



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO



BRUNA CAROLINA SILVA MAGALHÃES

**ACESSO E INCLUSÃO NA UFRR: AS PERCEPÇÕES DOS TAE CONCURSADOS
VIA AÇÕES AFIRMATIVAS ENTRE 2008 A 2024**

BOA VISTA/ RR
JANEIRO - 2026

BRUNA CAROLINA SILVA MAGALHÃES

**ACESSO E INCLUSÃO NA UFRR: AS PERCEPÇÕES DOS TAE CONCURSADOS
VIA AÇÕES AFIRMATIVAS ENTRE 2008 A 2024**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada como requisito final para obtenção do título de Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Roraima - PPGE/UFRR.

Área de concentração: Educação e Formação de Professores.

Linha de pesquisa 2: Educação e Processos Inclusivos.

Orientador: Professor Doutor Jonildo Viana dos Santos.

BOA VISTA/ RR

JANEIRO - 2026

Dados Internacionais de Catalogação na publicação (CIP) Biblioteca Central da
Universidade Federal de Roraima

M189a Magalhães, Bruna Carolina Silva.

Acesso e inclusão na UFRR : as percepções dos TAE concursados via
ações afirmativas entre 2008 a 2024 / Bruna Carolina Silva Magalhães. –
Boa Vista, 2026.

106 f. : il.

Orientador: Prof. Jonildo Viana dos Santos.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Roraima, Programa
de Pós-Graduação em Educação.

1. Acesso. 2. Inclusão 3. TAE. 4. Concurso público. 5. Ações
afirmativas. I. Título. II. Santos, Jonildo Viana dos (orientador).

CDU – 378.1:37.014 (811.4)

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária/Documentalista: Marcilene Feio
Lima - CRB-11/507 - AM

BRUNA CAROLINA SILVA MAGALHÃES

**ACESSO E INCLUSÃO NA UFRR: AS PERCEPÇÕES DOS TAE CONCURSADOS
VIA AÇÕES AFIRMATIVAS ENTRE 2008 A 2024**

Dissertação de Mestrado Acadêmico
apresentada como requisito final para obtenção
do título de Mestre em Educação pelo
Programa de Pós-Graduação em Educação da
Universidade Federal de Roraima-
PPGE/UFRR.

BANCA EXAMINADORA:



Documento assinado digitalmente

JONILDO VIANA DOS SANTOS

Data: 27/01/2026 20:23:28-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Jonildo Viana dos Santos
Orientador/Presidente



Documento assinado digitalmente

FLAVIO CORSINI LÍRIO

Data: 26/01/2026 12:03:14-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Flávio Corsini Lírio
Membro titular interno/PPGE/UFRR



Documento assinado digitalmente

SEBASTIAO MONTEIRO OLIVEIRA

Data: 26/01/2026 12:27:56-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Sebastião Monteiro Oliveira
Membro titular externo/ PROFEI/UFRR

Este trabalho é dedicado à **Nossa Senhora do Perpétuo Socorro**.

“[...] pois atentou para a humildade da sua serva. De agora em diante, todas as gerações me chamarão bem-aventurada, pois o Poderoso fez grandes coisas em meu favor; santo é o seu nome”.

(Lucas 1: 48-49)

AGRADECIMENTOS

À Nossa Senhora do Perpétuo Socorro que, por tantas vezes acolheu meus pedidos como se dela fossem, levando-os a seu filho Jesus, o qual em seu nome fez grandes favores.

A Deus pai todo poderoso. A ele toda honra, glória e o poder!

Aos meus avós maternos Democildes e Margarida Silva, pelo amor dedicado.

Aos meus avós paternos Plácido (*in memoriam*) e Francisca Magalhães, pelo amor dedicado.

Aos meus pais Bruno e Marlete Magalhães, por serem, sempre, os primeiros a festejarem as minhas conquistas.

Às minhas irmãs Carla Beatriz e Luciane Fernanda, pelo apoio e orações.

Aos meus sobrinhos Pedro Vítor e Luís Felipe, amores da titia, por me abastecerem com seu amor diariamente.

Ao meu cunhado Samoel Victor, pela força.

Ao professor Jonildo Viana, por ter aceitado me orientar nesse processo e dividir comigo os seus conhecimentos.

Aos professores Sebastião Monteiro e Flávio Corsini, por terem aceito gentilmente participar tanto da banca de qualificação quanto da defesa de minha dissertação de mestrado.

A todas as pessoas que emanaram vibrações positivas para que eu chegasse até aqui, de modo especial:

A professora Edlauva Santos (Pedagogia/UFRR), que desde a segunda graduação desta pesquisadora, nunca mediu forças para incentivá-la em sua caminhada acadêmica.

A professora Maria Leogete Costa (Pedagogia/UFRR), pelo compartilhamento de dicas sobre técnicas de estudo e escrita.

A professora Rutineia Carvalho (Secretariado Executivo/UFRR), pelo apoio e votos de sucesso no estudo.

A professora Adriana Gomes (Colégio de Aplicação-CAP/UFRR), por ter cedido espaço no CAP para que a pesquisadora pudesse estudar.

A minha amiga Ana Patrícia Morais, pelos momentos de escuta e orações.

A psicóloga Irlândia Pessoa, por sempre acreditar no meu potencial, até mais do que eu mesma.

Ao colega Manoel Alves Bezerra Júnior, por todas as vezes que me atendeu prontamente, sobretudo por compartilhar comigo um pouco de seus conhecimentos.

A colega Maria Antonia Oliveira Pereira, por seu apoio e colaboração.

Ao Padre Jefferson de Almeida, pelas confissões, escutas e aconselhamentos.

A amiga Josilane Conceição, pelas escutas e incentivos em momentos cruciais de decisão.

Ao colega Otávio Coelho, por toda gentileza e capricho que envolvem seu trabalho.

Ao Senhor Sabino e sua esposa Dona Sebastiana, tanto pela amizade sincera quanto pelas orações em meu nome.

Ao colega Valtenir Soares de Abreu, pela pronta disponibilidade e apoio neste trabalho.

As colegas mestrandas da turma 2023.2 da UFRR: Aldevânia Matos, Ana Cléia Batista, Antonia Pedrosa, Gabriela Feijó, Lesliê de Cássia Dutra, Márcia Regina Melo, Maria de Nazaré Nunes, Sara Fonseca e Valéria Gomes, por terem sido, em muitos momentos, minhas principais incentivadoras.

Aos (as) professores (as) do Mestrado em Educação da UFRR, pela dedicação e profissionalismo com que conduzem o Programa de Pós-graduação em Educação - PPGE/UFRR.

Aos TAE da UFRR, enquanto sujeitos participantes desta pesquisa.

A todos e todas, meu mais sincero, obrigada!

“Para reconstruir o país, o Brasil do futuro precisa responder às dívidas do passado”.

(Luíz Inácio Lula da Silva, em 1º de janeiro de 2023, durante o seu discurso de posse como 39º Presidente do Brasil).

LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

| | |
|--|----|
| Figura 1- Posse como Secretária Executiva/UFRR | 21 |
| Figura 2- Secretariando a reunião dos órgãos colegiados superiores..... | 23 |
| Figura 3- Encontro com Petronilha Gonçalves..... | 52 |
| Gráfico nº 1- Ações de extensão por categoria/UFRR..... | 37 |
| Gráfico nº 2- Evolução do Quadro de Pessoal - Servidores TAE/UFRR (2007 a 2024)..... | 44 |
| Gráficos nº 3 e 4 - Faixa etária dos Servidores TAE/ PcD e negros na UFRR..... | 71 |
| Gráficos nº 5 e 6 - Tempo de serviço efetivo na UFRR/ Servidores TAE - PcD e negros..... | 71 |
| Gráficos nº 7 e 8 - Auto-declaração / Servidores TAE/UFRR- PcD e negros..... | 72 |
| Gráficos nº 9 e 10 - Cargo efetivo dos Servidores TAE/UFRR- PcD e negros..... | 72 |
| Gráficos nº 11 e 12 - Servidores TAE/ PcD e negros ingressantes na UFRR via Reserva legal de vagas..... | 73 |
| Gráfico nº 13- Servidores TAE/ PcD - Tipo de deficiência..... | 73 |
| Gráficos nº 14 e 15 - Servidores TAE/ PcD e negros - Ocorrência de preconceito pessoal no âmbito da UFRR..... | 74 |
| Gráficos nº 16 e 17 - Servidores TAE/ PcD e negros - Presença de preconceito em relação a terceiros na UFRR..... | 74 |
| Gráficos nº 18 e 19 - Servidores TAE /PcD e negros - Conhecimento das ações afirmativas na UFRR..... | 75 |
| Gráficos nº 20 e 21 - Servidores TAE/PcD e negros - UFRR enquanto instituição inclusiva..... | 75 |
| Tabela nº 1 - Cursos de graduação na UFRR..... | 36 |
| Tabela nº 2 - Cursos de Pós-graduação <i>stricto sensu</i> na UFRR..... | 36 |
| Quadro nº 1 Pessoas com deficiência no Brasil - anos 2000, 2010 e 2022..... | 61 |
| Quadro nº 2 Pessoas com deficiência no Brasil (não ocupadas) - anos 2000, 2010 e 2022..... | 62 |
| Quadro nº 3 Pessoas auto-declaradas pretas no Brasil - anos 2010 e 2022..... | 63 |
| Quadro nº 4 Pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no Brasil - anos 2010 e 2022..... | 63 |

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

AAPcD- Ação Afirmativa, modalidade para Pessoa com Deficiência
AAN- Ação Afirmativa, modalidade para Negro
ADPF- Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
BNCC- Base Nacional Comum Curricular
CAF- Centro Amazônico de Fronteiras
CAp- Colégio de Aplicação
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAPS- Coordenação de Capacitação do Servidor
CCL- Coordenação de Cadastro e Lotação
CD- Conselho Diretor
CEDUC- Centro de Educação
CEPE- Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CF- Constituição Federal
CFB- Constituição Federal do Brasil
CINE- Classificação Internacional Normalizada da Educação Adaptada para Cursos de Graduação no Brasil
CNPq- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CODETURR- Coordenadoria Estadual de Turismo de Roraima
CORDE- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CPAPEV- Comissão Permanente de Acolhimento, Prevenção e Enfrentamento às Violências
CT- Coordenação de Terceirização
CUni- Conselho Universitário
DAC- Divisão de Acessibilidade
DAI- Diretoria de Avaliação e Informação
DIAC- Divisão de Inclusão e Acessibilidade
DPLAN- Diretoria de Planejamento
DSE- Departamento de Secretariado Executivo
EBTT- Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ENEM- Exame Nacional do Ensino Médio
FACINTER- Faculdade Internacional de Curitiba
IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBPEX- Instituto Brasileiro de Pós-graduação e Extensão
IFEs- Instituições Federais de Ensino Superior
IQ- Incentivo à Qualificação
MEC- Ministério da Educação
MGS- Magistério Superior
MPOG- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MTE- Ministério do Trabalho e Emprego
N.P- Não Paginado
NRTU- Núcleo de Rádio e TV Universitária
OIT- Organização Internacional do Trabalho
ONU- Organização das Nações Unidas
PT - Partido dos Trabalhadores
PBF- Pink and Blue Freedom
PCCTAE- Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos-administrativos em Educação
PcD- Pessoa com Deficiência
PDI- Plano de Desenvolvimento Institucional
PEC- Projeto de Emenda Constitucional

PEI- Procuradoria Educacional Institucional
PFAA- Programa Federal de Ações Afirmativas
PL- Projeto de Lei
PNE- Plano Nacional de Educação
PPGE- Programa de Pós-graduação em Educação
PPQV- Política de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida do servidor
PRADS- Pró-reitoria de Administração e Desenvolvimento Social
PROAFE- Pró-reitoria de Ações Afirmativas e Equidade
PROFEI- Programa de Pós-graduação em Educação Inclusiva
PROGESP- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
PROINFRA- Pró-reitoria de Infraestrutura
PROPLAN- Pró-reitoria de Planejamento
PRPPG- Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação
REUNI- Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RT- Retribuição por Titulação
SCS- Secretaria dos Conselhos Superiores
SEED - Secretaria de Estado da Educação
SEPLAN- Secretaria de Planejamento
SIG- Sistemas Integrados de Gestão
SIGRH- Sistema de Gestão de Recursos Humanos
SINTUFRJ- Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro
STF- Supremo Tribunal Federal
STJ- Supremo Tribunal de Justiça
TAE- Técnico-administrativo em educação
TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFPR- Universidade Federal do Paraná
UFRGS- Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRR- Universidade Federal de Roraima
UFSC- Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral investigar quais são as percepções dos Técnicos-administrativos em educação - TAE, concursados via ações afirmativas na Universidade Federal de Roraima - UFRR, entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição. Considerando-se o esmerado labor desempenhado pela banca de qualificação, o tema atual é resultado de uma redefinição firmada entre o docente orientador da pesquisa e esta proponente, com vistas ao cumprimento dos requisitos solicitados pela eminente banca, durante sua avaliação. A partir dos objetivos específicos pretendeu-se: a) mapear o marco legal e normativo que regulamentou, entre 2008 e 2024, os concursos públicos para TAE efetivos na UFRR por meio de ações afirmativas, identificando os editais, as leis e as resoluções aplicáveis; b) caracterizar o perfil dos TAE concursados por ações afirmativas na UFRR no período estudado, considerando cargos e distribuição por modalidade de cota e c) analisar como as condições de acesso, os desafios e facilitadores influenciam a inclusão dos servidores no cotidiano institucional, identificando o impacto das ações afirmativas em suas trajetórias profissionais. Os exemplos que justificaram a pesquisa foram: o ineditismo, por estar voltada à categoria de servidores TAE da UFRR; a importância das ações afirmativas, no sentido de garantir a reserva legal de vagas para Pessoas com deficiência - PcD e pessoas negras nos concursos públicos e a possibilidade de discutir sobre um assunto, cuja abrangência e relevância social, política e acadêmica nunca esteve tão em voga. A metodologia encontra-se fundamentada nos princípios da abordagem qualitativa, cujo tipo, de campo, é reconhecido pelo ato de buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Essa população foi caracterizada pelos seguintes critérios de inclusão: 1) a respectiva adesão à pesquisa; 2) TAE concursados na UFRR via ações afirmativas, que ingressaram na instituição no período entre 2008 e 2024 em vagas específicas para PcD e negros. Enquanto que, restaram-se excluídos desse processo os sujeitos participantes: 1) que não aderiram à pesquisa; 2) TAE concursados na UFRR via ações afirmativas, que ingressaram na instituição em período alheio a 2008 e 2024 em vagas específicas para PcD e pessoas negras. Na etapa relacionada à coleta de dados utilizou-se preferencialmente, a Plataforma Fala.BR como canal oficial de apuração das informações institucionais perante às unidades administrativas da UFRR, bem como a aplicação de questionários individuais, via Google forms, aos sujeitos desta pesquisa (TAE) concursados via ações afirmativas, sobre o seu acesso e inclusão na UFRR, cujos materiais foram transcritos e interpretados dentro do viés da linha de pesquisa 2 - Educação e processos inclusivos, do Programa de Pós-graduação em Educação - PPGE/UFRR. O estudo em tela, diante da metodologia produzida, se mostrou exequível, uma vez que, dispôs de arcabouço instrumental capaz de construir caminhos para respostas da problemática desta pesquisa, haja vista que, por estarem investidas pela possibilidade de romper barreiras e desigualdades, as ações afirmativas seguem empenhadas no fortalecimento de um serviço público onde a inclusão e o respeito possam caminhar de mãos dadas. De modo que, a UFRR se constitui como um agente ativo capaz de combater o racismo, o capacitismo e outras formas de preconceito ou exclusão social. No entanto, por outro lado, a referida instituição é limitada em termos de avanços relativos ao acesso e à inclusão, mais precisamente, quanto à abertura de concursos com vagas destinadas à PcD e negros, considerando o fato da UFRR ser refém do estado, do qual depende administrativamente para efetivação das políticas de ações afirmativas, condição essa registrada como um dos resultados da pesquisa.

Palavras-chave: Acesso - Inclusão - TAE - Concurso Público - Ações Afirmativas

ABSTRACT

This study aims to investigate the perceptions of Technical-Administrative Education Staff (TAE), recruited through affirmative action policies at the Federal University of Roraima (UFRR) between 2008 and 2024, regarding their access to and inclusion within the institution. Considering the diligent work of the qualification committee, the current theme results from a redefinition agreed upon between the research advisor and the author, in order to meet the requirements raised by the esteemed committee during its evaluation. Based on the specific objectives, this study aimed to: (a) map the legal and regulatory framework that governed, between 2008 and 2024, public competitive examinations for permanent Technical-Administrative Staff (TAE) at the Federal University of Roraima (UFRR) conducted through affirmative action policies, identifying the relevant public notices, laws, and resolutions; (b) characterize the profile of TAE staff hired through affirmative action policies at UFRR during the period under study, considering job positions and distribution by quota modality; and (c) analyze how access conditions, challenges, and facilitating factors influence the inclusion of these staff members in everyday institutional life, identifying the impact of affirmative action policies on their professional trajectories. The examples that justified the present research were: its originality, as it is focused on the category of Technical-Administrative Staff (TAE) at the Federal University of Roraima (UFRR); the importance of affirmative action policies in ensuring the legal reservation of positions for Persons with Disabilities (PwD) and Black individuals in public competitive examinations; and the opportunity to discuss a topic whose social, political, and academic scope and relevance have never been so prominent. The methodology is grounded in the principles of the qualitative approach, with a field research design, characterized by the direct collection of information from the population under study. This population was defined according to the following inclusion criteria: (1) voluntary participation in the research; and (2) TAE staff hired at UFRR through affirmative action policies, who entered the institution between 2008 and 2024 through positions specifically reserved for PwD and Black individuals. The following participants were excluded from the study: (1) individuals who did not agree to participate in the research; and (2) TAE staff hired at UFRR through affirmative action policies who entered the institution outside the 2008–2024 period in positions reserved for PwD and Black individuals. In the data collection phase, the study primarily used the Fala.BR Platform as the official channel for obtaining institutional information from UFRR's administrative units, as well as the application of individual questionnaires, administered via Google Forms, to TAE staff hired through affirmative action policies. These questionnaires addressed participants' access to and inclusion within UFRR. The collected materials were transcribed and analyzed in accordance with the theoretical and methodological framework of Research Line 2 – Education and Inclusive Processes, of the Graduate Program in Education (PPGE/UFRR). Based on the adopted methodology, the study proved to be feasible, as it employed an instrumental framework capable of constructing pathways to address the research problem. This is particularly relevant given that affirmative action policies, by their potential to dismantle barriers and inequalities, remain committed to strengthening a public service in which inclusion and respect advance together. In this sense, UFRR is constituted as an active agent in combating racism, ableism, and other forms of prejudice or social exclusion. However, on the other hand, the institution shows limitations regarding advances in access and inclusion, particularly in relation to the opening of public competitive examinations with positions reserved for PwD and Black individuals. This limitation is due to UFRR's administrative dependence on the state for the implementation of affirmative action policies—a condition identified as one of the study's findings.

Keywords: Access – Inclusion – Technical-Administrative Staff – Public Competitive Examination – Affirmative Action Policies.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. Apresentação..... | 15 |
| 2. Introdução..... | 16 |
| 3. Conhecendo o processo de construção da identidade da pesquisadora: vivência pessoal, acadêmica e profissional..... | 19 |
| 4. Justificativa..... | 25 |
| 5. Problema da pesquisa..... | 31 |
| 6. Objetivos | |
| 6.1 Geral..... | 31 |
| 6.2 Específicos..... | 31 |
| 7. Referencial Teórico..... | 31 |
| 7.1 O cenário da educação pública federal no Brasil (2019-2022)..... | 31 |
| 7.2 A UFRR enquanto campo da pesquisa..... | 34 |
| 7.3 Mas afinal, quem é o Técnico-administrativo em educação -TAE?..... | 38 |
| 7.4 Delimitação do tempo e do espaço da pesquisa: por que entre 2008 a 2024?..... | 41 |
| 7.5 Ações afirmativas e suas implicações no ingresso de servidores TAE (PcD e negros) na UFRR..... | 45 |
| 7.6 Acesso e Inclusão: conceitos e contextos..... | 54 |
| 7.7 Perfil histórico das pessoas com deficiência e pessoas negras no Brasil..... | 57 |
| 7.8 PcD e negros no Brasil: uma análise a partir das relações com o trabalho..... | 60 |
| 8. Metodologia..... | 65 |
| 8.1 Riscos e benefícios..... | 66 |
| 9. Instrumentos de análises e coletas de dados..... | 67 |
| 10. Apresentação dos resultados da pesquisa: as percepções dos servidores TAE sobre seus respectivos acesso e inclusão nos concursos públicos e na UFRR..... | 71 |
| 10.1 O perfil dos servidores TAE da UFRR..... | 71 |
| 11. Sugestões de encaminhamentos..... | 90 |
| 12. Considerações finais..... | 91 |
| 13. Referências bibliográficas..... | 94 |

1. Apresentação

Esta dissertação de mestrado está pautada em cenários de segmentação onde as partes conversam entre si e procuram preservar a necessidade de ampliar, constantemente, o debate sobre as percepções dos Técnicos-Administrativos em Educação-TAE, concursados da Universidade Federal de Roraima, por meio de ações afirmativas, entre os anos de 2008 a 2024, focando no acesso e inclusão na instituição.

Considerando o leque de modalidades associadas às ações afirmativas, optou-se por trabalhar com àquelas direcionadas à Pessoa com Deficiência - PcD e pessoas negras, as quais integram os grupos de sujeitos participantes desta pesquisa em educação. O trabalho, de abordagem qualitativa, se propõe a discutir sobre um assunto, cujo elenco é composto por profissionais conhecidos como, os principais responsáveis pela execução da função meio na UFRR.

De tal sorte, que o tema é alcançado pela estreiteza de questões inerentes à empregabilidade dessas pessoas, as quais fazem parte, ao mesmo tempo, de grupos historicamente marcados tanto pela discriminação quanto pelo preconceito. Todo processo reflexivo foi mediado pelas bases legais e teóricas, respeitando a linha de pesquisa 2 - Educação e Processos Inclusivos do PPGE/UFRR.

Assim, buscou-se a partir do olhar enraizado pela dupla formação da pesquisadora, tanto como Secretária Executiva quanto Pedagoga, discorrer sobre a problemática do trabalho, utilizando-se para isso, de um diálogo textual focalizado em percorrer caminhos relevantes e que atravessam o contexto social dos grupos em tela.

A Plataforma Fala.BR foi o canal central usado para o levantamento das informações institucionais perante às unidades administrativas da UFRR, enquanto que, o Google forms foi o recurso utilizado para a aplicação dos questionários que subsidiaram as informações oriundas dos respondentes da pesquisa.

O estudo é uma excelente oportunidade para conhecer melhor o perfil profissional desses servidores, de como percebem a importância da ação afirmativa utilizada para seu acesso como servidor TAE na UFRR, além de oferecerem sugestões importantes para que a UFRR venha se tornar um espaço mais inclusivo em relação aos servidores dessa categoria.

2. Introdução

Inicia-se o presente estudo com a seguinte interpelação: que importância tem uma pesquisa científica na área da educação?

Pois bem, considerando a complexidade das ciências da educação e que essas sofrem influências de vários fatores, Mialaret (2013) argumenta que “a finalidade principal da pesquisa em ciências da educação é nos permitir compreender melhor, explicar melhor os fatos e as situações de educação que nos rodeiam”, haja vista que, de acordo com o referido autor, as ciências da educação são responsáveis por estudar situações educativas passadas, presentes e futuras. (MIALARET, 2013, p.178).

Neste sentido, ter a chance de realizar uma pesquisa científica na área da educação, pode ser considerada uma das condições *sine qua non* para o desenvolvimento de uma sociedade, posto que, tem-se “a educação como um objeto de estudo que se modifica parcialmente quando se tenta conhecê-la, assim como, à medida que é apreendida, provoca alterações naquele que dela se apropriou”. (GHEDIN; FRANCO, 2011, p.41).

Ao argumentar que a pesquisa científica no campo educacional é “essencial para o avanço do conhecimento, o desenvolvimento de habilidades e competências dos estudantes, a colaboração entre instituições e o crescimento econômico”, Tresmondi (2023) defende bem esse ponto de vista, pois na sua concepção, a ciência se faz presente em toda forma e nos diferentes níveis de ensino.

Tanto a importância quanto o desafio da pesquisa, cujo propósito seja discutir os diferentes contextos educacionais presentes na Amazônia são enfatizados por Santos (2015), na sua tese de doutoramento intitulada “Identidade docente e formação de professores macuxi: do imaginário negativo à afirmação identitária na contemporaneidade”. Nela, o autor expõe que:

[...] essas inquietações afloraram-se ainda mais quando nos deparamos com diversos estudos teóricos sobre sociedade, natureza, homem, cultura e educação na Amazônia, e mesmo incipiente com poucas pesquisas, sobre Roraima, durante nossa estada no curso de Bacharelado em Ciências Sociais com habilitação em Antropologia na Universidade Federal de Roraima, quando nos introduzimos no debate sobre identidades, conflitos e relações de poder no sistema prisional estadual [...]. (SANTOS, 2015, p.48).

Consequentemente, por estar situada em uma unidade da federação com tríplice fronteira, República Federativa do Brasil – República Bolivariana da Venezuela – República Cooperativa da Guiana, desenvolver uma pesquisa acadêmica voltada para a categoria de servidor Técnico-Administrativo em Educação - TAE, da Universidade Federal de Roraima - UFRR, se tornou

desafiador em vários momentos, levando-se em conta que, do ponto de vista educacional, a UFRR representa um marco histórico relevante para o Estado de Roraima.

Destarte que, o sentimento desafiador embutido na consecução desta pesquisa, prende-se ao fato de estarmos inseridos em um universo, cuja responsabilidade recai a produção de conhecimento, motivo pelo qual redobrou-se, mais ainda, o compromisso ético profissional com este trabalho.

Assim, tem-se como objetivo geral desta pesquisa “investigar quais são as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas¹ na UFRR, entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição”. Partiu-se do pressuposto que a escolha do tema deveria obedecer ao critério inegociável de alinhar-se à (ao) “relação com o cargo efetivo, cargo em comissão ou função de confiança do servidor ou área de competências da sua unidade de exercício”. (BRASIL, art. 22, §3º do Decreto nº 9.991/2019).

Por isso, este trabalho balizou-se por conciliar tanto a perspectiva da “inclusão” validada na linha de pesquisa 2 - Educação e Processos Inclusivos, do Programa de Pós-graduação em Educação - PPGE da UFRR, quanto a manutenção do TAE como sujeito participante da pesquisa.

Ocorre que, para efetivar a concessão da licença integral aos TAE que desejam se afastar para qualificação a nível de pós-graduação (*stricto sensu*), a UFRR exige o cumprimento de normas internas e externas, visto que a escolha do tema interfere diretamente no percentual da progressão por qualificação desses profissionais.

Dessa maneira, a redefinição da temática resultou da necessidade de atender às recomendações da banca de qualificação, principalmente em relação à perspectiva inclusiva, linha 2 do PPGE, restando deliberado também que, parcelas significativas do trabalho poderiam ser aproveitadas durante o respectivo ajustamento.

Em consenso com o docente orientador desta pesquisa, decidiu-se pela reorganização do referido texto, por ser da alçada da banca a proposição de arguições focalizadas na melhoria do trabalho. Assim, mediante a devida aquiescência dos membros da banca, o estudo seguiu adiante compenetrado em atender ao critério “inclusão”, conforme referenciado anteriormente.

No entanto, frente à existência de diferentes modalidades vinculadas às ações afirmativas, optou-se por escolher àquelas direcionadas, especificamente, às Pessoas com Deficiência - PcD e pessoas negras, considerando que ambas apresentam forte conexão com a lógica e os

¹ Ações afirmativas: são os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados. (Decreto nº 11.785/2023).

objetivos desta pesquisa.

Isso porque, conforme o regimento interno do PPGE, aprovado pela Resolução nº 010/2019-CUni/UFRR, a citada linha se propõe a pensar a educação como:

Um campo teórico e prático, que estabelece relações entre os sujeitos em diversos contextos de discriminação, violência, exclusão, diferenças, interação e aprendizagem, investigando a construção de práticas pedagógicas e a escolarização de todos os alunos, independentemente de cor, raça, etnia, gênero, deficiência, idade, classe social, entre outros. (UFRR, Resolução nº 010/2019-CUni).

Em seguida, envidaram-se os esforços destinados à sua reconstrução, tais como:

-mapeamento do marco legal e normativo que regulamentou os concursos públicos para TAE efetivos na UFRR entre 2008 a 2024, via ações afirmativas;

-quantificação e caracterização do perfil profissional desses servidores (cargos e distribuição de cotas);

-instrumentalização e materialização de documentos viabilizadores das condições de acesso e inclusão do TAE à UFRR, os desafios e facilitadores que influenciaram no cotidiano institucional do TAE, com vistas a identificar o impacto das ações afirmativas em suas trajetórias profissionais, tendo em vista a importância desses servidores na condução da dinâmica funcional da instituição.

Assim, a presente discussão além de pedir licença para se debruçar sobre as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas na UFRR, entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição, se dispôs também a fazer um apanhado dos acontecimentos vivenciados no Brasil, quando da expedição dos principais instrumentos normativos à época, enveredando-se pelo contexto político que norteou a fundamentação desta pesquisa.

Sumariamente, a proposição do tema em epígrafe representa, de certa forma, um convite aberto ao diálogo em favor de um assunto pertinente não só para a categoria de TAE/UFRR, como também para outros servidores e servidoras de instituições federais do Brasil que, via ações afirmativas, lograram êxito em concursos públicos nos moldes apresentados neste trabalho.

Essa proposição se estende inclusive aos demais cidadãos e cidadãs PcD e negros que buscam ocupar nos órgãos públicos federais do país, os espaços que lhes são garantidos de fato e de direito. Contudo, por fazerem parte de grupos historicamente marginalizados e discriminados pela sociedade, muitas vezes acabam sendo vítimas de segregação tanto em relação ao acesso quanto à inclusão nesses espaços.

3. Conhecendo o processo de construção da identidade da pesquisadora: vivência pessoal, acadêmica e profissional

Nascida em Boa Vista-Roraima, a autora é a filha primogênita de pais roraimenses, e a neta mais velha de avós roraimenses por parte de mãe, enquanto que, por parte de pai, a avó é roraimense e o avô cearense.

Pujante é uma palavra que define bem a relação de afeto que a pesquisadora nutre pela UFRR. Sua jornada acadêmica na instituição se inicia no ano de 2002, após ter sido aprovada no vestibular para ingresso no curso de bacharelado em Secretariado Executivo. Nasce juntamente com essa jornada acadêmica, a primeira oportunidade de emprego desta autora.

À época, com 20 anos de idade, passa a trabalhar como cargo comissionado na Secretaria de Planejamento do Estado de Roraima - SEPLAN/RR, desenvolvendo atividades administrativas na Coordenadoria Estadual de Turismo de Roraima - CODETURR, abrindo-se ali, as portas para o primeiro contato com o serviço público, participando de diversas feiras de turismo realizadas pelo Estado de Roraima e importantes eventos fronteiriços, como por exemplo, o festival Micaraima, carnaval fora de época realizado pela Prefeitura Municipal de Pacaraima, distante aproximadamente 215 km da capital Boa Vista.

A experiência na CODETURR durou até o início de 2003, momento em que já cursava o terceiro semestre da graduação em Secretariado Executivo, quando recebeu convite para lecionar aulas na rede estadual de ensino de Roraima, sendo remanejada para a Secretaria de Estado da Educação - SEED/RR, a partir de março daquele ano.

Cargo comissionado na SEED, a pesquisadora integrou o quadro de professores horistas que existia na época, tendo a Escola integral Severino Gonçalo Gomes Cavalcante como seu primeiro local de atuação na docência do ensino fundamental (5ª a 8ª séries). A gestão da escola estava sob a responsabilidade da professora Lucimeyre Barreto Cavalcante.

O contrato na SEED pedia, inicialmente, que fossem ministradas aulas de língua inglesa, porém, em alguns momentos, foi necessário a ministração de disciplinas como língua portuguesa e artes para fins de complementação da carga-horária contratual de trabalho. Esse processo cumulativo de disciplinas já era considerado uma prática comum entre os professores, pois muitos tinham que se deslocar para outras escolas com essa finalidade.

Durante boa parte de sua adolescência, estudou na escola particular de idiomas Pink and Blue Freedom - PBF, localizada no bairro Nossa Senhora de Aparecida em Boa Vista/RR. Na PBF concluiu os cursos de básico, intermediário e avançado de língua inglesa, somado a isso, tinha-se que, a matriz curricular da época para o curso de Secretariado Executivo contemplava

quatro disciplinas de língua inglesa, quatro de língua portuguesa e quatro de língua espanhola, as quais eram divididas em níveis diferentes (I,II,III e IV) ao longo dos semestres.

O conhecimento adquirido na escola particular de idiomas, associado às disciplinas já cursadas na graduação, concederam à autora o critério desejado para que pudesse atuar na docência, via SEED, naquela ocasião.

No período de 2002 a 2007, a pesquisadora sempre carregou consigo a incerteza de se manter empregada, principalmente quando se aproximava do encerramento do ano letivo, visto que o futuro empregatício dependeria totalmente do poder público, no sentido de renovar ou não os contratos dos professores temporários (horistas).

Restava claro também que, ainda que a decisão fosse favorável, não se sabia ao certo quantos professores teriam seus contratos renovados, havendo assim, a possibilidade de não ser contemplada nas etapas vindouras do processo de seleção. Instada a responder ao desafio da profissão docente, a pesquisadora se viu diante da necessidade de vencer o medo e a timidez pareados à inexperiência que o novo cenário passaria a exigir. Aquela jovem professora, com apenas 22 anos de idade, assumiu turmas cujos alunos possuíam metade de sua idade.

Devido à instabilidade contratual entre a pesquisadora e o Estado de Roraima, sua rotatividade foi intensa ao longo dos anos em que atuou na docência, perpassando por outras escolas estaduais, a saber: Luiz Ribeiro de Lima, América Sarmiento Ribeiro, Fagundes Varela e Camilo Dias.

Neste ponto, acredita-se já ser possível observar que a realidade vivenciada pela pesquisadora, no tocante à sua rotina de trabalho durante o dia e de estudos a noite, em nada se diferenciava da vivência de tantas outras pessoas que dividiam seu tempo entre trabalho e estudo.

Nesse ínterim, a autora ainda foi monitora da disciplina de língua inglesa III, sob a coordenação do professor Leonardo Elizeu Alves, auxiliando-o na elaboração e correção de atividades de classe, tendo estagiado também no Núcleo de Rádio e TV Universitária - NRTU/UFRR, sob a diretoria do TAE Renato Lopes da Rocha, e já bem próximo de concluir seus estudos na graduação, atuou como estagiária no Departamento de Secretariado Executivo - DSE, sob a coordenação do professor Francisco Raimundo Sousa.

Em fevereiro de 2008 a UFRR lança um edital de concurso para contratação de TAE, e dentre as vagas havia cinco para o cargo de Secretariado Executivo. Mesmo cursando naquela ocasião o último semestre do seu curso, a pesquisadora, investida de coragem e consciente de que os conteúdos estavam fresquinhos em sua memória, decidiu se inscrever no certame.

Após prestar o referido concurso, esta autora viaja à Brasília-DF no final do mês de maio, para participar de um congresso de Secretariado naquela cidade. Eis que, no início de junho, recebe uma ligação de sua mãe informando que havia saído o resultado do concurso da UFRR e que seu nome constava dentre os aprovados.

Naquele momento buscou-se a *lan house* mais próxima para poder comprovar, com seus próprios olhos, a notícia que acabara de receber. Ali, foi possível de imediato, verificar que esta autora preenchia a sexta posição do concurso, sendo que o número de vagas era apenas cinco, como dito anteriormente.

No entanto, foi possível identificar também que, dentre as cinco primeiras pessoas colocadas, havia uma que não poderia assumir o cargo por motivo de força maior, fato que culminaria na convocação da pesquisadora, enquanto sexta colocada no certame.

A partir daquele momento montou-se uma força tarefa, pois ainda restavam duas disciplinas a serem finalizadas no semestre em decurso e não poderia haver empecilhos até a posse. Considerando a urgência das tratativas, foi necessário que esta autora colasse grau extemporaneamente no Gabinete do Reitor, fato que se concretizou em 18 de julho de 2008, tomando-se posse no dia 31 de julho de 2008 como Secretária Executiva na UFRR, conforme registro comprobatório abaixo.

Figura 1- Posse como Secretária Executiva/UFRR



Créditos: Marcelo Mora (2008)

O primeiro setor de lotação desta pesquisadora na UFRR foi a Pró-reitoria de Administração e Desenvolvimento Social - PRADS, que tinha o TAE Manoel Alves Bezerra Júnior como titular da pasta, o professor Roberto Ramos Santos como Reitor da instituição, o professor Fernando Haddad como Ministro de Estado da Educação e Luíz Inácio Lula da Silva, como Presidente do Brasil.

Considerada à época, a maior pró-reitoria no âmbito da UFRR, a PRADS era integrada por seis diretorias, uma gerência, uma assessoria, vinte e duas chefias, três presidências de

comissão e/ou junta e uma secretaria (Resolução nº 023/2004-CUni/UFRR). Eram atribuições da PRADS:

- I- traçar e coordenar a Política Administrativa da UFRR;
- II- coordenar a execução da Gestão de Pessoal;
- III- coordenar a execução da Gestão Orçamentária, Financeira, Contábil e de Convênios;
- IV- coordenar e elaborar a Proposta Orçamentária;
- V- coordenar a execução da Gestão de Compras;
- VI- coordenar a execução da Gestão de Patrimônio e Almoxarifado;
- VII- coordenar a execução da Gestão de Serviços e Manutenção;
- VIII- coordenar a execução da Gestão de Desenvolvimento Social;
- IX- coordenar a execução da Gestão de Saúde e Assistência Social.

Com base nas atribuições elencadas acima, tem-se a ideia do quão rica e proveitosa foi a experiência na PRADS, uma vez que, o fluxo de demandas que circulavam no setor contemplava todas as ações que ocorriam na UFRR, possibilitando que o nível de aprendizado fosse igualmente alto.

Passado um ano de lotação na PRADS, esta autora é convidada pelo Reitor Roberto Ramos para assumir a Secretaria dos Conselhos Superiores - SCS. De modo regimental, a SCS é a unidade responsável pela assessoria administrativa dos órgãos colegiados superiores da UFRR, sendo eles: Conselho Universitário - CUni, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE e sua três Câmaras setoriais (a - Ensino; b- Pesquisa e c- Extensão), além do Conselho Diretor - CD.

Dos dezessete anos de carreira recém completados como TAE na UFRR, nove foram os anos em que a autora atuou na SCS. Se no caso da PRADS, a gama de conhecimentos já havia sido muito boa, na SCS por sua vez, esse aprendizado alavancou substancialmente, proporcionando à pesquisadora noções em larga escala, do ponto de vista do conhecimento e funcionamento da instituição.

Apesar do “novo” ter produzido, inicialmente, um clima de incerteza e posto em xeque a capacidade de algumas realizações, na SCS foi possível acompanhar, desde o embrião até o nascimento, diversas normatizações internas da UFRR. Destaca-se também, a importância da pesquisadora em ter testemunhado três processos consultivos para a escolha do reitorado da UFRR.

Ao secretariar as reuniões dos órgãos colegiados superiores, esta autora sempre

demonstrou atenção e preocupação em realizar seu trabalho com afinco, sobretudo nos momentos em que foram necessários organizar e encaminhar ao Ministério da Educação - MEC, os dossiês e listas tríplice resultantes dessas consultas, com vistas à escolha dos reitores pelo Presidente da República.

Nas ocasiões em que esteve à frente da Secretaria dos Conselhos Superiores, durante as três consultas ao reitorado, a pesquisadora orgulha-se em ter obtido como um dos principais resultados do seu trabalho, o protocolo e o aceite das citadas documentações perante o MEC, assegurando que a UFRR ficasse isenta de quaisquer ressalvas administrativas em decorrência dos respectivos processos consultivos.

A figura 2 registra um desses momentos, em que a pesquisadora desenvolvia suas atribuições nas reuniões dos conselhos superiores da UFRR.

Figura 2 - Secretariando a reunião dos órgãos colegiados superiores



Créditos: Arquivo/UFRR. Data: 03/07/2012

Certamente que a SCS pode ser considerada um divisor de águas na carreira profissional desta autora, pois a permanência naquele setor produziu excelentes frutos, os quais continuam sendo colhidos até os dias de hoje. Destacam-se as amizades que ali se formaram, acesso e trato para com as pessoas, o respeito e as trocas de experiências estão entre as heranças advindas da SCS.

O fato de pertencer ao quadro administrativo de servidores de uma instituição pública de ensino, desencadeou na pesquisadora um interesse pelo constante aprendizado. De modo que, ao longo de sua jornada, as relações profissionais e acadêmicas sempre estavam colidindo. Em 2011, a autora concluiu o curso de Especialização (*lato sensu*) na área de Gestão de Pessoas pela Faculdade Internacional de Curitiba - FACINTER, em parceria com o Instituto Brasileiro de Pós-graduação e Extensão - IBPEX.

Movida pelo sentimento de incessante aprendizado, decide no ano de 2011, prestar o

Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM, com objetivo de concorrer à uma vaga no curso de Licenciatura em Pedagogia da UFRR, na forma de ingresso de graduados (portadores de diploma), cuja seleção ocorria via nota do ENEM.

Devidamente aprovada para o curso pleiteado, a pesquisadora inicia seus estudos no segundo semestre de 2012 no Centro de Educação - CEDUC/UFRR, ativando mais uma vez o modo trabalho durante o dia, e o modo estudo a noite. Em julho de 2018, resolve deixar a função de Secretária dos Conselhos Superiores e começa a trabalhar na Pró-reitoria de Planejamento - PROPLAN.

Nessa nova unidade de lotação, a referida pesquisadora passa a gerenciar, naquele primeiro momento, atividades como entrada e saída de documentos, operacionalização dos Sistemas Integrados de Gestão - SIG nos assuntos de interesse do setor, bem como a organização da agenda de compromissos da Pró-reitora em exercício, TAE Carlece Carvalho Duarte. Já em 2019, recebe o convite do professor Carlos Augusto Matos de Carvalho, então Pró-reitor da PROPLAN, para integrar a equipe da Diretoria de Avaliação e Informação - DAI.

O fato da DAI estar vinculada administrativamente à PROPLAN, contribuiu positivamente para que a autora aceitasse o convite de migrar. Ali, começa atuando principalmente na elaboração e revisão de documentos, ao passo em que também se apropria da utilização da Fala.BR².

Resgatando o percurso acadêmico da pesquisadora, destaca-se que o curso de Pedagogia fez com que a mesma retornasse aos bancos da sala de aula, possibilitando muitas histórias, diálogos, trocas de conhecimentos, socialização, novas amizades, novos amores e certamente responsabilidade e dedicação aos estudos.

Em 2019 ocorre no Centro Amazônico de Fronteiras - CAF, a colação de grau desta autora no curso de Pedagogia. E em 2023, a mesma decide realizar a inscrição para concorrer à uma das vagas destinadas à ampla concorrência do PPGE, tendo logrado êxito em todas as etapas, tornando-se naquele mesmo ano, acadêmica do Mestrado em Educação da UFRR.

Apesar de neste momento estar licenciada para qualificação, a Diretoria de Planejamento - DPLAN é a unidade em que esta autora se encontra lotada atualmente, uma vez que em 2022, a DPLAN incorporou as atribuições da DAI e automaticamente os servidores que nela estavam lotados.

Decerto, portanto, que toda essa trajetória foi essencial tanto no sentido de redefinição do

² Fala.BR: plataforma integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal, utilizada pelo cidadão para envio de pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e entidades. (Disponível em: <https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr>) Acesso em: 01.10.25

tema quanto do problema desta pesquisa em educação.

4. Justificativa

Antes de adentrar no mérito dos assuntos inerentes a este e demais capítulos, e conscientes que a etapa de contextualização é um pressuposto fundamental para o entendimento dos fatos, pede-se que os conceitos abaixo sejam assim considerados:

-Assédio moral:

Prática de conduta abusiva, expressa ou dissimulada, realizada por meio de condutas isoladas ou de forma reiterada, que se materializa por meio de gestos, expressões verbais (orais e/ou escritas), comportamentos ou atitudes que atentem contra a integridade, identidade, personalidade e dignidade humana, exponham pessoas, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes, constrangedoras, torturantes ou vexatórias, degradando o ambiente e/ou as relações de trabalho ou de aprendizagem e, muitas vezes, impactando a estabilidade emocional e física das vítimas. (UFRR, art. 2º da Resolução CUní nº 091/2023).

-Assédio sexual:

Constrangimento de alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição hierárquica ou ascendência no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro ou fora da instituição, por meio de conduta com conotação sexual não desejada pela vítima. (UFRR, art. 7º da Resolução CUní nº 091/2023).

-Capacitismo: rede de crenças, processos e práticas em que corpos com características diferenciadas daqueles considerados normais são marginalizados, pois a deficiência, é apresentada como um estado diminuído do ser humano. (CAMPBELL, 2008, *apud* LAGE; LUNARDELLI; KAWAKAMI, 2023, p.3).

-Discriminação: comportamento de exclusão dirigido a um membro de um exogrupo³, que pode ser exercido através de segregação observada em instituições sociais. (SANTOS, 2007, p.79).

-Preconceito: quando relacionado às diferenças, a partir da cor da pele e do fenótipo, se torna um modelo discriminatório recalcado, escondido atrás de um sistema de valores explícitos, que inibe o outro na sua avaliação. (SANTOS, 2007, p.77).

³ Exogrupo: é um grupo social com o qual uma pessoa não se identifica, com base em fatores semelhantes, como por exemplo: religião, filiação política, gênero e etnia. Disponível em: <https://effectiviology.com.translate.googleusercontent.com/translate?sl=en&tl=pt&hl=pt&pto=tc> Acesso em: 10.12.25

-Racismo: prática, que utiliza critérios de raça para segregar, humilhar e discriminar. (SANTOS, 2007, p.76).

Pois bem, conforme esclarecido no tópico “introdução”, este trabalho precisou ser reorganizado para atender às recomendações da banca de qualificação, principalmente em relação à perspectiva da “inclusão”, que dar ênfase à linha de pesquisa 2 - Educação e Processos Inclusivos do PPGE/UFRR, o que demandou ajustes na sua estrutura.

Sob esse aspecto, o regimento específico do próprio PPGE contempla na referida linha 2, a possibilidade de investigar a educação como práticas e saberes pedagógicos, sócio-linguísticos, culturais, históricos e sociais inscritos em diferentes processos inclusivos. (Resolução nº 010/2019-CUni/UFRR).

É seguro afirmar também que, o projeto pode ser contextualizado à citada linha de pesquisa, pois entrelaça questões voltadas para a identidade, a interculturalidade em suas múltiplas e complexas situações e relações que impactam nos processos de ensino e aprendizagem, na constituição dos sujeitos, na caracterização de comunidades e na formação da sociedade amazônica e transfronteiriça, cujo cenário engloba-se a UFRR, enquanto campo desta pesquisa acadêmica em educação.

Não obstante, interligar os elementos da dupla formação inicial desta proponente, sua experiência e vivência profissional como Secretária Executiva (TAE/UFRR) e os conhecimentos adquiridos na Licenciatura em Pedagogia, contribuiu na redefinição do tema e facilitou o rearranjo estrutural do trabalho.

Dessa maneira, Ghedin; Franco (2011) vão realçar a necessidade do caráter dialético da educação, no sentido de considerar como prioritária a incorporação da subjetividade na construção da realidade da educação, na perspectiva da interpretação coletiva. (GHEDIN; FRANCO, 2011, p.41). Isso porque, de acordo com os citados autores, é fundamental que o método dessa ciência permita a captação dos significados que os sujeitos vão construindo ao longo de seus processos.

Logo, estudar sobre o tema Acesso e inclusão na UFRR: as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas entre 2008 a 2024, justifica-se, antes de tudo, pela possibilidade de contribuir com a produção de conhecimento na área da educação, em face desse estar voltado à categoria de profissionais TAE, cidadãos e cidadãs atuantes em um espaço educacional fundamentado pelo tripé ensino, pesquisa e extensão.

Foi então que, diante da existência de diferentes modalidades associadas às ações afirmativas, escolheram-se àquelas direcionadas especificamente à Pessoa com Deficiência -

PcD e pessoas negras, pelo fato de ambas apresentarem forte conexão tanto com a lógica quanto com os objetivos da pesquisa.

Prova disso, coaduna-se à irrepreensível lição extraída de Feres-Júnior *et al.* (2018), ao ensinar que a ação afirmativa atua em favor de coletividades e indivíduos discriminados, podendo ser justificada tanto como instrumento para prevenir a discriminação presente, quanto como reparação dos efeitos de discriminação passada. (FERES-JÚNIOR *et al.*, 2018, p.14).

Até porque, tem-se que a Carta Magna de 05 de outubro de 1988 constitui como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, incisos I, III e IV, art. 3º da CFB/1988), respectivamente.

No tocante à reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta para o público PcD, o argumento de Gugel (2007) mostra-se imprescindível, haja vista que, consubstanciada pelas ações afirmativas, essa modalidade de reserva:

É um comando constitucional de discriminação positiva, como meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, eis que participará do concurso público, observadas as necessárias adaptações no modo em que o prestará em face da deficiência declarada, em igualdade de condições com os demais candidatos [...]. (GUGEL, 2007, p.38).

Neste sentido, a presente discussão assinala o ineditismo do trabalho, uma vez que, durante as pesquisas realizadas para fins de delimitação do referencial teórico, percebeu-se que o tema em epígrafe necessitava de maior número de referências, caracterizando-se assim, como uma temática relativamente rara. A esse respeito, Paislandim (2017) vai expor que:

Raras são as pesquisas já realizadas sobre o trabalho dos servidores administrativos no campo da educação. De fato, há diversos estudos sobre o assunto, mas nos ramos do direito e da administração. Referem-se a seus direitos, deveres, qualidade de vida no trabalho e na carreira. Os poucos escritos sobre esses profissionais na área da educação destacam a importância de sua atuação nos “bastidores” da instituição. (PAISLANDIM, 2017, p.32).

Um levantamento feito no mês de julho de 2024 junto à Coordenação de Cadastro e Lotação - CCL da UFRR, apontou que o quadro de servidores efetivos era composto por três segmentos, sendo: 574 professores do Magistério Superior - MGS, 95 professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBBT e 347 -TAE.

Ademais, à luz do PDI/UFRR (2021-2025) a seleção e a contratação de novos servidores para os cargos que compõem a carreira de TAE, na referida instituição, ocorrem por meio da

abertura de concurso público de provas objetivas, considerando as especificidades de cada cargo.

Face à condição de estatutários, esses servidores são disciplinados pela Lei nº 8.112/1990, que Dispõe sobre o Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Nele, encontra-se previsto no §2º, art. 5º, que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, §2º, art. 5º da Lei nº 8.112/1990).

O Decreto nº 3.298/1999 serviu como Regulador da Lei nº 7.853/1989, que versa sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo art. 2º aduz que:

Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, art. 2º do Decreto nº 3.298/1999).

Por conseguinte, no ano de 2002, instituiu-se por meio do Decreto nº 4.228, o Programa Nacional de Ações Afirmativas no âmbito da administração pública federal.

Em que se pese, tanto as medidas administrativas quanto de gestão estratégica governamentais ambicionadas para um programa com essa proporção, enxergou-se, particularmente que, sua iniciativa possa ter surtido apenas como uma sinalização imediata em prol das garantias das Pessoas com Deficiência - PcD, posto que, oportunamente, foram necessários novos regramentos como medidas complementares à consolidação dos direitos dessas pessoas.

Por outro lado, é essencial também reconhecer como possibilidade, o fato de que uma vez exarada, nem sempre determinada normativa receberá os louros de panaceia. Com efeito, é primordial que se tenha uma legislação como ponto de partida, haja vista que a realidade humana distancia-se cada vez mais dos padrões estáticos.

Sobre isso, Lima (1989), fundamenta muito bem tal compreensão, ao defender que o direito decorre da criação humana e por isso direciona-se de acordo com os interesses impostos pela sociedade. Segundo o referido autor:

É no meio social, que o direito surge e desenvolve-se para consecução dos objetivos buscados pela sociedade, como, por exemplo, a manutenção da paz, a ordem, a

segurança e o bem-estar comum; de modo, a tornar possível a convivência e o progresso social. (LIMA, 1989, p.23).

Em 2013, a Presidência da República do Brasil se utilizou das seguintes justificativas com objetivo de instruir o Projeto de Lei - PL nº 6.738/13, enquanto principal idealizador da Lei nº 12.990/2014, que Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União:

-criar a reserva de vagas como um caminho para resolver o problema da sub-representação dos negros na administração pública;

-a necessidade de se implementar medidas que visassem à promoção da igualdade no setor público; e

-cumprir o ordenamento pátrio vigente, bem como a igualdade racial com políticas afirmativas.

Logo em seguida, expediu-se a Lei nº 13.146/2015 de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Em ato mais recente, editou-se o Decreto nº 11.785/2023, que Instituiu no âmbito da administração pública federal direta, o Programa Federal de Ações Afirmativas - PFAA.

Pode-se dizer que, em vista da respectiva promulgação, o Brasil acabou concedendo às ações afirmativas o merecido caráter institucional, pois permitiu que fossem condensados em um único dispositivo, tanto os instrumentos de promoção dos direitos quanto de equiparação de oportunidades destinadas às populações negra, quilombola e indígena, às pessoas com deficiência e às mulheres, consideradas as suas especificidades e diversidades.

Consequentemente é justo lembrar a fala de Lima (1989), a respeito da necessidade de dinamismo do direito e a exigência que lhe é imposta, no sentido que esse esteja atento aos anseios e interesses da sociedade para os quais foi criado. Assim, por meio do PFAA, o poder público se municia com programas e medidas adotados para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados.

Destarte, são critérios observados pela UFRR em certames que preveem a abertura de vagas para PcD:

-o §2º, art. 5º, da Lei nº 8.112/1990, que Dispõe sobre o Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

-o Decreto nº 3.298/1999, que Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências e suas alterações;

-a Lei nº 13.146/2015, que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);

-o Decreto 9.508/2018, que Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, e suas alterações, sobretudo nos termos do art. 3º, inciso III, e art. 4º, § 4º, desse.

Já em concursos para TAE com vagas destinadas às pessoas negras, a UFRR seguia as regras da Lei nº 12.990/2014, que Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Isso posto, identifica-se o caráter relevante presente neste estudo, tendo em vista a abrangência de seus respectivos contextos:

1) político: cuja intenção firma-se em desenvolver um bom trabalho, servindo de instrumento para subsidiar outras pesquisas, fonte de apoio, consulta ou até mesmo ponto de partida para a elaboração de pareceres/dossiês, contemplados nas questões que objetivam o referido estudo, por carregar consigo parte da história dos servidores TAE da instituição.

2) social: em que se pese, a palavra “premente” conceitua bem o tema. Apesar de não haver uma agência oficial custeando diretamente o estudo, como por exemplo: a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES ou o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, tem-se o governo federal como seu principal financiador, visto que a pesquisadora encontra-se licenciada de suas atividades laborais, atribuindo a si própria, a responsabilidade de retribuir socialmente com essa tarefa.

3) acadêmico: a satisfação de pesquisar sobre algo aprazível. Reconhecendo-se nas palavras de Freire (2015), como “um ser inacabado e passível de mudanças”, aproveitando o momento para trocar experiências, exercitar escritas e realizar publicações, ferramentas essenciais para a ascensão na carreira desta proponente.

Frente ao arcabouço de informações e incrementos jurídicos que circundam a temática deste trabalho, almejou-se o oferecimento de resultados que possibilitassem responder ao problema de pesquisa, bem como aos objetivos específicos nela elencados.

5. Problema da pesquisa

Quais são as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas na UFRR, entre 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição?

Pretendeu-se investigar como o TAE se percebe enquanto servidor efetivo, tendo ingressado na UFRR via ações afirmativas, face à reserva legal de vagas destinadas tanto à PcD quanto ao negro, bem como se a instituição tem gerado as condições para que esse servidor desenvolva o seu trabalho, analisando se, e como, a UFRR planeja suas ações de modo que essa categoria seja atendida, levando em conta as respectivas demandas e necessidades.

6. Objetivos

6.1 Geral

Investigar quais são as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas na UFRR, entre 2008 e 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição.

6.2 Específicos

- ❖ Mapear o marco legal e normativo que regulamentou, entre 2008 e 2024, os concursos públicos para TAE efetivos na UFRR por meio de ações afirmativas, identificando os editais, as leis e as resoluções aplicáveis.
- ❖ Caracterizar o perfil dos TAE concursados por ações afirmativas na UFRR no período estudado, considerando cargos e distribuição por modalidade de cota.
- ❖ Analisar como as condições de acesso, os desafios e facilitadores influenciam a inclusão dos servidores no cotidiano institucional, identificando o impacto das ações afirmativas em suas trajetórias profissionais.

7. Referencial Teórico

7.1 O Cenário da educação pública federal no Brasil (2019-2022)

O espaço que circunda o presente trabalho é justamente o educacional, motivo pelo qual se faz necessário a problematização de alguns comentários a respeito. A leitura feita por Vieito; Munhoz; Andréa (2018), permite que se tenha a dimensão da relevância atribuída ao cenário educacional mencionado:

As universidades, em especial, as universidades públicas são os principais centros de formação das elites brasileiras. Não constituem apenas espaços para a formação de profissionais destinados ao mercado de trabalho, mas representam também um núcleo privilegiado para o recrutamento de futuros ocupantes dos altos cargos públicos e privados do País. (VIEITO; MUNHOZ; ANDRÉA, 2018, p.38).

Considerando que no período em tela, o Brasil estava sob o comando do Presidente Jair Messias Bolsonaro, todas as decisões passariam a ser tomadas, obviamente, com o intuito de concretizar suas perspectivas administrativas em relação ao país, posto que, recapitulando as palavras de Freire (2001), a educação é um ato político e que serve à uma agenda política. Resta implícito aqui, o nível de decisão que o cidadão possui no que se refere ao processo de construção do seu país.

Conquanto, em consonância com o Plano de Governo (2018-2022) do citado Presidente:

As universidades precisariam gerar avanços técnicos para o Brasil, buscando formas de elevar a produtividade, a riqueza e o bem-estar da população. Devem desenvolver novos produtos, através de parcerias e pesquisas com a iniciativa privada. Grifei. Fomentar o empreendedorismo para que o jovem saia da faculdade pensando em abrir uma empresa [...]. (Plano de Governo de Jair Bolsonaro, 2018- 2022, p.46).

Em matéria publicada na página do Jornal Politize, Lima (2020) expôs que o governo de Jair Bolsonaro era, até aquele momento, um dos governos recentes que mais implementou políticas neoliberais⁴. Uma das medidas imediatas adotadas no primeiro ano daquele governo, foi a tentativa de implementação do Projeto Future-se, encabeçado pelo MEC sob o argumento de aumentar a autonomia administrativa, financeira e de gestão das universidades e institutos federais em todo o país.

Em que se pese, a adesão ao Future-se foi voluntária, tendo a UFRR decidido pela rejeição de tal proposta no dia 12 de agosto de 2019, por meio de seu Conselho Universitário. A referida instituição justificou, entre outras coisas, a ausência da clareza de políticas comprometidas com as premissas que constituem a universidade pública, apresentando, inclusive, falta de alinhamento com o Plano Nacional de Educação - PNE 2014-2024.

No governo Bolsonaro, a prioridade inicial encontrava-se voltada à educação básica e ao ensino médio/técnico, posto que, o ensino superior do país, dificilmente integrava a agenda governamental, como mostra o trecho abaixo:

Além de mudar o método de gestão, na Educação também precisamos revisar e modernizar o conteúdo. Isso inclui a alfabetização, expurgando a ideologia de Paulo

⁴Neoliberalismo: Teoria que defende a livre iniciativa, a livre concorrência, a diminuição do papel do Estado na economia e a redução de barreiras ao comércio internacional. (Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/neoliberalismo/>) Acesso em: 20.11.25

Freire, mudando a Base Nacional Comum Curricular - BNCC, impedindo a aprovação automática e a própria questão de disciplina dentro das escolas. (Plano de Governo de Jair Bolsonaro, 2018-2022, p.46).

Destarte que, a educação no Brasil foi substancialmente afetada na gestão federal correspondente ao período de 2019-2022. Várias foram as decisões tomadas na calada da noite, acarretando uma sequência de cortes e congelamentos de recursos e pegando, desprevenidamente, instituições educacionais de todo país, de modo mais incisivo as universidades e institutos federais.

Além das tentativas de imposições de normas instituídas com objetivo de degradação do sistema educacional brasileiro, tanto o serviço público quanto aqueles que o servem, foram taxados, nesse ínterim, como os principais surrupiadores do ordenado financeiro do país.

Tal comprovação partiu do então Ministro da Economia, senhor Paulo Roberto Nunes Guedes, durante a catastrófica reunião de 22 de abril de 2020 (em meio à pandemia de Covid-19), ao dizer: "Nós já botamos a granada no bolso do inimigo". Importa esclarecer que "o inimigo" se tratava, naquele instante, dos 11 milhões de servidores públicos das esferas federais, estaduais e municipais do Brasil.

Ainda de acordo com Lima (2020), em uma outra ocasião, Guedes evidenciou bem a ampla defesa em favor do Estado mínimo, ao considerar que a centralização de recursos e poder acaba corrompendo a política e estagnando a economia. É um estado que interfere em tudo e intervém em tudo, mas é mínimo na entrega e máximo no consumo de recurso. (LIMA, 2020).

Considera-se como Estado mínimo o não oferecimento do serviço público, como por exemplo, as privatizações que perduraram em tantos outros governos do Brasil. Expor o Brasil à uma nova perspectiva econômica, reflete também na perspectiva política, sobretudo no serviço público, ao sinalizar a diminuição drástica das contratações efetivas para esse tipo de serviço, visando no futuro promover o sucateamento, a desmobilização, a precarização e finalmente a privatização do serviço público.

Como dito anteriormente, não é de hoje que essa ideia do Estado mínimo repercute no cenário nacional. Esse movimento, fortemente inclinado à privatização das universidades, gerou a mobilização de servidores em todo país, sob a justificativa da educação não ser mercadoria. Sobre isso, Castro (2014) repreende corretamente ao dizer que:

É importante não tratarmos o conhecimento como simples mercadoria, mas termos clareza de que a universidade ideal para uma nova sociedade só será possível com a combinação do ensino, pesquisa e extensão, com garantia da valorização do trabalho e do conjunto de trabalhadores técnico-administrativos em educação, além dos docentes. Neste contexto de instabilidades, o Estado, os governos e a sociedade devem

reconhecer a grandeza do significado dos trabalhadores das universidades públicas e sua importância para o cumprimento da sua função social. (CASTRO, 2014, p.6).

A verdade é que, dependendo do governo, haverá sempre uma espécie de ânsia desenfreada pela privatização do ensino público, pelo desmonte das universidades, a ponto de querer, a todo custo, torná-las insustentáveis em termos de investimentos e contratações de pessoal efetivo.

De modo que, no que diz respeito ao governo em questão, ventilou-se também a informação, que ao entrarem em regime de aposentadoria, os servidores federais do país perderiam os ganhos relativos ao Incentivo à Qualificação - IQ, no caso do TAE e à Retribuição por Titulação - RT, no caso dos professores.

Tamanho descalabro não foi aprovado. Do contrário, teria ensejado a retirada de direitos fundamentais já garantidos, arduamente, pelo servidor/trabalhador ao longo de sua trajetória, sem falar no achatamento salarial e na perpetuação, forçosa, desse trabalhador em sua seara laboral, transparecendo, mais uma vez, a falta de compromisso do Estado para com os cidadãos e cidadãs pertencentes às aludidas classes.

7.2 A UFRR enquanto campo da pesquisa

Com o advento da Constituição Federal - CF de 1988, o ex-territorial federal de Roraima foi convertido em Estado, sendo a Universidade Federal de Roraima a primeira instituição de ensino superior a existir nesse lugar. Criada por meio do Decreto nº 98.127, sancionado pelo senhor José Sarney de Araújo Costa, Presidente da República, em 08 de setembro de 1989, a UFRR teve como Reitor o professor José Hamilton Gondim Silva na fase inaugural de sua implantação.

Em consonância com o art. 207 da CF/88, “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão”, cujas prerrogativas estão acostadas, também, em seu respectivo Estatuto. (Resolução nº 026/2003-CUni/UFRR).

Etimologicamente, a palavra universidade provém do latim *universitas* e retrata o sentido de universalidade ou totalidade. De maneira particular, ver-se a UFRR como uma instituição responsável pelo acolhimento de diferentes mundos, pessoas, grupos sociais e que se revela a todo momento, importante celeiro de novas culturas e identidades.

A esse respeito, Hall (1997 *apud* WOODWARD, 2000) argumenta que:

Embora possamos nos ver, seguindo o senso comum, como sendo a mesma pessoa em todos os nossos diferentes encontros e interações, não é difícil perceber que somos diferentemente posicionados, em diferentes momentos e em diferentes lugares, de acordo com os diferentes papéis sociais que estamos exercendo”. (HALL, 1997 *apud* WOODWARD, 2000, p.30).

Isso porque, na concepção do citado autor, toda prática social é simbolicamente marcada, posto que as identidades são diversas e cambiantes, tanto nos contextos sociais nos quais elas são vividas quanto nos sistemas simbólicos, por meio dos quais damos sentido às nossas próprias posições.

Compreende-se, então, que a própria UFRR enquanto campo de estudo desta pesquisa, deve se empenhar para ser o exemplo fiel dessa universalidade e totalidade, por serem essas, características coadunáveis à natureza dos serviços públicos prestados por ela à sociedade.

Decerto que o processo de criação da referida instituição ocorreu em meio a decisões políticas, uma vez que suas atividades acadêmicas e administrativas foram iniciadas em março de 1990, em terreno cedido pelo Governo do Estado de Roraima. Na área em questão constitui-se atualmente o Campus Paricarana, que à época abrigava unicamente as construções que hoje em dia são conhecidas popularmente como: bloco I, bloco II e bloco III.

Por estar situada em uma unidade da federação privilegiada pela tríplice fronteira, República Federativa do Brasil – República Bolivariana da Venezuela – República Cooperativa da Guiana, a UFRR representa verdadeiramente um marco histórico na educação do Estado de Roraima, uma vez que, antes de sua existência, a população local precisava recorrer a outros centros do país para cursar o ensino superior.

A fuga das pessoas para outros estados, em busca da realização de seus sonhos acadêmicos é algo que, efetivamente, ficou para trás, ou pelo menos, algo que pode ser visto como opcional e não mais obrigatório como antes. De lá para cá, a UFRR vem reafirmando a importância de sua criação tanto para o Estado de Roraima quanto para a sociedade de modo geral.

Na tabela nº 1, de acordo com dados fornecidos em seu Relatório Integrado de Gestão, ano 2024, a UFRR possui no campo do ensino, 50 cursos de graduação distribuídos conforme Classificação Internacional Normalizada da Educação - CINE, adaptada para cursos de graduação.

Tabela nº 1 - Cursos de graduação na UFRR

| Área geral (CINE) | Quantidade de cursos existentes |
|--|---------------------------------|
| Saúde e Bem-estar | 03 |
| Negócios, Administração e Direito | 04 |
| Engenharia, Produção e Construção | 03 |
| Educação | 23 |
| Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) | 01 |
| Ciências Sociais, Comunicação e Informação | 08 |
| Ciências Naturais, Matemática e Estatística | 03 |
| Artes e Humanidades | 01 |
| Agricultura, Silvicultura, Pesca e Veterinária | 04 |
| Total | 50 |

Fonte: Adaptado do Relatório Integrado de Gestão 2024/UFRR.

Destaca-se que a média de ingresso nos cursos de graduação, via vestibular, gira em torno de 717 vagas ao ano. Somente no ano de 2024, a UFRR devolveu à sociedade aproximadamente 609 profissionais, qualificados nas mais diversas áreas do conhecimento, de acordo com os registros da Procuradoria Educacional Institucional - PEI/UFRR.

No que diz respeito à Pós-graduação, a UFRR conta com 26 cursos (*stricto sensu*) distribuídos conforme tabela nº 2.

Tabela nº 2 - Cursos de Pós-graduação (*stricto sensu*) na UFRR

| Curso | Modalidade |
|---|---|
| Administração Pública em Rede Nacional | Mestrado Profissional em Rede |
| Agronomia | Mestrado e Doutorado |
| Antropologia Social | Mestrado |
| Biodiversidade e Biotecnologia | Doutorado em Rede |
| Ciências da Saúde | Mestrado e Doutorado Profissional |
| Comunicação | Mestrado |
| Educação | Mestrado |
| Educação Inclusiva | Mestrado Profissional em Rede |
| Educação na Amazônia | Doutorado |
| Ensino de Ciências e Matemática | Doutorado Profissional em Rede |
| Ensino de Física | Mestrado Profissional em Rede |
| Ensino de História | Mestrado e Doutorado Profissional em Rede |
| Geografia | Mestrado |
| Gestão e Regulação de Recursos Hídricos | Mestrado Profissional em Rede |

| | |
|---|-------------------------------|
| Letras | Mestrado e Doutorado |
| Matemática | Mestrado Profissional em Rede |
| Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação | Mestrado Profissional em Rede |
| Recursos Naturais | Mestrado e Doutorado |
| Saúde da Família | Mestrado Profissional em Rede |
| Saúde e Biodiversidade | Mestrado |
| Sociedade e Fronteiras | Mestrado |
| Total | 26 |

Fonte: Elaborado pela autora com base em informações oficiais do site da PRPPG/UFRR (2025).

Além dos três *campi*: Paricarana, Cauamé e Murupu, a UFRR também se faz presente em 13 dos 15 municípios do Estado de Roraima, por meio da educação à distância, tendo inaugurado em março de 2025 seu mais novo campus avançado, localizado no município de São João da Baliza, cerca de 290 km de distância da capital Boa Vista. Nele funciona até o momento, os cursos de licenciatura em Pedagogia e bacharelado em Enfermagem.

Igualmente importante, cabe ressaltar que a Universidade Federal de Roraima tem atuado fortemente na área da extensão universitária, como demonstra o gráfico nº 1.

Gráfico nº 1- Ações de extensão por categoria/UFRR



Fonte: Adaptado do Relatório Integrado de Gestão 2024/UFRR.

O gráfico nº 1 possibilita a comparação das ações de extensão desenvolvidas na UFRR nos anos de 2022, 2023 e 2024, as quais encontram-se divididas por categoria (cursos, eventos, programas, projetos e prestação de serviços), conforme legenda. De acordo com as informações do referido desenho, a UFRR efetuou ao todo, 222, 374 e 257 ações de extensão nos exercícios de 2022, 2023 e 2024, respectivamente.

Consoante dados obtidos perante à Coordenação de Cadastro e Lotação - CCL, no mês de

julho de 2024, o quadro de servidores da instituição era composto por 574 professores do Magistério Superior, 95 professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 347 Técnicos-administrativos em Educação.

Nesse mesmo período, em conformidade com a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP, encontravam-se lotados em setores administrativos da instituição aproximadamente 20 servidores do ex-território, os quais foram reintegrados ao quadro da União via Proposta de Emenda Constitucional - PEC.

Adicionalmente, a Coordenação de Terceirização - CT, comunicou a existência de 68 colaboradores terceirizados, contratados para o cargo de Recepcionista. Cabe ressaltar que, tanto os servidores da PEC quanto os colaboradores terceirizados desenvolvem atividades administrativas na UFRR, as quais considerando as devidas exceções, podem ser comparadas com as de TAE.

7.3 Mas afinal, quem é o Técnico-administrativo em educação -TAE?

Considera-se TAE o sujeito que, mediante admissão em concurso público ou nomeação comissionada, passa a integrar, na condição de servidor Técnico-administrativo em educação, a comunidade acadêmica, a qual é composta por três categorias: discentes, docentes e técnico-administrativos, sendo as duas últimas regidas pela Lei 8.112/1990.

De acordo com o art. 2º da citada lei, a palavra servidor significa, pessoa legalmente investida em cargo público. Por outro lado, as normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas estão fundamentadas pelo art. 2º da Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990. A saber:

I- exercer com zelo e dedicação as atribuições legais e regulamentares inerentes ao cargo ou função;

II- ser leal às instituições a que servir;

III- observar as normas legais e regulamentares;

IV- cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V- atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas pelo sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para a defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

- VI- zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público;
- VII- guardar sigilo sobre assuntos da repartição, desde que envolvam questões relativas à segurança pública e da sociedade;
- VIII- manter conduta compatível com a moralidade pública;
- IX- ser assíduo e pontual ao serviço;
- X- tratar com urbanidade os demais servidores públicos e o público em geral e
- XI- representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Na concepção de Cury (2000), os docentes e técnico-administrativos das universidades federais são um conjunto de servidores públicos devidamente organizados por regimento, que tem por objetivo executar leis e objetivar as políticas governamentais. (CURY, 2000, p.105).

Com relação à importância implícita no trabalho coletivo realizado por esses profissionais, Paislandim (2017) vai nos ensinar que:

Uma escola não se faz apenas com alunos e professores. No entanto, a participação dos servidores técnicos administrativos das instituições de educação não só é pouco abordada, mas, muitas vezes, esquecida, apesar da relevância de suas atividades para o sucesso institucional, de suas participações nas decisões democráticas e das constantes disputas por valorização do trabalho e da carreira. (PAISLANDIM, 2017, p.32).

O entendimento de Magalhães (2016), nos direciona para um novo olhar sobre o sujeito TAE, considerando-o como o profissional, em qualquer nível de escolaridade e/ou desenvolvendo qualquer atribuição não docente, e que empresta esforço educativo na sua atuação dentro do contexto escolar. (MAGALHÃES, 2016, p.17).

De acordo com o art. 8º da Lei nº 11.091/2005, que aprovou o Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos-administrativos em educação - PCCTAE, são consideradas atribuições gerais dos servidores que integram a mencionada categoria:

I- planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II- planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; e

III- executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

As atribuições descritas acima sacramentam, ao nosso ver, o profissional TAE como uma

camada essencial para que o trabalho desenvolvido na universidade, consiga atingir o nível satisfatório de excelência.

Isso porque, devido ao fato de atuar em um ambiente educativo, cujo objetivo central estar claramente inclinado aos sujeitos professor - aluno, até mesmo em razão da natureza do serviço que é prestado, ou seja, ensino e aprendizagem, o TAE, como bem lembrado por Reis (2020), tende a aparecer como mero executor de atividades-meio para que àqueles fins venham ser realizados, mas não diretamente ligados a eles, portanto divorciados dos fins mesmos de suas instituições. (REIS, 2020, p.18).

Nesse quesito, por analogia, a diferença entre atividade meio e atividade fim encaixa-se perfeitamente no argumento elaborado por Paro (2007), haja vista que, para o autor:

Certamente que essa distinção entre atividades-meio (que precedem e dão sustentáculo às atividades-fim) e atividades-fim (que se dão na relação direta entre educador e educando), é legítima e necessária para perceber suas especificidades e tratá-las como tais. (PARO, 2007, p.5).

Em seus escritos, Fonseca (1996) aponta que, por meio da mobilização e organização de suas representações sindicais, os técnico-administrativos em educação se configuram como os novos atores na cena universitária. Além disso, na percepção de Paula; Almeida (2020), a qualidade da formação discente associa-se à composição do corpo docente em exercício nas atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, e à qualidade dos serviços prestados pelos técnicos-administrativos. (PAULA; ALMEIDA, 2020, p.1065).

Portanto, o TAE por exercer (administrativamente) a função meio dentro da instituição, corrobora automaticamente com a função fim (ensino), somando forças para que a missão institucional da UFRR, compreendida como “produzir, integrar e socializar conhecimentos para formar cidadãos comprometidos com o desenvolvimento cultural, social, econômico e ambiental, seja cumprida”. (PDI/UFRR 2021-2025).

Dessa maneira, a análise apresentada por Vieira (2004), exprime três motivos principais acerca da importância de ressaltar e entender o papel das chamadas atividades-meio na universidade:

O primeiro, porque, isoladas, tendem a se profissionalizar nos moldes empresariais tecnicistas, devido à sua natureza “técnica” e “administrativa”. Em segundo lugar, porque estimular a produção de conhecimento técnico-administrativo significa incentivar uma formação crítica continuada, tanto para esses funcionários, como para docentes, estudantes e outros agentes envolvidos na sua dinâmica. Como consequência, em terceiro e último lugar, tal desenvolvimento se apresenta como uma forma de resistência às disfunções da racionalidade burocrática das instituições modernas, sobretudo da Universidade. (VIEIRA, 2004, p. 12).

Em suma, enxerga-se o TAE como um servidor comprometido com a realização de suas tarefas, desde que essas guardem respeitosamente as atribuições inerentes ao seu cargo, pareada à sua autonomia enquanto profissional, notoriamente, multifacetado⁵.

7.4 Delimitação do tempo e do espaço da pesquisa: por que entre 2008 a 2024?

Apontou-em outro momento desta escrita, que seria feito um apanhado dos acontecimentos vivenciados no Brasil, quando da expedição dos principais instrumentos normativos à época, enveredando-se pelo contexto político que circundou a fundamentação deste trabalho. No caso em questão, tem-se a pergunta-problema delimitada, evidentemente, pelo período entre 2008 a 2024.

Compreende-se que, estabelecer um período norteador para realização da pesquisa propicia ao estudo: maior precisão, verificação de sua exequibilidade e aprofundamento de ideias e interpretações. O mapeamento do estado da arte, o percurso metodológico, os objetivos, o problema e a justificativa podem ser considerados também, componentes que estão associados à definição do marco regulatório de determinado trabalho.

Já foi amplamente demonstrado também que, soa inútil manter uma conduta focada em nos afastar das possibilidades de recapitulações histórico-políticas, no tocante aos fatos que rondam esta pesquisa. Até mesmo porque, ao nascer em 1989, a UFRR encontrava-se cingida em meio a tudo isso.

Portanto, elegeu-se o ano de 2008 como marco inicial do presente trabalho, por ter sido esse o período em que a UFRR passou a sentir os efeitos de sua respectiva adesão ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. E o exercício de 2024 como prazo final, por ter sido o último ano da vigência da Lei nº 12.990/2014.

Assinado em 24 de abril de 2007, pelo então Presidente Luíz Inácio Lula da Silva, o Decreto nº 6.096 instituiu o REUNI, cujo objetivo era criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais. (BRASIL, art.1º, Decreto nº 6.096/2007).

Sobre esse aspecto temporal, Barros (2011) comunica que, pensar os limites de um recorte em termos de viabilidade para a pesquisa e de adequação ao problema é sempre a postura mais equilibrada. (BARROS, 2011, p.44).

⁵Multifacetado: que contém várias facetas, múltiplas aparências, características ou atributos. (Disponível em: <https://www.dicio.com.br/multifacetado/>) Acesso em: 01.12.25

Desta feita, o período do estudo, quando contornado, não contribui somente para com o entendimento da temática, e sim em relação à uma abordagem mais exata da realidade, empenhado em obter com propriedade, as informações que respondam aos objetivos da pesquisa pretendida.

Ainda segundo Barros (2011):

Os exemplos relativos às decisões sobre o recorte de tempo poderiam se estender ao infinito, uma vez que um mesmo tema pode se abrir a inúmeras problematizações possíveis, sendo que cada uma destas problematizações irá conduzir a um recorte ou outro que lhe seja mais adequado. (BARROS, 2011, p.44).

Diante desse compêndio que favorece a delimitação do tempo para a realização do trabalho, cabe ao pesquisador a partir de sua visão holística, generalista do assunto, buscar entendê-lo de maneira mais específica, ou seja, afunilando os elementos de compreensão que se conectam aos objetivos a serem alcançados por meio da pesquisa.

Antes de ser redistribuída para outro órgão, Souto (2017) exercia o cargo de Bibliotecária-documentalista na UFRR. Em sua dissertação de mestrado, com o tema “Políticas de expansão para o ensino superior: a implementação do REUNI na Universidade Federal de Roraima”, ela expôs que:

Seguindo a propensão nacional, a UFRR implantou em 2008 o REUNI na instituição, o que implicou o estabelecimento de um Acordo de Metas, explicitadas em um contrato de gestão⁶. Sua proposta foi construída mediante a adesão das unidades acadêmicas. (SOUTO, 2017, p. 15).

O recorte temporal da pesquisa ora realizada percorre os cinco anos, ou seja, 2012, ano em que finda, oficialmente, a duração do REUNI no âmbito federal. No entanto, o estudo se estende até o exercício de 2024, por acreditar que, apesar de encerrado, os efeitos do REUNI na UFRR podem ter perdurado para além de sua durabilidade, sobretudo em relação ao cerne desta pesquisa.

A bem da verdade sabe-se que, na maioria das vezes os governos oferecem as condições mínimas para que as estruturas públicas iniciem seu percurso de funcionamento, independente dessas serem ou não de foro administrativo. De modo que a UFRR não fugiu à essa regra, haja vista que, na época de sua implantação, contou no seu quadro de pessoal tanto com servidores cedidos quanto redistribuídos de outros órgãos, a título de reforço para fazer girar a engrenagem

⁶Contrato de gestão: com objetivo de alcançar melhores resultados na Administração Pública, criaram-se novos instrumentos no âmbito do Direito Público, para conferir maior autonomia aos entes administrativos ou estabelecer parcerias com entidades privadas sem fins lucrativos. (Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/contratos-de-gestao/>) Acesso em: 01.12.25

dos serviços por ela prestados.

Para que as condições de melhoria dos serviços públicos oferecidos pelas IFEs sejam de fato concretizadas, subentende-se que as referidas condições façam parte, primeiramente, do interesse político imposto à realidade em questão, e que desse venha compor agenda. Pois infelizmente, constitui-se como um ato falho pensar que as oportunidades de avanço, crescimento e consolidação das IFEs estejam dissociadas do contexto político envolto de suas realidades.

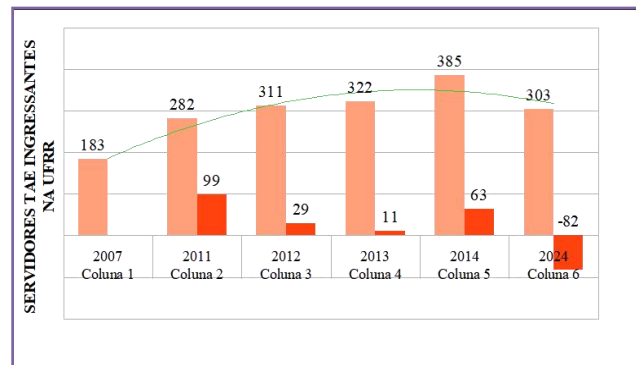
O citado condicionamento nos remete à percepção filosófica de Freire (2001), ao defender que a educação é um ato político e que serve à uma agenda política. Além disso, na Cartilha denominada “Carreira dos Técnico-administrativos em educação: uma história de lutas longa e inacabada”, publicada pela Gestão Resignificar 2017-2020, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro - SINTUFRJ, complementa esse entendimento ao expressar que:

Engana-se quem acha que não há uma política de pessoal ou de gestão administrativa ou financeira se não há estrutura para sua elaboração, ou mesmo se esta não está formalizada. A ausência pública de uma política - seja ela qual for - implica o fortalecimento da gestão centralizada e da política do gestor. Sempre há uma política. (SINTUFRJ, 2020, p.8).

O fato é que, as modalidades de ações afirmativas que subsidiam este estudo, só podem ser aplicadas em concursos públicos, mediante a verificação da quantidade macro de vagas destinadas a cada um dos cargos disponibilizados nos certames, considerando que as referidas ações possuem percentuais distintos para a reserva de vagas, os quais vão incidir justamente na quantidade macro ora explicada.

Destarte, se nos dias atuais ainda é nítida a escassez quanto ao direcionamento de códigos de vagas para contratação de servidores efetivos nas IFEs, quiçá àquele momento de criação da UFRR, haja vista que, quando comparada a outras instituições federais de ensino no Brasil, a UFRR é considerada muito jovem, apesar de já ter galgado uma estrada de desenvolvimento bastante significativa. Entretanto, para enxergar com mais clareza a situação funcional dos servidores TAE/UFRR apresenta-se o gráfico nº 2, contendo o balanço geral do quadro de pessoal efetivo da referida categoria.

Gráfico nº 2- Evolução do Quadro de Pessoal - Servidores TAE/UFRR (2007 a 2024)



Fonte: Elaborado pela autora a partir de informações da CCL/UFRR (2025).

O gráfico nº 2 permite que seja feita uma comparação geral, acerca do quantitativo de servidores TAE que ingressaram na UFRR no período em estudo. Os dados coletados em bases institucionais nos revelam que:

A coluna 1, ano de 2007, marca o início da elaboração da proposta do REUNI no âmbito da UFRR e a existência de 183 servidores TAE em seu quadro efetivo naquele momento, de acordo com Silva (2013). Em seguida, a coluna 2, aponta que o número de TAE havia subido para 282 em 2011, caracterizando um avanço expressivo de 99 novas contratações no intervalo de quatro anos de adesão ao REUNI.

A coluna 3, ano de 2012, apresenta os dados referentes ao último ano de funcionamento do REUNI, em que 29 TAE foram contratados pela UFRR, elevando para 311 o número de servidores. Apesar do referido plano ter sido oficialmente encerrado em 2012, a coluna 4 demonstra que, mesmo timidamente, o número de contratações avançou em 11, chegando ao patamar de 322 TAE no ano de 2013.

Já em 2014, o número de servidores alcança o quantitativo de 385, representando um aumento substancial de 63 novos funcionários, conforme a coluna 5. Por fim, a coluna 6 trás os dados mais recentes em relação à realidade funcional dos TAE da UFRR, posto que, em 2024 era 303 o número de servidores TAE na instituição, expondo um declínio de 82 servidores da referida categoria, quando comparado à coluna anterior.

Em que se pese a vivência e expertise adquiridas pela pesquisadora ao longo de sua trajetória profissional na UFRR, é necessário também que lhe seja conferido o devido conhecimento de causa, em relação aos diferentes assuntos que permeiam (aram) o caminho trilhado pela UFRR em benefício de sua consolidação.

É digno de nota pensar que, a memória institucional pode ser equiparada a um valioso tesouro, haja vista que, de acordo com Tavares (2025):

A memória institucional se refere à preservação e divulgação da história e do conhecimento acumulado por uma instituição, mantendo viva sua história e fortalecendo sua identidade e cultura. Este registro pode incluir documentos administrativos, decisões políticas, fotografias, vídeos, atas, relatórios, legislações, depoimentos de servidores etc. (TAVARES, 2025, n.p).

É salutar que, a preservação da memória institucional interfira no processo de tomada de decisão de seus dirigentes enquanto agentes institucionais, possibilitando-os condições de aprenderem por meio das experiências de gestões passadas. Até porque, muitas vezes o contexto histórico não constará às claras em documentos ou demais normativas, como de costume, mas sim na memória institucional daqueles que, por assim dizer, testemunharam a história.

7.5 Ações afirmativas e suas implicações no ingresso de servidores TAE (PcD e negros) na UFRR

Para que ocorra a melhor compreensão do texto, optou-se por dividir este capítulo em 3 momentos. O primeiro será dirigido à ação afirmativa, modalidade PcD, enquanto que o segundo direcionar-se-á ação afirmativa, modalidade negros, procurando justificar em ambos, a importância da referida política pública para a sociedade. E para finalizar, no terceiro momento deste capítulo, pretende-se realizar uma síntese relativa aos dois anteriores.

- Primeiro momento:

Pois bem, em via de regra o art. 2º do Decreto nº 11.785, datado e assinado pelo Presidente do Brasil, senhor Luíz Inácio Lula da Silva, em 20 de novembro de 2023 estabelece que, ações afirmativas são os programas e as medidas adotadas pelo Poder Público para corrigir as desigualdades e promover a equidade e os direitos de grupos sociais historicamente discriminados. (BRASIL, art. 2º, Decreto nº 11.785/2023).

No que diz respeito à origem da expressão ação afirmativa, a Excelentíssima senhora Cármen Lúcia Antunes Rocha, Ministra do Supremo Tribunal Federal - STF, esclarece que:

[...] foi utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal norte-americana no ano de 1965 e passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desiguais, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais. (ROCHA, 1996, p. 285).

Contudo, para se chegar, de fato, às normas vigentes que discorrem sobre a temática principal, faz-se necessário conhecer a cronologia em que tais normativas foram sendo

expedidas, assim como os seus respectivos efeitos, haja vista que, constam implícitas no objeto de estudo, as modalidades de ações afirmativas que deram causa a este trabalho.

Um momento importante para a história do país, por exemplo, se deu quando o então Presidente da República, senhor Fernando Henrique Cardoso - FHC, assinou o Decreto nº 2.682/98, referente à Convenção nº 168 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Promoção do Emprego e a Proteção contra o Desemprego.

A citada Convenção foi assinada, *a priori*, em Genebra/Suíça no ano de 1988, passando a vigorar internacionalmente em 1991, e em 1994 no Brasil, conforme justificativas apresentadas no próprio Decreto nº 2.682/98. Dentre as inúmeras e importantes garantias asseguradas pela Convenção 168 da OIT, ressaltam-se as seguintes:

Todo Membro deverá garantir a igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade (item 1, art. 6º). Grifei;

Todo Membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos (item 1, art. 8º). Grifei.

Entende-se que os trechos acima destacados, extraídos da 168/OIT, se constituem como alguns dos elementos balizadores desta pesquisa, posto que, a partir do momento em que se tornou signatário da 168/OIT, enxergou-se cristalino o posicionamento do Brasil, em assumir legalmente o cumprimento dos dispositivos nela inscritos.

Interessa trazer à baila também, que o desemprego nunca deixou de ser um assunto recorrente no Brasil. Para se ter uma ideia, coincidentemente na mesma época em que fora promulgada a Convenção 168/OIT, os anos 90 ficaram marcados na história como “a década do desemprego no país”. (TOLEDO, 1999, n.p).

De modo que, a proposta de investigar quais são as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas na UFRR entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição, reflete diretamente em discussões relativas às questões que circundam a empregabilidade desses servidores, assim como as condições imbricadas ao acesso e à inclusão dos mesmos.

Portanto, nunca é demasiado lembrar que as modalidades de ações afirmativas que subsidiam este estudo, só podem ser aplicadas em concursos públicos mediante a verificação da

quantidade macro de vagas destinadas a cada um dos cargos disponibilizados nos certames. Isso porque, as referidas ações possuem percentuais distintos para a reserva de vagas, os quais vão incidir justamente sob a quantidade macro ora explicada.

Tomando como exemplo o caso da UFRR enquanto campo desta pesquisa, a seleção e a contratação de novos servidores para os cargos que compõem a carreira de TAE da instituição, ocorrem por meio da abertura de concurso público de provas objetivas, considerando as especificidades de cada cargo. (PDI/UFRR 2021-2025).

De maneira geral, o ingresso na carreira dos cargos TAE obedece aos dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; além da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Na opinião de Gugel (2007, p.18), foi a partir de 1988 com a atual Constituição da República, seguida das Leis nº 7.853/89 e 8.213/91, que descortinaram-se os direitos das pessoas com deficiência. As leis em referência correspondem, respectivamente:

-ao apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

-aos Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

De acordo com o §2º, art.5º do Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, §2º, art.5º, Lei nº 8.112/1990).

A proporção adotada pela UFRR no preenchimento dessas vagas para o público em tela, é de cinco por cento (5%) em seus editais, conforme orienta o inciso IV, art. 36, do Decreto nº 3.298/1999, que Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências).

Ademais, em conformidade com o Inciso I do art. 3º do referente dispositivo, o termo “deficiência” significa toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (BRASIL, Decreto nº 3.298/99).

Por conseguinte, considera-se pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias, com base no art. 4º do mesmo expediente:

I- deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparisia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

II- deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

III- deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);

IV- deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade. (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004);
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Ato contínuo, cabe deixar registrado também que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”. (§ 2º, inciso II, art. 1º da Lei nº 12.764/2012). Sendo igualmente concedido ao portador de visão monocular o direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes, além de todas as pessoas contempladas pelo enunciado da Súmula nº 377/2009 do Superior Tribunal de Justiça - STJ.

Posteriormente, pessoa com deficiência passou a ser considerada aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, Lei nº 13.146/2015).

Decerto que a Organização das Nações Unidas - ONU, não poderia ficar à margem da presente discussão. Muito pelo contrário, pois seu esforço em prol da aprovação do Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, em 3 de dezembro de 1982, culminou “na expedição da Resolução nº 37/52-ONU, favorecendo a indicação das diretrizes a serem seguidas para a plena realização dos aspectos fundamentais da vida, inclusive a vida familiar, da educação, do trabalho [...], dessas pessoas”. (GUGEL, 2007, p.66).

Conforme abordado em outro momento, o sentido desta pesquisa encontra a devida guarida nos (Incisos I, III e IV do art. 3º da CF/88), uma vez que se enquadra dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Desse modo, pertine resgatar o pensamento de Gugel (2007) sobre a reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta para PcD, pois para a referida escritora:

A reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta para pessoa com deficiência é um comando constitucional de discriminação positiva, como meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, eis que participará do concurso público, observadas as necessárias adaptações no modo em que o prestará em face da deficiência declarada, em igualdade de condições com os demais candidatos [...]. (GUGEL, 2007, p.38).

À época, Gugel (2007) disse que “[...] a administração Pública Federal reflete o compromisso do Estado brasileiro com as propostas internacionais e com o comando constitucional, ao criar o programa nacional de ações afirmativas, do Decreto nº 4.228, de 13 de

maio de 2002”. (GUGEL, 2007, p. 38).

Não obstante, o art. 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece que, é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. (BRASIL, art. 35, Lei nº 13.146/2015).

De maneira semelhante, Vieito; Munhoz; Andréa (2018) vão argumentar que:

As ações afirmativas, como medidas especiais temporárias/transitórias, apresentam-se como instrumento viável de eliminação de desigualdades históricas acumuladas, bem como compensação pelas perdas decorrentes da discriminação e marginalização, garantindo igualdade de oportunidade e tratamento. (VIEITO; MUNHOZ; ANDRÉA, 2018, p.38).

Reafirma-se mais uma vez, o entendimento de que as ações afirmativas objetivadas por este estudo, têm suas reservas garantidas nos concursos públicos federais com base no percentual das vagas disponibilizadas por cargo.

Portanto, torna-se lícito dizer então, que a estreiteza de vagas direcionadas às IFEs para a contratação de novos servidores TAE efetivos reverbera, automaticamente, na oferta de vagas destinadas às ações afirmativas para PcD e negros, cujas modalidades estão contempladas neste estudo.

Em que se pese, as ações afirmativas jamais devem ser encaradas como simples concessões do Estado, mas sim como medidas de reparação ou compensação em decorrência das desigualdades sociais, bem como de todos os níveis de discriminação, uma vez que, desde 1988, a Carta Magna evidencia que a dignidade da pessoa humana é tida como um dos pilares de sustentação dos seus direitos fundamentais no país.

- Segundo momento:

Nos concursos com vagas direcionadas a candidatos negros, a UFRR obedecia os termos previstos na Lei nº 12.990, datada de 09 de junho de 2014, que Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Sobre o conceito de pessoa negra, Oliveira (2004), vai expor que, conforme convenção do IBGE, no Brasil, negro é quem se auto-declara preto ou pardo, pois população negra é o somatório de pretos e pardos. Para fins políticos, na visão da autora, negra é a pessoa de ancestralidade africana, desde que assim se identifique. (OLIVEIRA, 2004, p.57).

Consoante o art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que aprovou o Estatuto da

Igualdade Racial, a UFRR parte do princípio que:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. (BRASIL, art. 39, da Lei 12.288/2010).

Durante a realização de pesquisas em alguns editais voltados à contratação de cargos para TAE na UFRR, identificou-se, por exemplo que, o candidato que tiver o interesse de pleitear uma vaga na condição de pessoa negra, deverá no ato da inscrição, optar por concorrer nessa modalidade. E que, caso venha obter aprovação no concurso, o mesmo será convocado para verificação da veracidade de sua declaração, através de edital específico a ser publicado após divulgação do resultado preliminar da prova objetiva.

A verificação da veracidade de auto-declaração do candidato encontra lastro na Portaria normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à auto-declaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas [...].

Aprovada internamente pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE/UFRR, a Resolução nº 028, de 09 de dezembro de 2020, criou a Comissão Permanente de Heteroidentificação e regulamentou o procedimento de auto-declaração e heteroidentificação étnico-racial dos candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, no âmbito da UFRR.

Em entrevista presencial e filmada, caberá à citada comissão avaliar, por meio da análise do fenótipo do candidato, a condição do participante às vagas reservadas para pretos e pardos no concurso. Conquanto, por intermédio de suas normas editalícias, a UFRR faz questão de justificar que:

O não enquadramento do candidato na condição de pessoa negra (preta ou parda) não se configura em ato discriminatório de qualquer natureza, representando, tão somente, que o candidato não se enquadrou nos quesitos cor ou raça utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que definem a raça negra. (UFRR, Edital nº 52/2023-PROGESP, item 5.16.9).

Considerando que as políticas de ações afirmativas estão interligadas aos aspectos fundamentais da vida humana, como por exemplo, o trabalho, a educação, a saúde e o bem-estar, importa destacar que, com o passar do tempo, essas ações têm ratificado tanto a importância quanto a necessidade dos direitos que lhes são garantidos pelos ditames das leis.

Convém, no entanto, reconhecer a importância da escola no processo de ascensão humana, e que para se alcançar o sucesso nas áreas almeçadas, alunos negros e brancos

percorrem caminhos distintos interpostos pelo sistema escolar, sendo na maioria das vezes, a trajetória da pessoa negra mais difícil em relação à branca.

A esse respeito, Silva (1999) vai reafirmar a necessidade de o princípio da igualdade levar em consideração as circunstâncias reais, de fato, que desigualam as pessoas, para que as regras façam os ajustes necessários. (SILVA, 1999, p.219).

A construção de uma sociedade mais justa e equitativa tanto em relação ao protagonismo quanto à representatividade do negro, sobretudo nos ambientes educacionais, estão entre as questões com quais, sempre se preocupou a professora Petronilha Gonçalves.

Figura 3 - Encontro com Petronilha Gonçalves



Créditos: a própria autora (2025)

A fotografia contida na figura 3, marca o encontro de Petronilha Gonçalves e esta autora, durante a 42ª reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação - ANPED, realizada na cidade de João Pessoa-PB, no mês de outubro/2025.

Reconhecida por seu amplo repertório intelectual, a referida professora mostra-se incansável ao lembrar que, o processo de resistência é contínuo e se reflete no reconhecimento da ancestralidade, das lutas e das histórias que resistem ao tempo.

Na condição de relator, ao proferir seu voto na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 186/2012, movida contra a Universidade de Brasília - UnB, o Excelentíssimo senhor Enrique Ricardo Lewandowski, à época Ministro do STF, expôs que as políticas de ações afirmativas fundadas na discriminação reversa, apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. (LEWANDOWSKI, 2012, p.1).

Assim, mesmo diante de estudos que comprovam a fidedignidade das ações afirmativas, a verdade é que chama atenção, os casos em que essas aparecem acompanhadas por conotações negativas. No relato supracitado, por exemplo, o eminente ministro afasta o caráter de ilegitimidade atrelado às ações afirmativas ao defender que, as políticas em questão são

legítimas apenas quando se tratarem de respostas à uma situação de desigualdade que ainda não foi superada.

Por sua vez, Evaristo (2024) também contribui com o assunto ao testemunhar que o Estado brasileiro é devedor da comunidade negra, haja vista que a presença negra está na formação da nacionalidade brasileira. Tudo que se faça para preservação dessa memória, para divulgação da cultura negra, a partir de políticas públicas não é mais do que uma obrigação. (EVARISTO, 2024, n.p).

Na pesquisa sobre o tema “Ser negro no Brasil: alcances e limites”, Oliveira (2004) assevera que:

Assumir a identidade racial negra em um país como o Brasil é um processo extremamente difícil e doloroso, considerando-se que os modelos “bons”, “positivos” e de “sucesso” de identidades negras não são muitos e poucos divulgados e o respeito à diferença em meio à diversidade de identidades raciais/étnicas inexistente. (OLIVEIRA, 2004, p.57).

Em sentido parecido, Marielle Franco, ativista e política brasileira conhecida nacional e internacionalmente por sua luta em defesa da população negra do Brasil, em especial das mulheres, revelou-nos que o corpo negro é elemento central na reprodução de desigualdades. Está nos cárceres repletos, nas favelas e periferias designadas como moradias. Franco enfatiza as desigualdades enfrentadas pelos negros, os quais certamente não encontraram em seus caminhos as mesmas oportunidades que os não negros. (FRANCO, 2017, n.p).

Neste momento, mostra-se interessante relembrar que ao ser expedida, em 09 de junho de 2014, a Lei 12.990 passou a ter a vigência de 10 anos, contados da respectiva data de publicação. Em nossas pesquisas, observamos que foram protocolados no STF uma série de pedidos oriundos, em sua maioria, de instituições federais, demonstrando preocupação com a proximidade do término da referida norma, sob argumento de concursos em andamento, recém concluídos ou até mesmo sob o risco de implicarem violação do princípio da segurança jurídica.⁷

Em que se pese, o Projeto de Lei - PL nº 1.958/2021 de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), já carregava consigo a proposta de prorrogação por dez anos e a ampliação de 20% para 30% a reserva de vagas em concursos públicos federais para pretos, indígenas e quilombolas. Mediante tal iniciativa, o inerente senador além de prever o aumento da

⁷O princípio da segurança jurídica: conhecido como (proteção à confiança), que no direito público brasileiro é o direito da administração pública de anular seus próprios atos administrativos. (Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/17/edicao-2/principio-da-seguranca-juridica-no-direito-administrativo-brasileiro>) Acesso em: 30.11.25

porcentagem da aludida ação afirmativa, vislumbrava ao mesmo tempo, que essa se estendesse a outros grupos sociais, no sentido que mais pessoas pudessem ser igualmente assistidas.

Ao ser cotada para relatoria da matéria supramencionada no âmbito da Câmara dos Deputados, Carol Dartora (PT/PR) defendeu que um serviço público diverso reflete melhor a realidade da população brasileira, o que resulta em políticas públicas mais eficazes e justas. Funcionários com diferentes vivências são capazes de entender e atender melhor as necessidades de todos os cidadãos. (DARTORA, 2024, n.p).

Em 03 de junho de 2025, aprovou-se a Lei nº 15.142, que Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas[...], e a revogação da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.

- Terceiro momento:

Ao ter decidido que é preciso, portanto, construir um espaço público aberto à inclusão do outro, do *outsider*⁸ social. Um espaço que contemple a alteridade. E a universidade é o espaço ideal para a desmistificação dos preconceitos sociais com relação ao outro, o próprio STF sinalizou que havia consenso naquela cômte, ao reconhecer o papel de transformação social que as universidades exercem na vida das pessoas. (STF/ADPF nº186/2012).

No caso da UFRR, a democratização da educação, no que concerne à gestão acadêmica, política, administrativa e financeira, à igualdade de acesso e socialização de seus benefícios, constitui-se como um dos princípios basilares da instituição. (Inciso V, art. 4º da Resolução nº 026/2003-CUni/UFRR). Ademais, estão entre os valores declarados pela UFRR, a valorização humana, a transparência, a excelência, o comprometimento, a responsabilidade, o respeito e a proatividade. (PDI/UFRR 2021-2025). Grifei.

Entende-se portanto, que as ações afirmativas, quais sejam as modalidades que encapam a ideia central desta pesquisa, constituem-se como espécies de atos, cujo teor compensatório, atua fortemente no combate à exclusão e discriminação de grupos historicamente marginalizados.

7.6 Acesso e Inclusão: conceitos e contextos

O dicionário Oxford Languages consigna a palavra “acesso”, no primeiro momento, como um substantivo masculino ligado ao ato de ingressar; entrada; ingresso. E num segundo

⁸ Outsider: termo utilizado “para designar aquelas pessoas que são consideradas desviantes por outras, situando-se por isso fora do círculo dos membros “normais” do grupo”. (BECKER,2008). (Disponível em: <https://login.semead.com.br/19semead/anais/arquivos/555.pdf>) Acesso em: 01.12.25

momento, como a possibilidade de chegar a; aproximação; chegada.

No entanto, conceituar o termo acesso é considerado por Travassos; Martins (2004) como algo complexo, visto que esse termo muitas vezes é empregado de forma imprecisa e pouco claro[...]. Em seus estudos, Donabedian (1973) compreende que a palavra “acessibilidade” representa o caráter ou qualidade do que é acessível, enquanto outros pensadores priorizam o termo acesso, por esse se referir ao ato de ingressar, ou entrada.

Em pesquisas envolvendo os conceitos de acesso e utilização de serviços na área da saúde, por exemplo, Travassos; Martins (2004) chegaram ao consenso que, o uso de serviços pode ser uma medida de acesso, mas não se explica apenas por ele. O fato do acesso ser um importante determinante do uso, o uso efetivo dos serviços de saúde resulta de uma multiplicidade de fatores. Para as referidas escritoras, trata-se de um conceito que muda ao longo do tempo e de acordo com o contexto, variando seu significado entre diferentes autores.

Destarte, ao refletir sobre como determinado consenso poderia contribuir com os objetivos deste trabalho, enquanto seara de atuação educacional, propôs-se a seguinte contemplação: a oferta de vagas em concursos públicos voltadas à contratação de servidores efetivos TAE, via ações afirmativas para PcD e negros é, sem dúvida, uma medida de acesso. Contudo, tal medida, isoladamente, não se explica.

Isso porque, do acesso emanar-se-ão fatores como: cuidado, atenção, qualidade, bem-estar, reconhecimento, valorização, entre outros, que somados compõem um leque indispensável ao desempenho e à permanência das pessoas assistidas pelas ações afirmativas em questão, ensejando assim, que os fatores acima elencados, sejam observados, pormenorizadamente, por àquele (a) que deu vez à oferta das vagas destinadas a esse público.

Desse ponto de vista, imagina-se que o acesso vai muito além do propriamente esperado para o termo, haja vista sua capacidade de agrupar um conjunto de circunstâncias tão importantes para sua efetividade, independente do seu campo de utilização.

Em rota semelhante, Iturri (2014) ilumina o sentido desta pesquisa ao argumentar que, o acesso é uma noção relacionada a outras como desigualdade, equidade, justiça social, necessidade [...]. De acordo com o citado escritor, a depender do grau de relação com outros conceitos, as diversas definições de acesso podem ser consideradas como mais restritas, ou mais abrangentes, ou amplas.

Além do mais, Sanchez; Ciconelli (2012), opinam que a palavra acesso pode sofrer variações ao longo do tempo, à medida que as sociedades evoluem e novas necessidades surgem. Porém, no que tange à temática deste trabalho, o importante é focalizar na perspectiva de acesso cujo princípio esteja comprometido com a relação (oferta de vagas e os múltiplos

fatores agregadores), pois devido ao caráter dimensional, o acesso deve também, ocupar-se com os impactos ocasionados às pessoas por ele assistidas.

Em consonância com o dicionário Significados, o termo “inclusão” é o ato de incluir e acrescentar, ou seja, adicionar coisas ou pessoas em grupos e núcleos que antes não faziam parte. Ainda segundo o mencionado expediente, a inclusão é uma ação que permite que todos tenham o direito de integrar e participar das várias dimensões de seu ambiente, sem sofrer qualquer tipo de discriminação e preconceito.

Considerado um renomado estudioso nessa área, Alfredo José da Veiga-Neto (2008), faz colocações interessantes sobre o assunto em comento. Ele defende, por exemplo, que a “inclusão” é a necessidade de pensar articuladamente o mundo social e ao caráter não-natural — mas, sim, socialmente construído — da inclusão e das políticas que se propõem a promovê-la. (Grifei).

Isso porque, na concepção do citado autor:

A inclusão deve ser vista como um imperativo natural — e, por isso, universal —, as mais diferentes cores e tendências políticas, sociais, econômicas e pedagógicas, parecendo ter descoberto agora, de uma hora para outra, que é preciso incluir, nos oferecem diferentes maneiras e métodos para efetivar universalmente esse imperativo. (VEIGA-NETO, 2008, p.20).

Não obstante, o dicionário Aurélio define a “inclusão” como palavra advinda do latim *includere*, que significa colocar algo ou alguém dentro de outro espaço; entrar num lugar até então fechado. Por sua vez, ao dizer que a inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos, Sasaki (1997) elastiza o termo inclusão à escala de social.

Por outro lado, Veiga-Neto (2008), expõe energicamente que a tendência à exclusão se expandiu na modernidade, já que o mundo seria naturalmente inclusivo, sendo dessa forma atribuída à sociedade a invenção da exclusão. Diante de tal afirmação, o autor nos convida à assumir que a inclusão faz parte do estado natural do mundo, e por isso não haveria como ser contrário à ela. (Grifei).

O presente momento clama para que a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja referenciada, pois, o oponível, caracterizaria uma afronta diante da pertinência que rodeia esse debate. Isso porque, consoante o respectivo diploma legal, todo ser humano tem o direito à igualdade de oportunidades, à liberdade de opinião, expressão e religião, independente de qualquer característica. (Grifei).

A condição protetiva asseverada no parágrafo anterior, por força da Declaração Universal dos Direitos Humanos, faz da inclusão, ao nosso ver, um componente fundamental para sua consecução, independente das instâncias de sua aplicabilidade. Assim sendo, parte-se do princípio que reconhecer as diferenças, entendê-las e respeitá-las, são passos significativos para a edificação de ambientes respeitosos e igualitários.

7.7 Perfil histórico das Pessoas com Deficiência e pessoas negras no Brasil

O processo de contextualização dos fatos é sempre bem-vindo, intuindo que ocorra a melhor compreensão dos mesmos, de tal sorte que, os detalhes da temática em questão possam ser exauridos, ainda que sucintamente.

Isso porque, entende-se que um determinado tema dificilmente nasce sozinho, muito pelo contrário, ele geralmente vem acompanhado por aspectos que corroboraram com sua existência, aspectos esses que não podem e nem devem ter seus instantes de discussões facultados perante a sociedade. Neste sentido, ver-se como uma tarefa irrealizável, discutir a temática central deste trabalho permitindo, por exemplo, que ocorra durante a pesquisa o apagamento do seu contexto no cenário nacional.

No livro “A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje”, o historiador Otto Marques da Silva (1987), rememora a existência das milhares de pessoas com deficiência no Brasil. No citado trabalho autoral, ele faz a seguinte provocação:

Temos, entre nós, aproximadamente dez milhões de pessoas deficientes, mas não as vemos. Onde estão elas? Nos quartos dos fundos da casa? Nos quintais cercados por altos muros? Institucionalizadas? Longe dos olhos curiosos do povo? Essa população "continua" sendo responsabilidade de suas famílias. (SILVA, 1987, p.200).

Assim, no que diz respeito à pessoa com deficiência, importa-nos previamente saber que a pessoa vítima de alguma paralisia, alguma deformação congênita, algum tipo de amputação ou em consequência de alguma doença mais grave, certamente acabava por se tornar responsabilidade de sua própria família. (SILVA, 1987, p.200).

A história denuncia também que, em tempos pretéritos, as pessoas com deficiência causavam vergonha e constrangimento aos pais, que preferiam mantê-las escondidas em casa, reclusas e alheias à sociedade. De modo que, analisar o problema das pessoas com deficiência, transcorrido ao longo de décadas, demanda reconhecimento tanto da evolução das ciências quanto da evolução do atendimento médico.

De acordo com a avaliação de Silva (1987), esse processo de evolução também estar associado à:

[...] existência de recursos de assistência hospitalar das mais variadas naturezas e à manutenção, pela sociedade ou pelos governantes, de entidades de beneficência para pobres, pois as pessoas deficientes sempre estiveram inseridas nesses reduzidos contextos. (SILVA, 1987, p.197).

Além do mais, a máxima de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que são dotados de razão e consciência, e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade, foi deflagrada em 1948 por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Resultou-se então que somente a partir do século XX, as pessoas com deficiência começaram a ser consideradas cidadãs com direitos e deveres de participação na sociedade. (PEREIRA, 2018, p.90). Apesar de constarem no referido instrumento jurídico, tais direitos e deveres possuíam conotação assistencial, cujo perfil, por ser agradável ao Estado, tornou-se o principal balizador desse em relação às pessoas com deficiência.

Ainda sobre a década de 1980, Pereira (2018) afirma que o Brasil sofreu influência de um movimento chamado “integração”, organizado pelos americanos. Em que se pese, tal movimento também causou repercussão no espaço educacional, conforme nos explica o citado autor:

Nos anos 60 surgiram os primeiros movimentos organizados por familiares de pessoas com deficiência, com críticas à discriminação; pesquisas e teorias sobre a inclusão e melhoria das condições de vida dos mutilados de guerra avançaram a partir dos anos 70 nos Estados Unidos. (PEREIRA, 2018, p.90).

Como justificativa dessa interferência dos Estados Unidos em relação ao Brasil, se sobressaiu o fato de que naquele período no nosso país, ainda havia muita discriminação e preconceito em relação aos deficientes, sendo esses denominados de incapazes, atendidos em hospitais, escolas especializadas ou mesmo, ainda, escondidos pela família. (PEREIRA, 2018, p.91).

Não obstante, quando as palavras discriminação e preconceito se fazem presentes no objeto de discussão, Silva (1987), exemplifica a capacidade transgressora do pensamento humano no tocante às pessoas com deficiência, ao dizer que “[...] se formos pesquisar as atividades de organizações de épocas remotas em diferentes cidades (principalmente entre os séculos XVI e XVIII) certamente que acharemos referências várias a “aleijados”, “enfeitados”, “mancos”, “cegos”, “surdos-mudos” [...]. (SILVA, 1987, p.191).

Paralelamente, a contextualização dos fatos nos permite resgatar também, o percurso histórico da chegada do povo negro ao Brasil. De acordo com a matéria intitulada “Metade dos escravizados trazidos ao Brasil partiu de Angola e da Costa da Mina”, publicada em novembro de 2025 no jornal Folha de São Paulo, Silva (2025 *apud* BRANDINO; PRETTO, 2025, n.p) argumenta que:

O Brasil foi o maior importador de escravos da África. Começou no século 16, um volume relativamente pequeno comparado com outras áreas do Atlântico, mas que cresceu durante os séculos 17 e 18 por causa da expansão da cultura açucareira ao longo da costa, principalmente no nordeste e depois no sudeste. (SILVA, 2025, *apud* BRANDINO; PRETTO, 2025, n.p).

Torna-se conveniente, portanto, assumir que o trabalho, fundamentalmente reconhecido como um dos símbolos da dignidade humana, restou servindo de combustível para que a população negra, advinda de países como a África, adentrasse no Brasil na segunda metade do século XVI.

Com efeito, a partir do comentário realizado por Pinsky (1988) na obra “A Escravidão no Brasil”, é possível aduzir que essa atração do povo negro em razão do trabalho, não se deu voluntariamente, pois:

Nada mais equívoco do que dizer que o negro veio ao Brasil. Ele foi trazido. Essa distinção não é acadêmica, mas dolorosamente real e só a partir dela é que se pode tentar estabelecer o caráter que o escravismo tomou aqui: vir pode ocorrer a partir de uma decisão própria, como fruto de opções postas à disposição do imigrante. Ser trazido é algo passivo - como o próprio tempo do verbo - e implica fazer algo contra e a despeito de sua vontade. (PINSKY, 1988, p.23).

Essa passagem, de certa forma, já exprime o modo subversivo que o trabalho detinha em relação ao povo negro naquela época. Além do mais, segundo o sociólogo Hasenbalg (1979; *apud* SANTOS, 2005, p 21).

A discriminação racial que estava subsumida na escravidão emerge após a abolição, transpondo-se ao primeiro plano de opressão contra os negros. Mais do que isso, ela passou a ser um dos determinantes do destino social, econômico, político e cultural dos afro-brasileiros. (HASENBALG, 1979; *apud* SANTOS, 2005, p 21).

Compreende-se na visão do referido autor, que o sentido abolicionista atuou na contramão daquilo que se esperava, mostrando-se como um ponto de partida voltado à opressão do povo negro, pois adquiriu poderes capazes de interferir em vários segmentos sociais dessa população.

Todavia, entende-se que, a real necessidade está em perceber que a devida justiça habita em reconhecer os povos africanos que aqui desembarcaram na condição de escravizados, tendo

seus corpos e culturas violentados [...], como os responsáveis pela construção de grande parte da cultura brasileira. (OLIVEIRA *et al*, 2022, p.2).

7.8 PcD e negros no Brasil: uma análise a partir das relações com o trabalho

Ao refletir sobre a relação homem e trabalho, Rubens Migliaccio-Filho (1994), avalia que o trabalho, essencialmente, é uma ação própria do homem, mediante a qual transforma e melhora os bens da natureza, com a qual vive historicamente em insubstituível relação.

Isso porque, na visão do citado escritor, não existirá, um só momento na terra, em que o homem não precisará trabalhar, posto que o trabalho representa uma constância na vida humana. (MIGLIACCIO-FILHO, 1994, p.22).

Por outro lado, Coutinho (2009) vai explicar que a palavra trabalho:

[...] faz referência à uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. (COUTINHO, 2009, p.191).

Com o olhar mais apurado sobre o significado do trabalho na contemporaneidade, Neves *et al*. (2018) concluíram em seus estudos:

Que o trabalho continua sendo um tema relevante de investigação, dado que constitui um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce importante papel com vistas à sua autorrealização e sua subjetividade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade. (NEVES *et al*, 2018, p.318).

Assim, mostra-se valiosa a compreensão de Marx (1975 *apud* BORGES; YAMAMOTO, 2004) ao afirmar que o trabalho é fonte de transformação do próprio homem e, ao mesmo tempo, da natureza. No entanto, Albornoz (1998) vai nos lembrar também, que na linguagem cotidiana:

A palavra trabalho têm muitos significados. Embora pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. As vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação [...]. (ALBORNOZ, 1998, p.8).

Historicamente, a Lei nº 1.829, de 9 de setembro de 1870, sancionada por Dom Pedro II, Imperador Constitucional do Brasil, autorizou a realização do recenseamento da população do Império, culminando naquela que se tornou a primeira edição da contagem populacional do país, efetivada no ano de 1872.

Por meio do Censo Demográfico iniciado em 1991, o Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística - IBGE, passou a incluir em seus estudos, questões específicas concernentes às pessoas portadoras de deficiências, com o objetivo de quantificar esse grupo e conhecer sua realidade social e econômica. (BRASIL, art. 17, Lei nº 7.853/1989).

Organizado pelo IBGE, o Censo Demográfico é considerado uma das operações mais complexas de serem realizadas no Brasil e tem, como um de seus objetivos, a produção de informações imprescindíveis para a definição de políticas públicas e a tomada de decisões de investimentos da iniciativa privada ou de qualquer nível de governo. (Comitê de Estatísticas Sociais do IBGE, 2025).

Devido sua abrangência nacional, o Censo Demográfico é tido como um processo bastante oneroso para o país, em virtude das respectivas demandas e logísticas. Isso garante ao IBGE o respaldo para realizá-lo no prazo máximo de dez anos, observando-se o devido intervalo intercensitário, conforme a Lei nº 8.184, datada de 10 de maio de 1991.

Apesar das abordagens conceituais e metodológicas sobre pessoas com deficiência terem passado por transformações significativas ao longo dos levantamentos censitários brasileiros, achou-se por bem, trazer à baila as informações dos quadros nº 1, 2, 3 e 4:

Quadro nº 1 Pessoas com deficiência no Brasil - anos 2000, 2010 e 2022

| Coluna 1 | Coluna 1.1 | Coluna 2 | Coluna 2.1 | Coluna 3 | Coluna 3.1 |
|--|------------|--|------------|--|------------|
| População residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (Grupo de idade - total) | Ano 2000 | População residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (Grupo de idade - total) | Ano 2010 | População residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (Grupo de idade - 2 anos ou mais de idade) | Ano 2022 |
| | 24.600.256 | | 45.606.048 | | 14.400.869 |

Fonte: Adaptado pela autora com base no Censo do IBGE, anos 2000, 2010 e 2022.

O quadro nº 1, retrata o quantitativo de pessoas com deficiência no Brasil, balizado pelos Censos Demográficos dos anos 2000, 2010 e 2022.

A coluna 1 - aborda a população residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (de todas as idades); a coluna 1.1 aponta que havia no ano 2000, 24.600.256 (vinte e quatro milhões, seiscentos mil, duzentos e cinquenta e seis) pessoas com deficiência no país, sendo 31 de julho de 2000, a data base utilizada como referência para a realização do

Censo.

A coluna 2 - discorre sobre a população residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (de todas as idades); enquanto que a coluna 2.1 aponta que havia no ano de 2010, 45.606.048 (quarenta e cinco milhões, seiscentos e seis mil, e quarenta e oito) pessoas com deficiência no Brasil, sendo 31 de julho de 2010, a data base utilizada como referência para a realização do Censo.

A coluna 3 - apresenta a população residente por tipo de deficiência, situação do domicílio, sexo e grupos (2 anos ou mais de idade); enquanto que a coluna 3.1 sinaliza que havia no ano de 2022, 14.400.869 (quatorze milhões, quatrocentos mil, oitocentos e sessenta e nove) pessoas (com 2 anos ou mais de idade) com deficiência no Brasil, sendo 31 de julho de 2022, a data base utilizada como referência para a realização do Censo.

Quadro nº 2 Pessoas com deficiência no Brasil (não ocupadas) - anos 2000, 2010 e 2022

| Coluna 1 | Coluna 1.1 | Coluna 2 | Coluna 2.1 | Coluna 3 - Ano 2022 |
|---|------------|---|------------|--|
| Pessoas não ocupadas e com pelo menos uma das deficiências investigadas (Grupo de idade - 18 e 19 anos) | Ano 2000 | Pessoas não ocupadas e com pelo menos uma das deficiências investigadas (Grupo de idade - 18 e 19 anos) | Ano 2010 | Dentre os dados que foram divulgados no Censo referente ao exercício de 2022, não identificou-se tabulação específica para pessoas com deficiência na temática inerente a trabalho e rendimento. |
| | 303.271 | | 474.760 | |

Fonte: Adaptado pela autora com base no Censo do IBGE, anos 2000, 2010 e 2022.

Em consonância com os Censos Demográficos dos anos 2000, 2010 e 2022, o quadro nº 2, retrata o quantitativo de pessoas com deficiência no Brasil, não ocupadas.

A coluna 1 - aborda as pessoas não ocupadas e com pelo menos uma das deficiências investigadas (grupo de idade - 18 e 19 anos); a coluna 1.1 aponta que havia no ano 2000, 303.271 (trezentos e três mil, duzentos e setenta e uma) pessoas com deficiência no país, não ocupadas, com idade entre 18 e 19 anos, sendo 31 de julho de 2000, a data base utilizada como referência para a realização do Censo.

A coluna 2 - discorre sobre as pessoas não ocupadas e com pelo menos uma das deficiências investigadas (grupo de idade - 18 e 19 anos); a coluna 2.1 aponta que havia no ano 2010, 474.760 (quatrocentos e setenta e quatro mil, setecentos e sessenta) pessoas com deficiência no país, não ocupadas, com idade entre 18 e 19 anos.

Registra-se ainda que foi adotado por esta pesquisadora o critério da maioria inicial, ao decidir por filtrar as informações inerentes ao (grupo de idade - 18 e 19 anos), como meio de ilustrar o número de PcD na condição de não ocupadas.

Em relação à investigação de cor ou raça, as categorias utilizadas pelo IBGE na identificação étnico racial da população residente no Brasil, no tocante ao quesito de cor ou raça são: branca, preta, amarela, parda e indígena.

Quadro nº 3 Pessoas auto-declaradas pretas no Brasil - anos 2010 e 2022

| Coluna 1 | Coluna 1.1 | Coluna 2 | Coluna 2.1 |
|--|------------|--|------------|
| População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade (Grupo de idade - total) | Ano 2010 | População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade (Grupo de idade - total) | Ano 2022 |
| | 14.517.961 | | 20.656.458 |

Fonte: Adaptado pela autora com base no Censo do IBGE, anos 2010 e 2022.

O quadro nº 3, retrata o quantitativo de pessoas auto-declaradas pretas no Brasil, balizado pelos Censos Demográficos dos anos 2010 e 2022.

A coluna 1- aborda a população residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade, grupo (de todas as idades); a coluna 1.1 aponta que havia no ano 2010, 14.517.961 (quatorze milhões, quinhentos e dezessete mil, novecentos e sessenta e uma) pessoas auto-declaradas pretas no país, sendo 31 de julho de 2010, a data base utilizada como referência para a realização do Censo.

A coluna 2- apresenta a população residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade, grupo (de todas as idades); enquanto que a coluna 2.1 sinaliza que havia no ano de 2022, 20.656.458 (vinte milhões, seiscentos e cinquenta e seis mil, quatrocentos e cinquenta e oito) pessoas auto-declaradas pretas no Brasil. A data base do Censo foi fixada em 31 de julho de 2022.

Quadro nº 4 Pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no Brasil - anos 2010 e 2022

| Coluna 1 | Coluna 1.1 | Coluna 2 | Coluna 2.1 |
|--|------------|--|------------|
| Pessoas pretas desocupadas (Grupo de idade - 18 e 19 anos) | Ano 2010 | Pessoas pretas desocupadas (Grupo de idade - 18 e 19 anos) | Ano 2022 |
| | 491.457 | | 353.112 |

Fonte: Adaptado pela autora com base no Censo do IBGE, anos 2010 e 2022.

Em consonância com os Censos Demográficos dos anos 2010 e 2022, o quadro nº 4, retrata o quantitativo de pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no Brasil.

A coluna 1- aborda as pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas (grupo de idade - 18 e 19 anos); a coluna 1.1 aponta que havia no ano 2010, 491.457 (quatrocentos e noventa e um mil, quatrocentos e cinquenta e sete) pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no país, com idade entre 18 e 19 anos, sendo 31 de julho de 2010, a data base utilizada do Censo.

A coluna 2- apresenta as pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas (grupo de idade - 18 e 19 anos); a coluna 2.1 revela que havia no ano 2022, 353.112 (trezentos e cinquenta e três mil, cento e doze) pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no Brasil, com idade entre 18 e 19 anos. O prazo censitário foi 31 de julho de 2022, para fins de realização da pesquisa.

Registra-se ainda que, foi adotado por esta pesquisadora o critério da maioria inicial, ao decidir por filtrar as informações inerentes ao (grupo de idade - 18 e 19 anos), como meio de ilustrar a quantidade de pessoas auto-declaradas pretas, desocupadas no Brasil.

Em que se pese, é importante reforçar que, devido mudanças nos conceitos utilizados ou na formulação das perguntas, o IBGE adverte que a comparação histórica dos dados sobre pessoas com deficiência deve ser feita com cautela.

De fato, a intenção desta autora não foi a de prover comparações, mas sim, reforçar que independente dos critérios metodológicos adotados pelo IBGE, a quantidade de pessoas com deficiência e pessoas negras não ocupadas no Brasil é sempre reproduzida por números demasiadamente alarmantes.

Ressalta-se, também, que em função da crise sanitária provocada pela COVID-19 e os cortes orçamentários impostos pelo Congresso Federal, o Censo realizado a cada dez anos, restou sendo adiado para o exercício de 2022.

Destarte, considerando as informações atinentes aos grupos que se configuram como sujeitos participantes desta pesquisa, pode-se dizer que, procede o fato das pessoas com deficiência terem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, conforme sinalizou o IBGE, em matéria jornalística divulgada no Jornal Nacional, por meio do portal G1 (Rede Globo de televisão), no mês de julho de 2023.

Sobre isso tem-se que, o principal fator responsável pela não participação (não aceitação) de pessoas com deficiência na sociedade é constituído por barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e naturais, existentes na sociedade. (SASSAKI, 2014, n.p).

No caso da população preta, em exemplo mais recente, o Ministério do Trabalho e

Emprego - MTE, por meio de sua auditoria fiscal do trabalho, atualizou no mês de outubro de 2025, a chamada “lista suja do trabalho análogo à escravidão no Brasil”.

Com foco na transparência dos resultados das ações fiscais de combate ao trabalho escravo, a citada lista evidenciou que entre 2020 e 2025, 1.530 trabalhadores foram resgatados de condições análogas à escravidão, sendo em sua maioria ligados à pecuária de corte, serviços domésticos e cultivo agrícola.

A esse respeito, considera-se de bom alvitre, a reflexão proposta por Oliveira *et al.* (2022), ao dizer que, mesmo tendo se passado 137 anos da Lei nº 3.353, denominada de Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, a sombra da escravidão ainda ronda a realidade brasileira, alertando-nos sobre o fato do país ter convivendo mais tempo com a escravidão do que sem ela. (OLIVEIRA *et al.*, 2022, p.2).

8. Metodologia

De antemão, destaca-se que o presente trabalho possui o respaldo do Comitê de Ética em Pesquisa da UFRR, tendo sido aprovado pelo Parecer consubstanciado nº 7.932.990/2025.

Considerando que esta pesquisa tem como objetivo geral investigar quais são as percepções dos TAE concursados via ações afirmativas na UFRR, entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição, compreende-se que a mesma está fundamentada nos princípios da abordagem qualitativa. De acordo com Minayo (1993), tal abordagem:

Responde a questões muito particulares. Ela se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 1993, p.21).

Algumas características são apresentadas por Bogdan; Biklen (1982), no tocante à pesquisa de abordagem qualitativa, a saber:

- o contato direto com os sujeitos participantes da pesquisa, em seus contextos de trabalho;
- a produção de dados em forma de palavras e imagens e não de números;
- o interesse maior pelos processos formativos e não apenas pelos resultados e produtos e;
- a preocupação em olhar para o contexto e as realidades desses participantes.

Quanto ao procedimento, por envolver participantes, o estudo está voltado ao tipo de pesquisa de campo, pois visa a busca das informações diretamente com a população pesquisada, cuja coleta ocorre em ambiente natural. Sobre isso, Gil (2002) vai argumentar que:

O estudo de campo procura o aprofundamento de uma realidade específica. É basicamente realizado por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes, para captar as explicações e interpretações que ocorrem naquela realidade. (GIL, 2002, p.53).

Destarte, observa-se que, a pesquisa de campo estar empenhada em conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta, ou de uma hipótese, que queiramos comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.59).

No que concerne à sua natureza, compreende-se que pesquisa seja básica, uma vez que demonstra importar-se com o avanço do conhecimento científico, porém sem nenhuma preocupação, *a priori*, com a aplicabilidade imediata dos resultados que venham ser colhidos. (APPOLINÁRIO, 2011, p.146).

Ademais, primando-se pela robustez deste trabalho, foi feita uma vasta revisão bibliográfica a partir de documentos internos e externos à UFRR, que discorreram sobre a temática objeto do estudo em questão. Entende-se como documentos internos à UFRR, as informações específicas produzidas por cada um dos setores, detentores dos registros atinentes ao presente estudo, tais como: editais de concurso público para servidores TAE, resoluções, portarias normativas e planos institucionais.

Enquanto que, documentos externos são aqueles relacionados às leis, decretos e instruções normativas. Desse modo, a pesquisa fez uso de informações institucionais internas e externas à UFRR, em sua maioria de domínio público e disponibilizadas em meios oficiais como a plataforma Fala.BR.

8.1 Riscos e benefícios

Embora se compreenda que o nível de gradação da pesquisa seja classificado como mínimo aos participantes, conforme (Resolução CNS nº 466/2012) e (Resolução CNS nº 510/2016), é importante reconhecer que, toda investigação envolvendo seres humanos pode gerar algum nível de desconforto ou constrangimento.

Os riscos potenciais incluíram: eventual desconforto ao responder às perguntas do questionário, por envolver percepções pessoais sobre inclusão e experiências profissionais; risco remoto de quebra de sigilo/confidencialidade dos dados coletados por meios eletrônicos; possibilidade de desgaste emocional ao rememorar situações de discriminação, exclusão ou dificuldades no ambiente institucional.

Como medidas de minimização e proteção de tais riscos foram propostos, conforme Carta circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS:

- uso de ferramenta digital segura;
- coleta de dados de forma anônima, sem identificação nominal;
- que as respostas seriam armazenadas em ambiente eletrônico protegido, de acesso restrito apenas ao orientador e ao pesquisador;
- os dados seriam eliminados após a conclusão da pesquisa;
- a qualquer momento, conforme TCLE, o participante poderia se recusar a participar da pesquisa ou dessa sair, sem nenhum prejuízo para si ou para o(a) pesquisador(a).

Os potenciais benefícios relacionados à participação do sujeito na pesquisa foram:

-Diretos: oportunidade do participante expressar suas percepções sobre seu respectivo acesso e inclusão na UFRR, contribuindo para maior visibilidade da categoria TAE na instituição.

-Indiretos: fortalecimento de políticas de ações afirmativas inclusivas e a possibilidade de subsidiar futuras pesquisas e ações institucionais voltadas à promoção da igualdade de acesso e inclusão de servidores TAE, assim como na construção de ambientes focalizados tanto à agregação quanto à diversidade de pessoas.

Somaram-se às benesses da pesquisa:

- o ineditismo desta, ao se propor em estudar um tema tão relevante em prol da categoria de servidores da área administrativa da UFRR;

- a possibilidade de identificar na Universidade Federal de Roraima enquanto instituição federal pública educacional, o cumprimento do aparato jurídico que garante a abertura de concurso público com vagas específicas direcionadas às ações afirmativas;

- a possibilidade de identificar a UFRR como uma instituição federal educacional, sensível ao fortalecimento das causas voltadas ao combate das desigualdades, questões sociais e inclusivas;

- identificar, por meio da análise das percepções dos participantes da pesquisa, possíveis lacunas institucionais que impedem que a UFRR seja um espaço educacional inclusivo.

9. Instrumentos de análises e coletas de dados

A etapa prática da pesquisa depreendeu-se, pois, de ampla organização e análise

bibliográfica, cuidadosamente realizada pela pesquisadora, atentando-se à descrição, caracterização e contextualização de documentos, quais sejam os que se ocuparam em retratar os objetivos específicos desta produção acadêmica, sobretudo com a elucidação de sua pergunta-problema.

A coleta dos dados institucionais foi feita preferencialmente via plataforma Fala.BR. Enquanto fiéis depositárias de registros pertinentes ao estudo, foram coletadas informações perante as seguintes unidades administrativas da UFRR:

Pró-reitoria de Gestão de Pessoas; Diretoria de Administração de Recursos Humanos; Coordenação de Cadastro e Lotação; Coordenação de Capacitação do Servidor; Divisão de Inclusão e Acessibilidade, Chefia de Gabinete da Reitoria, Ouvidoria de Serviços Públicos, Comissão Permanente de Acolhimento, Prevenção e Enfrentamento às Violências e a Pró-reitoria de Infraestrutura.

Por outro lado, tanto a identificação quanto o recrutamento dos servidores TAE que ingressaram na instituição via ações afirmativas para PcD e negros, no período entre 2008 a 2024, só foram possíveis devido ao trabalho minucioso feito por esta pesquisadora, mediante a realização de consultas individuais nos Diários oficiais da União - DOU.

Após concluir o levantamento das informações, esta autora identificou que ingressaram na UFRR 8 servidores TAE/PcD e 17 servidores TAE/negros no período proposto na pesquisa. Posteriormente, ao ter sido enviado convite formal e individual para cada um dos servidores, 5 TAE/PcD e 7 TAE/negros concordaram em participar da pesquisa, resultando em 12 o universo de respondentes deste trabalho.

Os critérios considerados para a inclusão dos participantes da pesquisa foram: 1) a respectiva adesão à pesquisa; 2) TAE concursados na UFRR via ações afirmativas, que ingressaram na instituição no período entre 2008 e 2024 em vagas específicas para PcD e negros.

No que diz respeito aos critérios de exclusão dos participantes da pesquisa foram observados: 1) a não adesão à pesquisa; 2) TAE concursados na UFRR via ações afirmativas, que ingressaram na instituição em período alheio a 2008 e 2024 em vagas específicas para PcD e Pessoa Negra.

Desse modo, os dados acerca de quais são as percepções dos TAE concursados via Ações Afirmativas na UFRR, entre os anos de 2008 a 2024, sobre seu acesso e inclusão na instituição, foram coletados por meio da aplicação de questionários individuais, elaborados na ferramenta *on line* Google Forms.

Os citados questionários foram compostos por perguntas abertas e fechadas, cujo link foi

enviado, no primeiro momento, pelo contato de WhatsApp do participante, e no segundo momento por e-mail institucional quando por esse fora solicitado, observados os critérios estabelecidos na Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS.

No tratamento de dados planejou-se: a organização, a categorização e interpretação dos mesmos, obedecendo os critérios da análise temática, conforme tramitação processual indicada por Bardin (1977):

- pré-análise;
- exploração do material;
- e tratamento dos resultados (a inferência e a interpretação).

Na pré-análise, foi feito inicialmente a organização dos dados dos questionários. As respostas foram transcritas, bem como trechos dos documentos analisados e relacionados ao objeto de estudo, seguida de leitura flutuante.

Buscou-se “[...] um primeiro contato com os documentos que foram submetidos à análise, formulação das hipóteses, objetivos e elaboração dos indicadores que orientaram a interpretação e a preparação formal do material”. (BARDIN, 1977, p.96). Na exploração dos materiais foram escolhidas: unidades de codificação, seguida da classificação e agrupamento dos dados pelo sentido das informações e categorização.

A análise consistiu no tratamento dos resultados – a inferência e a interpretação. Essa última foi além do conteúdo manifesto nos documentos, respostas e transcrições e buscou inferir o conteúdo latente, o sentido que se encontrava por trás do imediatamente expresso.

Isso porque, de acordo com Bardin (1977), a análise de conteúdo proveniente dos dados transcritos a partir dos questionários é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1977, p. 42).

Após a transcrição das respostas (questionários e trechos dos documentos), foram escolhidas as categorias, que surgiram dos próprios dados e temas identificados na parte teórica.

No sentido de facilitar a compreensão do perfil profissional dos servidores TAE, enquanto sujeitos desta pesquisa, a transcrição e exploração das respostas “fechadas” foram dispostas, didaticamente, no formato de gráficos, no capítulo referente à apresentação dos resultados da pesquisa.

Por fim, alguns impasses carecem de registros.

A pretensão inicial era identificar por meio dos canais oficiais da UFRR, tanto os editais de concursos contendo a previsão de abertura de vagas direcionadas ao público da pesquisa, bem como quantos e quais eram os servidores TAE que ingressaram na instituição via ações afirmativas para PcD e negros, no período estabelecido na pesquisa e com base nisso recrutar esses profissionais.

No entanto, ao ser demandada sobre a “disponibilização da lista atualizada de servidores TAE/UFRR, contendo as informações de: nome, setor de lotação, data de admissão, indicando quais ingressaram em vagas de PcD e negro”, a instituição encaminhou uma planilha com as informações disponíveis naquele momento, exceto sobre o ingresso de servidores PcD e negros na instituição, sob o argumento de que tal informação não era “objeto de registro”.

Desde que exista um dispositivo legal que valide a atitude tomada pela UFRR, entende-se que a mesma deva reconsiderar o fato daquela informação não ser “objeto de registro”, haja vista que, nos últimos anos, o estudo de políticas públicas foi a área com maior crescimento, voltado para compreender o processo de formulação e a produção de informações públicas. (FISCHER; MILLER; SIDNEY, 2007).

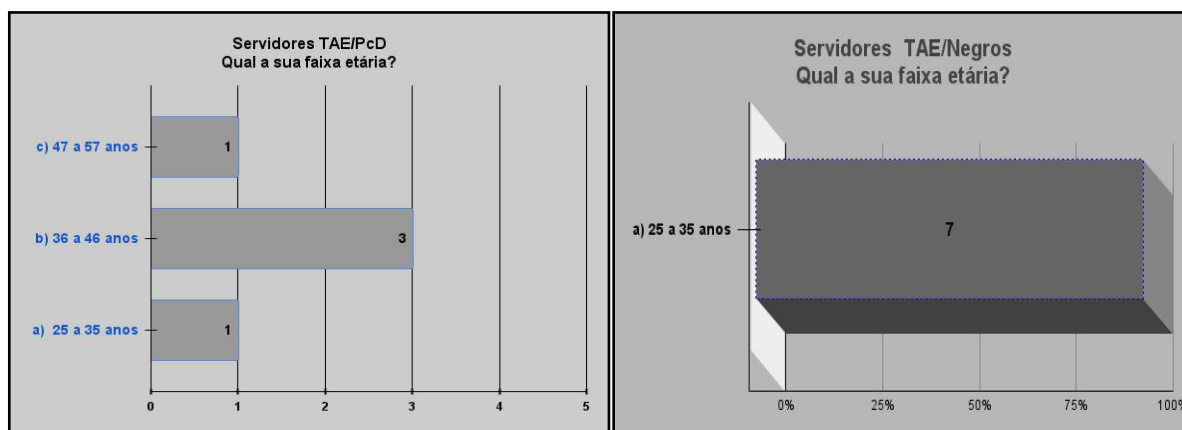
Em relação à disponibilização dos editais de concursos, contendo a previsão de abertura de vagas direcionadas ao público da pesquisa, esta autora precisou também realizar consultas individuais no DOU.

Devido ao marco regulatório delimitado na pesquisa, ao recorrer à instituição em busca de tais informações, foram fornecidos 2 links de acesso aos editais, contudo, 1 desses links, mesmo depois de várias tentativas, mantinha-se indisponível, enquanto que o outro trazia informações de editais mais recentes.

10. Apresentação dos resultados da pesquisa: as percepções dos servidores TAE sobre seus respectivos acesso e inclusão nos concursos públicos e na UFRR

10.1 O perfil dos servidores TAE da UFRR

Gráficos nº 3 e 4 - Faixa etária dos Servidores TAE/ PcD e negros na UFRR

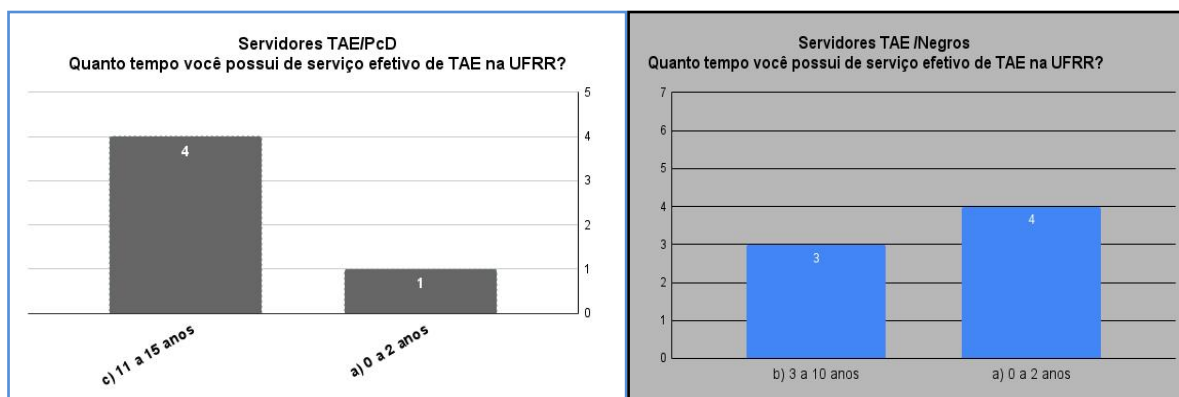


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os gráficos nº 3 e 4, respectivamente, dizem respeito à faixa etária dos servidores TAE/PcD e negros ingressantes na UFRR. Observa-se, com facilidade, as seguintes informações:

Servidores PcD: 1 na faixa etária entre 25 a 35 anos; 3 na faixa etária entre 36 a 46lib anos e 1 na faixa etária entre 47 a 57 anos de idade. Servidores negros: 100% dos respondentes integram a faixa etária entre 25 a 35 anos.

Gráficos nº 5 e 6 - Tempo de serviço efetivo na UFRR/ Servidores TAE - PcD e negros



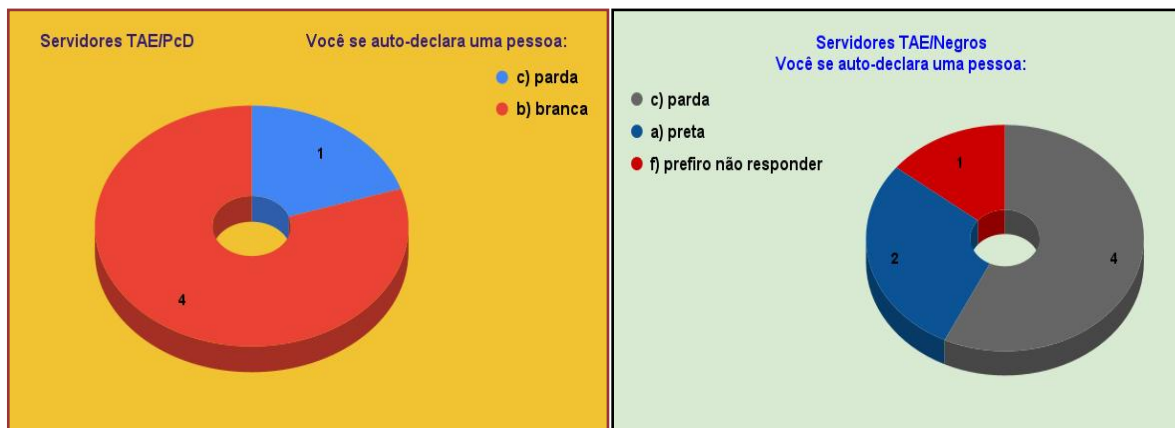
Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os gráficos nº 5 e 6, respectivamente, dispõe sobre o tempo de serviço efetivo dos

servidores TAE/PcD e negros na UFRR. Compreende-se, facilmente, as seguintes informações:

Servidores PcD: 1 possui entre 0 a 2 anos de serviço efetivo, enquanto que 4 servidores estão na faixa de 11 a 15 anos de atuação na instituição. Servidores negros: 4 estão na casa de 0 a 2 anos, enquanto que 3 servidores possuem entre 3 a 10 anos de UFRR.

Gráficos nº 7 e 8 - Auto-declaração / Servidores TAE/UFRR- PcD e negros

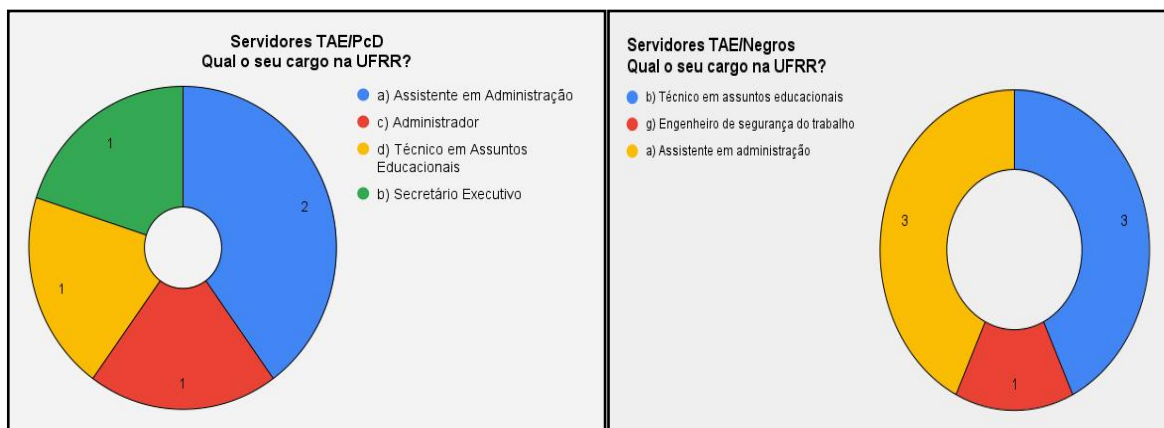


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os gráficos nº 7 e 8, respectivamente, abordam a questão da auto-declaração dos servidores TAE PcD e negros ingressantes na UFRR. Assim foram interpretadas as informações:

Servidores PcD: 1 se auto-declarou pardo, por outro lado, 4 servidores se auto-declararam brancos. Servidores negros: 4 servidores se auto-declararam pardos, 2 pretos, enquanto que 1 servidor preferiu não responder à essa pergunta.

Gráficos nº 9 e 10 - Cargo efetivo dos Servidores TAE/UFRR -PcD e negros



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

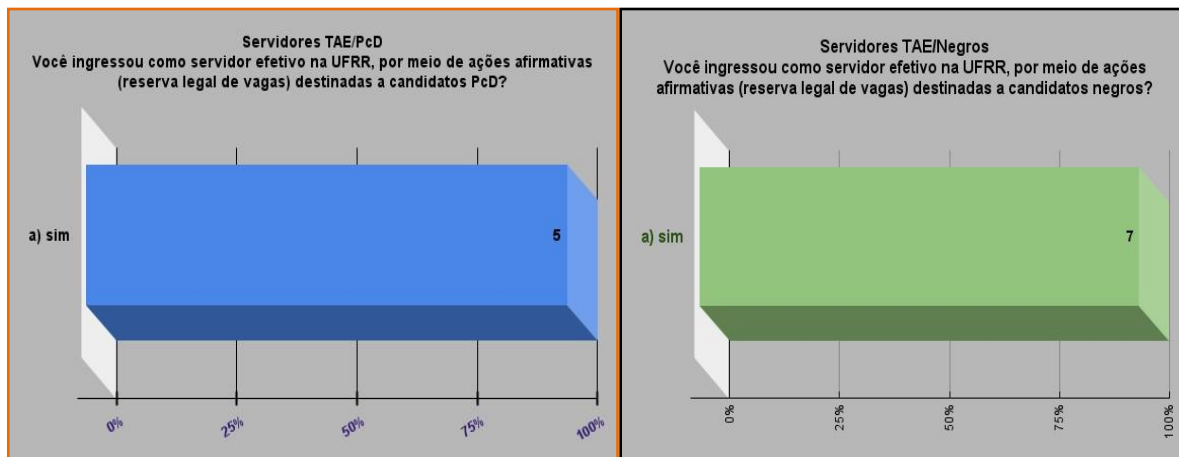
Os gráficos nº 9 e 10, respectivamente, dispõe sobre o cargo efetivo ocupado por servidores TAE/UFRR PcD e negros. Compreende-se, facilmente, as seguintes informações:

Servidores PcD: 1 ocupa o cargo de Secretário executivo, 1 é Técnico em assuntos

educacionais, 1 é Administrador e 2 ocupam o cargo de Assistente em administração.

Servidores negros: 3 são Técnicos em assuntos educacionais, 1 é Engenheiro de segurança do trabalho, enquanto que 3 ocupam o cargo de Assistente em administração na UFRR.

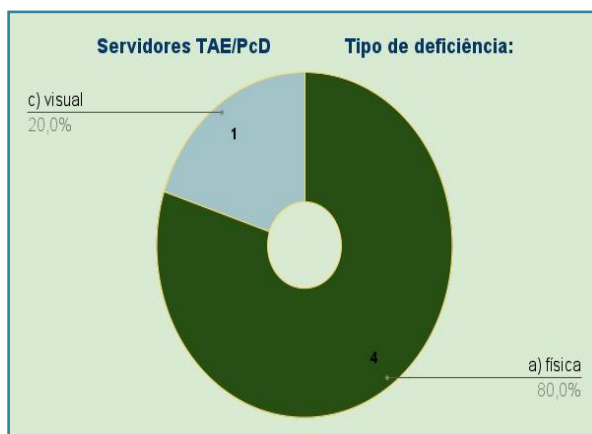
Gráficos nº 11 e 12 - Servidores TAE/ PcD e negros ingressantes na UFRR via Reserva legal de vagas



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os gráficos nº 11 e 12, respectivamente, dizem respeito ao ingresso de servidores TAE/ PcD e negros na UFRR, via reserva legal de vagas. Ambos os gráficos, demonstram que 100% dos sujeitos participantes da pesquisa, confirmaram terem ingressado na UFRR, por meio da reserva legal de vagas que lhes são garantidas por lei.

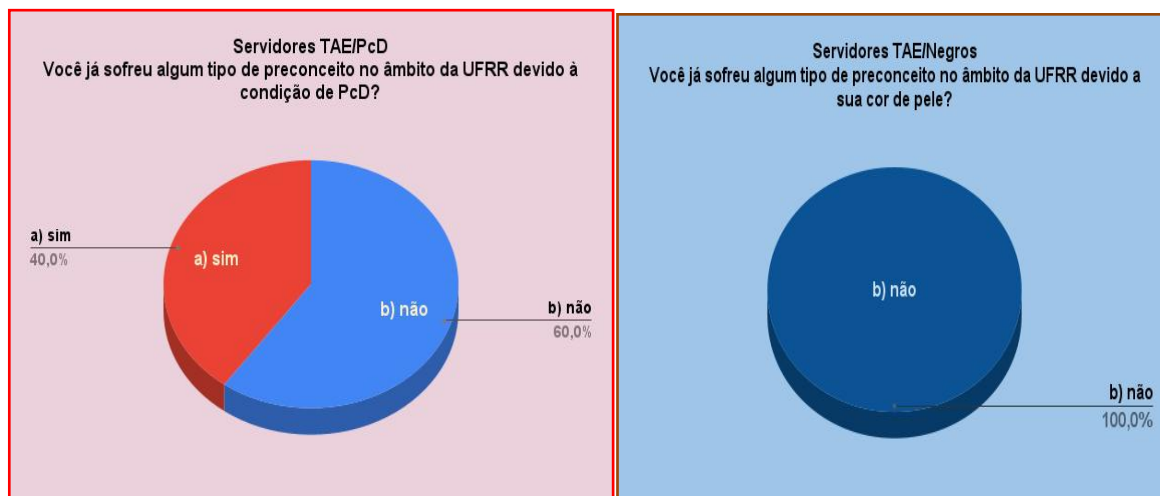
Gráfico nº 13 - Servidores TAE/ PcD - Tipo de deficiência



Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O gráfico nº 13, informa o tipo de deficiência apresentada pelos servidores TAE/ PcD que ingressaram na UFRR por essa modalidade de ação afirmativa. Servidores PcD: 1 informou possuir deficiência visual e 4 servidores disseram ter deficiência física.

Gráficos nº 14 e 15 - Servidores TAE/ PcD e negros - Ocorrência de preconceito pessoal no âmbito da UFRR

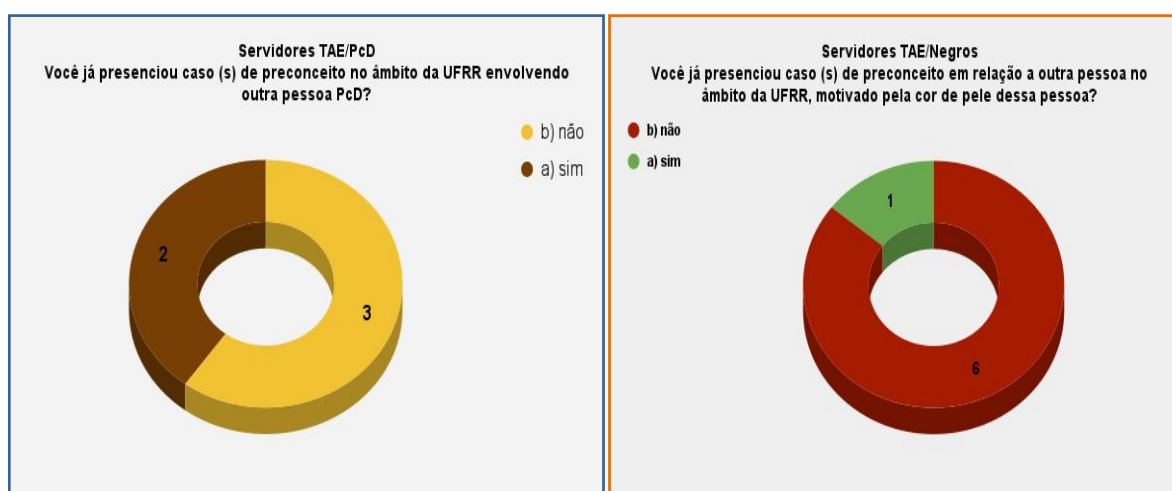


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O gráfico nº 14, revela se os servidores TAE/ PcD já sofreram algum tipo de preconceito no âmbito da UFRR devido à condição de PcD. Como resposta obteve-se que: 2 servidores, ou seja, 40%, informaram que sim. Por outro lado, 3 servidores, o que representa 60% dos respondentes PcD, disseram que não.

O gráfico nº 15, demonstra que 100% dos servidores TAE/negros, negaram já terem sofrido algum tipo de preconceito no âmbito da UFRR devido sua cor de pele.

Gráficos nº 16 e 17 - Servidores TAE/ PcD e negros - Presença de preconceito em relação a terceiros na UFRR

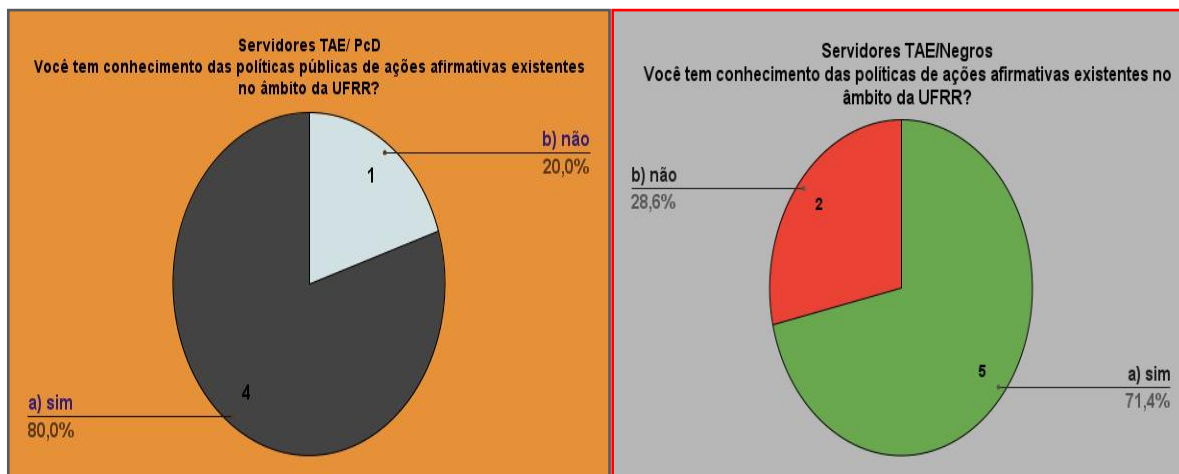


Fonte: Elaborado pela autora (2025).

O gráfico nº 16, divulga se os servidores TAE/PcD já presenciaram caso (s) de preconceito no âmbito da UFRR envolvendo outra pessoa PcD. Em resposta, 2 servidores confirmaram o questionamento feito, enquanto que 3 negaram.

O gráfico nº 17, revela o posicionamento dos servidores TAE/negros a respeito de já terem presenciado caso (s) de preconceito no âmbito da UFRR, envolvendo outra pessoa, e que tenha sido motivado pela cor de pele dessa pessoa. Observa-se que, 1 servidor confirmou o questionamento feito, enquanto que 6 respondentes negaram.

Gráficos nº 18 e 19 - Servidores TAE /PcD e negros - Conhecimento das ações afirmativas na UFRR

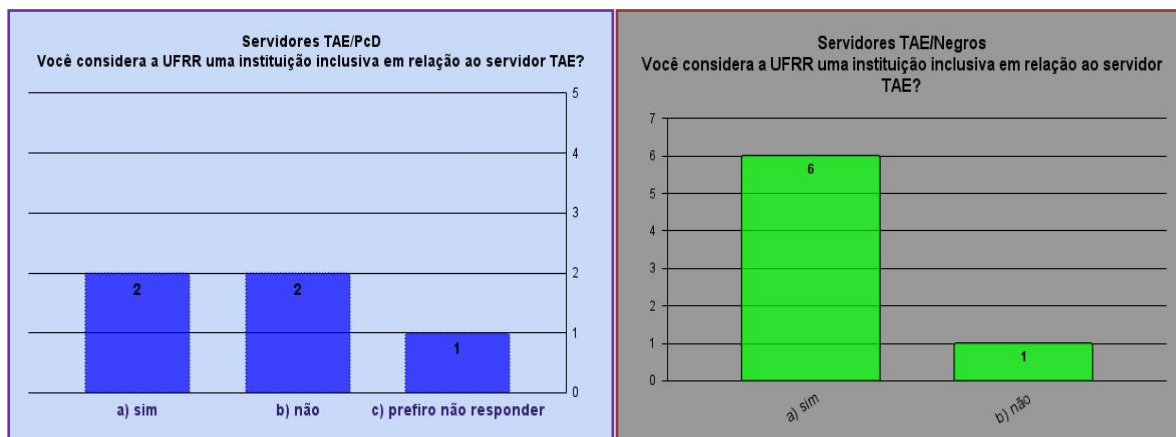


Fonte: elaborado pela autora (2025)

Os gráficos nº 18 e 19, respectivamente, avaliam se os servidores TAE /PcD e negros têm conhecimento das ações afirmativas existentes no âmbito da UFRR. As respostas foram:

Servidores PcD: 80% dos respondentes, ou seja, 4 servidores, informaram que conhecem as ações afirmativas existentes na instituição, enquanto que 1, representado por 20%, disse desconhecer tais ações. Servidores negros: 71,4% dos respondentes, ou seja, 5 servidores, disseram que conhecem as ações afirmativas existentes na instituição, enquanto que 2, representados por 28,6%, disseram desconhecer essas ações.

Gráficos nº 20 e 21 - Servidores TAE/ PcD e negros - UFRR enquanto instituição inclusiva



Fonte: elaborado pela autora (2025).

Os gráficos nº 20 e 21, respectivamente, demonstram se os servidores TAE/PcD e negros, consideram a UFRR uma instituição inclusiva em relação ao servidor TAE. Assim foram interpretadas as informações:

Servidores PcD: 2 disseram que sim, 2 negaram e 1 preferiu não responder.

Servidores negros: 6 servidores consideraram que a instituição é inclusiva em relação ao TAE, enquanto que, 1 servidor negou.

-A partir deste momento, apresenta-se os resultados advindos das respostas “abertas” fornecidas pelos servidores TAE enquanto sujeitos desta pesquisa, as quais foram analisadas com base na transcrição das informações, pareando-as com as respostas prestadas pela UFRR por meio de canais oficiais.

Perguntou-se aos sujeitos da pesquisa, Ação Afirmativa, modalidade para Pessoa com Deficiência - AAPcD, quais eram suas percepções em relação à importância da ação afirmativa, reserva legal de vaga, utilizada para seus respectivos acessos como servidores TAE na UFRR. Os respondentes 1 e 2 da disseram:

AAPcD 1- *“É importante para dar chance aos menos favorecidos ou que tiveram mais dificuldades na trajetória escolar”*. **AAPcD 2-** *“Destaco que é extremamente relevante a ação afirmativa para acesso às vagas de servidor TAE na UFRR, uma vez que se configura um mecanismo de amenizar as desigualdades de oportunidades para as pessoas com deficiências, que enfrentam muitas barreiras no cotidiano e muitas vezes sofrem preconceito quanto às suas”*.

Consoante raciocínio pretérito já esboçado por esta autora, os comentários advindos dos participantes AAPcD 1 e 2, vão ao encontro da premência em reconhecer a importância da escola no processo de ascensão do ser humano. Processo esse que, na maioria das vezes, redireciona-se distintivamente de uma pessoa à outra, dependendo da trajetória de vida de cada uma.

Considera-se validada, portanto, a sutileza filosófica emanada por Silva (1999) ao expor a necessidade de o princípio da igualdade levar em consideração as circunstâncias reais, de fato, que desigualam as pessoas, para que as regras façam os ajustes necessários. (SILVA, 1999, p.219).

Questionada via Fala.BR, sobre o interesse da UFRR em aumentar o número de servidores PcD em seu quadro funcional de TAE, a Reitoria da instituição, meio de sua Chefia de Gabinete respondeu que:

A reserva de vagas para PcD em concursos públicos não é discricionária, mas sim exigida por lei, conforme a Constituição Federal (art. 37, VIII), a Lei nº 8.112/1990 e o Decreto nº 3.298/1999, que determinam que um percentual mínimo de vagas seja destinado à PcD. Dessa forma, a Universidade cumpre a legislação vigente, assegurando inclusão, acessibilidade e igualdade de oportunidades no serviço público. (UFRR, Chefia de Gabinete, 2025).

De modo que, conforme antes repisado por esta pesquisadora, a distribuição de vagas a serem utilizadas na contratação de servidores, via ações afirmativas, só podem ser aplicadas em concursos públicos, mediante verificação da quantidade macro de vagas destinadas a cada um dos cargos disponibilizados nos certames. Destarte que, não se trata realmente, de um controle discricionário⁹ do gestor.

Os participantes 3, 4 e 5 afirmaram que:

AAPcD 3- *“A reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PcD) no ingresso ao serviço público, é essencial para garantir a inclusão no acesso a oportunidades de trabalho no setor público”*. **AAPcD 4-** *“É importante pois oportuniza profissionais da educação a conquistarem espaços que muitas vezes são limitados ou rejeitados em outras instituições”*. **AAPcD 5-** *“Muito importante pois permite que a Pessoa com Deficiência (PcD), concorra em equidade de condições com os demais candidatos”*.

Mediante as falas dos respondentes AAPcD - 3,4 e 5, considera-se como uma satisfação renovada a possibilidade de contemplar, novamente, o posicionamento de Maria Aparecida Gugel (2007), em relação à reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta para PcD, haja vista que, em seus estudos, a referida autora se mostra bastante favorável a esse tipo de causa, ao dizer que tal condição:

É um comando constitucional de discriminação positiva, como meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, eis que participará do concurso público, observadas as necessárias adaptações no modo em que o prestará em face da deficiência declarada, em igualdade de condições com os demais candidatos [...]. (GUGEL, 2007, p.38).

De acordo com o (art.1º, anexo IV da Resol nº 027/2012-CUni), a PROGESP é “o órgão responsável pelo planejamento, coordenação, orientação e execução das atividades de administração de pessoal e de recursos humanos da UFRR”. Ao ser questionada, via Fala.BR, sobre a perspectiva da instituição no tocante à abertura de concurso público com a reserva legal de vagas para PcD, visando a contratação de novos servidores TAE efetivos, uma vez que a Lei

⁹Discricionário: ato no qual a legislação deixa a critério do administrador a escolha, entre várias opções, daquela mais apropriada para alcançar a finalidade pública. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/discricionariedade/> Acesso em: 01.12.25

nº 8.112/90 já fazia essa previsão, a citada unidade respondeu que:

Cumpra a reserva legal de vagas para Pessoas com Deficiência prevista na Lei nº 8.112/1990, incluindo essa reserva em seus concursos para servidores TAE. Com o passar do tempo e a atualização da legislação, a universidade foi se adequando e aprimorando suas práticas para garantir ainda mais inclusão, oferecendo oportunidades e condições adequadas, promovendo um ambiente de trabalho acessível e diverso. (UFRR, PROGESP, 2025).

O mesmo questionamento foi aplicado aos sujeitos da pesquisa, Ação Afirmativa, modalidade para Negros - AAN, acerca de quais eram suas percepções em relação à importância da ação afirmativa, reserva legal de vaga, utilizada para seus respectivos acessos como servidores TAE na UFRR.

Os respondentes 1, 2 e 3, consideraram essa importância:

AAN 1- *“Um instrumento de justiça histórica e social que corrige desigualdades e apenas uma das formas de começar a pagar a dívida de quase 400 anos de escravidão no Brasil”.*

AAN 2- *“ Um instrumento legal e fundamental na reparação histórica e justiça social. Elas buscam corrigir desigualdade estruturais, decorrentes de anos de escravidão e marginalização, que historicamente limitaram o acesso de grupos como negros e indígenas”.*

AAN 3- *“Uma forma de dar oportunidades para que pessoas em condições desfavoráveis possam melhorar de vida. Sabemos que há um contexto histórico que justifica essa necessidade”.*

É fácil presumir que Anielle Franco, durante seu discurso de posse como Ministra da Igualdade Racial no Brasil, em 2023, tenha sido tomada por um sentimento análogo de reparação social, ao revelar que:

Após quase quatrocentos anos de escravidão negra, e 133 anos de uma abolição que nunca foi concluída, a população brasileira ainda enfrenta múltiplas faces do racismo, que gera condições desiguais de vida e de morte para pessoas negras e não negras no país. Isso não pode ser esquecido e nem colocado de lado. (FRANCO, 2023, n.p).

Os respondentes 4, 5 e 6 prosseguiram dizendo:

AAN 4- que a medida era *“importante para ampliar a oportunidade de acesso à administração pública”.* **AAN 5-** ser *“importante para reforçar a equidade no processo de entrada no serviço público promovendo a inclusão”.* **AAN 6-** ser uma medida *“importante para promover a equidade e corrigir desigualdades históricas no acesso ao serviço público. A reserva de vagas amplia a diversidade e fortalece a instituição, tornando-a mais inclusiva e representativa, contribuindo para um ambiente mais justo”.*

No que concerne às possibilidades voltadas à ampliação de oportunidades de acesso à administração pública, empresta-se a compreensão da Excelentíssima Ministra Cármen Lúcia, do STF. Ao anunciar que no Brasil reside uma desigualdade abismal, a inerente magistrada assenta ainda que, as ações afirmativas fazem parte da responsabilidade social e estatal para que se cumpra o princípio da igualdade.

Ademais, o anseio em poder fazer parte de uma instituição que preza pela diversidade, inclusão e representatividade é salutar para qualquer ambiente laboral, haja vista que, na concepção da Excelentíssima Ministra Anielle Franco:

Não podemos mais ignorar ou subestimar o fato de que, a raça e a etnia são determinantes para a desigualdade de oportunidades no Brasil em todos os âmbitos da vida. Pessoas negras estão sub-representadas nos espaços de poder e, em contrapartida, somos as que mais estamos nos espaços de estigmatização e vulnerabilidade. (FRANCO, 2023, n.p).

O respondente AAN 7, expôs que:

É de suma importância discutir as ações afirmativas, especialmente a reserva de vagas para pessoas negras e pardas, visto que é sabido haver um déficit histórico no ensino oferecido às populações periféricas. A maioria dos negros e pardos reside nessas regiões, onde muitas escolas não se preocupam efetivamente em preparar seus estudantes para o mercado de trabalho. Pelo contrário, em diversos casos, limitam-se a encaminhá-los apenas para ocupações do segundo setor da economia, reforçando desigualdades estruturais. Diante disso, as políticas de cotas tornam-se essenciais para promover equidade, ampliar oportunidades e corrigir desigualdades produzidas ao longo do tempo. (Respondente AAN- 7, 2025).

Diante da fala, por sinal contundente, resta claro a condição de subserviência imposta ao povo negro ao longo do tempo. Ao passo que, por ser demasiadamente essencial, a questão da escola retorna ao presente debate textual, aproveitando-se do momento para denunciar o que há muito já vem sendo denunciado, a discrepância na qualidade do ensino e que envolve todas as searas da escola, desde à infraestrutura à qualificação do professor que tá na sala de aula.

No que concerne à perspectiva da instituição, visando à abertura de concurso público para contratação de novos servidores TAE efetivos, por meio da reserva legal de vagas destinadas a negros, a PROGESP/UFRR respondeu via Fala.BR que:

A abertura de concursos públicos com reserva legal de vagas para negros reflete o cumprimento da legislação federal e o compromisso institucional com a promoção da igualdade racial. A implementação de procedimentos de heteroidentificação reforça a seriedade e a transparência desse processo, visando assegurar que as vagas reservadas sejam ocupadas por candidatos que atendam aos critérios estabelecidos. (UFRR, PROGESP, 2025).

Por sua vez, a Reitoria da UFRR, intermediada pela Chefia de Gabinete, registrou a

seguinte informação pela plataforma Fala.BR “Seguimos a lei que prevê a cota. Pedimos as vagas que necessitamos e dentro deste quantitativo estão as vagas reservadas”. A resposta diz respeito à quais tratativas administrativas a UFRR tomou, toma ou pretende tomar, para viabilizar a liberação de novos códigos de vagas direcionados à categoria de servidores TAE, de modo a contemplar a contratação de PcD e negros.

Posteriormente, perguntou-se aos sujeitos da pesquisa acerca de quais sugestões consideravam importantes para que a UFRR viesse se tornar um espaço mais inclusivo para o servidor TAE. Os respondentes AAPcD deram as seguintes sugestões:

AAPcD 1- *“Acompanhar os servidores PcD ao longo da vida funcional a fim de facilitar a adaptação”*.

Diante do supracitado comentário, tem-se que o acesso ao trabalho para a pessoa com deficiência é fundamental para a efetivação de seu direito ao trabalho e, na mesma proporção está a adaptação do meio e das atividades para torná-los acessíveis. (GUGEL, 2007, p.138).

Contudo, como já esmiuçado por esta pesquisadora, mediante exercício de comparação com o pensamento de Travassos; Martins (2004), o acesso por si só não se justifica, considerando que dele emanar-se-ão fatores como: cuidado, atenção, qualidade, bem-estar, reconhecimento, valorização, entre outros, que somados constituem-se elementos indispensáveis ao desempenho e à permanência das pessoas assistidas pelas ações afirmativas em comento.

Destarte que, ao ter sido interrogada, por meio da Fala.BR, sobre a possibilidade de realizar um estudo, enquete ou afins, cujo público alvo fosse os servidores concursados via ações afirmativas - PcD, com finalidade de verificar como a instituição poderia colaborar e/ou facilitar os meios para que esses servidores desenvolvessem suas atividades na UFRR, a PROGESP emitiu a seguinte nota: “já consideramos a possibilidade, porém, ainda não temos condições materiais nem para montar o estudo e nem para lidar com as expectativas advindas deste levantamento”. (UFRR, PROGESP, 2025).

Para a mesma pergunta, a Reitoria da UFRR, por meio da Chefia de Gabinete respondeu: “Sim. Ouvir os próprios servidores é o caminho mais efetivo para identificar as barreiras enfrentadas e as necessidades específicas. A gestão participativa fortalece a transparência, a legitimidade das ações e a criação de políticas internas baseadas em evidências”. (UFRR, Chefia de Gabinete, 2025).

Com intuito que a UFRR venha se tornar um espaço mais inclusivo para o servidor TAE, os respondentes **AAPcD 2 e AAPcD 3**, sugeriram, respectivamente:

AAPcD 2- que a instituição *“oferecesse condições e estruturas adequadas de trabalho,*

como: *material impresso e ampliado para as PcD, da instituição, com deficiência visual (em caso de oferta de cursos com entrega de apostilas)*”. Por sua vez, o sujeito da pesquisa AAPcD 3 falou:

[...] como servidor, seria muito interessante capacitar os servidores e principalmente os ocupantes de cargos de direção, chefia e assessoramento, quanto à lei de inclusão que engloba os servidores PcD. Sofremos muitas críticas em decorrência de nossas limitações funcionais, por pessoas que não compreendem o contexto da deficiência. (Participante da pesquisa, AAPcD 3, 2025).

O art. 29 da Lei nº 3.298/1999, que Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, estabelece que as escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

I- adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;

II- capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados;e

III- adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

No âmbito da UFRR, compete à Coordenação de Capacitação do Servidor - CAPS, a elaboração de planos específicos, visando atender as necessidades das diversas categorias profissionais da instituição. (UFRR, inciso IV, art. 15, anexo IV da Resolução nº 027/2012-CUni).

Instada em responder via plataforma Fala.BR, se ao promover a abertura de novas turmas de cursos de capacitação para servidores da instituição, a citada coordenação se preocupava em garantir as condições técnicas, operacionais e de acessibilidade, para que, uma vez inscritos, os servidores PcD conseguissem participar das atividades sem que houvesse tais limitações, posto que, todos os servidores da UFRR eram passíveis de participar dos cursos oferecidos, a CAPS reagiu expondo que:

Sim. É uma preocupação da CAPS promover esse ambiente mais inclusivo a todos. No ato da inscrição da ação de capacitação, no próprio Sistema Integrado de Gestão e Recursos Humanos - SIGRH, existem campos onde o servidor informa se precisa de um atendimento especial, são eles: Possui necessidade de atendimento especializado para a realização da atividade; Necessita de algum recurso/auxílio para a realização da atividade?; Caso haja alguém na turma que necessite entramos em contato para saber qual o tipo de recurso que será preciso em cada situação e providenciamos com a devida antecedência. (UFRR, CAPS, 2025).

Conforme demonstrado pelo participante **AAPcD 3**, os servidores PcD sofrem muitas críticas em decorrência de suas limitações funcionais, devido ao fato das pessoas não compreenderem o contexto da deficiência. O participante chama atenção ainda para a necessidade de capacitar os servidores e principalmente os ocupantes de cargos de direção, chefia e assessoramento, quanto à lei de inclusão que engloba os servidores PcD.

Neste sentido, mostra-se valioso destacar a contribuição de Imbernón (2009), no tocante à importância de elementos como processo formativo, incentivo à reflexão e a necessidade de aperfeiçoamento da formação permanente. Em razão das recorrentes transformações sociais, culturais, econômicas e comunicativas, o autor nos leva a compreender que, os reflexos oriundos do processo formativo geram resultados não somente ao agente público participante desse processo, mas ao sistema e à educação como um todo. (IMBERNÓN, 2009, p.33).

Indagada se havia realizado, por iniciativa própria ou em parceria com a Divisão de Inclusão e Acessibilidade - DIAC/UFRR, campanha de conscientização direcionada aos servidores técnicos e docentes, com intuito de refletir sobre as barreiras atitudinais enfrentadas pelos servidores PcD da instituição, a CAPS comunicou, via Fala.BR que, “não havia realizado nenhuma campanha nesse sentido, porém ao abrir turma de qualquer curso ou a realização de um evento, fazia uma ampla divulgação para a UFRR”. (UFRR, CAPS, 2025).

Em contrapartida, por meio da Resolução nº 104/2024-CUni/UFRR, criou-se a DIAC, em face de alterações da Resolução nº 027/2012-CUni. Considerando que a DIAC abarcou as atribuições da antiga Divisão de Acessibilidade - DAC, questionou-se por meio da Fala.BR, se a mesma já havia realizado campanhas de conscientização direcionadas aos discentes e servidores, com intuito de refletir nas barreiras atitudinais enfrentadas pelos servidores TAE com deficiência. Ao sinalizar positivamente, a DIAC apresentou listagem contendo as ações realizadas, dentre elas: rodas de conversas, oficinas e ciclo de debates.

Tem-se, portanto, que a verdadeira formação permanente é aquela que se estende por toda a vivência e que por isso, acaba “tornando-se crucial numa profissão que lida com a transmissão e internalização de saberes e com a formação humana [...]”. (LIBÂNEO, 2018, p.187).

O sujeito da pesquisa **AAPcD-4** disse que *“ainda há necessidade de adequação e manutenção da infraestrutura física (banheiros adaptados, rampas com corrimão para garantir a segurança e sinalização tátil)”*.

De antemão, apesar de tratar sobre uma demanda que ainda carece de ajustes por parte da UFRR, a adequação citada pelo respondente AAPcD-4, já figura na Lei nº 13.146/2015, como barreiras¹⁰, classificadas respectivamente, nas alíneas a e b, inciso IV do art.3º:

- barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo.

-barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados.

No âmbito da UFRR, a atribuição de coordenar a gestão da infraestrutura e desenvolvimento urbano da instituição é de responsabilidade da Pró-reitoria de Infraestrutura - PROINFRA, em consonância com o (inciso II, art. 3º, Anexo V, da Resolução nº 027/2012-CUni).

Destarte que, em relação à acessibilidade arquitetônica e urbanística da UFRR, o item 4.7.3, do PDI 2021-2025 da instituição, informa que outros dispositivos como pisos táteis e placas de identificação em braile são encontrados em alguns locais, a exemplo do prédio da Reitoria e do CAF. De modo que, ao ser inquirida sobre qual a perspectiva para que tais dispositivos fossem implantados em outros espaços da UFRR, a PROINFRA respondeu via Fala.BR que:

A necessidade de melhoria na acessibilidade é algo real em nossa Universidade, e vem sendo tratada com a devida seriedade em nossas novas reformas. Não existe um plano de melhoria global de todas as edificações, no entanto as que passam por processo de reforma tem contemplado melhores acessos e é um quesito que vem sendo dada uma séria atenção em nossos novos projetos. Recentemente a Biblioteca Central passou por reforma e melhorias como piso e mapa tátil foram implantados. As limitações técnicas de escassez de profissionais para realização de projetos, assim como disponibilidade orçamentária vem sendo o problema, haja visto o tamanho da instituição, que possui mais de 200 mil metros quadrados de área construída. (UFRR, PROINFRA, 2025).

Mesmo diante da importância atribuída ao tema ora em discussão, e considerando a atitude de boa fé da PROINFRA no tocante à seriedade com que trata o quesito acessibilidade, vários são os elementos extraídos a partir do que fora argumentado pela inerente Pró-reitoria. O fato de não haver um plano direcionado à melhoria global das edificações é um desses elementos.

Ademais, a não realização de projetos, talvez até mais específicos, agrava-se tanto pela escassez de servidores quanto orçamentária, refletindo que as essas ações de melhoria sejam executadas cada vez mais de forma pontual. Essa limitação de profissionais pôde ser comprovada também, no instante em que foi solicitado via Fala.BR, por esta pesquisadora, a

¹⁰ Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros. (Lei nº 13.146/15).

disponibilização de cópia ou a indicação de acesso ao Projeto denominado “Plano de Acessibilidade”, previsto pela PROINFRA no (PDI/UFRR 2021-2025).

A referida unidade informou “que o plano não havia sido concluído por falta de técnicos, mas que encontra-se em elaboração”. É fundamental lembrar que a promoção da acessibilidade nos órgãos da administração pública federal direta, configura-se como um dos objetivos do Programa Federal de Ações Afirmativas - PFAA. (BRASIL, inciso V, art. 4º do Decreto nº 11.785/2023).

Deixa-se registrado que o respondente **AAPcD 5**, preferiu não comentar sobre a pergunta em tela.

Em seguida, fez-se o mesmo questionamento aos sujeitos da pesquisa, Ação Afirmativa, modalidade para Negros - AAN, acerca de quais sugestões consideravam importantes para que a UFRR viesse se tornar um espaço mais inclusivo para o servidor TAE. As devolutivas foram:

AAN 1- *“Acredito que a universidade já realiza um papel significativo nesse sentido”.*

AAN 2- *“Reconheço que a UFRR é um ambiente inclusivo para os TAE, ou pelo menos esta tem sido a minha experiência. Acredito que é importante manter e ampliar formações contínuas (diversidade, antirracismo, acessibilidade, assédio) com participação de TAE”.*

Posicionando-se de maneira semelhante, o sujeito da pesquisa **AAN 5** disse:

Acredito que seria necessário reforçar, junto às chefias, a importância de incentivar os servidores a participarem dos cursos de capacitação. Apesar da oferta ser grande, em alguns locais a quantidade reduzida de técnicos dificulta a inscrição nesses cursos. Além do incentivo aos eventos de integração, deveria ser enfatizado que, nesses dias, o expediente deveria ser reduzido, possibilitando a participação. (Sujeito da pesquisa AAN 5, 2025).

É reconfortante, de certa forma, saber que UFRR já realiza um papel significativo enquanto espaço de inclusão do TAE, conforme testemunhado pelos respondentes AAN 1 e AAN 2.

No entanto, os participantes AAN 2 e AAN 5 enfatizaram em suas falas, sobre a pertinência tanto de manter quanto ampliar as formações contínuas de temas voltados à diversidade, antirracismo, acessibilidade, assédio, focalizando na participação de TAE.

Isso porque, ver-se como fundamental para esse servidor, ter a possibilidade de vivenciar experiências de formação permanente na própria academia, de modo que possa conhecer, valorizar, opinar e contribuir com a gestão da própria instituição na qual trabalha, ao mesmo tempo em que essa formação influi no crescimento do servidor, no que diz respeito à sua carreira profissional.

Não obstante, a formação permanente tem sido altamente discutida, uma vez que “assume um papel que transcende o ensino que pretende uma simples atualização e didática, convertendo-se em possibilidades para criação de ambientes destinados à formação, reflexão e participação [...]”. (IMBERNÓN, 2011, p.15).

Com intuito que a UFRR venha se tornar um espaço mais inclusivo para o servidor TAE, os respondentes **AAN 3** e **AAN 6**, sugeriram, respectivamente:

AAN 3- *“a oferta periódica de oficinas de integração e melhoria do Centro de convivência dos servidores”.*

AAN 6- *“a criação de espaços de escuta e acolhimento para os servidores TAE. Também considero importante ampliar ações que garantam igualdade de oportunidades e valorizem as diferentes trajetórias e identidades dentro da UFRR”.*

A opinião do participante **AAN 3**, faz reacender a essência contida nos espaços institucionais, em torno de uma universidade que se dispõe a ser inclusiva. O comentário do respondente **AAN 6**, ressalta muito bem a importância de oferecer espaços adequados de escuta e acolhimento para os servidores.

Em instituições como a Universidade Federal do Paraná - UFPR, a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, por exemplo, a Pró-reitoria de Ações Afirmativas e Equidade - PROAFE, já se constitui como realidade.

A título de esclarecimento e tomando a UFPR como referência, a PROAFE tem como missão¹¹ “transformar a cultura universitária desenvolvendo políticas de promoção da equidade e da defesa dos Direitos Humanos, visando o desenvolvimento de ações afirmativas, do reconhecimento positivo da diferença e da diversidade no âmbito da instituição”.

No âmbito da UFRR é louvável o trabalho desenvolvido ao longo dos anos pela DAC, atual DIAC, no entanto é preciso reconhecer que, por força regimental, a referida Divisão estar inclinada ao acompanhamento dos discentes da instituição.

Entretanto, apesar dessa limitação, quando perguntada por meio da Fala.BR, sobre quais sugestões poderia estar propondo em relação à inclusão e acessibilidade de servidores da UFRR, a DIAC retribuiu assim:

A divisão já tem uma relação com as coordenações dos cursos de graduação, participando de reuniões de colegiado para conversar, orientar e sensibilizar sobre a temática inclusão e acessibilidade. Porém, uma sugestão seria ofertar, via projeto de extensão, uma formação sobre acessibilidade e inclusão para os servidores em geral. (UFRR, DIAC, 2025).

¹¹ Missão da PROAFE/UFPR. (Disponível em: <https://proafe.ufpr.br/>) Acesso em: 12.12.25

O fato é que a absorção de demandas, no caso em questão a DIAC, mas cujo entendimento assentaria para quaisquer setores, é justamente poder dotar as unidades com as condições de que precisam para realizar seu trabalho. Condições diversas que se deparam, geralmente, com os mesmos empecilhos: falta de estrutura, falta de recurso humano e falta de gratificação para assumir as funções com dignidade.

Ao ser questionada sobre a possibilidade de propor a criação de uma unidade específica, voltada para o atendimento de servidores PcD (TAE e docentes), em vista da prestação de assistência social e saúde desses profissionais, a Reitoria da UFRR, por meio de seu Gabinete, respondeu via Fala. BR que:

No momento, a criação de uma unidade exclusiva poderia enfrentar limitações orçamentárias e de pessoal. Embora a iniciativa seja altamente relevante, a estruturação de uma unidade administrativa demanda recursos financeiros, espaço físico e equipe especializada, o que pode não ser viável de imediato. Uma alternativa é fortalecer setores já existentes como a PROGESP. (UFRR, Chefia de Gabinete, 2025).

Em que se pese, a PROGESP argumentou que já enfrenta limitações de pessoal para gerir as demandas existentes, e que a criação de novas unidades nesse cenário poderia comprometer a efetividade e a qualidade dos serviços prestados, tornando a medida pouco viável neste momento. (UFRR, PROGESP, 2025).

O respondente AAN 4 também sugeriu “*que fossem garantidos todos os acessos físicos a servidores e estudantes cadeirantes. Letramento sobre o assédio no trabalho, bem como manter canais de denúncia sempre ativos*”.

De acordo com um levantamento feito no PDI/UFRR 2016- 2020, anexo II, pág. 202, relativo à infraestrutura física, eram três o número de elevadores localizados em prédios da UFRR naquele período, a saber: bloco VI, bloco VII e Reitoria. Por outro lado, o PDI em vigência (item 4.7.3, pág 126), afirma que a Pró-Reitora de Infraestrutura tem atuado para ampliar a cobertura da infraestrutura de acessibilidade. [...], a Universidade conta com rampas de acesso e banheiros para Pessoa com Deficiência.

Ocorre que, mesmo antes de ser rebatizado como Centro de Atendimento Acadêmico, o bloco VII, composto por 3 pisos, já vinha concentrando em suas instalações, os principais serviços destinados ao público discente, contemplando demandas que vão desde o ensino básico à pós-graduação.

Diante do que fora observado nos documentos institucionais analisados, questionou-se à PROINFRA o motivo de não constar no PDI (2021-2025), a previsão para manutenção

preventiva e corretiva desses elevadores, haja vista que, tal inativação atinge não só os alunos, mas a comunidade de modo geral.

Em resposta, a citada unidade disse que:

Os serviços de manutenção de elevadores estão presentes no plano de manutenção predial. Existe dificuldade de obtenção de preços para manutenção desses equipamentos, pois localmente, não existem empresas que executam este tipo de serviço e pelas características técnicas e reparos já feitos anteriormente, eles danificam pelo baixo uso. (UFRR, PROINFRA, 2025).

A instituição acerta ao condensar os serviços administrativos estudantis em um único local, pois em muito agiliza a vida do aluno. Todavia, entende-se que devem ser pensadas alternativas visando facilitar, ao máximo, a acessibilidade das pessoas que fazem uso daquele espaço, pois ali não transitam apenas alunos, mas servidores e a comunidade como um todo.

A ideia é poder mover-se sempre pelo espírito de agregar, ao invés de segregar, sobretudo porque tende a ferir às legislações que amparam legalmente o direito de ir e vir, aqui de modo mais específico, a Lei nº 13.146/2015.

Dando prosseguimento às sugestões do participante AAN 4, no tocante ao “*Letramento sobre o assédio no trabalho, bem como manter canais de denúncia sempre ativos*”. Considerando que o conhecimento é de fundamental importância para a emancipação do ser humano, enxerga-se como bastante pertinente, o significado de letramento nos moldes apresentados por Soares (2006), ao refletir que:

Só recentemente passamos a enfrentar esta nova realidade social em que não basta apenas saber ler e escrever, é preciso também saber fazer uso do ler e do escrever, saber responder às exigências de leitura e escrita que a sociedade faz continuamente – daí o recente surgimento do termo letramento. (SOARES, 2006, p.19).

Neste sentido, concorda-se com a explicação de Frigotto (1993), ao dizer que:

Formar hoje para uma perspectiva omnilateral, e dentro de uma concepção de que as pessoas vem em primeiro lugar, implica pensar o sujeito em formação como ser social, que articula o trabalho com o processo de construção do próprio sujeito numa perspectiva de emancipação, de formação integral [...]. (FRIGOTTO, 1993, p.157).

Desde quando foi criada, por meio da Resolução CUni/UFRR nº 091, de 16 de outubro de 2023, a Comissão Permanente de Acolhimento, Prevenção e Enfrentamento às Violências na UFRR - CPAPEV é a:

Responsável por centralizar e coordenar as atividades e serviços de acolhimento das denúncias e denunciante, acompanhamento dos procedimentos de apuração dos fatos e de adoção das providências cabíveis e articulação dos serviços de atendimento

especializado à comunidade universitária em situações de violência e discriminação. (UFRR, art. 14, Resolução CUni nº 091/2023).

Durante todo o processo de análise, baseado nas informações prestadas pela CPAPEV via Fala.BR, observou-se que apesar de sua recente criação, a referida comissão vem atuando na realização de várias atividades ligadas à temáticas de grande interesse e relevância. Dentre as apresentadas, destaca-se uma, sob o critério de amplitude, realizada no mês de maio de 2024 em parceria com a Diretoria de Saúde e Assistência Social e a PROGESP, envolvendo os temas: assédio moral, sexual e discriminações, cujo objetivo foi:

Articular, junto à CPAPEV, os serviços de atendimento especializado à comunidade universitária em situações de violência e discriminação e contribuir para a sua integração e complementaridade para o acolhimento integral das vítimas e/ou denunciantes, além de dar visibilidade e divulgar informações sobre os serviços de atendimento especializado em situações de violência e discriminação, tanto no âmbito da UFRR como no âmbito da rede pública [...]. (UFRR, CPAPEV, 2025).

De fato, o nível de atuação da CPAPEV percorre muitos caminhos, de tal sorte que torna-se difícil não deixar registrado o caráter imprescindível contido no inciso XI, art. 16 do mencionado dispositivo jurídico que a criou, por ser essa mais uma de suas atribuições:

Promover o levantamento e sistematização de dados relativos às diversas formas de violência e discriminação na UFRR, e respectiva divulgação periódica em plataforma *online*, que poderão servir de base para novas ações e políticas institucionais de prevenção e enfrentamento à violência e discriminação. (UFRR, inciso XI, art. 16, da Resolução CUni nº 091/2023).

Decerto que, a partir desse levantamento seguido da sistematização das informações sobre a violência e discriminação será possível controlar, de modo mais efetivo, esses tipos de ocorrências na instituição, além de prover a UFRR com devido respaldo em futuras ações e políticas internas.

Segue-se, em respeito às sugestões protocoladas pelo respondente **AAN 4** no sentido de “*se manter canais de denúncia sempre ativos*”. Tem-se, portanto, a Ouvidoria de Serviços Públicos da UFRR, como parte integrante do grupo de canais aptos ao recebimento de denúncias, reclamações e manifestações na UFRR.

Tendo em vista que o inciso VI, art. 18 da Resolução CUni/UFRR nº 091/2023, estabelece que cabe à administração superior da instituição “aprimorar os mecanismos institucionais de comunicação, denúncias e mediação de conflitos”, questionou-se se a Ouvidoria já havia sido instada pela administração superior da UFRR, em relação ao citado aprimoramento. A aludida unidade expôs que:

Sim. A Ouvidoria da UFRR já foi instada pela Administração em relação aos aprimoramentos previstos no Inciso VI, art. 18 da Resolução CUn/UFRR nº 091/2023, notadamente por meio de reuniões para proposição de melhorias de regulamentos e cooperação entre a ouvidoria e a CPAPEV. Entre as ações já desenvolvidas, destacam-se: atualização do Regimento Interno da Ouvidoria (em andamento); construção de um novo fluxo de encaminhamento das manifestações de ouvidoria e propostas de melhoria nas mediações e resolução de conflitos. (UFRR, OUIDORIA, 2025).

A questão da qualidade de vida dos servidores foi apresentada pelo participante da pesquisa **AAN 5**, como sugestão para que a UFRR viesse se tornar um espaço mais inclusivo para o servidor TAE. O citado participante recomendou que fosse “[...] *garantido o tempo de qualidade de vida para todos os servidores. As atividades físicas devem ser valorizadas, pois elas melhoram e previnem problemas de saúde físicos e mentais do servidor*”. (Participante da pesquisa AAN 5, 2025).

A qualidade de vida é certamente um dos elementos centrais e que contribui para que um espaço se torne mais inclusivo. Na sugestão acima, o respondente chama a atenção no sentido da instituição assegurar o tempo de qualidade de vida para todos os servidores.

Em que se pese, a UFRR já dispõe de instrumento normativo que estabelece a Política de Prevenção, Promoção da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor - PPQV, aprovada por meio da Resolução nº 070/2022-CUn, de 25 de novembro de 2022.

O referido instrumento normativo garante ao servidor TAE, a possibilidade de utilizar 1 (uma) hora de sua carga horária diária para a prática de atividades. Contudo, esse mesmo instrumento faz duas ressalvas: a primeira é que não podem usufruir de tal benefício os servidores com carga horária reduzida, enquanto que, a segunda ressalva, trata de condicionar o uso dessa 1 hora, unicamente em atividades oferecidas pela UFRR.

Isso porque, no caso do TAE, há exigência de comprovação da realização dessa atividade para fins de homologação da respectiva frequência. Considera-se, particularmente, a segunda ressalva um engessamento, uma vez que, nem todas as atividades ofertadas pela instituição possam interessar ao servidor.

Como medidas para tornar a UFRR um espaço mais inclusivo para a comunidade, de modo particular para seus servidores, a PROGESP informou por meio da Fala. BR, que:

[...] tem implementado políticas afirmativas, como a reserva de vagas para negros, indígenas e pessoas com deficiência em concursos públicos, além de promover capacitações sobre diversidade e oferecer suporte psicossocial e programas de qualidade de vida aos servidores, visando tornar a UFRR um ambiente mais inclusivo e respeitoso. (PROGESP, UFRR, 2025).

Por sua vez, o sujeito **AAN 7** da pesquisa, registrou a “*participação efetiva nas decisões*”

institucionais; o reconhecimento formal das competências adquiridas, com impacto na progressão e desenvolvimento na carreira”, como alternativas para que a UFRR seja mais inclusiva.

É importante destacar que, no quesito inerente à participação efetiva do TAE nas decisões institucionais, a UFRR sempre foi cumpridora dessa garantia de participação. Assegurando, por meio dos seus respectivos instrumentos normativos, a representatividade de docentes, discentes e técnicos-administrativos em todas as instâncias decisórias.

No caso do TAE, ocorre justamente a ausência de efetividade, considerando-se que tenha partido daí a preocupação do sujeito AAN 7, haja vista que, apesar de garantida, a participação nem sempre é efetiva. Com relação ao outro ponto levantado, resta subentendido que o TAE, ao adquirir novas competências advindas de progressões, almeja ser reconhecido, formalmente, mediante a concessão de oportunidades focalizadas em sua ascensão profissional.

11. Sugestões de encaminhamentos

De modo geral, o próprio campo endereçado à análise e resultados da pesquisa, oferece um leque interessante de variantes, as quais são capazes de levar adiante assuntos pertinentes à temática PcD e negros, podendo contribuir como ponto de partida para o aprofundamento de conteúdos altamente necessários de serem discutidos.

O PDI da UFRR, por exemplo, já dar o tom de como tais assuntos podem ser melhor acompanhados, pois nele encontram-se apensadas todas as intenções que a UFRR pretende executar a curto, médio e longo prazo.

Mostra-se interessante a possibilidade do setor anfitrião articular junto às chefias imediatas a participação do TAE nos eventos da instituição, razão pela qual sugere-se a utilização da justificativa “atividade externa”, ou similar, no SIGRH, quando da homologação da frequência do servidor que aderir à participação em determinado evento.

Considera-se de bom alvitre, a oferta de cursos de capacitação em parceria com a extensão e a CAPS, conforme proposto pela DIAC. No entanto, para que haja um aprendizado contundente, sugere-se que os cursos sejam ofertados com carga horária estendida (média ou longa duração), mesmo que em formato modular.

Isso porque, os cursos com durabilidade de 20h (curta duração), usualmente oferecidos pela CAPS, produzem conhecimentos superficiais, dependendo da temática, além de não atingirem os propósitos esperados da capacitação, o de Libras é apenas um dos exemplos.

12. Considerações finais

Celebro este momento com imensa felicidade, por ter decidido juntamente com meu orientador Dr. Jonildo Viana, discorrer sobre uma temática extremamente relevante, cuja característica é materializada pela capacidade “de olhar para dentro” da UFRR, instituição em venho atuando há quase 18 anos como TAE. Sinto-me segura também pelo fato de ter conseguido, ao meu ver, cumprir todas as metas estabelecidas, tanto pelo objetivo geral quanto específicos constantes nesta pesquisa.

A atitude do homem em reconhecer sua limitação frente ao conhecimento, reflete no que Freire (2015), considera o inacabamento do ser humano, pois ao tomar consciência de que é limitado, o homem descobre que pode saber mais.

De tal sorte que, assim também me reconheço. O poder de, por meio da educação, compreender que o ser humano se encontra mergulhado em um constante processo de “inacabamento do ser” é fantástico, pois faz com eu me lembre que a todo momento, estou rodeada de contínuas mudanças, e que essas são mediatizadas principalmente pela realidade na qual me encontro inserida.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, por meio de seu inciso I, art. 23, já prevê que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Dessa maneira, optei por discutir aqui, sobre modalidades de ações afirmativas que tem o Estado brasileiro como o principal responsável, posto que, tratam-se de modalidades de políticas públicas que se encontram devidamente agasalhadas pelas leis do país.

As ações afirmativas garantem às pessoas por elas assistidas, o direito de se manterem com um trabalho escolhido autonomamente, cujos espaços estejam abertos à inclusão e ao respeito às diferenças, para que assim possam vir a usufruir, amplamente, de todos os benefícios que lhes são assegurados nos ditames das leis.

Considero também como um importante ganho de causa, o fato de ter sido aprovada a Lei nº 15.142/2025, em substituição a de nº 12.990/2014, posto que, além de aumentar o percentual de vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos [...], incorporar diferentes grupos de beneficiários, a Lei nº 15.142/2025 postergou por mais 10 anos o prazo de concessão dessa reserva de vagas.

Acredito que, a observância por parte das autoridades envolvidas, ao terem identificado que o objetivo pretendido por meio do mencionado instrumento jurídico de 2014, ainda não

havia sido atingido, servindo assim de justificativa fundamental para aprovação desse novo dispositivo em 2025.

Tal crença estar relacionada à dificuldade de acesso ao trabalho, manifestada por grupos historicamente marcados pelo preconceito e a discriminação, sendo reconhecida na política de ação afirmativa, a possibilidade de aproximação e porque não, de equilíbrio, dessa composição de servidores na esfera pública federal, objetivada pelo respectivo diploma legal.

Pego-me imaginando também, sobre quais perspectivas devemos ter em relação a um Brasil mais igualitário. Isso porque enquanto cidadã deste país, cheguei ao ponto de enxergar pessoas compreenderem a ação afirmativa como um comando de discriminação reversa.

Em outro momento desta pesquisa, detalhei o citado episódio, cuja retórica foi felizmente rebatida pelo então Excelentíssimo Ministro Ricardo Lewandowski. Faço questão de deixar registrado, que a reserva de vagas é um dispositivo constitucional legal e que por isso, precede a quaisquer argumentos.

É salutar que paremos de andar na contramão daquilo que, de fato, se espera alcançar com a exequibilidade das políticas de ações afirmativas no país. É preciso parar de andar na contramão, sobretudo quando o assunto for a retirada de direitos legitimamente conquistados.

Vejo também, a abertura de concursos para professores no âmbito da UFRR sendo considerada quase como uma obrigação, e que possui o nível de prioridade máxima do estado. Isso porque, o sentido das instituições públicas de ensino estar focado justamente na atividade fim.

No entanto, bem argumentou-se neste estudo que, a atividade meio, tida como a administrativa, detém o mesmo padrão de importância, posto que comunga significativamente para a consecução da primeira, razão pela qual a atividade meio deveria ser, também, considerada prioridade máxima pelo estado.

Destarte, na medida em que a UFRR vem crescendo em termos de infraestrutura, ingresso de alunos e criação de novas unidades e cursos, automaticamente cresce a demanda de serviços que a instituição precisa honrar com o compromisso. Assim, pude observar que existe um déficit significativo, ocasionado por esse desequilíbrio em relação à contratação de TAE - docente e que interfere em diferentes segmentos na UFRR.

Rogo então que, enquanto defensores do ensino público e gratuito, possamos nos manter atentos e em constante vigília, para que a escassez de novos concursos não venha servir como tentativas voltadas ao sucateamento das instituições, enfraquecimento dos recursos humanos, e o fortalecimento da mão de obra terceirizada no serviço público federal, sendo essa última, o carro chefe de políticas neoliberais que atuam em defesa do estado mínimo.

Faz-se necessário lembrar que, o reforço do quadro funcional administrativo por meio de contratações terceirizadas, além de ser paliativo, reverbera na acumulação de atividades por parte do TAE efetivo, pois o agente terceirizado é limitado, por lei, de atuar em algumas tarefas, sem falar nos gastos onerosos para o erário público em razão dessas contratações.

Considerando que esta pesquisa encontra-se delimitada pelo marco temporal (2008 a 2024), reconheço que existia, de minha parte, a singela expectativa de que o REUNI tivesse contribuído para a abertura de concursos visando a contratação de TAE, cujas modalidades encabeçam o presente trabalho.

Contudo, durante a realização de minhas pesquisas, percebi que o REUNI contribuiu sim para a abertura de concursos para contratações de TAE, sendo eu um dos frutos dessas contratações. Todavia, não identifiquei uma efetividade substancial do referido programa em prol de contratações específicas para PcD, por exemplo, haja vista que, tal programa deu-se por encerrado oficialmente no ano de 2012, ou seja, antes da Lei nº 12.990/2014, não alcançando, portanto, a ação afirmativa direcionada ao ingresso de pessoas negras no serviço público.

É fácil compreender também, que esse lapso de contratações de PcD, via REUNI, tenha sido motivado pelo atendimento de outras demandas emergenciais para a instituição à época, como as de infraestrutura, por exemplo. A UFRR tinha 18 anos de criação no momento em que aderiu ao REUNI.

Indene que, as ações afirmativas encontram-se investidas pela possibilidade de romper barreiras e desigualdades, empenhadas no fortalecimento de um serviço público onde a inclusão e o respeito caminham de mãos dadas. Neste contexto, acredito que a UFRR se constitui como um agente ativo capaz de combater o racismo, o capacitismo e outras formas de preconceito ou exclusão social.

Por outro lado, vejo a referida instituição limitada em termos de avanços relativos ao acesso e à inclusão, mais precisamente, quanto à abertura de concursos com vagas destinadas à PcD e negros.

O motivo, ao meu ver é de simples compreensão, uma vez que a UFRR é refém do estado, do qual depende administrativamente para efetivação das políticas de ações afirmativas, conforme já fora ressaltado pelos setores competentes, no campo de análise e resultados desta pesquisa, acerca do quadro escasso de servidores.

De acordo com Vieira (2006), “uma universidade que não integra todos os grupos sociais dificilmente produzirá conhecimento que atenda aos excluídos, reforçando apenas as hierarquias e desigualdades que tem marcado nossa sociedade desde o início de nossa história”. A partir desse pensamento, do qual comungo, desejo que a UFRR possa consolidar, cada vez

mais, o seu processo de identidade em solo roraimense, pois a instituição é suficientemente reconhecida no estado de Roraima, quando o assunto diz respeito ao oferecimento de uma educação pública de excelência.

Balizando-me tanto pela força, quanto pelo espírito aguerrido que movem os sujeitos participantes deste trabalho, finalizo minhas considerações propondo que façamos o seguinte exercício de reflexão:

Quanto pesa o esforço carregado por gerações em prol da luta de classes?

Qual o peso embutido em defesa dos direitos e garantias dos menos favorecidos?

Qual o preço que o Brasil deve pagar para sanar de vez, ou mesmo amenizar, o prejuízo temporal causado pela escravização sofrida pelos negros?

Este trabalho na área de educação do Programa de Pós-graduação em Educação - PPGE da UFRR, abordou um tema voltado ao reparo social e que precisa ser, diariamente, debatido e enfrentado com devida consciência.

Esta pesquisa soma forças em torno dessas discussões, que muito embora remetam equivocadamente a um passado distante, nunca estiveram tão prementes.

13. Referências bibliográficas

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3ª ed. Editora Brasiliense S.A, São Paulo/SP, ano: 1998.

APPOLINÁRIO, Fábio. Dicionário de Metodologia Científica. 2ª ed. Atlas, São/Paulo, ano: 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70, Lisboa, ano: 1977.

BARROS, José D'Assunção. **O Projeto de Pesquisa em História - da escolha do tema ao quadro teórico**. Editora Vozes, 7ª edição, Petrópolis - RJ, ano: 2011.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Editora Porto LDA, Porto, 1982.

BOLSONARO, Jair Messias. **Plano de Governo (2018-2022)**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/wp-content/uploads/2018/10/plano-de-governo-jair-bolsonaro.pdf>
Aceso em: 30.11.25

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 1ª ed. Editora Artmed. Porto Alegre-RS, ano: 2004v. 1, p. 24-62.

BRANDINO, Gêssica; PRETTO Nicholas. Jornal Folha de São Paulo. **Metade dos escravizados trazidos ao Brasil partiu de Angola e da Costa da Mina.** Ano 2025. Coluna: cotidiano. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2025/11/metade-dos-escravizados-trazidos-ao-brasil-partiu-de-angola-e-da-costa-da-mina.shtml> Acesso em 20.11.25

BRASIL. **Lei nº 1.829, de 9 de setembro de 1870.** Sanciona o Decreto da Assembleia Geral que manda proceder ao recenseamento da população do Império. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/543582/publicacao/15631205> Acesso em: 10.10.25

_____. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm Acesso em: 10.12.25

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 03.07.25

_____. **Decreto nº 98.127, de 08 de setembro de 1989.** Dispõe sobre a instituição da Universidade Federal de Roraima, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d98127.htm Acesso em: 29.08.24

_____. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm Acesso em: 03.07.25

_____. **Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990.** Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18027.htm Acesso em: 29.08.24

_____. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm Acesso em: 29.08.24

_____. **Lei nº 8.184, datada de 10 de maio de 1991.** Dispõe sobre a periodicidade dos Censos Demográficos e dos Censos Econômicos e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18184.htm Acesso em: 10.10.25

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm Acesso em: 01.12.25

_____. **Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998.** Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2682.htm Acesso em: 04.07.25

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 04.07.25

_____. **Decreto nº 4.228/2002, de 13 de maio de 2002.** Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm Acesso em: 04.07.25

_____. **Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm Acesso em: 01.12.25

_____. **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, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm Acesso em: 29.08.24

_____. **Decreto nº 6.096/2007, 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 Acessado em 04.08.25

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm Acesso em: 30.03.25

_____. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm Acesso em: 01.12.25

_____. **Projeto de Lei nº 6.738, de 07 de novembro de 2013.** Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=600255> Acesso em: 03.07.25

_____. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das

vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm Acesso em 30.03.25

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm Acesso em: 04.07.25

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018.** Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à auto-declaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766> Acesso em: 30.11.25

_____. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm Acesso em: 04.07.25

_____. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm Acesso em: 15.11.25

_____. **Projeto de Lei nº 1.958, de 26 de maio de 2021.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8974354&ts=1749045632643&disposition=inline> Acesso em: 30.11.25

_____. **Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023.** Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm Acesso em: 04.07.25

_____. **Lei nº 15.142, de 3 junho de 2025.** Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas [...], e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2025/lei-15142-3-junho-2025-797545-publicacaooriginal-175549-pl.html> Acesso em: 12.07.25

_____.Ministério da Educação. **Iniciativas Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva** (p.47). Política Nacional de Equidade, Educação para as Relações Étnico-Raciais e Educação Escolar Quilombola-PNEERQ (2025). Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/pneerq/catalogo-iniciativas.pdf> Acesso em 13.11.25

_____.Ministério do Trabalho e Emprego. **MTE atualiza Lista Suja do trabalho análogo à escravidão**. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/mte-atualiza-201clista-suja201d-do-trabalho-analogo-a-escravidao-com-159-novos-empregadores#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Auditoria,\)%20e%20Bahia%20\(12\).](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/mte-atualiza-201clista-suja201d-do-trabalho-analogo-a-escravidao-com-159-novos-empregadores#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Auditoria,)%20e%20Bahia%20(12).) Acesso em: 09.10.25

CAMPBELL, Fiona Kumari. Refusing Able(ness): a preliminary conversation about ableism. M/C Journal, [S. l.], v. 11, n. 3. 2008. In: LAGE, Sandra Regina Moitinho; LUNARDELLI, Rosane Suely Alvares; KAWAKAMI, Tatiana Tissa. **O Capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia**, Revista Encontros Bibli, v. 28, e93040, Florianópolis-SC, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eb/a/HSy9D6BjLP6P9Gv3mtBvVyn/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 30.11.25

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores Técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. Ano: 2014. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/154/o/Trabalho_02.pdf>. Acesso em 24/07/24

COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA. **Carta circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS**. Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep/legislacao/cartas-circulares/carta-circular-no-1-de-3-de-marco-de-2021.pdf/view> Acesso em: 01.12.25

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 466/2012-CNS, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view> Acesso em: 01.12.25

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510/2016-CNS, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view> Acesso em: 01.12.25

COUTINHO, Maria Chalfin. **Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 2, 2009, p. 189-202. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172009000200005&script=sci_abstract Acesso em: 06.10.25

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. 7a. edição, Atlas, São Paulo-

SP, ano: 2000.

DARTORA, Ana Carolina Moura Melo. **10 motivos para aprovar o PL de Cotas no Serviço Público**. Ano: 2024. Disponível em: <https://caroldartora.com.br/carol-dartora-enuma-10-motivos-para-aprovar-o-pl-de-cotas-no-servico-publico/> Acesso em 29.11.25

DONABEDIAN, Avedis. **Aspects of medical care administration**. Harvard University Press, Boston, 1973.

EVARISTO, Maria da Conceição. **Não precisamos ter modéstia sobre saber negro**. Jornal Agência Brasil, Empresa Brasil de Comunicação - EBC. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/nao-precisamos-ter-modestia-diz-conceicao-evaristo-sobre-saber-negro> Acesso em: 09.10.25

FERES-JÚNIOR. João...[et al.]. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. EDUERJ, Rio de Janeiro-RJ, ano: 2018 p.14. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf> Acesso em: 07.07.25

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. Significado de Inclusão. Editora Nova Fronteira, Rio de Janeiro-RJ, ano: 1999.

FISCHER, Frank; MILLER, Gerald J.; SIDNEY, Mara.S. **Handbook of public policy analysis: theory, politics and methods**. New York: CRC Press, 2007.

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

FRANCO, Anielle. **Discurso de posse**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2023/01/11/leia-integra-discurso-ministra-anielle-franco.htm> Acesso em: 11.08.25

FRANCO, Marielle. **Burrice é o racismo**. Jornal O Globo, coluna Opinião. Ano: 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniaao/burrice-o-racismo-22134121> Acesso em: 30.07.25

FREIRE, Paulo Reglus Neves. **Política e educação: ensaios/Paulo Freire**. 5ª edição, Editora Cortez, São Paulo-SP, ano: 2001.

_____. **Política e educação: ensaios/Paulo Freire**. Editora Paz e Terra, São Paulo-SP, ano: 2015.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva. Um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista**. 4.ed. São Paulo, Editora Cortez, ano: 1993.

G1-Jornal Nacional. **Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml> Acesso em: 20.11.25

GHEDIN, Evandro; FRANCO, Maria Amélia Santoro. Questões de método na construção da pesquisa em educação. 2ª edição, Editora Cortez, São Paulo/SP, ano: 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ªed. Editora Atlas, São Paulo/SP, ano: 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. Reserva de cargo em empresas: emprego apoiado**. Editora Obra Jurídica, Florianópolis-SC, ano: 2007.

IBGE, Agência de Notícias. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/pt/agencia-home.html>
Acesso em: 05.10.25

_____. **Censo demográfico 2000. Pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2111#/n1/all/v/allxp/p/all/c134/all/c1/0/c2/0/c58/0/d/v93%200/l/v,p+c1,t+c134+c2+c58/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2000. Pessoas com deficiência no Brasil (não ocupadas)**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2116#/n1/all/v/allxp/p/all/c12096/all/c12082/all/c2/0/c58/0,1144,1145,2503,3299,3300,3301,3520,92982,95252/d/v140%200/l/v,p+c12096,t+c2+c12082+c58/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2010. Pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3425#/n1/all/v/allxp/p/all/c134/all/c1/0/c2/0/c58/0/d/v93%200/l/v,p+c1,t+c2+c134+c58/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2010. Pessoas com deficiência no Brasil (não ocupadas)**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3430#/n1/all/v/allxp/p/all/c491/all/c12085/all/c2/0/c58/1144,1145,1146,1147,1148,1149,1150,1151,1152,1153,1154,1155,2503,92982/d/v140%200/l/v,p+c12085,t+c491+c2+c58/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2022. Pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/10127#/n1/all/v/12785/p/all/c1509/all/l/v,p,t+c1509/resultado>
Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2010. Pessoas pretas no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3175#/n1/all/v/allxp/p/all/c86/all/c1/0/c2/0/c287/0/l/v,p+c1+c2,t+c86+c287/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2010. Pessoas pretas (desocupadas) no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2098#/n1/all/v/allxp/p/last%201/c86/all/c12056/0/c58/1144,1145,1146,1147,1148,1149,1150,1151,3244,3520,92982/d/v140%200/l/v,p+c86+c12056,t+c58/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2022. Pessoas pretas no Brasil**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9605#/n1/all/v/allxp/p/last%201/c86/all/l/v,p,t+c86/resultado>
Acesso em: 02.11.25

_____. **Censo demográfico 2022. Pessoas pretas (desocupadas) no Brasil.** Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/10253#/n1/all/v/allxp/p/all/c12085/100441/c2/6794/c86/all/c58/1144,1145,1146,1147,1148,1149,1150,1151,1152,2793,6798,100052,100754,108866/l/v,p+c12085+c58+c2,t+c86/resultado> Acesso em: 02.11.25

_____. **Comitê de Estatísticas Sociais.** Ano:2025. Disponível em: <https://ces.ibge.gov.br/apresentacao/portarias/200-comite-de-estatisticas-sociais/base-dados/1146-censodemografico.html#:~:text=O%20Censo%20Demogr%C3%A1fico%20tem%20por,ou%20de%20qualquer%20n%C3%ADvel%20de> Acesso em: 05.10.25

IMBERNÓN, Francisco. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** 7ª edição. Editora: Cortez, São Paulo, ano: 2009.

_____. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** 9ª edição. Editora Cortez, São Paulo, ano: 2011.

ITURRI, José Antonio. **Acesso e integralidade da Atenção.** Tempus, actas de saúde colet, Brasília, 8(1), 85-90, mar, 2014. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/download/1457/1301/3572> Acesso em: 27.08.25

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. Supremo Tribunal Federal-STF. **Parecer/ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF Nº 186.** Ano: 2012, Revista dos Tribunais, vol. 952 | p. 1-109. Disponível em: https://petdireito.ufpr.br/wp-content/uploads/2016/06/RTDoc-16-6-14-10_11PM.pdf Acesso em: 01.07.25

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática.** 6ª edição. Editora: Heccus, São Paulo, ano: 2018.

LIMA, Hermes. **Introdução à Ciência do Direito.** 29ª edição, Editora Freitas Bastos, Rio de Janeiro-RJ, p. 23, ano: 1989.

LIMA, Renan. **Estado Mínimo: o que é?**, 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/estado-minimo/>. Acesso em: 27.08.24

MAGALHÃES, Caroline Campos Arimatéia. **Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT: consensos e dissensos,** ano: 2016. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/1389> Acesso em: 24.07.24

MIALARET, Gaston. **Ciências da Educação,** 1ª edição, Editora Wmf Martins Fontes, São Paulo-SP, ano: 2013.

MIGLIACCIO-FILHO, Rubens. **Reflexões sobre o homem e o trabalho.** RAE, v. 34, n.2, Mar/Abr. 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/M8bDLq5vmfxnBymTxH4sbQ/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 06.10.25

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** Editora

Vozes, Petrópolis-RJ, ano: 1993.

NEVES, Diana Rebello...[et al.]. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library**. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x> Acesso em: 06.10.25

OLIVEIRA, Fátima. **Ser negro no Brasil: alcances e limites**. Ano: 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/CQmMqSJDwGS3vnSRPVZG66H/?lang=pt#> Acesso em 09.05.25

OLIVEIRA, Maria Aparecida Costa...[et al.]. **Movimentos negros no Brasil e os cenários de luta pela educação**. Educ. Soc., Campinas, v. 43, e262801, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/ntytgZqBG5wffjyVDC9Q79b/?lang=pt> Acesso em: 09.10.25

PAISLANDIM, Ivanillian Ferreira. **O Instituto Federal de Goiás (IFG) de 1999 a 2014: Narrativas dos servidores Técnico-administrativos**. 182f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, ano: 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufcat.edu.br/items/fc1e54b1-a61f-42a8-8981-ecc9fdab8b2a/full>>. Acesso em: 27.08.24

PARO, Vitor Henrique. **Estrutura da escola e prática educacional democrática**. Ano: 2007. Disponível em: <http://30reuniaio.anped.org.br/trabalhos/gt05-2780--int.pdf> Acesso em: 01.12.25

PAULA, Camila Henriques de; ALMEIDA, Fernanda Maria de. **O programa Reuni e o desempenho das Ifes brasileiras**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., v.28, n.109, ano: 2020, Rio de Janeiro, p. 1054-1075, out./dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/5pvgF4sGMQsn89ZYSYfWHsh/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 02.10.2025

PEREIRA, Márcio. **A História da Pessoa com Deficiência**. Ciências Gerenciais em Foco, 8(5), ano: 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/cgf/article/view/3149> Acesso em: 25.09.25

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil: as razões da escravidão, sexualidade e vida cotidiana, as formas de resistência**. 21ª edição, Editora Contexto, São Paulo-SP, ano: 1988.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, Rio Grande do Sul, ano: 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> Acesso em: 17.02.26

REIS, Guilherme Basso dos. **Desvendando o ser Técnico-administrativo nos Institutos Federais: uma proposta de jogo político-dialógico**, ano: 2020. Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10200031 Acesso em: 25.07.24

ROCHA, Carmén Lúcia Antunes. **Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica**. Revista de informação legislativa: v. 33, n. 131 (jul./set. 1996)

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462> Acesso em: 01.12.25

SANCHEZ, Raquel Maia; CICONELLI, Rozana Mesquita. **Conceitos de acesso à saúde**. Rev. Panam Salud Publica. 2012;31(3):p.260–8.

SANTOS, Jonildo Viana dos. **Diferenças étnicas e o lugar do índio-descendente na escola em Boa Vista-RR** (Dissertação de Mestrado). UFAM, ano: 2007.

_____. **Identidade docente e formação de professores macuxi: do imaginário negativo à afirmação identitária na contemporaneidade**. (Tese de Doutorado). UFAM, Ano: 2015. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/4907/2/Tese%20%20Jonildo%20Viana%20dos%20Santos.pdf> Acesso em: 28.08.25

SANTOS, Sales Augusto. **A Lei nº 10.639/03 como fruto da luta anti-racista do movimento negro**. In: Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal nº 10.639/03. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília-DF, ano: 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Editora WVA, Rio de Janeiro-RJ, ano: 1997.

_____. **Capacitismo, incapacitismo e deficientismo na contramão da inclusão**. Revista Reação, ano XVII, n. 96, jan./fev. 2014, p.10-12. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/05/01/capacitismo-incapacitismo-e-deficientismo-na-contramao-da-inclusao/> Acesso em: 28.09.25

SILVA, Elenize Cristina Oliveira da. **A implantação do Reuni na UFRR**. Ano 2013. Disponível em: <https://anpae.org.br/simposio26/2poster/es/ElenizeCristinaOliveiradaSilva-poster-int.pdf> Acesso em: 15.05.25

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Editora Malheiros, 16ª edição, São Paulo, p. 219, ano: 1999.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada – A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. Editora CEDAS, São Paulo-SP, ano: 1987.

SINTUFRJ. **Carreira dos Técnico-administrativos em educação: uma história de lutas longa e inacabada**. Ano: 2020. Disponível em <https://sintufrj.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Cartilha-Carreira-A5-FINAL.pdf> Acesso em 24.08.24

SOARES, Magda. **Letramento: um tema em três gêneros**. 2ª edição, Editora Autêntica, Belo Horizonte, ano: 2006.

SOUTO, Clívea de Farias. **Políticas de expansão para o ensino superior: a implementação do REUNI na Universidade Federal de Roraima**. Ano: 2017. 98f. (Dissertação de Mestrado). Disponível em: <http://repositorio.ufr.br:8080/jspui/handle/prefix/146> Acesso em: 15.05.25

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Súmula nº 377 de 22 de abril de 2009.** O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf Acesso em: 01.12.25

TAVARES, Maria Flávia. **Como preservar a memória institucional no setor público.** Disponível em: <https://blog.1doc.com.br/memoria-institucional/> Acesso em 18.08.25

TRAVASSOS, Claudia; MARTINS, Mônica. **Uma revisão sobre os conceitos de acesso e utilização de serviços de saúde.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/PkyrsjDrZWwzzPVJJPbbXtQ/?lang=pt> Acesso em: 26.08.25

TRESMONDI, Ana Cláudia. **A importância da pesquisa científica no ensino superior.** Entrevista à Rádio CBN, Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL, ano: 2023. Disponível em: <https://unisal.br/importancia-da-pesquisa-cientifica-no-ensino-superior/> Acesso em: 04.07.25

TOLEDO, José Roberto. **Desemprego cresceu 15% em 98.** Jornal Folha de São Paulo, ano: 1999. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0112199926.htm> Acesso em 04.07.25

UFPB, Centro de Tecnologia. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).** Disponível em: <https://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacao-internacional/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-1948.pdf/view> Acesso em: 28.08.25

UFRR. **Edital nº 52/2023-PROGESP, de 17 de março de 2023.** Torna público e estabelece normas para a realização do Concurso público para provimento de cargo do Quadro permanente de pessoal TAE. Disponível em: <https://concursos.ufrr.br/editais/134> Acesso em: 20.05.25

_____. **História da UFRR.** Disponível em: <https://ufrr.br/historia-ufrr/> Acesso em: 28.08.24

_____. **NOTA oficial sobre o Projeto Future-se,** ano: 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/2019/08/14/ufrr-rejeita-adesao-ao-programa-future-se-do-ministerio-da-educacao.ghtml>>. Acesso em 28.08.24

_____. **Resolução nº 026/2003-CUni, de 31 de dezembro de 2003.** Aprova o novo Estatuto da UFRR. Disponível em: <https://ufrr.br/cartoes/documentos-institucionais/> Acesso em: 18.07.25

_____. **Resolução CUni/UFRR nº 023, de 21 de julho de 2004.** Dispõe sobre a criação da Estrutura Administrativa da Pró-Reitoria de Administração e Desenvolvimento Social, e dá outras providências. Disponível em: <https://antigo.ufrr.br/conselhos/resolucoes/category/148-resolucoes-2004?download=3850:resolucao-023-04-cria-estrut-adm-da-prads> Acesso em 29.08.24

_____. **Resolução nº 027/2012-CUni, de 28 de novembro de 2012.** Altera a estrutura administrativa da UFRR.

_____. **Resolução nº 001/2017-CUni, de 26 de janeiro de 2017.** Aprova o Plano de

Desenvolvimento Institucional 2016/2020 da UFRR.

_____. **Resolução CUni/UFRR nº 010, de 09 de maio de 2019.** Aprova o Regimento Interno do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Educação (PPG-EDU). Disponível em: <https://antigo.ufr.br/conselhos/resolucoes/category/296-resolucoes2019?download=5838:resolucao-n-010-2019-cuni-aprova-o-regimento-interno-do-ppg-edu> Acesso em 29.08.24

_____. **Resolução nº 028/2020-CEPE, de 09 de dezembro de 2020.** Regulamenta o procedimento de auto-declaração e heteroidentificação étnico-racial dos candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas, cria a Comissão Permanente de Heteroidentificação da Universidade Federal de Roraima e dá outras providências. Disponível em: <https://ufr.br/prppg/wp-content/uploads/sites/53/2024/08/RESOLUO-CEPE-UFRR-N-028-de-09.12.20-Regulamenta-o-procedimento-de-autodeclarao-e-heteroidentificao-tnico-racial-e-cria-Comisso-3-1.pdf> Acesso em: 22.11.25

_____. **Resolução CUni nº 049, de 30 de dezembro de 2021.** Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2021-2025. Disponível em: <https://ufr.br/proplan/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi/> Acesso em 29.08.24

_____. **Resolução nº 070/2022-CUni, de 25 de novembro de 2022.** Estabelece a Política de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida do servidor - PPQV.

_____. **Resolução CUni nº 091, de 16 de outubro de 2023.** Dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e outras formas de violência e discriminação no âmbito da Universidade Federal de Roraima. Disponível em: <https://ufr.br/noticias/ufr-institui-resolucao-com-normas-e-procedimentos-contr-assedio-moral-sexual-e-preconceito-etnico-racial-de-genero-e-sexualidade/> Acesso em: 01.12.25

_____. **Resolução CUni/UFRR Nº 104, de 22 de julho de 2024.** Altera, *ad referendum*, as Resoluções nº 02/2010- CUni, nº 027/2012-CUni e nº 07/2014 quanto à vinculação da DAC e CPV.

_____. **Relatório Integrado de Gestão 2024.** Pró-reitoria de Planejamento. Disponível em: <https://ufr.br/proplan/rg2024/> Acesso em 22.11.25

_____. **Lista de cursos *stricto sensu*.** Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação. Disponível em: <https://ufr.br/prppg/cursos/> Acesso em: 22.11.25

VEIGA-NETO, Alfredo José da. **Neoliberalismo, império e políticas de inclusão: problematizações iniciais.** In: RECHICO, Cinara Franco; FORTES, Vanessa Gadelha (Orgs). A educação e a inclusão na contemporaneidade. Editora da UFRR, Boa Vista/RR, p. 11-28, ano: 2008.

VIEITO, Ana Carolina Esposito; MUNHOZ, Danielle Duarte; ANDRÉA, Gianfranco Faggin Mastro. **Elites e Poder no Campo Científico: a questão das cotas para negros na Pós-Graduação *stricto sensu* no Brasil.** Revista Ciências Jurídicas, v.19, n.1, p. 35-41, Ano: 2018. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/download/4283/4217/21165> Acesso

em: 28.11.25

VIEIRA, Fernando de Oliveira. **Limitações no desenvolvimento e na carreira de funcionários técnico-administrativos nas universidades do Rio de Janeiro.** Disponível em:<<http://27reuniao.anped.org.br.08.24/gt09/t097.pdf>. Ano/ 2004>. Acesso em: 28.08.24

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF.** Direito GV/, Editora Malheiros, São Paulo, p. 376, ano: 2006.

WOODWARD, Kathryn. **Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual.** In: SILVA, Tomaz Tadeu da (Org); HALL, Stuart. Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais. Editora Vozes, Petrópolis, p.7-69, ano: 2000.