos últimos cinco anos, pelas instituições federais de ensino, prevista nos respectivos Plano Anual de Desenvolvimento Institucional, no que se refere à formação para o cumprimento dos critérios estabelecidos pela Lei de Cotas; e

- Desenvolver a proposta de um curso de formação continuada para técnicos-administrativos em educação que aborde as questões legais e sociais vinculadas às vagas reservadas aos estudantes declarados em situação de vulnerabilidade socioeconômica, de acordo com os critérios estabelecidos pela Lei de Cotas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

De acordo com a solicitante, os riscos da pesquisa são praticamente nulos, sendo possível algum participante encontrar alguma dificuldade na participação por não ter iniciado sua trajetória como pesquisador/ e ou pesquisadora e serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: garantia da confidencialidade das respostas; garantia do anonimato dos participantes; esclarecimento prévio sobre a pesquisa e a participação dos sujeitos nas etapas; reforçar a possibilidade de desistência em participar da pesquisa a qualquer momento; reforçar tratar-se de uma participação voluntária; disponibilizar o projeto de pesquisa, na íntegra, aos participantes; disponibilizar os contatos da pesquisadora para sanar eventuais dúvidas e incluir,

Endereço: Rua Buenos Aires, 256, cobertura

Bairro: Centro

UF: RJ

Telefone: (21)3293-6034

Município: RIO DE JANEIRO

CEP: 20.061-002

E-mail: cep@ifrj.edu.br



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DO RIO DE
JANEIRO - IFRJ



Continuação do Parecer: 4.147.787

nos instrumentos de coleta de dados, uma breve introdução da etapa projeto que será realizada por cada grupo de participantes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

É um projeto com condições de realização, claramente definido em termos metodológicos e logísticos, caracterizando exequibilidade na proposta.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão adequados e contemplam as exigências das resoluções 196/96 e 466/12

Recomendações:

Enviar notificação de término de pesquisa e relatório final

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, IFRJ, em reunião realizada em 06.07.2020, em concordância com a Resolução CNS 466/12 e com a Resolução 510/16, APROVA o projeto de pesquisa proposto. Recomenda-se a submissão do relatório final da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1567438.pdf	22/06/2020 17:07:28		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Termo_de_consentimento_livre_e_esclarecido_Janaina_da_Silva_Nogueira-versao_final.pdf	22/06/2020 17:05:49	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados_4_rot_eiro_grupo_focal_superviores_avaliacao_do_produto_educacional.pdf	14/06/2020 13:37:26	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados_3_questionario_misto_avaliadores.pdf	14/06/2020 13:34:18	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados_2_rot_eiro_grupo_focal_avaliadores_segundo_encontro.pdf	14/06/2020 13:31:44	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados_1_rot_eiro_grupo_focal_avaliadores_primeiro_encontro.pdf	14/06/2020 13:30:12	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito

Endereço: Rua Buenos Aires, 256, cobertura

Bairro: Centro

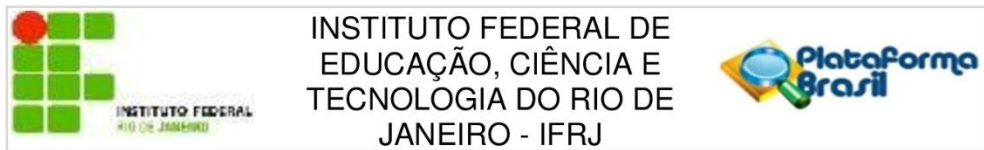
CEP: 20.061-002

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3293-6034

E-mail: cep@ifrj.edu.br



Continuação do Parecer: 4.147.787

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_PROFEPT_Janaina_da_Silva_Nogueira.pdf	14/06/2020 13:04:38	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_Compromisso_pesquisador_principal_insercao_dos_resultados_na_Plataforma_Brasil_Janaina_da_Silva_Nogueira.pdf	11/06/2020 17:43:18	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Termo_de_anuencia_UFRJ_Janaina_da_Silva_Nogueira_assinado.pdf	11/06/2020 17:41:53	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Cronograma	Cronograma_plataforma_assinado_Janaina_da_Silva_Nogueira.pdf	11/06/2020 17:37:17	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_assinada_Janaina_da_Silva_Nogueira.pdf	02/06/2020 15:50:59	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito
Orçamento	orcamento_previsto_Janaina_da_Silva_Nogueira.pdf	29/05/2020 17:44:07	JANAINA DA SILVA NOGUEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 10 de Julho de 2020

Assinado por:
Angela M Bittencourt
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Buenos Aires, 256, cobertura
Bairro: Centro **CEP:** 20.061-002
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3293-6034 **E-mail:** cep@ifrj.edu.br

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(De acordo com as Normas das Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa **A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS**. Você foi selecionado para atuar como sujeito da pesquisa e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o (a) pesquisador (a) e nem com qualquer setor desta Instituição. O objetivo deste estudo é analisar a participação dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, neste caso especificamente, no que tange a Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas. Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são: praticamente nulos, sendo possível algum participante encontrar alguma dificuldade na participação por não ter iniciado sua trajetória como pesquisador/ e ou pesquisadora e serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: garantia da confidencialidade das respostas; garantia do anonimato dos participantes; esclarecimento prévio sobre a pesquisa e a participação dos sujeitos nas etapas; reforçar a possibilidade de desistência em participar da pesquisa a qualquer momento; reforçar tratar-se de uma participação voluntária; disponibilizar o projeto de pesquisa, na íntegra, aos participantes; disponibilizar os contatos da pesquisadora para sanar eventuais dúvidas e incluir, nos instrumentos de coleta de dados, uma breve introdução da etapa projeto que será realizada por cada grupo de participantes. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante por possibilitar a ampliação de pesquisas com enfoque na formação no trabalho da categoria dos técnicos-administrativos em educação. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados serão divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa. Participar desta pesquisa **não** implicará nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação. Você será ressarcido de qualquer custo que tiver relativo à pesquisa e será indenizado por danos eventuais decorrentes da sua participação na pesquisa. Você receberá uma via deste termo com o e-mail de contato dos pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que a aprovou, para maiores esclarecimentos¹. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal do Rio de Janeiro, Rua Buenos Aires, 256, Cobertura, Centro, Rio de Janeiro- telefone 3293-6034 de segunda a sexta-feira, das 9 às 12 horas, ou por meio do e-mail: cep@ifrj.edu.br. O Comitê de Ética em Pesquisa é um órgão que controla as questões éticas das pesquisas na instituição e tem como uma das principais funções proteger os participantes de qualquer problema. Esse documento possui duas vias, sendo uma sua e a outra do pesquisador responsável.

Assinatura da pesquisadora responsável

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ/campus: Mesquita.
Nome do pesquisador: Janaina da Silva Nogueira
Tel: (21) 99203-4195
E-mail: littlejhene@hotmail.com

Declaro que entendi os objetivos, os riscos e os benefícios da pesquisa, e os meus direitos como participante da pesquisa e concordo em participar.

Nome do(a) Participante da pesquisa

Data ____/____/____

Assinatura do(a) Participante

ANEXO C – TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL

**TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL**

Venho por meio deste documento autorizar a pesquisadora: **Janaina da Silva Nogueira**, a desenvolver o projeto intitulado: *A FORMAÇÃO NO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO A POBREZA: A PARTICIPAÇÃO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA EFETIVAÇÃO DA LEI DE COTAS* na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, cuja infraestrutura atende as necessidades da pesquisa. Cabe citar que estou ciente que a pesquisadora está regularmente matriculada no **MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA** do Campus de Mesquita do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ.

Foi esclarecido que os participantes da pesquisa serão servidores técnicos-administrativos em educação efetivos da UFRRJ. Estou ciente de que a pesquisa consiste em analisar a participação da categoria dos técnicos-administrativos em educação na efetivação de políticas públicas, mais especificamente no que tange o cumprimento dos critérios da Lei de Cotas, não comprometendo a qualidade das funções da servidora e nem os participantes da pesquisa. A qualquer momento os participantes poderão desistir de participar da pesquisa, não causando nenhum prejuízo às instituições envolvidas, à pesquisa ou aos participantes. Cabe citar que os procedimentos adotados pelo pesquisador garantem sigilo da identidade dos participantes. Os dados serão utilizados para a realização de relatórios internos e publicações científicas.

Essa autorização será válida após aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa do IFRJ.

Rio de Janeiro, 05 de maio de 2020.

RICARDO LUIZ LOURO BERBARA

REITOR

Ricardo Luiz Louro Berbara
Reitor da UFRRJ

Matrícula: 387406

Endereço da Instituição: BR-465, Km 7 Seropédica-Rio de Janeiro - CEP: 23.897-000
Telefones: (21) 2681-4610 e 2682-4611
E-mail: gabinete@ufrj.br