

Os marcos legais e as transformações no perfil dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Viçosa (1990-2020)

The legal marks and the transformations on the profiles of the Technical-Administrative in Education staff of the Federal University of Viçosa (1990-2020)
Los marcos legales y las transformaciones en el perfil de los trabajadores Técnico-Administrativos en Educación de la Universidad Federal de Viçosa (1990-2020)

FABIANA BARBOSA FIALHO¹

ANA PAULA RIBEIRO FREITAS²

Resumo: Este artigo advém de uma dissertação defendida na Universidade Federal de Viçosa, que buscou desnudar características atinentes à categoria técnica, traçando um perfil deste grupo nos últimos 30 anos. A discussão teórica apreendeu conceitos relacionados à história do trabalho, à memória e à identidade, evidenciando a alteração desse perfil. A pesquisa foi de natureza qualitativa, do tipo exploratória e de campo, cuja perspectiva metodológica adotada foi recuperar e analisar os dados referentes aos servidores, comprovando a considerável redução em seu quantitativo.

Palavras-chave: Educação; Técnico-Administrativos; Universidade; História; Patrimônio Humano.

Abstract: *This article comes from a dissertation defended at the Federal University of Viçosa that sought to reveal characteristics of the technical category, drawing up a profile of this group over the last 30 years. The theoretical discussion apprehended concepts related to the story of work, memory, and identity, showing how this profile has changed over the decades. The research was qualitative-quantitative, exploratory and field-based. The methodological approach adopted was to retrieve and analyze data on technical civil servants, proving the considerable reduction in its quantitative.*

Keywords: *Education; Technical-Administrative; University; History; Human Heritage.*

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2359-9779>. Universidade Federal de Viçosa (UFV), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Viçosa, MG, Brasil.

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7241-8332>. Universidade Federal de Viçosa (UFV), Departamento de História, Viçosa, MG, Brasil.

Resumen: *Este artículo proviene de una disertación defendida en la Universidad Federal de Viçosa, que buscó revelar características referentes a la categoría técnica, dibujando un perfil de ese grupo en los últimos 30 años. La discusión teórica comprendió conceptos relacionados con la historia del trabajo, la memoria y la identidad, destacando el cambio en este perfil. La investigación fue de carácter cuali-cuantitativa, exploratoria y de campo, cuya perspectiva metodológica adoptada fue recuperar y analizar los datos relativos a los trabajadores, comprobando la considerable reducción en su cantidad.*

Palabras clave: *Educación; Trabajadores Técnico-Administrativos; Universidad; Historia; Patrimonio Humano.*

INTRODUÇÃO

Este artigo advém de uma dissertação defendida no Mestrado Profissional em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania da Universidade Federal de Viçosa (MG), cuja abordagem permeou as memórias e as obliterações acerca da carreira técnico-administrativa em uma instituição de ensino superior pública.

Iniciamos essa análise, destacando o contexto econômico mundial nas últimas décadas do século XX. A partir dos anos 1970, a crise pela qual passou o sistema econômico mundial provocou uma revolução informacional e da automação que transformou as relações e condições de trabalho em todo o mundo. Antes de analisar o tema das universidades, se faz necessário dialogar sobre o sentido do trabalho e as mutações ocorridas durante o processo de subjetivação que qualificam e hierarquizam as diferenças entre os trabalhadores. Jean Lojkin (1990) e Ricardo Antunes (2009) trouxeram importantes reflexões sobre as ideologias e discursos hegemônicos e o modo como o capitalismo e as mudanças no mundo do trabalho levaram à precarização das condições laborais. A secular divisão entre trabalho produtivo (dito manual) e trabalho improdutivo (ou intelectual) começou a ser posta em xeque, a partir da reestruturação produtiva que se impôs com o progressivo emprego de conhecimentos informatizados e tecnológicos na produção (Lojkin, 1990, p. 15-18). Essas mudanças impactaram fortemente em vários setores da sociedade, como nas universidades públicas.

Com conclusões próximas às de Lojkin, Ricardo Antunes (2009, p. 17) demonstrou que a sociedade tem sentido as consequências e mutações do mundo do trabalho em virtude da crise capitalista, a exemplo do enorme “desemprego estrutural e um contingente de trabalhadores em condições precarizadas [...]” (Antunes, 2009, p. 17). O mundo do trabalho tem vivido um cenário crítico, com o aumento assustador do número de desempregados e do trabalho exploratório e precário. Tratando-os de uma maneira mais contemporânea, Antunes atribuiu ao trabalhador a definição de classe-que-vive-do-trabalho, dando maior amplitude ao tema e utilizando conceitos marxistas na distinção entre trabalho produtivo e improdutivo, ao destacar que a atual diferença não tem grande importância, pois

ambos são indispensáveis ao capital, onde o “saber científico e o saber laborativo mesclam-se mais diretamente no mundo produtivo contemporâneo.” (Antunes, 2009, p. 101 e 123)

O Estado brasileiro não ficou alheio a estas modificações e o setor público tem incorporado diretrizes e valores que, inicialmente, ganharam força no setor privado. A maior qualificação exigida dos trabalhadores face à tecnologia e polivalência se diferencia entre os setores de trabalho, além da terceirização e do desemprego estrutural, transformações incitadas pela crise do capital, desde as décadas finais do século XX. Acrescenta-se que a divisão social hierárquica do trabalho aprofundou desigualdades nas relações trabalhistas e causou efeitos danosos aos funcionários. No serviço público federal, o Estado aderiu à dinâmica neoliberal, por um processo de eliminação de certas funções que antes eram atribuídas a dois ou mais cargos, passando a ser realizadas por apenas um servidor, incorporando atividades caracterizadas simultaneamente pelos trabalhos intelectual e manual.

Como órgão estatal, a universidade pública brasileira se inseriu neste contexto, expressando a redefinição na estrutura e funcionamento da economia mundial das últimas décadas. Como notou Marilena Chauí (2001), a universidade brasileira absorve e exprime as ideias e práticas neoliberais, que subordinam os conhecimentos à lógica de mercado. Tratando-se das atividades-meio universitárias, um novo perfil de trabalho foi se caracterizando na história recente das instituições de ensino, tendo se destacado um corpo de servidores diferenciado, do ponto de vista da sua heterogeneidade e maior grau de instrução.

A concepção excludente perpetuada historicamente na comunidade universitária quanto ao valor social de cada segmento foi, durante os anos 80, motivadora de movimentos de democratização e de luta pela representação institucional dos técnicos. A este respeito, João Eduardo do Nascimento Fonseca (1996) destacou momentos importantes em que os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) tentaram construir uma identidade social no contexto universitário, propondo ações destinadas ao esforço para a redemocratização das universidades, reafirmando cada vez mais a necessidade de sua legitimação como atores sociais relevantes e como segmento também representativo da instituição universitária (Fonseca, 1996, p. 123-125). O autor apontou que, desde a sua origem até a atualidade, a universidade brasileira é concebida, organizada e governada por “cânones de uma racionalidade autoritária” (Fonseca, 1996, p. 28). Dentro destas estruturas entrelaçadas por relações de poder, as universidades reproduzem esta hegemonia. Os servidores técnico-administrativos resistem até hoje contra este autoritarismo e buscam seu espaço, reconhecimento e valorização como atores essenciais da comunidade universitária.

Aos poucos e devido às legislações sobre cargos e planos de carreira, a classe técnica foi se estruturando e se consolidando nas universidades públicas, ampliando o alcance e relevância do trabalho desenvolvido nas atividades-meio, que são basilares para as atividades-fim, ditas acadêmicas. Diante da nova configuração do trabalho, que deixou de ser meramente braçal, um novo perfil foi se consolidando, por meio de legislações próprias e planos de carreira definidos. Neste percurso de reivindicação dos direitos, os marcos legais analisados a seguir delinearão características importantes que trouxeram significativos efeitos do ponto de vista das condições de trabalho e do perfil dos TAEs.

Os técnicos de modo geral - não só das Universidades, mas de todos os órgãos públicos federais - são os executores que desempenham tarefas essenciais e fundamentais na interação direta com o público que se beneficia das políticas públicas. Os denominados “burocratas de médio escalão”,³ como bem definido por Pedro Cavalcante e Gabriela Lotta (2015), embasam o debate interdisciplinar, visto que os sujeitos deste trabalho são servidores públicos de nível de base e/ou intermediários, e não do alto escalão de uma universidade. Esta é uma discussão profícua, pelo debate histórico que provoca. O trecho a seguir denota uma descrição sobre os TAEs que coaduna com o propósito deste trabalho:

Um conjunto de atores relevantes na condução do processo de implementação de políticas públicas é a burocracia pública, entendida como o corpo permanente do Estado, isto é, atores não eleitos por voto popular, mas que desempenham papel central na condução dos assuntos públicos [...] (Cavalcante; Lotta, 2015, p. 13)

Além disso, a reflexão se associa diretamente à percepção de que os servidores técnicos representam uma burocracia especializada e originada de espaços científicos, situados entre o alto escalão (docentes) e a burocracia de base (funcionários terceirizados). Sua atuação passa despercebida nos estudos acadêmicos, por conta da sua capacidade de interação entre os dois extremos da cadeia hierárquica. Isto sem correlacioná-los aos discentes, categoria relevante na esfera acadêmica, porém não inclusa na esfera do trabalho das instituições. Inevitavelmente, esta discussão permeia o ambiente universitário, cujo corporativismo se expressa no domínio do alto escalão que detém os cargos de poder.

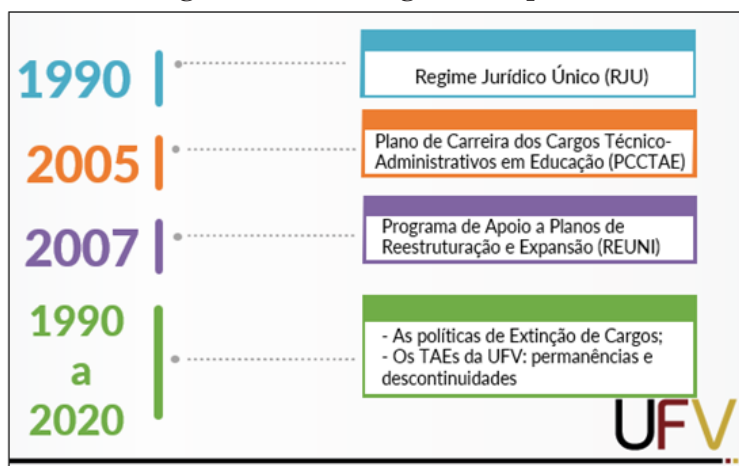
3 Burocratas de médio escalão: geralmente definidos como aqueles que estão na posição intermediária das instituições, entre o topo e a base da organização, que possuem competências técnicas e práticas, atuam na ponta.

METODOLOGIA

Para identificar algumas características da categoria em foco no estudo, optou-se por analisar, conforme registros existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e com base nas legislações pertinentes, o delineamento das alterações da classe técnico-administrativa na UFV, buscando visibilizar os demais agentes que fazem parte da história da instituição, vista da perspectiva da trajetória de seus servidores TAEs. A metodologia utilizada foi de natureza quali-quantitativa, do tipo exploratória e de campo, tendo como objeto do estudo a categoria acima mencionada.

O recorte temporal se dividiu em marcos importantes para traçar o perfil dos servidores TAEs, conforme demonstrado na figura 1.

Figura 1 - Marcos legais e temporais



Fonte: Fialho; Freitas (2023).

Após exposição do prelúdio e dos elementos metodológicos, o artigo evidenciará, a seguir, aspectos da coleta das informações e análises dos dados sobre os TAEs da UFV.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Objetivando resgatar dados reais e compreender como o perfil dos TAEs foi se delineando em períodos distintos, esta etapa demandou considerável esforço, diante da dificuldade em efetuar a recuperação de dados e históricos antigos, pois as informações nos sistemas e arquivos de gestão de pessoas são alimentadas e se modificam diariamente. Além disso, a aprovação de leis importantes impactou no ingresso ao serviço público, bem como os direitos trabalhistas.

O REGIME JURÍDICO ÚNICO (RJU) E O PERFIL DOS TAEs DA UFV NOS ANOS 90

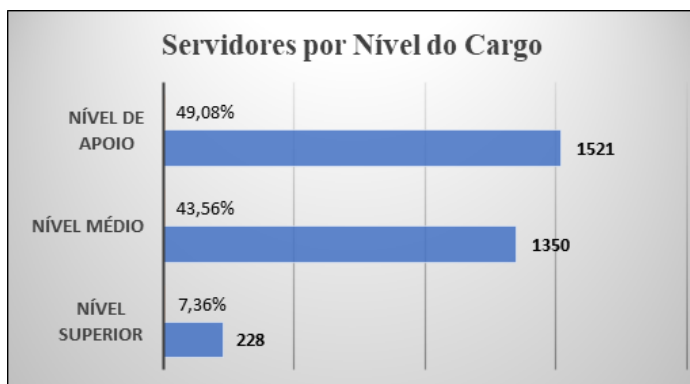
Com o fim do período ditatorial e a promulgação da Constituição de 1988, principiou no serviço público federal um novo cenário que trouxe significativas alterações na máquina pública. Desde os anos 1990, as universidades brasileiras têm assistido a profundas mudanças no perfil dos seus trabalhadores, o que valorizou a titulação dos concorrentes às vagas públicas, em contraponto à forma como até então eram feitas as contratações. O estado de direito democrático, inevitavelmente, promoveu alterações institucionais relevantes. O Regime Jurídico Único (RJU) passou a reger as relações no serviço público, por meio da Lei nº 8.112 de 1990. Sua consequência imediata foi a efetivação de milhares de funcionários federais que ingressaram sem concurso. Tal normatização, inevitavelmente, foi análoga às outras vivenciadas em momentos consagrados da história brasileira, em que a “nova constituição democrática utilizou-se de artifícios corporativos para a proteção de determinados grupos de interesses” (Palloti; Freire, 2015, p. 8). Com o RJU, os servidores migraram do regime celetista para o estatutário, ocupando os cargos públicos com estabilidade. Neste período, em dezembro de 1990, a UFV contava com 3.099 trabalhadores técnico-administrativos⁴ e seus funcionários foram convertidos ao novo regime de trabalho.

À época, o plano de carreira vigente era o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), de abril de 1987. Nele, os cargos técnico-administrativos foram organizados em três grupos, com base na escolaridade: **Nível Superior (NS)**, **Nível Médio (NM)** e **Nível de Apoio (NA)**. Com o intuito de resgatar o quantitativo de servidores técnicos que a UFV dispunha em 1990, fez-se necessário agrupá-los por nível do cargo, para melhor entendimento e compreensão das atividades e do perfil destes no período, visto que atualmente é vigente outro plano de carreira e as nomenclaturas não são as mesmas. Nesta época,

4 Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), compilados pelas autoras.

a UFV contava com um quantitativo de 49,08% dos funcionários nas atividades ditas como braçais, com servidores ocupando cargos de Nível de Apoio, ou seja, colaboradores cuja exigência de escolaridade para o ingresso era possuir o 1º grau ou apenas experiência na área. Neste contexto, o nível de formação educacional desses funcionários era pequeno, podendo ser aceitos também analfabetos com experiência comprovada no cargo. O gráfico 1 apresenta a composição dos servidores técnicos à época, por nível de cargo.

Gráfico 1 - Quantitativo por Nível do Cargo em 1990

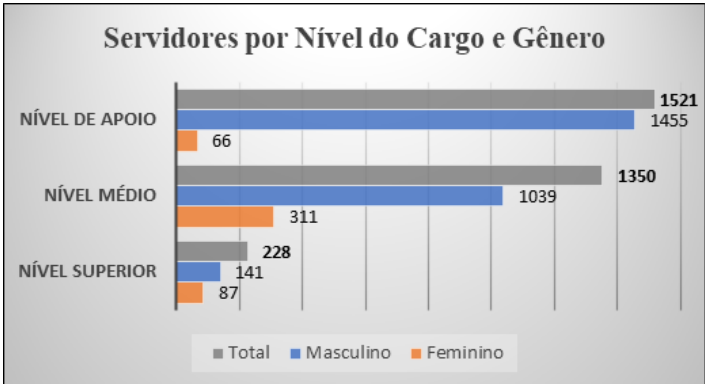


Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Reforça-se o entendimento de que o trabalho se contextualiza em uma universidade cujo carro-chefe era e ainda é a carreira agrônômica, cujos campos experimentais agrícolas, laboratórios e manejo de plantas necessitam de trabalhos manuais ininterruptos.

Outro fator analisado foi o gênero declarado em 1990, conforme verificado no gráfico 2. Nota-se a prevalência de indivíduos do sexo masculino na composição do quantitativo de TAEs, cuja comparação será realizada ao longo da pesquisa, com o fim de investigar estas alterações no decorrer das décadas.

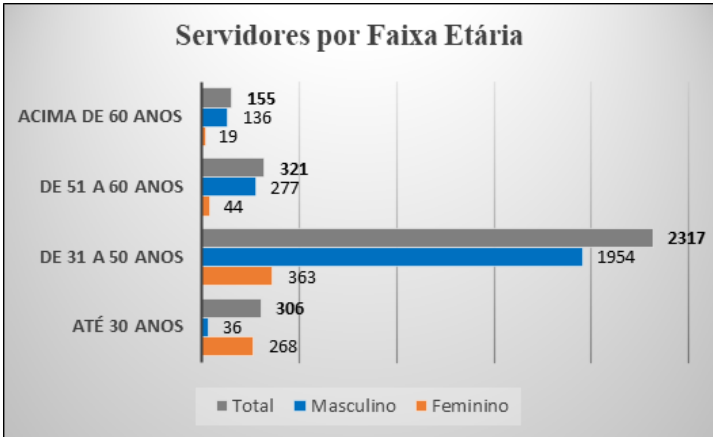
Gráfico 2 - Quantitativo por Nível do Cargo e Gênero em 1990



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Em relação à faixa etária, a composição indicada no gráfico 3 evidencia a superioridade de servidores TAEs entre 31 e 50 anos na década em questão, o que correspondia a 74,76% do total de pessoas. Na sequência, verifica-se que a parcela compreendida entre 51 a 60 anos perfazia 10,35% dos servidores em 1990.

Gráfico 3 - Quantitativo por Faixa Etária em 1990



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Com o RJU, o perfil dos técnicos nas universidades federais sofreu modificações. Para além de direitos e deveres gerais, os servidores passaram a ter normas específicas que são próprias das atividades exercidas pelas respectivas categorias, por meio de uma relação estatutária que vigora até os dias atuais. Os efeitos deste regime serão sentidos mais à frente, a partir da realização dos concursos públicos neste decênio e das aposentadorias dos servidores efetivados em 1990.

O PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (PCCTAE) E O PERFIL DOS TAEs DA UFV NOS ANOS 2000

A virada do milênio (1995-2002) foi marcada por privatizações e pouquíssimos investimentos do setor público, com medidas de esvaziamento da máquina pública, incentivo a demissões e aposentadorias em massa. Em 1995, começou a ser implementada a Reforma Gerencial do Estado do ministro Bresser Pereira, que prometia modernizar a máquina pública, por meio de ferramentas gerenciais advindas do âmbito privado. Essa reforma seguiu as diretrizes do neoliberalismo que se expandiu dos países centrais rumo aos países periféricos, com a crise do capitalismo dos anos 1970-1980. Conforme entendimento reforçado por Antunes (2009, p. 232), a reestruturação produtiva do capital no Brasil promoveu impactos no enxugamento da força de trabalho, formas de superexploração e terceirização. Depreende-se que a inserção do projeto neoliberal no Estado brasileiro resultou em políticas de reestruturação do funcionalismo público e privatização dos serviços, simultaneamente ao crescimento do desemprego estrutural e da precariedade das relações de trabalho, com o advento das terceirizações nos órgãos públicos e consequente diminuição do número de servidores concursados, sobretudo na Educação Superior.

A partir de 2003, foram adotadas novas políticas de gestão de pessoas, com o objetivo de recompor o quadro de trabalhadores das instituições públicas federais, em um processo contínuo e gradual de expansão de cursos de graduação e pós-graduação e criação de novos *campi* universitários (Palloti; Freire, 2015, p. 10). No contexto destas políticas governamentais, emergiram importantes marcos legais na carreira técnico-administrativa, nas primeiras décadas do século XXI.

Em 2005, após inúmeras negociações e lutas sindicais, foi instituído o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), como parte do processo de recomposição do funcionalismo no Brasil, marcado pelo novo perfil de formação dos recém-chegados servidores, conforme evidenciado no trecho a seguir:

Ao longo das últimas duas décadas, o perfil dos servidores públicos federais vem passando por transformações substanciais. A demanda por servidores mais qualificados é evidenciada pelo crescente recrutamento de servidores para cargos de nível superior via concursos, [...] (Palloti; Freire, 2015, p. 13-14).

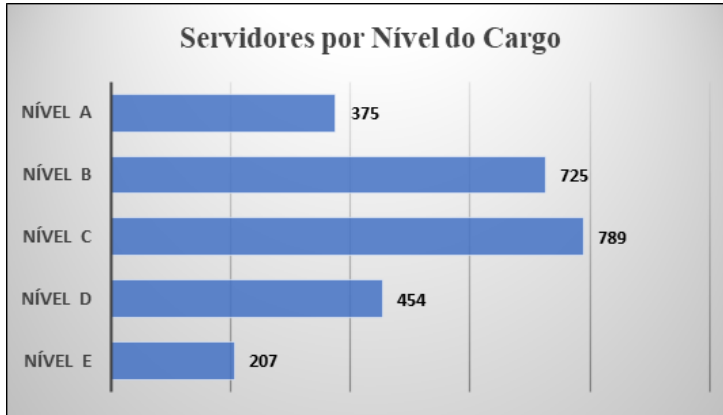
O objetivo do PCCTAE foi incentivar desenvolvimento, capacitação e aprimoramento contínuos dos técnicos, almejando que uma maior qualificação no ambiente de trabalho fosse revertida para a sociedade, na forma de melhores serviços prestados pelo funcionário público. Todas as instituições de ensino subordinadas ao Ministério da Educação passaram por reestruturação nos cargos técnicos, e os servidores que não eram docentes passaram a ser denominados de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). O perfil laboral foi remodelado, com vistas a possibilitar o desenvolvimento na carreira (Manhães *et al.*, 2020, p. 107-130). Com o novo plano, estes trabalhadores foram incentivados a buscar capacitações de curto e médio prazos, com o intuito de garantir maior qualidade na realização das tarefas, em consequência da maior escolaridade e capacidade técnica. Em contrapartida, os TAEs teriam aumento nos seus vencimentos, embasados pelo plano de carreira.

Ao contrário do RJU, a migração para o PCCTAE não foi automática. Cada servidor precisou declarar oficialmente sua adesão ao novo plano. Este subdividiu os cargos em grupos e estipulou a exigência mínima de escolaridade para cada um deles, possibilitando também a progressão na carreira por meio da realização de cursos de educação formal (acima da exigida para o cargo ocupado).

A carreira técnica foi composta por 313 cargos organizados em cinco **Níveis de Classificação: A, B, C, D e E**. Esta composição da força de trabalho foi responsável pelas atividades consideradas meio, fundamentais para que as instituições de ensino alcancem seus objetivos fim. Com base na transformação dos parâmetros trabalhistas do servidor técnico, a partir da implantação do RJU e, posteriormente, com a instituição da Lei 11.091/2005, buscamos traçar o perfil destes, bem como sua evolução no período compreendido entre estes dois marcos legais. Em 2005, a UFV contava com 2.550 técnico-administrativos,⁵ agrupados por nível do cargo, conforme apresentado no gráfico 4.

5 Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) compilados pelas autoras.

Gráfico 4 - Quantitativo por Nível de Classificação em 2005

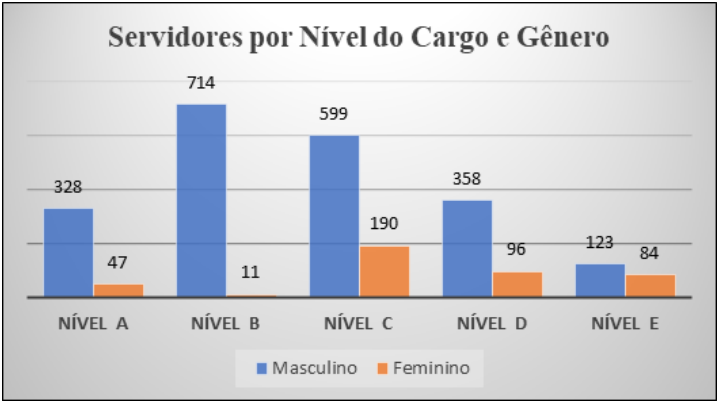


Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Diferentemente do perfil observado em 1990, os números de 2005 indicaram que as vagas ocupadas nos cargos de Nível **C** e **D** eram equivalentes a 48,75% do total geral de servidores na UFV. Na sequência, estavam os cargos de Nível **A** e **B**, que totalizavam 43,13% dos TAEs. Quanto aos colaboradores ocupantes do Nível **E**, estes representavam à época 8,12%, aproximadamente a mesma representatividade numérica de 1990.

Quanto ao gênero declarado por estes em 2005, evidencia-se, como em 1990, a persistência da predominância masculina na posse dos cargos da UFV. Destacamos que para os servidores de Nível **E**, cuja escolaridade mínima exigida é curso superior completo, a diferença do quantitativo entre os gêneros é menor em relação aos cargos de Níveis **A**, **B**, **C** e **D**. O gráfico 5 apresenta um total de 2.550 servidores, sendo 83,22% do gênero masculino e 16,78% do gênero feminino.

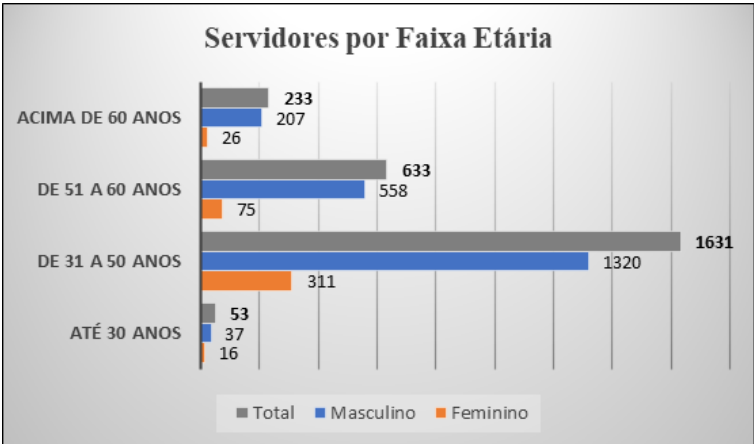
Gráfico 5 - Quantitativo por Nível de Classificação e Gênero em 2005



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

No que se refere à faixa etária, comprovou-se na pesquisa que o maior quantitativo de servidores se enquadrava, à época, entre 31 e 50 anos. Do total geral dos TAEs em 2005, o equivalente a 63,96% destes possuía esta média de idade. Em seguida, observa-se a parcela enquadrada entre 51 a 60 anos, que perfazia 24,82% dos trabalhadores, conforme detalhado no gráfico 6.

Gráfico 6 - Quantitativo por Faixa Etária em 2005



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Somente a partir de 2005 (após instituído o PCCTAE), os sistemas de gestão de pessoas na UFV passaram a registrar os dados referentes à escolaridade dos servidores, quando estes possuíam titulação superior à exigência mínima para o ingresso em cada cargo. Este quesito da pesquisa resultou na elaboração do quadro 1, que apresenta o quantitativo de TAEs por nível do cargo e respectivos graus de escolaridade. Evidencia-se que, em 2005, uma maior parcela dos técnicos da UFV possuía certificados de conclusão até o Ensino Fundamental.

Quadro 1 - Quantitativo de Servidores por Escolaridade e Nível de Classificação em 2005

Escolaridade	Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Total por escolaridade
Analfabetos	96	167	40	--	--	303
Ensino Fundamental I e II	240	450	414	90	--	1.194
Ensino Médio	38	104	249	247	--	638
Curso Superior	1	4	83	100	136	324
Especialização	--	--	3	13	30	46
Mestrado	--	--	--	4	32	36
Doutorado	--	--	--	--	9	9
Total por nível do cargo	375	725	789	454	207	2.550

Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).⁶

Deste modo, embora 207 servidores ocupassem cargos com a exigência do título de graduação, 324 servidores possuíam curso superior, fato também observado na escolaridade dos ocupantes dos demais cargos. Há que se destacar que este aumento da escolaridade certamente se deve ao RJU instituído em 1990, cujos efeitos só podem ser observados nos anos seguintes. Com o advento do PCCTAE como novo plano de carreira, a evolução deste quesito foi mensurada posteriormente.

⁶ A nomenclatura utilizada para escolaridade neste artigo é diferente da nomenclatura que está nos registros funcionais dos servidores, tendo em vista que à época do registro os Ensinos Fundamental I e II eram subdivididos em 1ª a 8ª séries do 1º grau. Para facilitar o entendimento agrupamos de acordo com a terminologia atual.

O PERFIL DOS TAEs DA UFV APÓS A IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE APOIO A PLANOS DE REESTRUTURAÇÃO E EXPANSÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS (REUNI)

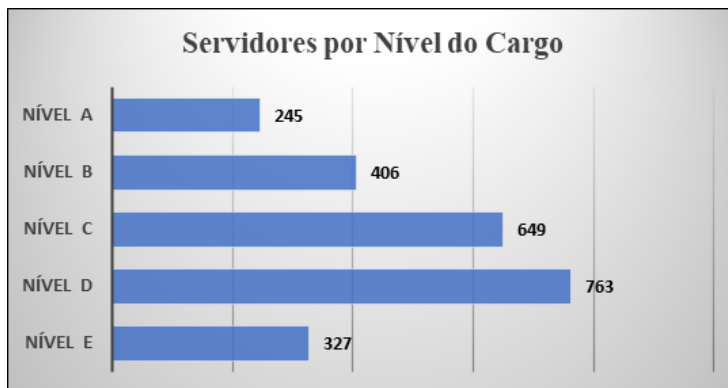
Outro marco importante que merece destaque na história dos servidores públicos federais em educação, foi o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), instituído pelo Decreto nº 6.096/2007. Visando ampliar o acesso à educação superior no Brasil e a permanência dos alunos nos cursos, o governo federal fomentou políticas públicas com vistas à redução das desigualdades sociais, por meio da inclusão e expansão do ensino superior. Para efetivar e consolidar tal programa, dispondo de estruturas educacionais já estabelecidas no país, os dirigentes das universidades federais aderiram ao programa REUNI. As instituições de ensino tiveram um papel estratégico na efetivação do programa, elaborando propostas individuais que atendessem às suas exigências e às imposições legais.

A UFV propôs um plano de reestruturação implementado a longo prazo, prevendo o cumprimento de metas no período de 2007 a 2012. Tendo como objetivo nacional a ampliação do acesso e permanência na educação superior, a instituição precisou desenvolver e efetivar ações de ampliação da oferta de cursos superiores, de reestruturação das atividades acadêmico-curriculares, de promoção da mobilidade intrainstitucional e interinstitucional, de políticas de inclusão e assistência estudantil e, ainda, de articulação entre a pós-graduação e a melhoria na qualidade dos cursos de graduação. Além de investimentos na estrutura física, recursos humanos também foram viabilizados para o alcance das metas, por meio da contratação de docentes e técnico-administrativos de nível médio e superior (Roberto, 2011, p. 300-323), razão pela qual destaca-se o REUNI como fator influenciador na história dos TAEs na UFV.

Seguindo os mesmos parâmetros de análise do RJU e PCCTAE descritos até aqui, foi selecionado o ano de 2015 para quantificar o perfil dos técnicos da UFV. Este marco temporal reflete o quadro de servidores dez anos após a implantação no novo plano de carreira e oito anos após o REUNI. Nesta época, a UFV contava com 2.390 técnicos administrativos,⁷ agrupados em relação ao nível na carreira, conforme apresentado no gráfico 7.

7 Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) compilados pelas autoras.

Gráfico 7 - Quantitativo por Nível de Classificação em 2015

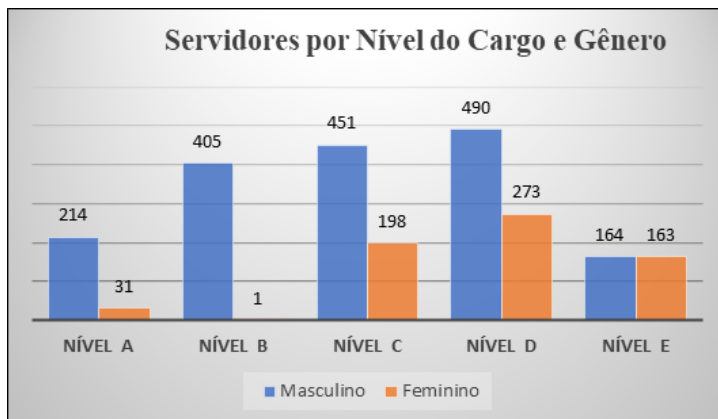


Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Os dados indicaram que, à época, os cargos de Níveis **A** e **B** totalizavam 27,24% dos servidores, evidenciando sobremaneira a queda no quantitativo dos cargos de nível de apoio em relação aos anos de 1990 e 2005, analisados anteriormente. As extinções de cargos e aposentadorias de ocupantes dos cargos de apoio tiveram papel significativo nesta redução. Para as vagas ocupadas nos cargos de Nível **C** e **D**, o quantitativo perfaz 59,08% do total de colaboradores. Quanto aos TAEs ocupantes do Nível **E**, estes representavam 13,68% à época, o que demonstrou um aumento de servidores ocupantes de cargos de nível superior na UFV em relação aos anos antecedentes em análise: de 2005 a 2015, houve um aumento de 30,5%.

Quanto ao gênero declarado pelos TAEs em 2015, nos outros períodos analisados, ficou evidente a predominância masculina na composição dos cargos da UFV. Em 2015, de um total de 2.390 servidores, 72,13% eram do gênero masculino e 27,87% do gênero feminino. Merece destaque o aumento do gênero feminino nos cargos de Nível **D**, em que os dados apontaram uma mudança expressiva em relação aos anos anteriores neste nível de classificação. Notabilizamos ainda os cargos de Nível **E**, cuja diferença entre os gêneros masculino e feminino foi mínima, conforme apresentado no gráfico 8. O aumento de mulheres nos cargos de nível **D** e **E** revelou que as mulheres ingressantes no serviço público da UFV, na última década, possuem maior escolaridade, não obstante a persistência da desigualdade de gênero no perfil geral dos trabalhadores e trabalhadoras.

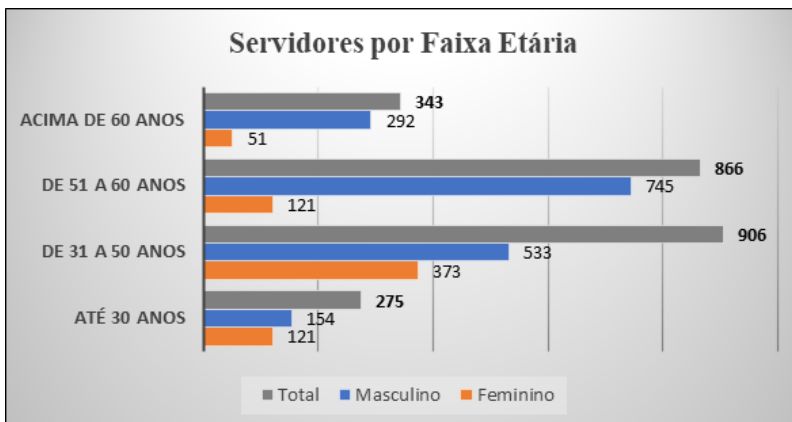
Gráfico 8 - Quantitativo por Gênero em 2015



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

No que concerne à faixa etária, os dados demonstraram que o maior quantitativo de TAEs se enquadrava, como nas décadas anteriores, entre 31 e 50 anos. Os dados de 2015 são apresentados no gráfico 9.

Gráfico 9 - Quantitativo por Faixa Etária em 2015



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

A comparação dos dados de 2015 com os de décadas anteriores relativas à faixa etária dos técnicos revelaram uma tendência de queda nesse percentual em 25 anos: em 1990, o percentual de servidores com idade de 31 a 50 anos era de 74,7%; 63,96% em 2005 e 37,90% em 2015. Tendência oposta é observada na faixa etária acima de 60 anos: em 1990, apenas 5% dos servidores pertenciam a esse grupo; o valor subiu para 9,13% em 2005 e se elevou a 14,35% em 2015. Portanto, observa-se a tendência de aumento significativo do percentual de servidores em vias de se aposentar. No que se refere à faixa etária de 51 a 60 anos, há uma tendência de aumento: em 1990, o percentual foi de 10,35%; em 2005, subiu a 24,82% e em 2015, perfaz 36,23% dos colaboradores. Os dados parecem indicar um envelhecimento do perfil dos servidores da UFV, diante da redução no ingresso no serviço público.

Em relação à escolaridade dos TAEs no período, por nível do cargo e respectivos graus de escolaridade, os dados apontaram que em comparação ao ano de 2005, os servidores apresentaram maior índice de escolaridade. O número de analfabetos ou com apenas ensino fundamental diminuiu, à medida que expandiu o quantitativo de servidores com especialização, mestrado e doutorado. Não se pode afirmar que esta alteração foi somente em virtude do plano de carreira, visto que funcionários mais idosos (com menos escolaridade) se aposentaram e isto certamente contribuiu para a redução deste percentual, além da constatação de queda no quantitativo de cargos de nível de apoio, os quais exigem menor escolaridade para ingresso. A apresentação dos dados sobre a escolaridade dos TAEs da UFV em 2015, no tocante ao quantitativo de servidores e seus respectivos graus de instrução, seguem no quadro 2.

Quadro 2 - Quantitativo de Servidores por Escolaridade e Nível de Classificação em 2015

Escolaridade	Nível A	Nível B	Nível C	Nível D	Nível E	Total por escolaridade
Analfabetos	29	26	8	--	--	63
Ensino Fundamental I e II	83	122	90	16	--	311
Ensino Médio	122	208	239	165	--	734
Curso Superior	4	29	98	187	24	342
Especialização	7	21	187	325	190	730
Mestrado	--	--	27	56	91	174
Doutorado	--	--	--	14	22	36
Total por nível do cargo	245	406	649	763	327	2.390

Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

A partir do REUNI, um número significativo de servidores de Nível D e E ingressaram na UFV, modificando o perfil destes na instituição, se comparados às décadas anteriores. Previamente, será abordada a política de extinção de cargos da carreira, tendo em vista sua contribuição efetiva para a alteração do quadro funcional das instituições federais de ensino.

A POLÍTICA DE EXTINÇÃO DE CARGOS E AS MUDANÇAS NO PERFIL DOS TAEs DA UFV NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Como já foi dito, o início da década de 1990 foi marcada pela fragilização das condições de trabalho no serviço público, com acentuado corte de gastos, achatamento salarial e ampliação da mão de obra terceirizada (Sarmiento; Mendes, 2018, p. 104-112), sendo fortalecida pela Lei nº 9.632/1998, que determinou a extinção de vários cargos vagos. Segundo Paulo Martins Sirelli (2009), essa política de terceirização nas universidades federais tem se ancorado no discurso depreciativo do servidor público, adicionado à ideia de modernização, qualidade e redução do Estado. Contudo, essa flexibilização tem acirrado a precarização progressiva do trabalho, a perda gradativa de direitos e a redução salarial. Apesar da expansão da educação superior pública, a política de extinção de cargos e de terceirização não foi repensada (Borges, 2014). Nos últimos vinte anos, em âmbito nacional, 157 cargos foram extintos da carreira ou vedados para novas contratações na Universidade Federal de Viçosa. Neste contexto, inserem-se os trabalhadores terceirizados, eles mais frágeis desta relação, pois possuem imensa dificuldade de se organizar como classe ou categoria e sofrem a precariedade de forma mais intensa.

A política de gestão pública, especificamente no caso das Instituições Federais de Ensino, sumarizada no arcabouço legal ora apresentado, evidencia a precarização da carreira técnico-administrativa, com redução gradativa do número de servidores dos cargos de nível de apoio (Níveis **A**, **B** e alguns **C**). A UFV, ciente deste cenário preocupante, se vê diante de desafios em relação à mão-de-obra técnica em virtude da aposentadoria de servidores ativos, que não podem ser substituídos por imposição da extinção dos cargos e vedação de novas contratações por imposições legais.

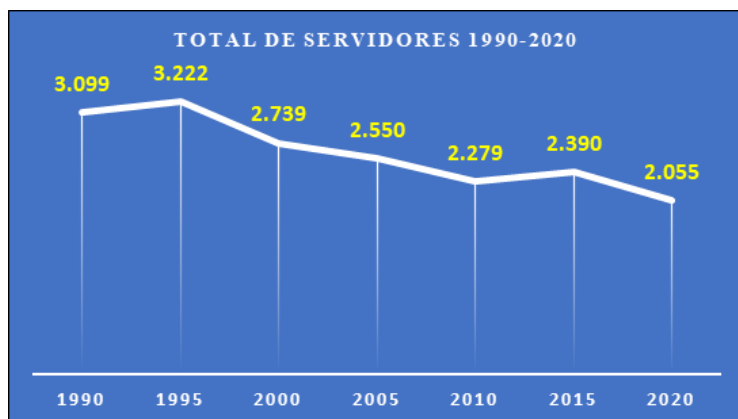
No tópico seguinte, estas transformações que ocorreram na UFV nas últimas três décadas serão mais detidamente comparadas, analisadas e discutidas.

O TRABALHADOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFV: PERMANÊNCIAS E DESCONTINUIDADES EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

Após a abordagem das políticas públicas para o funcionalismo público e educação superior no período em foco, por meio do estudo do arcabouço legal e da composição do quadro de servidores técnico-administrativos, foi realizada uma análise comparativa do perfil dos TAEs da UFV entre os anos 1990 a 2020, com o fim de apreender as transformações impostas pelos instrumentos legais no período que regem as relações trabalhistas nas universidades públicas.

O agrupamento das informações revelou que, apesar da implantação do Plano de Carreira e da expansão universitária proposta pelo REUNI, ocorreu um declínio considerável do número de servidores no período estudado, como demonstrado no gráfico 10.

Gráfico 10 - Quantitativo Total de TAEs nos Últimos 30 anos



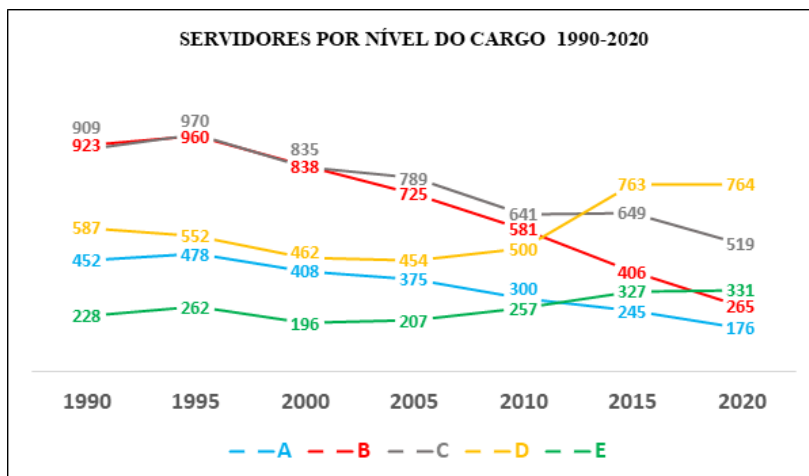
Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Os dados pesquisados apontaram que, nas últimas três décadas, o quantitativo de mão de obra técnico-administrativa de cargos efetivos na UFV foi reduzido, em decorrência da extinção de cargos e da ampliação do processo de terceirização no serviço público federal. O suposto elevado número de servidores das universidades federais tem servido frequentemente como exemplo do descontrole de gastos da máquina pública e de argumento em defesa da privatização da educação superior no país. Contudo, os números revelaram que o funcionamento das universidades tem sobrevivido - apesar da extinção de cargos e da diminuição de concursos públicos -

por meio da exploração progressiva da capacidade laboral do servidor público (seja ele professor ou técnico-administrativo) e da precarização do trabalho. A queda no número de TAEs da UFV coaduna com os estudos sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade, que mostram esta tendência tanto em relação ao trabalho nas empresas privadas, quanto no serviço público. Contraditoriamente, há um descompasso entre a redução no quantitativo de trabalhadores e a expansão vivida pela universidade em sua história recente.

Arelada a essa queda geral, verifica-se que, nos últimos trinta anos, o número de servidores dos Níveis **A** e **B** (apoio) diminuiu consideravelmente, ao passo que foi maior a contratação de servidores dos Níveis **D** e **E** (médio e superior), cuja escolaridade exigida para ingresso no cargo é mais elevada. O gráfico 11 foi elaborado para demonstrar tal constatação.

Gráfico 11 - Quantitativo por Nível de Classificação nos Últimos 30 anos



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Evidencia-se que os cargos de **Nível A**⁸ sofreram queda de 61,06% entre o período de 1990 e 2020. Atualmente esses postos são ocupados por trabalhadores terceirizados, visto que essas atividades continuam sendo necessárias. Os cargos de **Nível B**⁹ sofreram o maior declínio de todos os níveis de classificação, que

8 Exemplos de cargos Nível A: Auxiliar de Limpeza, Auxiliar de Marcenaria, Servente de Obras, dentre outros.

9 Exemplos de cargos Nível B: Auxiliar de Agropecuária, Auxiliar de Laboratório, Pintor, dentre outros.

correspondeu a 71,28% no período entre 1990 e 2020. Para os cargos de **Nível C**,¹⁰ a queda foi de 42,90% no mesmo período, ficando em um patamar inferior de declínio em relação aos Níveis A e B, mesmo assim sendo substituído pela mão de obra terceirizada, visto que tais tarefas não deixaram de ser realizadas nesta academia.

Tratando-se dos cargos de Níveis **D**¹¹ e **E**,¹² verificou-se um movimento contrário. O primeiro obteve um aumento de 23,16% do número de cargos e o segundo apresentou crescimento de 31,11%. Em contraste, ocorreu a diminuição progressiva do quantitativo de cargos de nível de apoio, cuja escolaridade mínima para a maioria dos ocupantes desses cargos é o Ensino Fundamental. Em média, 32,07% destes cargos foram subtraídos da UFV. A inversão do número de cargos ocupados entre os Níveis **A** e **B**, em contraste com os **Níveis D** e **E**, contribuiu para a transformação do perfil dos servidores TAEs a partir de 2010. No contexto de expansão das IFES, servidores com maior nível de escolaridade passaram a ocupar cargos mais estratégicos, enquanto os cargos de apoio foram paulatinamente diminuindo e sendo substituídos pela terceirização.

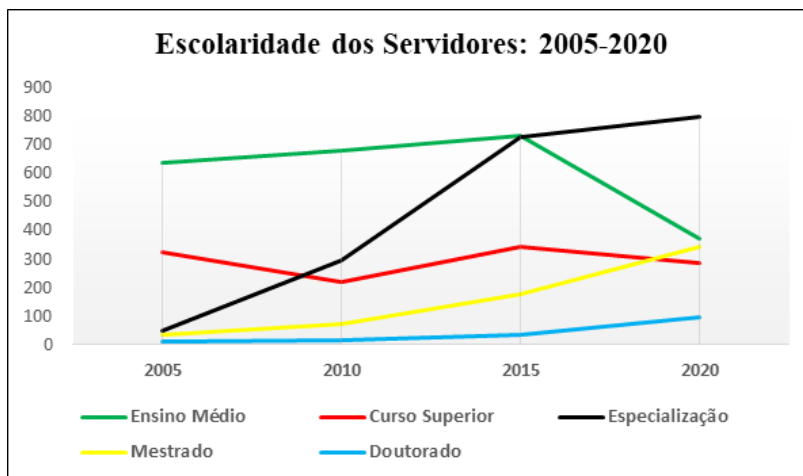
Após comprovar a redução significativa de cargos de nível de apoio em relação aos cargos de nível médio e superior na UFV, buscou-se constatar como a escolaridade dos técnicos evoluiu nos últimos trinta anos, conforme demonstrado no gráfico 12.

10 Exemplos de cargos Nível C: Auxiliar de Enfermagem, Brigadista de Incêndio, Contínuo, Cozinheiro, Motorista, Porteiro, dentre outros.

11 Exemplos de cargos Nível D: Assistente em Administração, Técnico de Tecnologia da Informação, Técnico em Agropecuária, dentre outros.

12 Exemplos de cargos Nível E: Administrador, Psicólogo, Técnico em Assuntos Educacionais, dentre outros.

Gráfico 12 - Grau de Escolaridade por Quinquênio



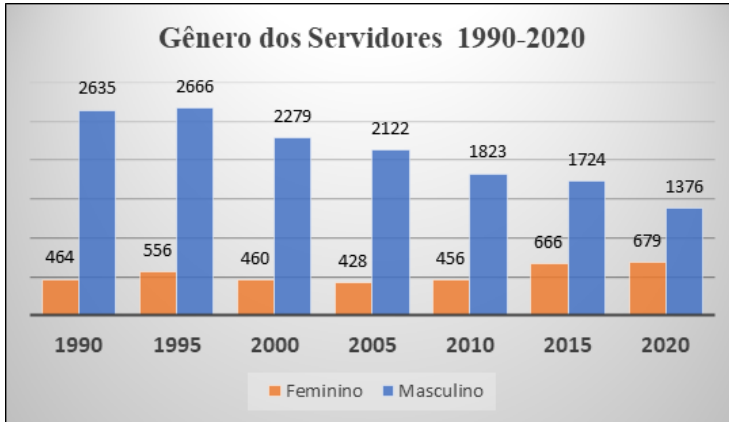
Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

Os dados do gráfico 12 revelam que, em 2005, 25,02% dos técnicos possuíam o ensino médio e 12,71% cursaram o ensino superior. Por sua vez, em 2020, houve um maior quantitativo de TAEs com Especialização (38,88%). Em 2015, o quantitativo de servidores com ensino médio se equiparou ao de servidores com mestrado, sendo este percentual correspondente a 16,79% dos TAEs. Nota-se, ainda, a curva crescente para os níveis de especialização, mestrado e doutorado, em contraste com a estagnação do número de servidores com graduação e uma queda brusca dos que possuem o ensino médio.

O percentual de TAEs analfabetos caiu de 11,88% para 1,41%, nos quinquênios analisados. Essa tendência ocorreu também para os servidores com ensino fundamental I e II, devido à extinção dos cargos de nível de apoio e ampliação de cargos de nível médio e superior na universidade. O levantamento dos dados sobre escolaridade se revelou muito pertinente ao estudo proposto, comprovando a alta profissionalização dos TAEs diante da complexificação das atividades acadêmicas e administrativas. Como apontou Antunes (2009, p. 127), “o trabalho manual direto está sendo substituído pelo trabalho de maior dimensão intelectual”. Após constatar que os cargos de nível de apoio deixaram de representar a maior parcela dos TAEs da UFV, ficou evidente a maior escolarização destes ao longo das últimas décadas.

Outro importante ponto analisado foi o da composição dos TAEs por gênero em perspectiva histórica, conforme apresentado no gráfico 13.

Gráfico 13 - Gênero por Quinquênio



Fonte: Registros funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), elaborado pelas autoras (2023).

O número de homens no quadro funcional da UFV foi predominante em relação às mulheres ao longo desses trinta anos, comprovação que já era esperada, visto tratar-se de uma instituição cujo projeto fomentava uma formação acadêmica agrária, com predominância de cursos de tradição agrícola, tradicionalmente associados à mão-de-obra masculina às atividades no campo. No entanto, o estudo demonstrou que houve um crescimento discreto no número de mulheres, com predominância em alguns cargos. Em 1990, a porcentagem do gênero masculino na UFV era de 85,02% do total de servidores, caindo para 66,95% em 2020. Ressalta-se que, atualmente, a UFV mantém cursos cujos perfis continuam sendo majoritariamente das ciências agrárias.

Ao focar nas diferenças entre os níveis, nota-se que a redução dos cargos de nível **A** e **B** no corpo técnico-administrativo da UFV impactou no quantitativo de homens TAEs da instituição. Em 1990, 1455 homens ocupavam cargos destes dois níveis e apenas 66 mulheres; em 2015, o número de homens se reduziu a 619 e o de mulheres a 32.

Por sua vez, um fator que influenciou na ampliação da presença feminina entre os TAEs da UFV foi o aumento do seu ingresso em cargos de nível **D**: em 1990, havia 311 mulheres ocupantes destes cargos, número que subiu para 471 em 2015, representando 70,7% do total de mulheres deste ano. Mas apenas nos cargos de nível **E**, é possível notar a recente conquista de um equilíbrio entre servidores dos gêneros masculino e feminino. Assim, o aumento no ingresso de mulheres em cargos de nível superior também contribuiu para ampliar a participação feminina no serviço público da UFV. De 1990 a 2015, o número de mulheres ocupantes de cargos de nível **E** subiu cerca de 54%.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que a Universidade Federal de Viçosa, no que se refere ao seu corpo de funcionários técnico-administrativos, não ficou imune às mudanças globais relativas ao trabalho contemporâneo. Suas relações de trabalho foram fortemente impactadas pela intensificação do projeto neoliberal no Estado brasileiro, a partir dos anos 1990. A divisão internacional do trabalho no sistema produtivo do capital pôde ser verificada neste artigo, reforçada pelos autores já citados. O enxugamento da máquina pública e a precarização das condições laborais estão aí, impostas e claras sob o prisma da UFV. A redução do quantitativo de funcionários técnicos foi comprovada nesta pesquisa, num momento de expansão da universidade e aumento da oferta de cursos, indicando que o trabalho está sendo realizado por menos pessoas, quando sua demanda está em constante acréscimo.

Coaduna-se com os autores já elencados, o aumento do nível de escolaridade dos servidores da UFV, cujas alterações ao longo do período analisado provaram a necessidade do trabalho mais intelectual e informatizado, seguindo as tendências da economia mundial. A mão de obra técnica sempre será essencial, mas cada vez mais os servidores precisam estar atentos às inovações e demandas de qualificação profissional para a realização eficaz de suas atividades na academia. O incentivo à qualificação demonstrou ser não apenas um instrumento essencial para a progressão na carreira, mas também um fator crucial para o avanço acadêmico e o desenvolvimento profissional dos TAEs. Além de motivar e oferecer oportunidades de crescimento, esses incentivos financeiros fortalecem a instituição ao elevar sua qualidade, produtividade e competitividade. Integrar esse benefício ao plano de carreira tem se mostrado uma estratégia eficaz para promover o aumento contínuo da titulação dos servidores.

A faixa etária predominante dos TAEs da UFV, entre 31 e 50 anos, destaca um público em plena idade produtiva, apto para a realização de diversas atividades. Além disso, observa-se um certo aumento no número de mulheres no quadro funcional ao longo das últimas três décadas, embora ainda abaixo do ideal. Infelizmente, o histórico predomínio masculino entre os TAEs persiste, apesar do discreto crescimento da presença feminina: em 1990, esse percentual era de 14,9%; em 2005, subiu para 16,78%; em 2015, alcançou 27,87%; e, em 2020, chegou a 33%. Notavelmente, esse aumento ocorreu principalmente nos cargos que exigem maior escolaridade.

Apesar das crescentes e cada vez mais complexas atribuições laborais dos servidores técnico-administrativos da UFV, assim como da sua crescente heterogeneidade ao longo do tempo, as universidades ainda relutam em reconhecer plenamente essa diversidade e sua importância. Esse reconhecimento é essencial para

alinhar a estrutura e a gestão universitária com as reais necessidades e capacidades dos seus servidores. Na instituição em questão, a racionalidade universitária continua negligenciando as significativas mudanças no perfil desses profissionais (Fonseca, 1996, p. 228), ignorando o impacto que essa evolução tem na qualidade e eficiência dos serviços prestados.

É imperativo que políticas públicas sejam implementadas para reconhecer e valorizar essas transformações, garantindo que os servidores técnico-administrativos recebam o devido reconhecimento por suas contribuições. Embora algumas dificuldades estejam sendo gradualmente superadas, as resistências ainda existentes revelam a necessidade de uma abordagem mais proativa e inclusiva por parte da administração universitária. Embora a complexidade e os desafios enfrentados sejam significativos, é importante destacar que há aspectos positivos, como o progresso gradual na superação de certas barreiras. Esses avanços, embora pequenos, indicam um caminho promissor para a valorização e reconhecimento dos servidores, o que, em última análise, beneficiará toda a comunidade universitária.

FONTES E REFERÊNCIAS

FONTES: Pastas Funcionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Universidade Federal de Viçosa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed., 10 reimp. rev. e ampl. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

BORGES, A. C. Reforma do estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho, **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 255-268, mai./ago. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18493/11869> . Acesso em: 16 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Planalto.gov**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm . Acesso em: 13 jan. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília/DF, 1988. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 19 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília/DF, 1990. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acesso em: 25 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília/DF, 1998. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19632.htm . Acesso em: 19 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Brasília/DF, 2005. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm . Acesso em: 5 abr. 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. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm . Acesso em: 23 nov. 2021.

CAVALCANTE, P. L. C.; LOTTA, G. S. (Orgs.). **Burocracia de médio escalão: perfil, trajetória e atuação**. Brasília/DF: ENAP, 2015.

CHAUÍ, M. S. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

FONSECA, J. E. N. **Novos Atores na Cena Universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ - NAU, 1996.

LOJKINE, J. **A classe operária em mutações**. Tradução José Paulo Netto. Belo Horizonte: Oficina de Livros, 1990.

MANHÃES, A. A. *et al.* Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos de Educação: um estudo a partir de uma instituição de ensino. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo/SP, v. 3, n. 11, Ano 5, p. 107-130, nov. 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/2020/11/tecnicos-administrativos.pdf> . Acesso em: 28 set. 2021.

PALLOTI, P.; FREIRE, A. Perfil, Composição e Remuneração dos Servidores Públicos Federais: trajetória recente e tendências observadas. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 8, 2015, Brasília. **Anais [...]**. Brasília: CONSAD, p. 1-31, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2237/1/009.pdf> . Acesso em: 4 abr. 2021.

ROBERTO. R. F. O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais: o caso REUNI na Universidade Federal de Viçosa. **Administração Pública e Gestão Social-APGS**, Viçosa, v. 3, n. 3, p. 300-323, jul./set. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4056> . Acesso em: 25 nov. 2021.

SARMENTO, T. F.; MENDES, J. M. R. Trabalho e Sofrimento: a extinção de cargos na universidade pública. **Educação**, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 104-112, jan./abr. 2018. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1981-25822018000100104&lng=pt&nrm=iso . Acesso em: 19 out. 2021.

SIRELLI, P. M. Terceirização no âmbito público estatal – Estratégia (im)posta à Universidade Federal de Juiz de Fora, **Libertas**, Juiz de Fora, v. 4, n. 1, p. 131-157, jul./dez., 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/18192/9443> . Acesso em 16 ago. 2024.

SOBRE OS AUTORES

Fabiana Barbosa Fialho

Mestre em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania pela Universidade Federal de Viçosa (2023). Pós-Graduada *Lato Sensu* pela Universidade Federal de Lavras (2003). Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Viçosa (2002). Assistente em Administração na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Viçosa.

E-mail: fabianafialho@ufv.br

Ana Paula Ribeiro Freitas

Doutora em História Social pela Universidade de São Paulo (2015). Mestre em História Econômica pela Universidade de São Paulo (2009). Graduada em Licenciatura (julho/2005) e bacharelado (maio/2006) em História pela Universidade Federal de Viçosa. Técnica de Nível Superior (Técnica em Assuntos Educacionais) na Universidade Federal de Viçosa e Professora Permanente do Mestrado Profissional em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania do Departamento de História da UFV.

E-mail: anapaula.freitas@ufv.br

Recebido em: 05/11/2023

Aprovado em: 07/07/2024