

MAHYHALY DIAS SANTOS

**GESTÃO DEMOCRÁTICA: PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NOS COLEGIADOS DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA  
MINAS GERAIS – BRASIL  
2019

**Ficha catalográfica preparada pela Biblioteca da Universidade Federal de Viçosa - Câmpus Rio Paranaíba**

T

Santos, Mahyhaly Dias, 1976-  
S237g            Gestão Democrática : participação e representatividade dos  
2019            servidores técnico-administrativos nos colegiados da  
                  Universidade Federal de Viçosa. / Mahyhaly Dias Santos. –  
                  Viçosa, MG, 2019.  
                  xiv, 186f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui anexos.

Inclui apêndices.

Orientador: Odemir Vieira Baêta.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f.149-157.

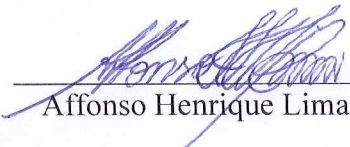
1. Técnico-administrativos. 2. Representatividade.  
3. Participação. 4. Gestão Democrática. I. Universidade Federal  
de Viçosa. IHP. Programa de Pós-Graduação em Administração  
Pública em Rede Nacional-PROFIAP/UFV. II. Título.

MAHYHALY DIAS SANTOS

**GESTÃO DEMOCRÁTICA: PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NOS COLEGIADOS DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 27 de fevereiro de 2019.

  
\_\_\_\_\_  
Affonso Henrique Lima Zuin

  
\_\_\_\_\_  
Debora Carneiro Zuin  
(Coorientadora)

  
\_\_\_\_\_  
Odemir Vieira Baêta  
(Orientador)

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à minha família que me traz alegrias e o suporte emocional necessário para que eu possa enfrentar as adversidades, sobretudo à Cláudia, minha esposa e companheira que convive mais de perto com meus dramas, meus humores e restrições. Aos meus filhos Bruno, Ítalo e Lucas peço desculpas por não poder estar totalmente presente em suas vidas, embora eu me esforce para isso, nem sempre é possível. Quero que saibam que vocês são a parte mais importante da vida para mim, é por isso que às vezes necessitamos sacrificar alguns momentos.

Agradeço a todas as pessoas que se empenharam para que a UFV aderisse ao PROFIAP e que mantiveram o programa mesmo com todas as dificuldades que sabemos.

Agradeço ao servidor docente, Odemir Vieira Baeta, meu orientador, por sempre mostrar seu lado humano e acessível com todos, por ser compreensível e por ter mantido o PROFIAP no *campus* Viçosa, assumindo disciplinas e diversas orientações, além da coordenação local. Sem sua dedicação, possivelmente, o programa não teria logrado êxito ou até a continuidade. Este agradecimento é extensivo à coordenação em Rio Paranaíba que sempre esteve disponível aos discentes. Além do mais, agradeço ao Odemir por suas orientações e paciência, e estendo tal agradecimento aos demais professores que foram competentes e atenciosos ao ministrar as disciplinas.

Aos colegas do departamento de Engenharia de Produção e Mecânica, meu sincero agradecimento, especialmente ao Rodrigo que, além de nos contagiar com seu bom humor, me substituiu em alguns dos meus afazeres sempre que necessitei me ausentar e, o fez com desprendimento e boa vontade, pois que não era sua obrigação fazê-lo, uma vez que os técnicos não tem substitutos quando estão em treinamento. Agradeço ao Cristiano que, como Chefe de Expediente, colaborou em minhas necessárias ausências, sempre muito compreensivo com as necessidades de treinamento dos técnicos, além de proporcionar um ambiente saudável de convivência entre os servidores. As brincadeiras são fundamentais para o bom convívio e as nossas conversas sobre a situação social e política do país sob um viés histórico-geográfico, foram muito enriquecedoras.

Não poderia me esquecer do colega, o servidor docente Ricardo Capúcio que, além de consciente das mazelas do nosso povo, digo isso pelas nossas conversas sobre política, também colaborou ao emprestar seu gravador digital para a realização das entrevistas.

Preciso agradecer aos colegas com os quais travei discussões e que me ajudaram a entender que o título acadêmico não é passaporte para a humanização, para o entendimento

crítico da realidade e da conscientização de como operam as relações desiguais de poder ideológicas e alienantes. A partir destas discussões tive a comprovação da necessidade do debate crítico em todos os níveis de educação formal ou não, pois, a alienação não é exclusividade dos pobres que não tem acesso a níveis mais altos da educação formal, nem tampouco, o conhecimento crítico da realidade é exclusividade de mestres e doutores, todos são passíveis de serem manipulados.

Agradeço aos companheiros de curso com os quais compartilhei alegrias e aflições durante o percurso, em especial aos colegas, com os quais, desenvolvi atividades. À colega Martha que me auxiliou com o empréstimo do livro *Mudança Social* de Fairclough de onde extraí a essência da teoria da ADC, além de suas consultorias a respeito dos trâmites burocráticos referentes ao treinamento e que auxiliou a todos. Aos demais colegas pela sinergia ao promover o intercâmbio de informações.

Agradeço à amiga Alexandra Bitencourt que me socorreu como empréstimo do Material referente à *Representação de Atores Sociais* de autoria de Van Leeuwen, sem tal ajuda não teria conseguido desenvolver as análises. Obrigado Xanda!

Agradeço aos técnicos que me auxiliaram com informações a respeito dos departamentos, colegiados e representantes, bem como ao sindicato dos Técnico-administrativos - ASAV.

Sem este agradecimento que agora vou fazer nada seria possível. Agradeço aos técnicos representantes de colegiado que se dispuseram, com o maior desprendimento e boa vontade, em me receber para a realização das entrevistas. Com vocês aprendi muito sobre a realidade de nós técnicos e por consequência de parte da realidade das outras categorias. Foram conversas interessantes e elucidadoras que tivemos durante e após as entrevistas e que enriqueceram a compreensão desta realidade. Muito obrigado a todos.

Agradeço ao Prof. Affonso Henrique Lima Zuin e à Prof<sup>a</sup>. Débora Carneiro Zuin, que participaram da banca de defesa, pelas valiosas colaborações.

Por fim, agradeço a todos e todas que direta ou indiretamente colaboraram para que eu pudesse desenvolver este trabalho, sei que vou lembrar de mais pessoas após concluir este trabalho e, é para amenizar a minha dor que, de forma geral, externizo meu agradecimento a todos vocês.

É de responsabilidade de todos nós encontrar meios de contribuir para tornar o mundo menos desigual e mais democrático, de tornar as pessoas mais conscientes de como a realidade se apresenta de fato, principalmente as mentes responsáveis por educar, orientar e disseminar informações.

*“O poder só é efetivado enquanto a palavra e o ato não se divorciam, quando as palavras não são vazias e os atos não são brutais, quando as palavras não são empregadas para velar intenções, mas para revelar realidades e os atos não são usados para violar e destruir, mas para criar relações e novas realidades.”*

Hannah Arendt

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>viii</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b> .....	<b>x</b>
<b>LISTA DE QUADROS</b> .....	<b>xi</b>
<b>LISTA DE SIGLAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA .....	4
1.2. PROBLEMA, PREMISSA, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA .....	6
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>11</b>
2.1. REPRESENTATIVIDADE .....	21
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>32</b>
3.1. TIPO DE PESQUISA .....	32
3.2. OBJETO DE ESTUDO .....	32
3.3. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS.....	33
3.4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	34
3.5. REPRESENTAÇÃO DE ATORES SOCIAIS DE VAN LEEUWEN.....	42
3.6. MODOS DE OPERAÇÃO DA IDEOLOGIA DE THOMPSON .....	45
<b>4. RESULTADOS</b> .....	<b>49</b>
4.1. ANÁLISE DOCUMENTAL.....	49
4.2. ENTREVISTAS .....	69
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>139</b>
<b>6. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>149</b>
6.1. BIBLIOGRÁFICAS .....	149
6.2. DOCUMENTAL .....	155
<b>APÊNDICE</b> .....	<b>158</b>
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DO PERFIL .....	158
APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS .....	160
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE .....	161
APÊNDICE D – AMOSTRA DAS ENTREVISTAS .....	164
APÊNDICE E – SÍMBOLOS UTILIZADOS NA TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS.....	177
APÊNDICE F – CODIFICAÇÃO E DADOS GERAIS DAS ENTREVISTAS.....	178
APÊNDICE G – DADOS POPULACIONAIS .....	180
<b>ANEXOS</b> .....	<b>184</b>
ANEXO I - ORGANOGRAMA GERAL DA UFV .....	184
ANEXO II – TABELA 47 - CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO - LOTAÇÃO, QUALIFICAÇÃO, CATEGORIA, ESCOLARIDADE, REGIME DE TRABALHO (ANO BASE 2018) .....	185
ANEXO III – QUADRO DE REFERÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (QRSTA) - DECRETO N. 7.232/2010 .....	186

## RESUMO

SANTOS, Mahyhaly Dias, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, fevereiro de 2019. **Gestão Democrática: Participação e Representatividade dos Servidores Técnico-Administrativos nos Colegiados da Universidade Federal de Viçosa.** Orientador: Odemir Vieira Baêta. Coorientadoras: Adriana da Silva e Débora Carneiro Zuin.

O presente trabalho trata da gestão democrática no âmbito universitário discutindo democracia através de seus elementos, participação e representatividade, tendo como objetivo principal analisar como os técnico-administrativos percebem e se identificam enquanto representantes e participantes no processo decisório colegiado nos departamentos da Universidade Federal de Viçosa - UFV. Os colegiados são compostos por discentes, docentes e técnicos, no entanto a participação de técnicos e discentes é representativa, com um ou dois representantes enquanto os docentes participam de forma direta em sua totalidade. O estudo se justificativa pela baixa representatividade dos técnico-administrativos frente aos docentes, o que pode causar desequilíbrio no poder decisório. A pesquisa foi realizada entre maio e julho de 2018 por meio de entrevistas com 39 representantes de 30 dos 38 departamentos da UFV. Para análise das entrevistas foi utilizada a análise de conteúdo para dados de levantamento de perfil e o suporte do arcabouço teórico metodológico da Análise de Discurso Crítica proposta por Norman Fairclough, com abordagem do significado representacional a partir das categorias para representação de atores sociais propostas por Van Leeuwen e utilização das estratégias de construção simbólica elaboradas por Thompson, na análise do discurso dos técnico-administrativos. Como resultado verificou-se a confirmação da baixa representatividade dos técnico-administrativos devido à exígua participação dos mesmos por força de legislação federal e institucional que regem o funcionamento das universidades e as carreiras dos servidores promovendo diferenciação entre as categorias o que, de forma dialética, produz e é produto de uma narrativização presente no cotidiano dos servidores, a qual, através do senso comum reforça o *status quo*, não obstante, a presença de conflitos, há relativa consciência sobre as relações de poder existentes e ambiente propício para implementação de mudanças que promovam maior equilíbrio entre as categorias.

## ABSTRACT

SANTOS, Mahyhaly Dias, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, February, 2019. **Democratic Management: Participation and Representativeness of Technical Administrative Servants at Federal University of Viçosa Councils.** Adviser: Odemir Vieira Baêta. Co-advisers: Adriana da Silva and Débora Carneiro Zuin.

The present work deals with democratic management in the university sphere, discussing democracy through its elements, participation and representativeness, with the main objective to analyze how the technical-administrative perceive and identify themselves as representatives and participants in the decision-making process collegiate in the department of the Federal University of Viçosa - UFV. The collegiate is composed of students, teachers and technicians, however the participation of technicians and students is representative, with one or two representatives while the teachers participate directly in their entirety. The study is justified by the low representativeness of the technical-administrative staff compared to teachers, which can cause imbalance in the decision-making power. The survey was conducted between May and July 2018 through interviews with 39 representatives of 30 of the 38 UFV departments. For the analysis of the interviews we used the content analysis for profile data and the support of the theoretical methodological framework of Critical Discourse Analysis proposed by Norman Fairclough, with representational meaning approach from the categories for representation of social actors proposed by Van Leeuwen and use of the strategies of symbolic construction elaborated by Thompson, in the analysis of the discourse of the technical-administrative. As a result, the confirmation of the low representativeness of the technical-administrative ones due to the limited participation of the same ones by virtue of federal and institutional legislation that govern the operation of the universities and the careers of the servants, promoting differentiation among the categories what, in dialectical form, produces and is the product of a narrativization present in the daily life of the servants, which, through common sense reinforces the status quo, nonetheless, the presence of conflicts, there is relative awareness about the existing power relations and environment conducive to implementing changes that promote greater balance between categories.

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Modelo simplificado baseado na premissa.....	8
FIGURA 2 - Modelo Tridimensional de Análise de Discurso .....	36
FIGURA 3 - Modelo de Atuação da Ideologia.....	42
FIGURA 4 - Dinâmica de Operação da Ideologia .....	130

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Conselhos Gerais – CONSU, CEPE e Conselho Comunitário .....	62
TABELA 2 - Opinião sobre a composição dos Colegiados .....	118

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCA.....	55
GRÁFICO 2 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCB.....	56
GRÁFICO 3 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCE.....	56
GRÁFICO 4 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCH.....	57
GRÁFICO 5 - Composição individual dos menores colegiados.....	57
GRÁFICO 6 - Composição do Conselhos Departamentais .....	58
GRÁFICO 7 - Composição dos Conselhos Superiores e Conselho Comunitário – UFV .....	62
GRÁFICO 8 - Comunidade Acadêmica.....	63
GRÁFICO 9 - Faixa Etária dos Representantes .....	72
GRÁFICO 10 - Grau de Instrução dos Representantes.....	73
GRÁFICO 11 - Cargos efetivos ocupados por sexo .....	74
GRÁFICO 12 - Tempo de Serviço na UFV/Departamento .....	75
GRÁFICO 13 - Mobilidade e Permanência no Setor .....	76
GRÁFICO 14 - Tempo de Representação no Colegiado .....	76
GRÁFICO 15 - Representantes que declararam haver ou não eleição.....	77
GRÁFICO 16 - Representantes com e sem suplentes .....	79
GRÁFICO 17 - Ocupação de Cargos em Comissão/Gratificação por função .....	79
GRÁFICO 18 – Oportunidades Remuneradas .....	81

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Direcionamento da Pesquisa .....	40
QUADRO 2 - Sistema Simplificado de Escolhas para Representação de Atores Sociais .....	44
QUADRO 3 - Modos de Operação da Ideologia.....	47
QUADRO 4 - Atuação de Técnicos e Docentes.....	53
QUADRO 5 - Tipos de Conselho.....	61
QUADRO 6 - Critérios de Escolha – Eleitos e não eleitos .....	78

## LISTA DE SIGLAS

ADC	-	Análise de Discurso Crítica
AGROS	-	Instituto UFV de Seguridade Social
ASAV	-	Associação dos Servidores Administrativos da Universidade Federal de Viçosa
ATENS	-	Associação de Profissionais de Nível Superior da Universidade Federal de Viçosa
CAPES	-	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCA	-	Centro de Ciências Agrárias
CCB	-	Centro de Ciências Biológicas
CCE	-	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CCH	-	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
CEPE	-	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade Federal de Viçosa
CF	-	Constituição Federal
CONSU	-	Conselho Universitário da Universidade Federal de Viçosa
DAD	-	Departamento de Administração e Contabilidade
DAH	-	Departamento de Artes e Humanidades
DAU	-	Departamento de Arquitetura e Urbanismo
DBA	-	Departamento de Biologia Animal
DBB	-	Departamento de Bioquímica e Biologia Molecular
DBG	-	Departamento de Biologia Geral
DBV	-	Departamento de Biologia Vegetal
DCE	-	Diretório Central de Estudantes
DCM	-	Departamento de Comunicação Social
DCS	-	Departamento de Ciências Sociais
DDE	-	Departamento de Entomologia
DEA	-	Departamento de Engenharia Agrícola
DEC	-	Departamento de Engenharia Civil
DED	-	Departamento de Economia Doméstica
DEE	-	Departamento de Economia
DEF	-	Departamento de Engenharia Florestal

DEL	- Departamento de Engenharia Elétrica
DEM	- Departamento de Medicina e Enfermagem
DEP	- Departamento de Engenharia de Produção e Mecânica
DEQ	- Departamento de Química
DER	- Departamento de Economia Rural
DES	- Departamento de Educação Física
DET	- Departamento de Estatística
DFP	- Departamento de Fitopatologia
DFT	- Departamento de Fitotecnia
DGE	- Departamento de Geografia
DHI	- Departamento de História
DLA	- Departamento de Letras
DMA	- Departamento de Matemática
DMB	- Departamento de Microbiologia
DNS	- Departamento de Nutrição e Saúde
DPD	- Departamento de Direito
DPE	- Departamento de Educação
DPF	- Departamento de Física
DPI	- Departamento de Informática
DPS	- Departamento de Solos
DSA	- Divisão de Saúde
DTA	- Departamento de Tecnologia de Alimentos
DVT	- Departamento de Veterinária
DZO	- Departamento de Zootecnia
ENEM	- Exame Nacional do Ensino Médio
ESAV	- Escola Superior de Agricultura e Veterinária
FUNARBE	- Fundação Arthur Bernardes
LDB	- Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LDH	- Laboratório de Desenvolvimento Humano
LDI	- Laboratório de Desenvolvimento Infantil
MEC	- Ministério da Educação
SOC	- Secretaria de Órgãos Colegiados
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

- UFV - Universidade Federal de Viçosa  
UREMG - Universidade Rural do Estado de Minas Gerais

## 1. INTRODUÇÃO

Muito se fala em democracia e gestão democrática entretanto tais termos podem parecer, na prática, um pouco distantes do cotidiano local, talvez sejam melhor entendidos quando relacionados à escolha dos cidadãos de seus representantes no âmbito dos governos municipal, estadual e federal. E, a gestão democrática? A forma como é implementada atende de fato o princípio da ampla participação da democracia? Estas não são as perguntas que procuro equacionar no trabalho que ora apresento, mas se configuram como essência do problema de pesquisa aqui apontado.

O título desta dissertação é bem específico e trata da gestão democrática no âmbito dos colegiados de departamento da Universidade Federal de Viçosa, estrutura básica da administração da universidade em questão, através da participação e representatividade dos servidores técnico-administrativos. Não obstante a comunidade universitária ser composta por três categorias, incluindo docentes e discentes, o contraste foi dado com maior ênfase entre as categorias laborais da instituição, ou seja, técnicos e professores, no que diz respeito aos espaços ocupados por estas no processo decisório.

O trabalho foi desenvolvido com base na teoria de discurso crítica, de vertente inglesa, a partir da construção metodológica de Norman Fairclough, que procura, através da análise do discurso desvelar as relações desiguais de poder como forma de promover a emancipação da parte marginalizada (BARROS, 2015). De tal modo me permito utilizar a primeira pessoa em algumas partes da dissertação quando entendo ser essencial demonstrar o meu envolvimento na construção da pesquisa, como também a liberdade de desenvolver a temática através do olhar dos servidores técnico-administrativos, aos quais me incluo apesar de buscar uma certa neutralidade.

Mas como surgiu o tema que aqui é tratado? Para responder devo revelar que como técnico-administrativo da UFV, desenvolvo minhas atividades em um departamento no qual atuo como representante dos demais técnicos em administração no Colegiado. Além disso, fui representante, no Conselho Departamental, dos técnico-administrativos pertencentes ao centro de ciências ao qual o departamento é vinculado.

Mas porque trabalhar a temática comparando as teorias de democracia direta e representativa? Bom, adiantando o assunto que será desenvolvido, temos uma configuração peculiar nos colegiados de departamento onde todos os docentes são membros natos enquanto os técnico-administrativos e os discentes atuam por meio de representantes. A partir da identificação da forma diferenciada de participação destas categorias, busquei trazer para o

âmbito institucional os conceitos de democracia para trabalhar a participação destas categorias no processo decisório institucional, uma vez que, de acordo com Cremonese (2012) democracia e participação são sinônimos. Entretanto, segundo Bobbio (1986), o processo de democratização não atingiu a administração pública a qual resiste à pressão oriunda de baixo e que, como resultado, torna incompleta a transformação democrática da sociedade.

Dessa forma utilizando de parte da teoria de democracia participativa de Pateman (1992) que aborda a construção de uma cultura participativa a partir do local de trabalho, procurei demonstrar, através de alguns exemplos de distorções no sistema democrático de governo, alguma conexão entre a democracia desenvolvida na forma política e a democracia com viés administrativo – embora a política seja inerente à vida em sociedade – com a cultura de participação existente, agravada pelas distorções da democracia representativa da forma como é implantada nas diversas arenas e finalidades.

A democracia surgiu na Grécia e foi experimentada também em Roma, entretanto a democracia não aparece da maneira romantizada que o senso comum possa imaginar, ou seja, uma forma ideal de ampla participação, mas sim de maneira restrita a poucos, qualificados como cidadãos (CREMONESE, 2012).

Na aurora da democracia, Grécia, tal se manifesta pela forma de participação direta – ou seja cada sujeito é responsável por deliberar sobre alguma questão por si próprio, pela sua própria consciência, sem intermediário – de todos que se qualificassem como cidadãos, aí excluindo-se estrangeiros, escravos e mulheres, (CREMONESE, 2012). É neste ponto que a democracia direta, nascendo sem universalidade e de maneira excludente, – posto que se configurou como reflexo da estrutura social vigente - aponta para a forma representativa de democracia. Assim como indicam vários autores, a democracia direta é possível em sociedades pouco complexas e composta por poucas pessoas de modo que estas se conheçam e possam interagir. Posto isto, na sociedade contemporânea de alta complexidade a alternativa é a democracia representativa. (BOBBIO, 1986)

Entretanto a democracia direta e a representativa não se excluem sendo a primeira importante para legitimar a segunda quando da escolha dos representantes pelo voto, – uma vez que existe representação por indicação – como também para a tomada de decisões de grande complexidade, normalmente estruturais ou que requerem maior legitimidade, além de poder ser utilizada em mini públicos (DAHL, 2012), tais como assembleias classistas. Assim a participação pela democracia direta possui caráter individual, onde o próprio indivíduo faz as suas escolhas sem intermediários, enquanto a representação tem um caráter dual, onde poucos indivíduos assumem dupla função, a de participante, ou seja, sua vontade tem um peso

na decisão e, por outro lado, de representante da vontade de tantos outros indivíduos, de uma coletividade.

A partir da combinação entre democracia representativa e democracia direta podem surgir distorções, e este tipo de distorção foi tratada neste trabalho, onde uma classe atua como participante direta no processo decisório, ou seja, cada indivíduo diretamente opinando e deliberando, enquanto outra classe se manifesta por meio de representantes escolhidos por seus pares. Assim a participação direta não tem lastro com a vontade alheia, sendo as decisões tomadas apenas de acordo com a elaboração de uma mente solitária, embora esta possa sofrer interferências a partir dos diálogos travados.

O contraste entre as categorias docente e técnico-administrativos expõe a baixa representatividade dos técnicos nos colegiados como problema a ser trabalhado. Assim, a partir da visão dos técnico-administrativos procurei analisar como estes percebem e se identificam enquanto representantes e participantes do processo decisório colegiado. De forma específica, busquei identificar a percepção dos técnicos quanto à relevância de seu posicionamento dentro dos colegiados, a sua percepção quanto a importância do voto em situações de divergência entre as categorias e verificar sua opinião quanto à forma de composição dos colegiados.

À guisa de justificativa, a participação direta nas sociedades complexas é inviável sendo preferível a forma representativa (BOBBIO, 1986). Além disso é necessário que haja equilíbrio entre os grupos de interesse para que se chegue à igualdade política. (DAHL, 2012). Assim a coexistência de democracia direta e representativa para grupos diferentes dentro dos colegiados aqui tratados podem provocar desequilíbrio no poder decisório.

Há uma diversidade de trabalhos que apontam distorções dentro da democracia representativa, sobretudo o desequilíbrio na representação política, o que será exposto na seção de revisão de literatura.

Assim este trabalho parte do entendimento de que as distorções da democracia representativa ocorrem, não somente nos níveis superiores da administração, mas também nas menores instâncias de decisão, buscando demonstrar, por meio da administração universitária em sua menor unidade administrativa, os departamentos, o problema que reverbera em âmbito nacional, pois é a partir das menores instâncias decisórias que se cria a cultura de participação na população (PATEMAN, 1992).

Para implementação deste propósito se faz necessário contextualizar o tema no ambiente onde a prática discursiva se materializa, partindo da instituição universitária em direção aos departamentos, de forma descritiva, como veremos no próximo tópico.

## **1.1. Contextualização do tema**

### **1.1.1. Sobre as Universidades**

As universidades brasileiras foram criadas como um bem cultural voltado ao atendimento de minorias, ou seja, neste caso entendida como as elites (fazendeiros, industriais, dentre outros.) que mandavam seus filhos a Europa para cursar o ensino superior, no intuito de que estes pudessem assumir postos de comando no país após seu retorno. De qualquer modo houve resistência na criação de universidades no Brasil enquanto colônia, em primeiro plano por parte de Portugal devido à sua política de colonização e dos brasileiros uma vez que já existiam universidades na Europa e que eram preferência destes. (MOACYR, 1937 apud FÁVERO, 2006)

Houveram várias tentativas de instalação de universidades, sendo, inclusive, plano da inconfidência mineira, embora sem êxito, nem mesmo a vinda da família real para o país foi capaz de levar tais tentativas a efeito. (FÁVERO, 2006). No ano em que a família real veio para o Brasil foram criados dois cursos de medicina sendo um na Bahia e outro no Rio de Janeiro originando mais tarde as Universidades Federais do Rio de Janeiro e da Bahia. (VILLANOVA, 1948 apud FÁVERO, 2006)

De fato as primeiras universidades foram criadas em âmbito estadual, surgindo em 1909 a Universidade de Manaus, em 1911 a Universidade de São Paulo e em 1912 a Universidade do Paraná. Em âmbito federal a primeira universidade instituída foi a Universidade Federal do Rio de Janeiro em 1920 com autonomia didática e administrativa. Em 1927 foi criada a UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais) nos mesmos moldes da UFRJ. (FÁVERO, 2006)

Segundo Fávero (2006), enquanto a primeira república nasce de forma descentralizada, a partir dos anos 20 há uma recentralização em diversos setores sobretudo após os anos 30 quando da criação do Ministério da Educação e Saúde Pública, havendo a partir de 1931 a elaboração de uma reforma do ensino se adequando à política de modernização do país, tendo tal reforma atingido sobretudo o ensino secundário e superior, visando a formação de uma elite, e, comercial, visando a formação da força de trabalho. Assim em 1931 foi promulgado o Estatuto das Universidades Brasileiras (Decreto Lei 19.851/31) e criado o Conselho Nacional de Educação (Decreto Lei 19. 850/31). Tal estatuto traz a cátedra “como unidade operativa de ensino e pesquisa docente entregue a um professor” até a reorganização do ensino superior em 1968 pela Lei 5.540/68 que propõe o sistema

departamental com objetivo de aumentar a eficiência e produtividade, dentre outras mudanças. Segundo Fávero (2006), a resistência à departamentalização, com o argumento de inibição de produção coletiva do conhecimento, faz com que a Lei de Diretrizes e bases da Educação 9.394/96 não recepcione a departamentalização como exigência legal.

A partir da não recepção da departamentalização como modo de organização universal das universidades, os resultados deste trabalho não podem ser generalizados se aproximando de um estudo de caso.

Após este breve relato de como as universidades foram implementadas no país, abordaremos na sequência o histórico da instituição educacional que culmina com a criação da Universidade Federal de Viçosa seguindo o mesmo caminho das primeiras universidades como visto até aqui.

### **1.1.2. Breve Histórico da UFV**

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) surge a partir da criação da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), a qual foi autorizada pela Lei Nº 761 de 06 de setembro de 1920 e criada a partir do Decreto 6.053 de 30 de Março de 1922, sendo inaugurada em 28 de agosto de 1926, iniciando suas atividades em 1º de agosto de 1927. Em 1948 a ESAV é transformada em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), instalada em 1949. Somente no ano de 1969 a UREMG é transformada em UFV. (PANIAGO, 1983)

Percebe-se que a UFV tem seu *status* de universidade apenas em 1948, embora tenha suas atividades iniciadas em 1926 ainda como ESAV. Assim a UFV segue os mesmos passos das primeiras universidades, entretanto adquirindo *status* de Universidade muito mais tarde, o que pode ser reflexo de sua localização em região do interior em uma cidade pequena.

Até este ponto tratamos a forma como a universidade foi instituída e sua evolução. A partir de agora adentraremos no aspecto administrativo, de sua configuração interna e de como se dá a gestão universitária.

### **1.1.3. Administração da UFV**

A administração da Universidade Federal de Viçosa, resumidamente, é hierárquica tendo como componentes os departamentos, sendo estes as unidades básicas da administração; os Centros de Ciências que administram os departamentos a eles vinculados e

no mesmo nível dos Centros estão os Institutos nos demais *campi*. Tais como os Centros, as Pró-reitorias que controlam setores de sua competência e relacionados à sua atuação, estão subordinadas à Reitoria a qual mantém vinculados setores estratégicos e, acima desta estão o Conselho Universitário (CONSU) e o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) que exercem a administração colegiada da Universidade, sendo o CONSU voltado para assuntos administrativos e o CEPE voltado para assuntos acadêmicos. No anexo I (página 184) pode-se observar a estrutura administrativa da UFV a partir de seu organograma.

Os 38 departamentos estão vinculados aos centros de ciências sendo sete no Centro de Ciências Agrárias – CCA; dez no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde – CCB; dez no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas – CCE e onze no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes – CCH.

De acordo com o Regimento Geral da UFV, a administração dos Departamentos cabe ao Colegiado e ao Chefe de Departamento.

A partir de pesquisa prévia por meio de dados secundários disponibilizados nas páginas eletrônicas da UFV, pode-se constatar, observando a composição dos colegiados de departamento, a baixa representatividade dos segmentos estudantil e de técnico-administrativos em relação ao segmento docente, embora os três segmentos sejam a base da instituição.

Importante observar que os seguimentos, estudantil e técnico, tem participação de forma representativa, enquanto o segmento docente tem uma participação direta dentro dos colegiados, ou seja, todos participam e deliberam.

## **1.2. Problema, Premissa, Objetivos e Justificativa**

### **1.2.1. Problema**

O trabalho apresenta como problema a baixa representatividade do segmento<sup>1</sup> de técnico-administrativos nos Colegiados de Departamento da UFV o que, como consequência, pode comprometer a legitimidade do processo decisório, uma vez que o departamento é a instância inicial de tomada de decisões na hierarquia da instituição, assim, o trabalho abordará

---

<sup>1</sup> Também, o segmento estudantil tem baixa representatividade nos colegiados, em patamar próximo ao segmento técnico-administrativo, entretanto, como o presente trabalho busca a comparação de representatividade entre servidores da Instituição, não trataremos diretamente desta questão.

o segmento técnico-administrativo devido ao vínculo de natureza perene que tem com a instituição.

A baixa representatividade aqui é posta em relação à participação direta dos docentes de forma universal nos colegiados, havendo dois sistemas de participação: o de participação direta, no caso dos docentes e, o de representação, no caso do segmento técnico-administrativos.

Assim, a premissa teórica adotada neste trabalho, a partir do levantamento da composição nos colegiados<sup>2</sup>, é a necessidade do redesenho institucional com base no critério de paridade com vistas a conferir equilíbrio entre os grupos envolvidos no processo decisório. Segundo Bobbio, (1986), na prática, a democracia representativa funciona a partir de grupos de interesse. Portanto há que se assegurar equilíbrio entre estes grupos.

### **1.2.2. Premissa**

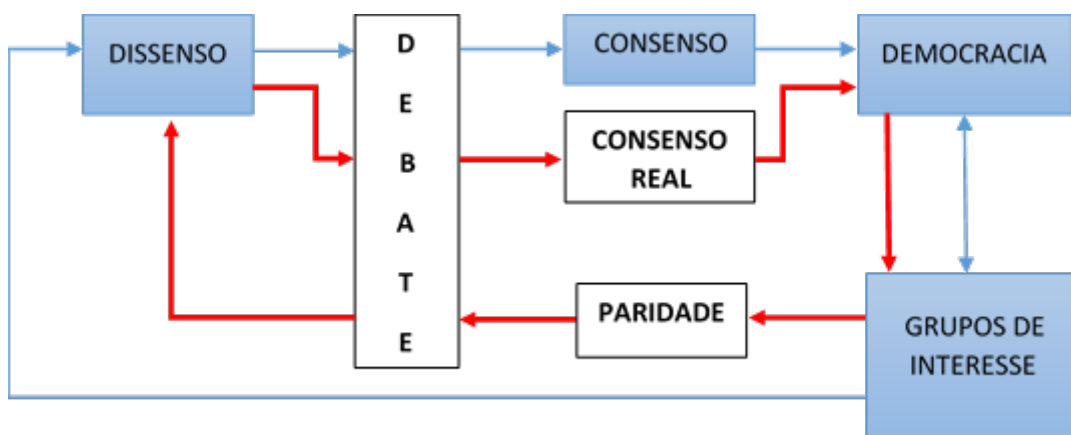
Como pode ser observado no esquema desenvolvido a partir da teoria do consenso de Bobbio (1986), figura 1, tal modelo foi construído utilizando-se os componentes necessários para o equilíbrio na tomada de decisão, incluindo-se a paridade para que o debate possa ocorrer em sua plenitude, uma vez que a paridade dificulta a formação imediata de uma maioria no processo de votação, favorecendo o dissenso que incrementa a necessidade de debates mais aprofundados sobre as questões colocadas para que se chegue ao consenso real e esclarecido.

O consenso Real seria conquistado a partir da liberdade de dissenso, ou seja, a existência legítima de opiniões conflitantes que ao final do embate dialógico desembocam no esclarecimento dos indivíduos, gerando o consenso real, pois onde não há dissenso não pode haver consenso, ou seja, em um grupo de características homogêneas o consenso é facilitado pela predominância de interesses compartilhados por este grupo.

---

<sup>2</sup> O levantamento foi realizado na fase de pré-projeto, a partir de verificação nos sites dos departamentos que discriminavam em frente o nome a natureza da representação, se técnico ou discente.

**FIGURA 1 - Modelo simplificado baseado na premissa**



Fonte: Modelo elaborado pelo autor.

Os itens centrais (Debate, Consenso Real e Paridade) são inseridos no ciclo de forma a tornar o processo de decisão legítimo, pois que a paridade qualifica o debate e torna possível um consenso esclarecido, ou seja, o consenso real segundo Bobbio (1986). Sem a introdução da paridade o debate fica fragilizado devido à convergência de interesse de grupo, podendo-se chegar ao consenso por maioria e não de fato ao consenso esclarecido, o consenso real, que pode levar à negociação preferivelmente à simples votação, sendo esta apenas para ratificar a vontade.

Como conquistar um consenso real onde a representatividade não atende o conceito de participação ampla dos interessados para que haja o equilíbrio do dissenso?

A paridade aqui se faz necessária para fortalecer a existência do debate e qualifica-lo de forma a aproximar-se do consenso real, ou seja, onde as opiniões sejam claras e todos tenham oportunidade de discuti-las evitando ao máximo o esvaziamento do debate por uma maioria capaz de resolver uma demanda a partir do voto, minimizando a necessidade do diálogo. Assim tal paridade geraria o equilíbrio entre as partes e, conseqüentemente entre as posições divergentes.

### **1.2.3. Objetivos**

#### **1.2.3.1. Objetivo Geral**

Analisar como os representantes técnico-administrativos pertencentes ao segmento minoritário dentro dos colegiados dos departamentos da UFV percebem e se identificam enquanto representantes e participantes do processo decisório colegiado.

### **1.2.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Identificar junto a esse segmento sua percepção quanto à relevância de seu posicionamento dentro dos colegiados;
- b) Analisar a sua percepção quanto ao grau de importância de seu voto frente à uma situação de divergência dentro dos colegiados;
- c) Verificar a sua opinião quanto a forma de composição dos colegiados.

### **1.2.4. Justificativa**

Na sociedade complexa contemporânea se torna inviável que as decisões sejam tomadas por meio da participação direta de cada um dos interessados, de tal modo que a representação é adotada como o dispositivo mais adequado (BOBBIO, 1986). Entretanto se faz necessário que a representação tenha equilíbrio quantitativo entre os grupos de interesse para se chegar a igualdade política (DAHL, 2012), ou seja, que os representantes dos vários grupos disponham de poder equivalente tanto na deliberação quanto no momento dialógico.

Os colegiados de departamento da UFV são compostos por servidores docentes, servidores técnico-administrativos e discentes sendo esta composição um reflexo das classes componentes da instituição quanto à diversidade. Porém o desenho desta composição não reflete o quantitativo populacional destas classes, o que seria um outro problema caso houvesse a participação direta de todos.

A coexistência de participação direta para um grupo e de representação para os demais, dentro dos colegiados aqui estudados pode causar desequilíbrio no poder decisório, perpassando pelo momento de discussão e argumentação dos itens de pauta.

A participação é um momento de aprendizado (PATEMAN, 1992) e, portanto, onde há equilíbrio os indivíduos devem sentir-se mais livres e seguros para expressar suas posições, trazendo maior legitimidade ao processo decisório e favorecendo o consenso.

Os colegiados de departamentos da UFV apresentam uma configuração com desequilíbrio entre as categorias componentes da comunidade universitária, havendo a necessidade de um redesenho institucional dos colegiados que confira maior legitimidade às decisões destes e, senão superando, ao menos diminuindo a crise de representatividade, de forma a contribuir com a democratização das instituições de modo que possa reverberar em consequente mudança cultural na distribuição de poder.

O trabalho está estruturado em quatro partes da seguinte forma: a Primeira parte, que se encerra neste tópico, inicia-se com a Introdução contendo Contextualização do Tema, o Problema, a Premissa, os Objetivos e Justificativa. Na Introdução buscou-se conectar fatores externos ao contexto administrativo interno da instituição; na Delimitação do Tema procurou-se estabelecer o alcance da pesquisa quanto aos atores envolvidos bem como a instância administrativa focada; o problema se coloca como a deficiência democrática proveniente de uma baixa representatividade de segmentos importantes culminando no comprometimento da legitimidade nas decisões administrativas e se afastando de uma gestão democrática mais ampla; na Premissa é apresentado um Modelo de participação idealizado por este autor com base na teoria do consenso e dissenso de Bobbio (1986). Na sequência são apresentados Objetivo Geral e específicos e justificativa. Na segunda parte é apresentado o Referencial Teórico, composto de Referencial Conceitual e Revisão de Literatura; na Terceira parte é apresentada a Metodologia, desdobrando-se em Tipo de Pesquisa, Objeto de Estudo, Procedimentos de Coleta e Análise, e Interpretação de Dados; a Quarta e última parte corresponde à análise dos dados e entrevistas, a exposição dos resultados e considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se aqui conceitos de democracia e representatividade e, em união, utiliza-se a teoria da Análise de Discurso Crítica – ADC, de vertente inglesa, para análise dos resultados. A ADC tem como princípios a superação das desigualdades e a emancipação humana dos sujeitos marginalizados por meio do desvelamento das intenções contidas nos discursos (BARROS, 2015) que, neste caso, se configura através da baixa participação no processo decisório.

A intenção deste trabalho não é construir alguma crítica sobre o conceito de democracia em suas linhas teóricas, contudo faz-se necessário demonstrar que falar em democracia é discutir representação e como se configura a participação, visto que as vertentes teóricas da democracia defendem formas diferenciadas desta, como também a participação apresenta características diferenciadas ao longo do tempo e de sua evolução.

A necessidade de ancorar o trabalho no conceito de democracia é avaliar que, para uma nação ser de fato democrática, é preciso que a democracia seja vivida em cada espaço ocupado pela sociedade, que as instituições sejam espaços democráticos e que a democracia não se resuma tão apenas ao sistema de governo. O local de trabalho, onde a pessoa passa parte significativa de sua vida deveria ser um lugar de exercício pleno da democracia.

A Grécia é o berço da democracia, sendo a primeira experiência surgida na *polis* de Atenas (cidade-estado), cujas decisões eram tomadas por homens livres (cidadãos) e de forma direta, ou seja sem intermediários, embora apenas 10% da população ativa fosse considerada de cidadãos, excluindo-se estrangeiros, escravos e mulheres. Com o surgimento de mais cidades a democracia foi tomando o lugar da aristocracia presente no ambiente rural, no entanto a democracia não teve um desenvolvimento contínuo, desaparecendo junto com as civilizações clássicas e ressurgindo a partir da formação dos Estados Nacionais, de maneira que a complexidade social requeria uma outra forma de organização política culminando na democracia indireta ou representativa. (CREMONESE, 2012)

Dahl (2012) denomina a democracia grega de primeira transformação democrática, ou seja, da passagem de uma condição do governo de poucos para um governo de muitos. Segundo este autor foi com o surgimento do Estado Nacional e de um conjunto de instituições que se designa, na modernidade o termo democracia, ou seja, já descolada da ideia grega inicial.

Para Rousseau (2001, p. 94), expoente da democracia clássica, “[...] nunca existiu verdadeira democracia nem jamais existirá. Contraria a ordem natural o grande número

governar, e ser o pequeno governado. É impossível admitir o povo incessantemente reunido para cuidar dos negócios públicos [...]”. Este autor ainda levanta a impossibilidade de um governo reunir as características ideais para a participação direta do povo, tais como a existência de um estado pequeno, onde haja facilidade em congregar o povo, sendo, cada cidadão conhecedor dos outros, além de uma simplicidade de costumes e bastante igualdade social e econômica, havendo pouco ou nenhum luxo para que se evite corrupção. (ROUSSEAU, 2001)

Contraposto a isto, Rousseau (2001, p. 145) diz que “[...] no instante em que um povo se dá representantes, deixa de ser livre, cessa de ser povo” e ainda que “[a] soberania é o exercício da vontade geral e o soberano como um ser coletivo, não pode ser representado a não ser por si mesmo; é perfeitamente possível transmitir o poder, não porém a vontade. ”

De tal forma Rousseau deixa claro a impossibilidade de o povo tomar todas as decisões de governo, apontando para a validade da figura do representante, embora tal representante deva ser escolhido pelo povo e respeitar a vontade geral do soberano, ou seja, o povo. Assim, tais representantes não devem se afastar da vontade de seus representados ao preço de se tornarem ilegítimas suas decisões. Finalmente, Rousseau ficciona a possibilidade de um governo do povo ao dizer que “Se houvesse um povo de deuses, ele se governaria democraticamente. Tão perfeito governo não convém aos homens” (ROUSSEAU, 2001, p. 96). Constata-se deste trecho a referência à sociedade diversa, heterogênea em contraposição à uma sociedade mais homogênea como já citado anteriormente, assim onde não há, ou há pouca diferença, a democracia direta seria a forma ideal.

Para Schumpeter, “[...] democracia é um método político, isto é, um certo tipo de arranjo institucional para chegar a uma decisão política (legislativa ou administrativa) [...]” (SCHUMPETER, 1961, p. 295)

Schumpeter (1961) ao tratar da democracia faz algumas refutações ao conceito cunhado no século XVIII, onde a democracia seria um método para a tomada de decisões políticas visando a realização do bem comum através da eleição pelo povo de representantes que deverão agir de acordo com a vontade deste povo. A respeito disso Schumpeter diz que não existe bem comum inequívoco que possa ser aceito pelo povo pela argumentação racional, uma vez que o bem comum varia de significado para grupos e indivíduos diferentes.

Por este raciocínio o desequilíbrio entre grupos favoreceria um grupo que entende o bem comum por uma lógica totalmente diversa de outro grupo e utilizando o conceito do poder da maioria como vinculante de todo o grupo (Bobbio, 1986). Em um ambiente democrático teríamos o problema da imposição do bem comum pela questão do voto e não da

aceitação por uma argumentação racional, então, como na visão de Schumpeter (1961), há variação no entendimento do que seja o bem comum. O que tornaria possível um debate racional seria o equilíbrio entre os grupos de interesse para se chegar a uma solução mais aceitável e também equilibrada pois, o equilíbrio propicia a negociação, não por acaso, que o mundo contemporâneo busca equilibrar suas forças por meio do desenvolvimento de armas nucleares, não para atacar, mas para evitar que sejam atacadas, isso é conseguido pelo receio do adversário de um possível contra-ataque e suas consequências (MORGENTHAU, 2003).

Ainda ancorado em função do bem comum, Schumpeter critica a vontade geral do povo, – conceito fundamental da democracia clássica de Rousseau – pois se não há um bem comum universal, também não há uma vontade geral, o que, segundo Schumpeter, desconstrói a doutrina clássica de democracia. Embora aqui interpreto na teoria clássica, a vontade geral, como a vontade da maioria e não a universalidade da vontade. Assim há concordância, pois se não há uma vontade geral, como em Schumpeter, mais necessário se faz o equilíbrio entre as vontades.

Segundo Pateman (1992) “Na teoria de Schumpeter, os únicos meios de participação abertos ao cidadão são o voto para o líder e a discussão”. Ainda segundo a autora “[...]a participação não tem um papel especial ou central [...]” em sua teoria. Entretanto Schumpeter não via necessidade de sufrágio universal e pensava serem compatíveis com o método democrático a utilização de critérios de qualificação segundo a propriedade, religião ou raça. (SCHUMPETER, 1943 apud PATEMAN, 1992, p. 13-14)

Assim tem-se duas vertentes distintas de democracia, uma que tende a mais ampla participação possível cujo expoente é Rousseau e outra de uma participação restritiva encabeçada por Schumpeter, podendo a primeira ser denominada de teoria clássica da democracia e a segunda de teoria contemporânea da democracia (PATEMAN, 1992). A partir destes dois teóricos vários outros teorizaram com base em suas ideias.

Início aqui a discussão sobre participação utilizando a definição de Cremonese (2012), qual seja, “[a] palavra participar é entendida como *partem capere*, que significa buscar, assumir, pegar a parte que é deles, a parte que compete ao trabalho, o que vai ocasionar, muitas vezes, certos conflitos entre as classes, pois ninguém vai abrir mão do espaço ou da parte que ocupa.” (CREMONESE, 2012, p. 80)

De acordo com Pateman (1992) a partir de reivindicações de estudantes, principalmente de nível superior, entre outros grupos que buscavam a implementação de seus direitos, a palavra “participação”, na segunda metade dos anos 60 “tornou-se parte do vocabulário

político popular”, entretanto a popularização do termo esvaziou seu significado por designar uma série de situações. (PATEMAN, 1992, p. 9)

Ainda, em detrimento do uso popular da palavra, os teóricos da doutrina ortodoxa da democracia (liberal), a mais aceita, a participação ampla se torna um perigo à estabilidade política, devendo ter papel menor, uma vez que há preocupação de a participação ampla se aproximar do totalitarismo da maioria. Ao contrário, os teóricos clássicos, assim definidos por Schumpeter (1943) apud Pateman (1992), propunham a máxima participação popular.

Cremonese (2012), pontua a indissociabilidade dos termos democracia e participação, colocando-os como sinônimos, de tal forma que democracia pode ser considerada como a participação em suas diversas dimensões, ora mais restrita a grupos específicos, como as elites, ora mais abrangente o que nos remete a Bobbio (1986), onde quanto maior e mais diversa a participação maior é a democracia, que aqui interpreto como níveis de democracia.

Ainda, segundo Cremonese (2012), a participação se configura como um processo de luta de classes, pois que a parcela da população à margem das arenas de discussão e deliberação procuram ocupar estes espaços, enfrentando resistência dos que dali se apropriaram. O autor ainda pontua que “o elitismo democrático já se fazia presente” a partir da postura de Platão e Aristóteles que consideravam a participação ampla como um risco a degeneração do governo. (CREMONESE, 2012, p. 82)

Para este trabalho, ao abordar o problema da crise de representatividade utilizamos o conceito de democracia de Bobbio (1986), visto que como base da representação, se aproxima do tema em tela. Segundo Bobbio (1986, p. 12), [a] “definição mínima de democracia, segundo a qual por regime democrático entende-se primariamente um conjunto de regras de procedimento para a formação de decisões coletivas, em que está prevista e facilitada a participação mais ampla possível dos interessados.”

Bobbio (1986) ao definir o que possa ser considerado democracia também considera níveis de democracia a partir da diversidade de participação dos vários grupos componentes da sociedade, afirmando que quanto mais diversos forem os grupos, mais democrática se torna uma sociedade e, no caso específico aqui tratado, a instituição, de tal forma segundo este autor,

[...] pode-se dizer apenas que uma sociedade na qual os que têm direito ao voto são os cidadãos masculinos maiores de idade é mais democrática do que aquela na qual votam apenas os proprietários e é menos democrática do que aquela em que têm direito ao voto também as mulheres. (BOBBIO, 1986, p. 19)

Quando aqui entendemos os dizeres de Bobbio como níveis de democracia, esclarecemos que só se pode estabelecer o nível da democracia de modo comparativo entre democracias ou observando a composição da sociedade e a composição das instancias de decisão.

De acordo com Bobbio (1986, p. 19) a regra fundamental da democracia, no que diz respeito à tomada de decisões, é a maioria e a decisão da maioria vincula todo o grupo, assim sendo segundo este autor uma decisão unanime tem maior validade ainda, no entanto a unanimidade ocorre em grupos restritos ou homogêneos.

Até este ponto há acordo, afinal em uma democracia representativa, a base é a decisão da maioria dos representantes, entretanto há o problema já levantado por Bobbio implicitamente, qual seja, a qualidade da democracia a partir da diversidade de representação.

Bobbio (1986) ressalta que, na prática, a democracia representativa funciona a partir de grupos de interesse, sob um neocorporativismo.

Ouverney (2016) comenta que,

[...] os institucionalistas históricos, apesar de concordarem com os pluralistas sobre o fato de que parte expressiva da dinâmica política poderia ser explicada pela competição entre grupos, pela apropriação de recursos e espaços de poder, não atribuem, a essa variável, capacidade explanatória suficiente para dar conta das situações diferenciadas e singulares encontradas em cada país. Situações específicas caracterizadas por distribuição de poder e recursos os mais variados possíveis somente podem ser explicadas, nesta lógica, a partir dos padrões de configuração das instituições locais, que produzem diferenciais de distribuição de capacidade decisória em favor de interesses específicos. (HALL e TAYLOR, 2003 apud OUVERNEY, 2016, p. 100)

Assim, Ouverney (2016) atribui a devida importância à configuração das instituições na distribuição de poder que pode favorecer determinados grupos em detrimento de outros.

De tal modo entendo que para sanar o problema da representação dos interesses é preciso que haja equilíbrio entre os grupos representantes, ou seja, a paridade entre os grupos que representam o todo. Sendo este o primeiro passo para melhorar as qualidades da representação e das decisões que, a partir da paridade podem ser voltadas ao atendimento de um interesse coletivo a partir do consenso na forma que balanceie ganhos e perdas entre os grupos.

Ao discorrer sobre democracia representativa *versus* democracia direta, Bobbio (1986) esclarece a impossibilidade da implementação de uma democracia direta na solução de todos os assuntos dos Estados complexos, servindo apenas a pequenos Estados, de pequeníssima

população onde os cidadãos se conheçam e têm modos de vida homogêneos, desta forma, na contemporaneidade não se aplica tal sistema.

Entretanto a democracia direta é possível em instituições, tal como ocorre em colegiados universitários, sendo objeto deste trabalho, no entanto Bobbio observa o seguinte:

[...] a representação orgânica não é por si mesma algo defeituoso. Existem situações nas quais ela é não só desejável como inevitável. Que um conselho de faculdade seja composto por professores de faculdade e não por representantes de partidos políticos é uma coisa óbvia. Mas é menos óbvio que dele não participem com direitos paritários representantes dos estudantes ou do pessoal administrativo, com a consequência de que o defeito está não no fato de ser orgânico mas de sê-lo muito pouco. [...] Criticável não é a representação orgânica enquanto tal, mas a representação orgânica transportada para fora dos limites que lhe são próprios. (BOBBIO, 1986, p. 50-51, grifo nosso)

Segundo Bobbio (1986), as democracias, representativa e direta, não se excluem, podendo ser complementares na impossibilidade da implementação universal da democracia direta, a qual deve ser utilizada como forma de legitimação da democracia representativa e nos casos de decisões complexas que necessitam de legitimidade por meio do referendo ou plebiscito.

De qualquer modo, uma coisa é certa: os dois grandes blocos de poder descendente e hierárquico das sociedades complexas — a grande empresa e a administração pública — não foram até agora sequer tocados pelo processo de democratização. E enquanto estes dois blocos resistirem à agressão das forças que pressionam a partir de baixo, a transformação democrática da sociedade não pode ser dada por completa. (BOBBIO, 1986, p. 57)

Neste trecho exposto por Bobbio está a chave desta tentativa de aproximar a democracia de uma vivência cotidiana. A incompletude da transformação da sociedade democrática se dá justamente pela resistência das instituições que compõem a sociedade, relegando ao plano político o entendimento do significado da democracia.

As experiências voltadas à democratização da administração pública ainda são tímidas e tem maior expressão no processo de execução das políticas públicas – Educação, Saúde e Orçamento Participativo – e não em sua formulação, sendo mais de natureza consultiva e propositiva do que deliberativa.

Por fim Bobbio (1986) afirma a inevitabilidade do dissenso em um regime que não impõe o consenso de cima para baixo, visto que o consenso real somente pode ser aferido onde há liberdade de dissenso e, apenas desta forma pode tal regime proclamar-se justamente democrático. O paradoxo consenso e dissenso é necessário e complementar, pois, segundo

este autor, o consenso real significa democracia e essa relação entre democracia e dissenso é que possibilita a verificação de um consenso real.

A partir da conceituação de Bobbio (1986) sobre o consenso real deve-se perguntar como conquistar um consenso real onde a representatividade não atende o conceito de participação ampla dos interessados para que haja o equilíbrio do dissenso.

Assim a leitura de democracia de Bobbio é dada pela participação ampla dos interessados e da liberdade de dissenso sem imposição do consenso de cima para baixo. Portanto um conceito que legitima a importância da paridade nas instâncias decisórias.

A busca de um consenso esclarecido se aproxima muito do que seja uma democracia deliberativa a qual se pauta na argumentação. Segundo Habermas (2011),

“[...]Um entendimento discursivo garante o tratamento racional de temas, argumentos e informações; todavia ele depende dos contextos de uma cultura e de pessoas capazes de aprender. Nessa linha, as cosmovisões dogmáticas e os padrões rígidos de socialização podem constituir obstáculos para um modo de socialização discursivo”. (P. 53) (grifo nosso)

A democracia deliberativa está assentada na teoria do discurso vez que, pauta-se na argumentação e contra argumentação. Sua legitimidade se encontra na clareza das regras do debate e seu ideal é a busca do consenso a partir do melhor argumento, fugindo da simples escolha pela votação da maioria sem uma discussão mais profunda do tema, assim o consenso é a deliberação almejada. (HABERMAS, 2011)

O grifo na palavra cultura tem como intenção a lembrança de Pateman (1992) que, em sua obra, coloca a importância da cultura política criada a partir do cotidiano das pessoas em seus locais de trabalho de forma a criar de fato uma cultura política que será a base para vivência de experiências em arenas de poder de estado.

A tentativa foi de buscar aglutinar as teorias da democracia sob a realidade posta da democracia representativa, trazendo como ingrediente fundamental a noção de grupos de interesse e o equilíbrio numérico entre estes de modo a se chegar ao consenso real ou esclarecido de Bobbio, o qual deverá ser levado a termo pela argumentação e contra argumentação da democracia deliberativa, uma vez que, de acordo com a democracia liberal não há vontade geral e sim a multiplicidade de vontades. Assim faz-se aqui o resgate da vontade geral do soberano nos termos da vontade de uma maioria esclarecida sobre a argumentação de uma minoria vencida, porém consciente de todo o processo que levou ao resultado, embora o resultado esperado seja o consenso e a negociação visando também o equilíbrio entre ganhos e perdas.

A democracia representativa prescinde da democracia direta para sua legitimação, tal como leitura de Habermas (2011) a respeito da democracia clássica,

“[...]na interpretação republicana, o povo, que deve estar presente ao menos virtualmente, é o titular de uma soberania que não pode ser delegada por princípio, ou seja, o povo não pode deixar-se representar em sua qualidade de soberano. O poder constituinte baseia-se na prática de autodeterminação das pessoas privadas, não na de seus representantes. [...]” (p. 23-24)

De forma que o povo deve participar da legitimação dos representantes e, o que aqui se procura, é que esta participação tenha efeito prático e não que as decisões sejam tomadas em nome do povo sem que este realmente tenha tido a oportunidade de participar das discussões. Outro ponto é que o povo deve eleger diretamente seus representantes nos mais diversos níveis desde o sindicato até ao presidente da república, bem como, deve ser ele quem deverá assentir a sua retirada de tal condição, sob o mesmo mecanismo utilizado para sua escolha, cabendo ao representante intermediar este processo. Antes de chegar a este nível, primeiro é necessário democratizar as instituições e amadurecer, através disso, a cultura política no país.

A partir deste ponto buscamos aliar a teoria de democracia representativa e sua configuração excludente aos preceitos da Análise de Discurso Crítica – ADC, visto que o discurso perpetua estruturas de dominação e desigualdade, assim, de acordo com Resende (2009, p. 16) “[...] Considerando-se que o poder depende da conquista do consenso e não apenas dos recursos para o uso da força, o discurso figura como elemento essencial para a sustentação de relações hegemônicas em um dado contexto histórico. [...]”.

Entretanto Resende não explicita a que tipo de consenso se refere, se um consenso esclarecido ou se um consenso forjado pelo discurso hegemônico e naturalizado pelo senso comum. Como pode ser observado em Bobbio (1986), há discriminação entre consenso e consenso real, este último nascendo da liberdade de dissenso, ou seja a partir do conflito de discursos.

Ainda a respeito de discursos forjados Thompson, a partir de sua discussão sobre a atuação da mídia, diz que nas sociedades modernas a prevalência de um consenso é produto de um falso consenso fabricado através da manipulação de opinião como ferramenta utilizada pela indústria midiática e não de um consenso pautado na criticidade de cidadãos por meio dialógico e deliberativo. (THOMPSON, 2011)

Sobre a manipulação da vontade do povo por determinado período diz Schumpeter,

Se o povo pode, a curto prazo, ser gradualmente *enganado* e levado a fazer algo que não deseja, e se essa hipótese não se tratar de caso excepcional que podemos ignorar, então nenhuma medida de bom senso retrospectivo alterará o fato de que, na realidade êle nem provoca nem decide casos, mas que os fatos que lhe modelam o destino são habitualmente equacionados e decididos em seu nome. (Schumpeter, 1961, p. 322)

De tal forma a manipulação da vontade é utilizada como se fosse a própria vontade de quem é manipulado. A leitura de Schumpeter (1961) demonstra como a crise da representação está materializada no cotidiano do cidadão. Há manipulação da vontade por vários mecanismos, como a propaganda abordada por Thompson e não o debate racional e a participação ampla, tal como o afastamento do representante daquilo que a maioria poderia decidir.

A desvinculação da vontade está presente na estruturação de como o poder é exercido, quem pode ou não exercê-lo, os grupos que tem mais ou menos acesso. A falta de discussão ampla e profunda pode levar a maioria ao engano por argumentação sem a devida contra argumentação efetiva. Para manter relações de poder o efeito da maioria na votação é suficiente, uma vez que, como alertou Schumpeter (1961), não existe bem comum universal. Se caso existisse, este trabalho não faria sentido.

Ramalho e Resende (2011) defendem que a instauração e manutenção da hegemonia podem se dar de distintas formas, sendo uma destas o uso do discurso no embate hegemônico. De tal forma, quando, a partir deste embate discursivo há favorecimento de uns poucos em detrimento de outros com distribuição assimétrica de poder teremos representações ideológicas.

Observamos que ao situar a legitimação da ideologia dominante pelo consenso (não o consenso real a que Bobbio se refere) em contraposição à força, percebe-se o discurso como recurso de manipulação da vontade como forma de atingir o consenso sem consciência, alienado, visto que o discurso tem potencial de manipular a realidade, de modo que segundo Fairclough,

Ideology is most effective when its workings are least visible. If one becomes aware that a particular aspect of common sense is sustaining power inequalities at one's own expense, it ceases to *be* common sense, and may cease to have the capacity to sustain power inequalities, i.e. to function ideologically. [...] (FAIRCLOUGH, 2001a, p. 71, grifo nosso)

No entanto o discurso é dialético podendo tanto servir de manutenção para relações exploratórias como também servir como instrumento de ruptura destas como salienta Resende,

Como prática teórica, a ADC assume uma agenda de pesquisa engajada com problemas relativos à distribuição de recursos materiais e simbólicos nas sociedades contemporâneas. Por isso o conceito de prática social é caro à ADC, pois se entende que assim como a linguagem pode ser utilizada como um recurso para a manutenção de relações exploratórias baseadas em poder, é também um recurso potencial para a mudança social. (RESENDE, 2009, p. 86)

O poder pode ser entendido como um recurso simbólico que determina de certa forma a distribuição de recursos materiais. Os níveis de democracia então seriam entendidos como o poder é distribuído e compartilhado na sociedade, pois quanto mais democrático, maior a participação e maior a divisão do poder. Segundo Ramalho e Resende (2011) “[...] para a ADC o poder é temporário, com equilíbrio apenas instável. Por isso, relações assimétricas de poder são passíveis de mudança e superação”. (RAMALHO e RESENDE, 2011, p. 24)

Segundo Fowler e Kress (1979, p. 190) apud Magalhães (2004, p. 119) “[...] a linguagem contribui, inquestionavelmente, para confirmar e consolidar as instituições que a modelam, sendo usada para manipular os interlocutores e para manter o poder das agências de estado e das organizações”.

Por isso a ADC é considerada uma ferramenta para pesquisas compromissadas com objetivos éticos e políticos, uma vez que um objetivo de pesquisas dessa natureza é apontar como certos discursos naturalizam injustiças sociais e dissimulam problemas sociais, e mostrar como isso se realiza em instanciações discursivas concretas, a partir de uma análise minuciosa de elementos linguísticos nos textos. (RESENDE, 2009, p. 48)

É com base na explicação da ADC, como ferramenta, por Resende (2009) que este trabalho busca, a partir do discurso em uma realidade concreta, apontar discursos que naturalizam situações tidas como injustas.

No próximo tópico será abordada a representatividade devido à sua importância central neste debate.

## 2.1. Representatividade

Aqui procura-se realizar um levantamento das pesquisas que se aproximam da temática tratada neste trabalho, demonstrando as diversas formas de crise da representatividade. Início com as bases para a Democracia representativa dadas por Schumpeter.

Para Schumpeter (1961), há necessidade de inversão do conceito clássico, entre o povo com o papel decisório na esfera política e o povo com o papel de escolher quem irá decidir. Assim sua definição é a seguinte: “[...]o método democrático é um sistema institucional, para a tomada de decisões políticas no qual o indivíduo adquire o poder de decidir mediante uma luta competitiva pelos votos do eleitor.” (p. 328)

Com tal teoria Schumpeter (1961) suprime a vontade geral do povo pela vontade do representante escolhido pelo povo.

Entendo aqui que a vontade do povo não pode ser afastada, pois, mesmo que não seja geral, o representante há que se vincular à vontade da maioria (Bobbio, 1986), o que dará legitimidade à sua decisão. Outro fator é a disputa entre representantes de grupos, ou seja, representantes de vontades diferentes. Assim teríamos vontades diversas dentro de um mesmo grupo, em que deverá prevalecer a vontade da maioria ou uma vontade intermediária por meio do consenso real esclarecido (BOBBIO, 1986), ou seja, a aproximação do representante de sua base.

Em um segundo momento há a disputa de interesses onde haverá argumentação entre representantes de grupos distintos, tais grupos devem estar equilibrados de modo a garantir o debate. (CRANTSCHANINOV, 2011)

No entanto Schumpeter (1961) alerta que, ao seguir os métodos da democracia clássica, acompanhando a vontade geral do povo nas decisões e formulações de políticas, “[...] não pode negar que, mesmo que essa vontade fosse inegavelmente real e definida, a decisão por simples maioria em muitos casos deturparia e jamais executaria esses desejos. Evidentemente, a vontade da maioria é apenas a vontade da maioria e não a vontade do povo.” (p. 331)

Assim, Schumpeter (1961) pondera a vontade geral de forma assertiva e é por isso que aqui propõe-se o equilíbrio nas representações para que não se chegue apenas à vontade da maioria, mas a uma escolha que possa garantir o máximo de convergência de interesses possíveis. A democracia não é sinônimo de perfeição, porém há que se perseguir o máximo de igualdade possível.

A partir das considerações sobre democracia representativa devemos agora nos ater o que seja sua crise, assim, “[...] a crise da democracia representativa pode ser pensada não

apenas como um sistema de várias facetas que coincidem o fato de estarem todas em crise ao mesmo tempo, mas sim como uma única crise que permeia e contamina suas diversas esferas”. (ROMAGNOLI e MELO, 2011, p. 6).

Romagnoli e Melo (2011) abordam o problema da crise de representação a partir da crise do representado, onde as instituições engessadas por suas normas moldam em parte a atuação dos representantes e são incapazes de acompanhar a velocidade das mudanças do mundo contemporâneo no que diz respeito às relações sociais, financeirização da economia, internacionalização dos mercados e mudanças culturais. Os representados vivem e internalizam tal fluidez do espaço social, o que não ocorre com as instituições, havendo assim uma crise do representado baseada na sua maior liberdade em se adequar às mudanças, provocando maior pressão sobre sua representação que está adstrita às regras institucionais.

Miguel (2005, p. 26-27) elenca três problemas originários da necessidade nas sociedades contemporâneas de adoção da representação política, quais sejam, a separação entre governantes e governados ou representantes e representados devido à delegação do poder decisório da massa social à pequenos grupos; da formação e distanciamento da elite política da população devido à especialização funcional e porque não dizer da profissionalização da política, com tendência do grupo governante permanecer no poder, visto que a especialização provoca a não alternância dos papéis entre representantes e representados e, por último a desvinculação entre as vontades dos representantes e representados devido tanto à diferenciação social entre governantes e governados ou a diferenciação funcional que independe da origem social. De acordo com o autor a resposta das instituições democráticas para tais problemas é a *accountability*, ou seja, rudimentarmente, a prestação de contas.

Ainda segundo Selee e Tulchin (2004) apud N. Vaz (2013, p, 69) a origem da crise de representação não é proveniente de uma possível alienação do povo a respeito das questões políticas, mas da incapacidade das instituições em dar respostas aos anseios dos cidadãos, “privilegiando interesses específicos” e esvaziando as possibilidades de participação efetiva dos cidadãos na tomada de decisões.

Avritzer (2000) aborda o aspecto da deliberação pública e retoma Rousseau à respeito da vontade geral, que seria equivalente à vontade da maioria dos representantes na tomada de decisão sobre uma proposição. Ainda segundo o pensamento de Rousseau, a opinião vencida seria vista como equivocada encerrando então o debate, esse pensamento se configura como o Elitismo democrático.

A partir desse pensamento, qual seria a qualidade representativa da maioria vencedora? Em um conselho composto majoritariamente por representantes de um mesmo grupo ou

classe, com a função de representar uma comunidade diversa e minoritária quanto à representação, onde estaria de fato a correspondência entre a vontade do representante e a vontade geral dada pela soma das vontades de todos os representados e sub-representados?

Não existe nada, portanto, que garanta a idéia de que a vontade da maioria é correta. Na verdade, nenhuma das concepções tradicionais de justiça defende essa doutrina, sustentando-se sempre que o resultado da votação está sujeito a princípios políticos. Embora em determinadas circunstâncias se justifique que a maioria (adequadamente definida e limitada) tem o direito constitucional de legislar, disso não decorre que as leis promulgadas sejam justas. (RAWLS, 2008, p. 444)

O problema apontado por Rawls (2008) a respeito da incerteza do processo decisório da maioria, tem suas raízes no processo de formação da maioria. A incorreção da vontade e o processo de votação ou decisão pautado em interesses do grupo representativo majoritário produzem leis e normas que podem não ser justas para a maioria dos representados, provocando desajuste no modelo de democracia representativa e a crise de representatividade.

Segundo Avritzer (2000, p. 39) a diferença entre os votos da maioria e minoria não são suficientes para explicar o processo decisório sendo preciso um debate político que desemboque em uma posição racional. Aqui Avritzer (2000) se aproxima do consenso real de Bobbio (1986) de modo que pode-se depreender que o desequilíbrio entre maioria e minoria repercute também na argumentação quando o processo de votação se faz predominante e supremo frente ao debate.

De acordo com Oliveira e Dallari (2015, p. 1065) parafraseando Almeida (2010),

Os teóricos deliberativos destacam como verdadeiramente democrático a possibilidade de que todos se expressem no processo decisório, ainda que, em algum momento, seja realizada uma votação. Para eles, o processo de debate que precede o voto é que determina a legitimidade da decisão (ALMEIDA, 2010 apud OLIVEIRA e DALLARI, 2015, p. 1065).

Entretanto, seria legítimo um debate onde uma ínfima minoria vencesse a discussão com argumentos totalmente válidos e quando da votação a maioria vencesse pelo voto? Volta-se então a Rawls (2008) que diz que não há garantia de que a vontade da maioria está correta. Então como garantir que o processo decisório se aproxime da vontade da maioria dos representados, de forma a diminuir tal incorreção?

Wendhausen e Cardoso (2007, p. 581) afirmam que “[...] para que exista uma forma de governo democrático é necessária a máxima participação da sociedade, pois ela tem um efeito integrativo e ajuda o indivíduo a aceitar as decisões coletivas [...]”.

De tal forma para garantir a máxima participação se faz necessário avaliar o desenho institucional da composição dos órgãos representativos e entender como esse desenho pode influenciar na menor ou maior participação. Os desenhos institucionais podem assumir configurações diferenciadas.

Ao analisar três tipos de instituições participativas, Orçamento participativo, Conselhos de Políticas e Planos Diretores Municipais, Avritzer (2008) visualiza seus desenhos institucionais e classifica-os quanto a forma de organização da participação, “como o Estado se relaciona com a participação” e como a legislação influencia na implementação da participação. Também identifica, a partir de outros autores, como se dá a composição das instituições participativas, sendo o Orçamento participativo possuidor de um desenho institucional de baixo para cima, onde a entrada é livre aos atores sociais; os conselhos de políticas, com o desenho de Partilha de Poder, numa representação mista entre estado e sociedade e os planos diretores, com o desenho de ratificação devido à obrigatoriedade de audiências públicas.

Guimarães (2014, p. 92) salienta que as instituições podem ser criadas e planejadas com objetivos definidos sendo sua configuração denominada de desenho institucional. Para Guimarães “[o] desenho institucional é concebido para alcançar resultados almejados, notadamente conferir maior participação e, conseqüentemente, maior legitimidade ao Estado democrático”. Segundo este autor as instituições estão sujeitas ao redesenho institucional em caso de rejeição de seu desenho original.

Pinheiro et al (2013) trata em seu texto da maioria e minoria no processo de votação no Congresso Nacional, levantando distorções provocadas pela adoção de um tipo de maioria no processo decisório, havendo uma desconexão entre o sentido de maioria associada à participação democrática, qual seja a mais ampla possível, ou seja, mais próxima de uma maioria absoluta e, em um nível acima, a maioria qualificada. A maioria pode assumir algumas configurações, inclusive a maioria se apresentar como minoria em quantitativo, ou seja, a maioria simples dos presentes necessários no processo decisório. Tal divisão em tipos de maioria busca conferir maior legitimidade ao processo decisório confirmando que a legitimidade está ligada a ampla participação. Assim, segundo estes autores, “[...] é fora de dúvida que para uma decisão governamental ou não, ter legitimidade democrática, deve contar com a participação e a aprovação da maioria efetiva dos integrantes da comunidade ou do grupo de referência”. (PINHEIRO, et al., 2013, p. 53)

Não somente o desenho institucional é responsável pela formação da maioria, mas também o baixo interesse dos interessados quando aliado à natureza da instituição e a forma

de participação, tal como quando Fontes Filho et al (2008, p. 107), tratam, em seu artigo, da participação em assembleias de cooperativas de crédito no Brasil, – democracia direta – problematizando a baixa participação ou o baixo interesse dos associados em participar. Segundo este autor a participação e a representatividade são necessárias para “[...] conferir legitimidade aos gestores para alcance dos objetivos dos seus associados. [...]”. A representatividade aqui está ligada ao quantitativo de participantes presentes nas assembleias, o que pode prejudicar a legitimidade devido às decisões serem tomadas por poucos presentes, segundo o autor “[...] a maioria das cooperativas possui frequência menor que 10% na sua principal reunião.” (FONTES FILHO et. al., 2008, p. 117)

De acordo com Fontes Filho et al (2008), “Uma vez que a cooperativa existe para servir aos interesses de todos os seus associados, em detrimento de interesses particulares, é preciso que existam mecanismos visando a melhor representatividade dos diferentes grupos, que podem ter objetivos distintos e por vezes conflitantes [...]” (FONTES FILHO et al, 2008, p. 121-122)

Bartholo et al. (2003) apud Crantschaninov (2011, p. 2) “[...] acreditam que exista uma crise de legitimidade proveniente da democracia representativa, quando a representação reduz as possibilidades de participação de grupos minoritários[...]”.

De acordo com Crantschaninov (2011),

Os Conselhos participativos no Brasil existem para complementar a ação da democracia representativa, aumentando a sensibilidade dos governantes às reais necessidades da sociedade. Essa coexistência se reflete na paridade entre membros da sociedade e membros do governo na composição de sua estrutura, para garantir um diálogo entre as duas forças legítimas. (CRANTSCHANINOV, 2011, p. 5, grifo nosso)

Importante destacar que Crantschaninov (2011, p. 9) salienta em sua pesquisa a conscientização dos conselheiros da participação como um momento de aprendizagem; o desenho institucional como elemento desencadeador de uma crise de legitimidade. Pois como disse, a paridade entre governo e sociedade garante o diálogo, na falta de tal equilíbrio aproxima-se da crise. (ACHARYA, GURZA LAVALLE e HOUTZAGER, 2004 apud CRANTSCHANINOV, 2011, p, 14).

Ainda sobre a crise de legitimidade Young (2006),

acredita que a consequência mais grave da crise de representação é a perda de legitimidade das instituições participativas frente à população – a sociedade deixa de acreditar que pode influenciar as políticas locais e deixa de participar, deixa de

procurar informações sobre seus representantes e deixa de cobrar suas ações [...]. (YOUNG, 2006 apud CRANTSCHANINOV, 2011, p. 13)

A própria configuração da participação de forma excludente cria uma atmosfera inóspita às minorias de modo que estas não se sintam parte daquele ambiente.

Presgrave et al (2013), abordam o poder invisível, no que diz respeito à ainda débil publicidade das ações de governo, ocorrendo junto a isto a publicização ininteligível, por meio de linguagem técnica para o cidadão leigo. A partir dessa discussão levanta-se um caminho para tornar o poder mais visível, qual seja a horizontalidade da participação, ou melhor, a ampliação da democracia em espaços antes dominados por formas hierárquicas e burocráticas. De tal forma a prática participativa desenvolve o hábito de fiscalizar aumentando assim a visibilidade das ações governamentais de modo que,

[...][À] medida que a relação representante/representado se torna mais próxima com a prática da representação nos espaços menos complexos da sociedade – como a empresa, a universidade, a igreja, o bairro, o condomínio – faz com que o hábito da fiscalização se enraíze na cultura das pessoas e, com o tempo, se expanda para o âmbito da democracia política. [...] a prática democrática em instâncias domésticas torna o cidadão mais preparado para a prática da boa democracia no âmbito público. (PRESGRAVE, et al. 2013, p. 119).

Tal como Pateman (1992), Presgrave (2013) exalta a importância da prática da democracia nas instâncias mais próximas do cotidiano das pessoas de forma a prepara-las culturalmente para um maior engajamento político de modo a fiscalizar as instâncias de poder mais complexas.

No sentido de desenvolvimento do presente trabalho entende-se aqui a maioria ou minoria no ato de representar onde a classe representante não é representativa de sua categoria no que diz respeito ao poder decisório dentro do colegiado frente a outra classe que usufrui de uma participação direta no poder decisório.

Rosa (2004, p. 1095) aborda a desproporcionalidade na representação dos estados na câmara dos deputados em termos da população de cada estado e o número de cadeiras destinadas a estes. A autora relata que o próprio texto constitucional cria uma distorção com a constituição federal trazendo uma contradição no *caput* do artigo 45, parágrafo 1º, o qual define a proporcionalidade na representação ao mesmo tempo em que coloca limites mínimo e máximo, a esta proporcionalidade, não sendo permitido a nenhum estado ter menos de oito ou mais de 70 deputados, fazendo com que esta proporcionalidade deixe de existir na prática,

desvinculando assim da representação. Aqui a Constituição Federal define a configuração desproporcional.

Pensando em população e proporção desta nas decisões pareceria justo, no entanto, mesmo que houvesse uma proporcionalidade de fato, tal não seria garantia de um processo decisório correto, uma vez que estados muito grandes em extensão, podem ter menor população e grandes problemas, ou estados pequenos, com população média, terem interesses conflitantes com estados que tenham populações maiores e com isso um maior número de representantes. No âmbito do congresso o que importa é a construção de maiorias para manter o poder. De modo que, embora a constituição tenha limitado tal número, se não o tivesse haveria crise da mesma forma, com maior desequilíbrio de representação entre estados.

Segundo Mainwaring (2001) apud Rosa (2004, p. 1097), o Brasil é classificado como tendo a câmara de deputados entre as mais desproporcionais do mundo<sup>3</sup>. Rosa (2004, p. 1101) também comenta a multiplicidade de partidos, os quais, em sua maioria, não possuem expressividade política nem tampouco são orientados ideologicamente, servindo apenas de ‘legendas de aluguel’, enfraquecendo tanto a democracia representativa como os partidos. De acordo com ROSA (2004, p. 1098-1099), o excesso de partidos também favorece as coligações paradoxais, ou seja, entre ideologias divergentes, o que provoca a não identificação tanto do eleitorado quanto dos seus filiados, gerando a infidelidade partidária. Esse conjunto de fatores gera a chamada política do ‘toma-lá-dá-cá’, a qual favorece o patrimonialismo, tudo isso colabora para o aprofundamento da crise da democracia representativa.

Foi a partir desta política esquizofrênica, com a multiplicidade de partidos, a distância entre representantes e representados e as coligações entre partidos de ideologias incompatíveis, gerando o chamado, presidencialismo de coalizão, que a soberania do voto popular é sobrepujado pelo instituto do *impeachment*.

As instituições públicas, como a universidade, também adotam critérios para destituição de reitores, diretores e chefias. Para isso, podem utilizar o critério de 2/3 dos votos dos membros dos colegiados pertinentes para que a destituição ocorra. O que configura a crise é a forma de composição do conselho e, conseqüentemente a formação da maioria baseada nessa configuração, bem como o afastamento da consulta popular para esse fim.

Ouverney (2016) faz algumas reflexões sobre as regras do instituto do *impeachment* e os decorrentes impactos sobre a democracia, para isso comparando a utilização deste

---

<sup>3</sup> Não é um fenômeno exclusivo das câmaras de Deputados. Na legislatura de 2017-2020 a Câmara Municipal de Viçosa elegeu apenas uma mulher em 15 vereadores. CMV – Disponível em: <<http://www.vicosamg.br/institucional/nossos-parlamentares>> Acesso em: 11 fevereiro 2019.

dispositivo legal nos Estados Unidos, Inglaterra e Brasil. Na Inglaterra verificou-se ao longo dos anos que o instituto do *impeachment* assumia potencial para ser utilizado politicamente frente ao “ministério real, na medida em que esse não atendia às pretensões dos grupos instalados nas duas casas do parlamento (Casa dos Lordes e Casa dos Comuns).” (OUVERNEY, 2016, p. 103). Neste país o instituto do *impeachment* caiu em desuso até ser extinto com a instituição do sistema de governo parlamentarista, de modo que a composição do governo passou a refletir as forças do parlamento (OUVERNEY, 2016, p. 104), ou seja favoreceu o equilíbrio de forças.

Quanto aos Estados Unidos, de regime presidencialista, a instituição política do *impeachment* foi utilizada como “pesos e contrapesos” “entre o executivo e o legislativo”. Neste país, desde a instauração do *impeachment* no século XVIII houveram apenas três processos de impedimento, dos quais apenas um, “o caso de Richard Nixon, em 1974, houve o afastamento do Presidente, ainda assim, por renúncia do mesmo”. A explicação para este fato foram três condições: a redução do “rol de crimes de reponsabilidade”; a “regra de 2/3 no Senado” e o bipartidarismo. Essa conjunção de regras fortaleceu o presidencialismo. (OUVERNEY, 2016, p. 104-106). Assim o equilíbrio no parlamento entre situação e oposição, possível devido ao bipartidarismo e regra da maioria qualificada, se coaduna em “um desenho institucional que resguardou as prerrogativas do Presidente da República no sistema político diante das possíveis investidas indesejáveis e excessivas do Congresso americano, preservando as características do presidencialismo como sistema de governo.” (OUVERNEY, 2016, p. 106).

Quanto ao caso do Brasil, Ouverney (2016) demarca a instituição do impedimento a partir da proclamação da república em 1891, este perdurando até os dias atuais, sendo recepcionada em todas as demais constituições. Ainda, segundo o autor, a lei do *impeachment* foi elaborada pelas elites objetivando atender aos seus próprios interesses a partir da fragilização do sistema presidencialista. Ouverney (2016) conta que, com a falta de ajustes na legislação do *impeachment*, principalmente do amplo rol de crimes de responsabilidade, os quais fragilizam o sistema presidencialista, teve como resultado, em apenas três décadas, a consolidação de dois casos de *impeachment*. Segundo este autor o sistema multipartidário dificulta a defesa do presidente da república, vez que seu partido não terá cadeiras suficientes para impedir a instauração do *impeachment*, podendo assim sofrer golpes parlamentares mais facilmente, havendo aqui a grande diferença da construção da maioria qualificada entre Brasil e Estados Unidos, ou seja, a fragmentação partidária.

Ouverney (2016) ainda cita alguns fatores que provocaram o *impeachment* ocorrido no ano de 2016, nos dando base para o entendimento do cenário político nacional, como segue,

A expansão dos movimentos partidários de oposição foi facilitada, é claro, pelo terreno fértil proporcionado pelos baixos níveis de popularidade do governo, as campanhas midiáticas denunciatórias contra o PT em um ano de eleições municipais, a emergência política de uma classe média reacionária e o desgaste provocado por uma década e meia do PT no poder, tudo isso em uma conjuntura de crise econômica do capitalismo e de avanço de um consenso político conservador internacional. Combinados, esses movimentos formaram um combustível potente para impulsionar a articulação partidária que sustentou o golpe parlamentar. (OUVERNEY, 2016, p. 110, grifo nosso)

A partir das considerações deste autor podemos concluir que se faz necessário o rearranjo institucional (o problema do pluripartidarismo) de modo a equilibrar os interesses de classe trazendo maior estabilidade às instituições, resgate do princípio da independência entre os poderes, maior legitimidade ao poder decisório e respeito à soberania que se concretiza no coletivo, ou seja, a vontade geral do povo. A crise se aprofunda quando o poder soberano que elege seu representante é substituído pelos interesses de classe que desrespeitam a vontade soberana.

Os mecanismos democráticos tanto para eleição de um representante como para a destituição deste devem fazer parte de todos os ambientes onde a democracia seja possível, e que tais mecanismos sejam aplicados a partir da vontade da maioria qualificada não do parlamento, ou dos conselhos, mas do povo, dos representados, pois o poder constituinte do poder deve provir deste.

Entretanto as reformas institucionais dependem a qual tipo de discurso se vincula, de tal forma que a reforma do estado levada a cabo por Bresser Pereira no governo FHC na década de 1990, estava impregnado pelo discurso de vertente neoliberal<sup>4</sup>, dificultando a democratização do poder decisório nas instituições.

Tiríbio e Santos (2017, p. 194), em seu artigo intitulado “A reforma do Estado e a gestão democrática na universidade pública brasileira” tratam da importância da autonomia universitária e da gestão democrática “[...] na resistência ao gerencialismo [...]” e ressaltam

---

<sup>4</sup> Segundo Bresser Pereira a Reforma do Estado visava a garantia da manutenção do Estado Social de modo eficiente, entretanto aqui entendemos que ocorreu a tentativa de adequar o Estado ao pressupostos neoliberais de diminuição do estado com terceirizações, extinção de cargos efetivos e desestatizações. Vide Pereira, L.C. B Pereira. **A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. 58 p. (Cadernos MARE da reforma do estado; v. 1). Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/documents/MARE/CadernosMare/CADERNO01.pdf>> Acesso em: 11 Fevereiro 2019.

que embora os movimentos sociais dentro e fora das universidades busquem a partilha de poder nas instâncias decisórias, as “[...] universidades mantêm uma gestão centralizada e vertical [...]”.

Consoante a isso, Fávero (2005, p. 77-80), ao tratar da autonomia e democratização da universidade, coloca o pluralismo como fundamento primordial da democracia e considera a necessidade de que a gestão democrática ocorra em todos os níveis e instâncias universitárias, tais como reitoria, centros, faculdades, departamentos, entre outros, devendo coexistir ações de transparência e visibilidade, ampliação dos espaços de auscultação da comunidade acadêmica com vistas à participação no planejamento e nas deliberações institucionais, como também a disponibilização de canais para a consecução destes objetivos. De forma que, Fávero (2005), âncora a defesa da universidade autônoma e democrática ao princípio da gestão democrática de forma ampla, para além das instâncias de representação deliberativa dos órgãos colegiados.

Carvalho (2013) a partir de pesquisa documental e da percepção de discentes, técnico-administrativos e docentes sobre a participação nas IFES, contrapondo as perspectivas estratégico-empresarial e democrático-participativa de modo que a mercantilização da educação superior, por meio de um viés de gestão gerencial, não permite a implementação da participação democrático-participativa, ou mesmo a consolidação da participação liberal representativa.

Pires e Lima (2013) lembram a grande relevância da Universidade Pública na formação das elites brasileiras e por isso a promoção de práticas democráticas serem um desafio para estas instituições. Os autores trazem como discussão a oposição entre docentes e técnico-administrativos sendo que,

[...] no âmbito das universidades federais observa-se a convivência de dois conjuntos de fazeres – e saberes – que são concebidos como separados, em valor e importância. Estas representações, intervindo sobre o imaginário coletivo, concebem *atividades-fins* que deveriam se realizar em conexão com as chamadas *atividades-meio*. Entretanto, essa suposta articulação cria uma ambiguidade e uma tensão que ora opõe o conjunto de profissionais técnico-administrativos ao segmento docente, ora aproxima-os de forma hierarquizada, transformando os primeiros em subalternos do segundo. Entre ambos, evidentemente, estão os discentes que, ora constituem o *público* – ou a platéia – nos discursos políticos que podem ser acionados pelos dois primeiros segmentos, ora constituem parte da “comunidade universitária”. Tendo o poder de falar e deliberar em conjunto como os outros dois, no âmbito dos fóruns institucionais existentes. (PIRES e LIMA, 2013, p. 256)

Observa-se o embate entre as classes profissionais existentes no contexto universitário ao mesmo tempo em que a classe discente é colocada numa posição secundária em termos do processo decisório, embora seja a razão da existência da instituição de ensino. Este embate corrobora a escolha da pesquisa a partir dos técnico-administrativos e não dos discentes.

Pires e Lima (2013, p. 256), relatam ainda que “[...] historicamente, as reivindicações dos movimentos organizados dos técnico-administrativos em educação, ao tempo que reclamam melhorias salariais e das condições de trabalho, também cobram maior simetria nas relações internas”.

Segundo os autores há cobranças para a reformulação das normas de convivência, afastando as heranças autoritárias, buscando estabelecer o voto paritário nas regras eleitorais bem como o aumento da participação de técnico-administrativos e estudantes nas instâncias decisórias, entretanto no que pese a busca dos técnico-administrativos “[...] se fizerem reconhecer como sujeitos [...]” suas atividades em comparação com a atividade dos docentes, são menos valorizadas. (PIRES e LIMA, 2013, p. 256-257)

O referencial teórico demonstrou exemplos contextualizados de como a crise de representatividade permeia instituições de natureza distintas, incluindo a incipiente cultura de participação a qual se mantém submersa por força de configurações excludentes e de concentração de poder das instituições, vez que, ao mesmo tempo que produz um discurso de gestão democrática o faz com reservas.

No próximo capítulo será apresentada a metodologia que tem como base a Análise de Discurso Crítica a partir da Representação de Atores Sociais bem como o Tipo de Pesquisa, Objeto de Estudo, Procedimentos e Técnicas de Coleta de dados e Análise e interpretação dos dados.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo de pesquisa**

A pesquisa é de natureza qualitativa, de caráter explanatória, descritiva e aplicada. A decisão de escolha de um método qualitativo deveu-se à natureza social do trabalho, o qual requer uma metodologia apropriada para análise do discurso.

A pesquisa de natureza qualitativa (PQ) lida com descrições e interpretações da realidade social a partir de dados interpretativos; é uma forma de pesquisa potencialmente crítica: por meio da PQ as ciências sociais críticas identificam estruturas de poder naturalizadas em um contexto sócio-histórico definido. (RESENDE, 2009 p. 57)

Segundo Ramalho e Resende (2011, p. 109) “[...] A análise discursiva é [...] explanatória: conjuga teoria e material empírico para investigar (sentidos de) textos tendo em vista seus efeitos sociais”.

De acordo com Gerhardt e Silveira, (Org., 2009), quanto a natureza a pesquisa é aplicada uma vez que procura gerar conhecimentos de aplicação prática para a resolução de problemas específicos. Assim pode-se afirmar que a pesquisa tem potencial para ser aplicada uma vez que parte de dados da realidade social desvelando os caminhos necessários para a superação de situações de desigualdade.

#### **3.2. Objeto de estudo**

O objeto de estudo ou escopo deste trabalho são os Técnico-administrativos membros dos trinta e oito (38) colegiados de departamentos vinculados aos quatro (4) centros de ciências da Universidade Federal de Viçosa – UFV. Destes 38 colegiados houve entrevista somente em 30, uma vez que oito departamentos declararam não haver representação de técnico-administrativos. No entanto foram realizadas 39 entrevistas devido alguns colegiados possuírem dois representantes e um colegiado apresentar um caso atípico de participação direta de técnico-administrativos no colegiado, o que será detalhado no tópico 4.1. Análise documental. A decisão de entrevistar a quase totalidade dos técnico-administrativos, representantes nos colegiados de departamento, deveu-se ao fato dos atores pertencerem a ambientes particulares, desconectados uns dos outros, podendo apresentar mini contextos e dinâmicas próprias, tal decisão objetivou abarcar ao máximo a realidade representativa do

segmento de técnico-administrativos. Como a técnica de entrevista semiestruturada e roteiro de perguntas gerou uma grande quantidade de dados procurou-se realizar um recorte metodológico de modo a privilegiar o significado representacional dentre os três significados propostos por Norman Fairclough (2003), quais sejam, significado Acional, Identificacional e Representacional como será melhor detalhado no tópico 3.4.5. Análise de Discurso Crítica – ADC.

### **3.3. Procedimentos e técnicas de coleta de dados**

Primeiramente realizou-se uma pesquisa documental, de leis e normas que moldam e regulam a estrutura dos colegiados que se configuram como crucial na limitação da participação.

Em seguida foram entrevistados 39 membros técnico-administrativos dos colegiados, pertencentes a 30 dos 38 departamentos existentes na estrutura administrativa do *campus* UFV/Viçosa. Foi realizada entrevista semiestruturada com a finalidade de levantamento do perfil e, posteriormente, a aplicação de entrevista orientada por seis perguntas que foram respondidas livremente com intermediação do entrevistador.

As perguntas tiveram por finalidade o levantamento de como o membro do colegiado percebe a estrutura que o submete, como ele se sente em relação à estrutura e aos outros membros e se há algum sentimento de mudança em seu discurso. Os questionários de levantamento de perfil e o roteiro de perguntas se encontram nos Apêndices A e B.

Cabe ressaltar que as entrevistas foram codificadas de modo a preservar a identidade dos entrevistados, de modo que, algumas informações sobre os locais onde determinadas entrevistas foram realizadas não poderão ser apresentadas por força do sigilo.

A definição das técnicas de coleta de dados se deram a partir da escolha da metodologia de Análise de Discurso Crítica, tal como afirma Ramalho e Resende,

[...] o suporte científico oferecido pela ADC, para questionamentos de problemas parcialmente discursivos relacionados a poder, envolve o trabalho com textos, em qualquer modalidade – orais, sonoros, escritos, visuais – e sob qualquer forma – entrevistas, reportagens, publicidade, narrativa de vida, filmes e assim por diante. (RAMALHO e RESENDE, 2011, p. 21)

Dentre as opções apontadas por Ramalho e Resende (2011), a mais adequada para a coleta foi a forma de entrevista.

### **3.4. Análise e interpretação dos dados**

#### **3.4.1. Etapas**

#### **3.4.2. Pesquisa piloto**

Antes de sair a campo de forma definitiva para realizar as entrevistas foi preciso testar o questionário de perfil e o roteiro de perguntas de modo a verificar a viabilidade e aceitação das perguntas de modo a realizar os ajustes necessários para a realização da pesquisa de fato. A pesquisa piloto foi realizada com o primeiro e o segundo entrevistados, alterando-se pouco na estrutura dos questionários, sendo possível manter tais entrevistas como parte do *corpus* de análise principal, assim os dois entrevistados na pesquisa piloto estão dentre os 39 entrevistados analisados. As entrevistas piloto ocorreram nos dias 18 e 21 de maio de 2018 (Apêndice F, página 178), nos departamentos onde os entrevistados exercem suas funções.

Segundo Marconi e Lakatos (2010),

[...] a pesquisa-piloto tem, como uma das principais funções, testar o instrumento de coleta de dados. [...] A pesquisa-piloto evidenciará ainda: ambiguidade das questões, existência de perguntas supérfluas, adequação ou não da ordem de apresentação das questões, se são muito numerosas ou, ao contrário, necessitam ser complementadas etc. (MARCONI e LAKATOS, 2010, p. 210)

Assim, a partir da pesquisa piloto foi verificada a necessidade de inclusão da sexta pergunta, tema livre, de modo a dar oportunidade do entrevistado relatar algo que poderia não ter sido contemplado pelas questões anteriores. Também foi alterado o questionário de perfil em sua estrutura com elementos como horário de início e término da entrevista, idade, no lugar de data de nascimento, dentre outros, nada que pudesse comprometer as entrevistas utilizadas como “piloto”, uma vez que tais dados foram apurados no momento das entrevistas por necessidade do entrevistador. Para melhor entendimento, o tópico 4.2. Entrevistas, apresenta um memorial de como se deu a produção das entrevistas.

#### **3.4.3. Pesquisa definitiva**

A pesquisa foi realizada com 39 representantes, pertencentes a 30 colegiados de departamento já somados os resultados da pesquisa piloto. Alguns departamentos possuíam dois representantes enquanto outros não possuíam nenhum. Na realidade das 39 entrevistas, um dos entrevistados escolheu não gravar de modo que sua entrevista foi excluída da análise

de discurso e mantida na análise de perfil. As entrevistas foram realizadas entre 18 de maio e 10 de julho de 2018, geralmente nos próprios locais de trabalho dos entrevistados, os departamentos. Para maiores detalhes das entrevistas, tais como codificação, data e tempo, consultar o Apêndice F (página 178).

#### **3.4.4. Análise das Entrevistas**

As entrevistas foram divididas em dois momentos havendo uma análise do conteúdo da parte do levantamento de Perfil e análise de discurso na parte gravada da entrevista a partir do roteiro de perguntas. Para a análise de perfil utilizou-se a técnica de análise de conteúdo e para a análise das gravações, após transcrição, utilizou-se a metodologia da Análise de Discurso Crítica (ADC) de acordo com o quadro 1 (página 40), no tópico seguinte que trata da ADC.

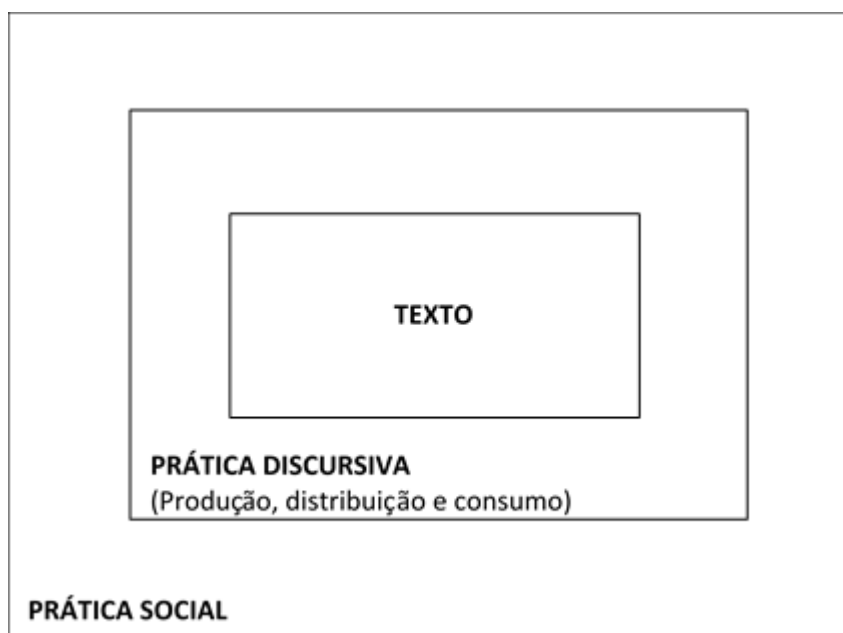
#### **3.4.5. Análise de Discurso Crítica - ADC**

A seguir será apresentada a metodologia, a qual está centrada na Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough, a Análise de Discurso Crítica - ADC. Dentro do espectro da ADC foi utilizado o significado representacional a partir do qual foram trabalhadas algumas categorias de representação de atores sociais instrumentalizadas por Van Leeuwen (1997). Em seguida, a partir da análise do discurso, foram aplicados os modos de operação da ideologia de Thompson (2011) para verificar, a partir de quais estratégias, a ideologia se manifesta no discurso, relacionando, por fim, a metodologia ao arcabouço teórico da democracia.

A metodologia deste trabalho é baseada na Teoria Social do Discurso de Fairclough que é reconhecida como Análise Crítica do Discurso assim, Fairclough “propõe a operacionalização de Teorias Sociais na análise de discurso linguisticamente orientada, a fim de compor um quadro teórico-metodológico adequado à perspectiva crítica de linguagem como prática social”. (FAIRCLOUGH, 2001a, p. 89 apud RESENDE e RAMALHO, 2013, p. 22-23).

Para isso, Fairclough propõe “[...] um modelo tridimensional de Análise de Discurso, que compreende a análise da prática discursiva, do texto e da prática social. A separação dessas três dimensões, no modelo proposto por Fairclough em 1989 [...] é analítica: serve ao propósito específico de organização da análise”. (FAIRCLOUGH, 2001a, apud RESENDE e RAMALHO, 2013, p. 29)

**FIGURA 2 - Modelo Tridimensional de Análise de Discurso**



Fonte: Concepção Tridimensional do discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 101)

Fairclough (2001) orienta a organização da análise textual e da prática discursiva a partir de sete itens constitutivos do quadro tridimensional, sendo o vocabulário, a gramática, a coesão e a estrutura social voltados à análise textual, podendo estes serem utilizados em escala ascendente com o primeiro tratando das palavras individuais, o segundo tratando das frases e orações, o terceiro tratando da conexão entre orações e frases e o quarto “das propriedades organizacionais de larga escala dos textos”. Já a análise da prática discursiva é desenvolvida a partir da força dos enunciados, coerência e intertextualidade, sendo o primeiro voltado aos “tipos de atos de fala” (promessas, pedidos, ameaças, dentre outros), o segundo trata da coerência dos textos e o último da intertextualidade dos textos. (FAIRCLOUGH, 2001, p. 103-104).

De acordo com Fairclough, “[a] prática discursiva [...] envolve processos de produção, distribuição e consumo textual, e a natureza desses processos varia entre diferentes tipos de discurso de acordo com fatores sociais”. (FAIRCLOUGH, 2001, p. 106-107)

Fairclough (2001, p. 116) também apresenta o conceito de discurso relacionado à ideologia e poder situando “o discurso em uma concepção de poder como hegemonia e em uma concepção da evolução das relações de poder como luta hegemônica”. E segundo este autor “[...] a ideologia está localizada tanto nas estruturas (isto é, ordens de discurso) que constituem o resultado de eventos passados como nas condições para os eventos atuais e nos próprios eventos quando reproduzem e transformam as estruturas condicionadoras”. (FAIRCLOUGH, 2001, p. 119)

A abordagem de Fairclough (2001, p. 89) procura “reunir a análise de discurso orientada linguisticamente e o pensamento social e político relevante para o discurso e a linguagem na forma de um quadro teórico que será adequado para o uso na pesquisa científica social e especificamente, no estudo da mudança social”.

O quadro tridimensional para análise do discurso proposto por Fairclough (2001), tem como componentes, o texto, a prática discursiva e a prática social. Segundo o autor, a linguagem é uma forma de prática social a qual se configura como discurso que por seu turno é uma forma de ação das pessoas sobre o mundo e sobre as outras pessoas, ou seja, interações interpessoais. Mas também o discurso é uma forma de representação e tem uma relação dialética com a estrutura social, sobretudo entre a prática social e a estrutura social, um agindo sobre o outro, onde a estrutura social é tanto condição da prática social como efeito desta. (FAIRCLOUGH, 2001).

Segundo Fairclough (2001),

[...] o discurso contribui para a constituição de todas as dimensões da estrutura social que, direta ou indiretamente, o moldam e o restringem: suas próprias normas e convenções, como também relações, identidade e instituições que lhe são subjacentes. O discurso é uma prática, não apenas de representação do mundo, mas de significação do mundo, constituindo o mundo em significado. (FAIRCLOUGH, 2001, p. 91)

Assim, o discurso vai além da representação do próprio discurso trazendo, a partir da estrutura social que o molda e o restringe, significados ocultos dessa mesma dialética que o produz, cabendo ao pesquisador interpretar esse movimento dialético desvelando o que conforma o discurso, assim tal análise está inseparavelmente dependente da estrutura social, como a divisão de classes e a materialização do discurso em ações, as quais também produzem o espaço geográfico que por sua vez condiciona o próprio discurso, posto que,

utilizando a vertente crítica da geografia, “o espaço é concebido como *locus* da reprodução das relações sociais de produção, isto é, reprodução da sociedade”. (CORRÊA, 2007, p. 26).

Como exemplo, a política de ações afirmativas nas universidades visam atuar no equilíbrio das oportunidades de educação e trabalho entre as classes componentes da sociedade, mais e menos abastadas, ou entre ricos e pobres. A partir disso, ao longo do tempo, pode haver uma reorientação na ordem do discurso hegemônico por meio da ocupação desses espaços e, por consequência a reelaboração do entendimento da realidade e da prática social.

Assim, o exemplo acima vem acompanhado de um discurso, tanto na implementação das ações afirmativas quanto no desdobramento futuro destas ações e a partir da categoria da interdiscursividade pode-se compreender as influências no discurso proferido ou mesmo da reorientação das ordens de discurso.

O discurso apresenta três efeitos construtivos, sendo, a construção de identidades sociais, as relações sociais entre as pessoas e a construção de sistemas de conhecimento e crença, equivalendo a três funções da linguagem, respectivamente denominadas pelo autor de identitária, relacional e ideacional. (FAIRCLOUGH, 2001).

Fairclough (2003) apud Souza (2014) apresenta em sua obra, *Analysing Discourse*, três tipos de significado em substituição às três funções da linguagem acima citadas, quais sejam, o significado Acional (função relacional), o significado representacional (função ideacional) e o significado identificacional (função identitária).

O significado acional está relacionado a gêneros, ou seja, os diversos tipos de textos que se traduzem em modos de agir; o significado representacional está relacionado aos discursos, ou seja, aos modos de representar e o significado identificacional está relacionado aos estilos que são os modos de fazer. (FAIRCLOUGH, 2003; SOUZA, 2014; BARROS, 2015).

De modo que, ao analisar o texto, há que se atentar para o gênero ou mistura de gêneros constituintes do texto, atentar para o discurso que está presente, de forma a verificar qual ordem de discurso predomina e a existência da interdiscursividade, ou seja a coexistência de discursos em contraste ou se houve a apropriação de discursos como também apurar as limitações impostas pela utilização ou reverberação de determinada ordem de discurso. Finalmente deve-se analisar o significado identificacional relacionado a estilos ou modo de ser, o qual pode ser verificado a partir de como o sujeito se manifesta utilizando-se do discurso.

O trabalho busca conciliar as teorias de Democracia Representativa e a Teoria Social do Discurso de Fairclough por meio da metodologia de Análise de Discurso Crítica no intuito de demonstrar como esse conjunto teórico-metodológico e as teorias de democracia, em parte, se

confluem no mesmo objetivo de superação de desigualdades e da emancipação humana, de tal modo que,

“[...] Partindo da identificação de problemas sociais com facetas discursivas, o objetivo é desvelar discursos que servem de suporte a estruturas de dominação ou que limitam a capacidade de transformação dessas estruturas, por isso a ADC requer atenção tanto ao uso da linguagem quanto à estruturação da ação social (BLOMMAERT, 2005; RESENDE E RAMALHO, 2006; RESENDE, 2009, p. 12)

Resende e Ramalho definem a Teoria Social do Discurso Como,

“[...] uma abordagem de Análise de Discurso Crítica (ADC), desenvolvida por Norman Fairclough, que se baseia em uma percepção da linguagem como parte irredutível da vida social dialeticamente interconectada a outros elementos sociais (Fairclough, 2003a). [...] constitui modelo teórico-metodológico aberto ao tratamento de diversas práticas da vida social, capaz de mapear relações entre os recursos linguísticos utilizados por atores sociais e grupos de atores sociais e aspectos da rede de práticas em que a interação discursiva se insere. Os conceitos centrais da disciplina são os de discurso e prática social”. (RESENDE e RAMALHO, 2013, p. 11-12)

O trabalho parte de uma microestrutura, colegiados de departamentos, pertencentes à estrutura administrativa da Universidade Federal de Viçosa e à macroestrutura denominada Administração Pública, de modo a apurar como a democracia é expressa por meio das instituições públicas e como isso pode afetar a cultura democrática. Para isso será analisada a prática social nos colegiados de departamentos da Universidade Federal de Viçosa por meio do olhar dos membros com representação minoritária, quais sejam, os servidores técnico-administrativos.

A partir deste objetivo foi elaborado o quadro abaixo orientando a direção da Análise de Discurso Crítica, iniciando-se pelo significado representacional, utilizando a Representação de Atores Sociais de Van Leeuwen. A partir destas categorias pode-se, ainda, relacionar aos modos de operação da Ideologia de Thompson (2011, p. 81). Por fim a análise terá seu fechamento com a inclusão do arcabouço teórico envolvendo democracia.

QUADRO 1 - Direcionamento da Pesquisa

Significado do Discurso	Discursos Analisados	Categorias	Modos de Operação da Ideologia de Thompson	Análise Final
Representacional	Entrevistas	Representação de Eventos/atores sociais (Theo Van Leeuwen)	- Legitimação - Dissimulação - Unificação - Fragmentação - Reificação	Teorias de Democracia (Tipos, Representatividade, Paridade, legitimidade, dentre outros.)

Fonte: Elaborado pelo autor

A metodologia consiste de uma pesquisa qualitativa de caráter explanatória, com levantamento bibliográfico referente ao tema “representatividade e democracia” e do arcabouço Teórico-metodológico da ADC (Análise de Discurso Crítica). Também foi realizada pesquisa documental, por meio de leis e normas que estruturam os colegiados e sua composição. Em uma outra etapa foram realizadas entrevistas semiestruturadas com a aplicação de questionário contendo perguntas fechadas para levantamento do perfil do entrevistado além de questões abertas, as quais são a base para a Análise de Discurso, pois,

[...] À ADC também interessa o papel do discurso na mudança social, os modos de organização da sociedade em torno de objetivos emancipatórios. Esse foco de atenção insere a ADC em um paradigma interpretativo crítico, pelo qual intenta oferecer suporte científico para estudos sobre o papel do discurso na instauração/manutenção/superação de problemas sociais. (RAMALHO e RESENDE, 2011, p. 75)

Além do mais,

[...]Pesquisas orientadas pela ADC partem da identificação de um problema social com aspectos semióticos. Definida a preocupação de pesquisa segue-se à identificação de elementos que representam obstáculos para a superação do problema, por meio de três tipos de análise: análise da conjuntura, análise da prática particular e análise do discurso. Esses três tipos de análise podem especificar obstáculos para que o problema em foco seja superado” (RAMALHO e RESENDE, 2011, p. 106-107)

De modo a ilustrar como a metodologia se encaixa dentro do tema deste trabalho foram elaborados dois modelos, sendo o primeiro modelo da premissa baseada nas Ideias de Bobbio, uma vez que este autor se refere à paridade e níveis de democracia, aproximando-se do tema

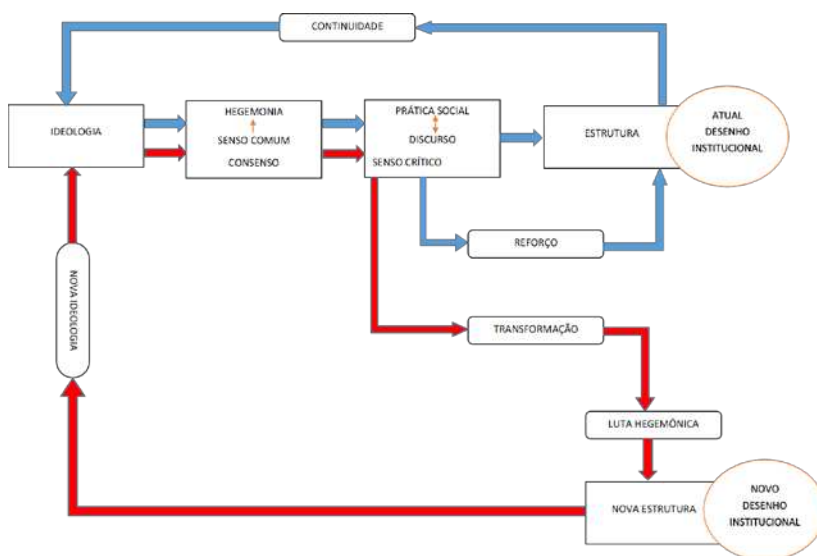
em questão, sobre poder decisório na democracia representativa, a partir das quais situo uma estrutura alienante e uma estrutura emancipadora por meio da consciência e da crítica.

Do mesmo modo o segundo modelo busca explicar dois ciclos de poder utilizando o arcabouço teórico-metodológico da Análise Crítica do Discurso de Fairclough, sendo o primeiro ciclo, com uma forte presença da ideologia dominante legitimada pelo senso comum naturalizada pelo discurso que produz um consenso por meio da manipulação da realidade, mantendo a estrutura de poder favorável à continuidade da Ideologia hegemônica. O segundo ciclo busca a transformação da estrutura a partir do senso crítico, desafiando o discurso da Ideologia dominante e propondo uma nova Ideologia, a qual tem capacidade de transformar as relações de poder por meio da transformação da estrutura que as submete.

Os dois modelos constituem a mesma ideia, ou seja, os dois possuem um ciclo alienante e um ciclo crítico e transformador. A dominação da Ideologia por meio do consenso em Fairclough é realizado a partir de um discurso manipulador, o que ocorre, também, no consenso teorizado por Bobbio, onde não há presença do senso crítico e se há, este se faz insuficiente quando submetido a uma estrutura de desigualdade de forças. Em contraposição aos ciclos alienantes, os dois modelos possuem ciclos transformadores, sendo o elaborado com base na ADC, figura 3, partindo da superação da ideologia dominante por meio da luta hegemônica e, o outro, baseado nas ideias de Bobbio, figura 1, por meio da busca de um consenso real que é alcançado quando há senso crítico e equilíbrio de forças.

Estes modelos foram elaborados especificamente para este trabalho, em uma interpretação própria, sem a pretensão, nem intenção de subverter as teorias dos autores aqui utilizados, mas como uma forma de adaptá-las às especificidades do tema deste trabalho. Apresento abaixo o Modelo elaborado com base na ADC:

**FIGURA 3 - Modelo de Atuação da Ideologia**



Fonte: Modelo elaborado pelo autor com base na ADC

No tópico seguinte serão apresentadas as categorias de análise de representação de atores sociais a serem utilizadas para análise de como se configura a produção do discurso a partir da avaliação dos atores da prática social.

### 3.5. Representação de Atores sociais de Van Leeuwen

Van Leeuwen (1997) propõe uma gama de categorias de escolhas representacionais linguisticamente orientadas. Tais categorias servirão de base para análise do discurso.

A partir do quadro 2 (página 44), procurei localizar as categorias que deveriam ser utilizadas para análise das entrevistas. Para isso levei em consideração que as perguntas são realizadas de modo que os atores sociais são previamente categorizados como técnicos e docentes e portanto já incluídos no discurso. Assim busquei realizar as análises pela categorização, utilizando as subcategorias Funcionalização, Identificação e Avaliação, em um primeiro momento, embora tenham surgido outras categorias de forma paralela.

Esclareço que as análises aqui realizadas estão vinculadas às perguntas realizadas e ao objetivo do trabalho mediante a realidade encontrada, portanto, podem ser realizadas várias outras análises a partir de outras categorias, no entanto, as escolhas que mais se apresentaram foram as relacionadas à categorização e suas subcategorias.

Segundo Van Leeuwen (1997) a categorização se dá através de funções partilhadas com outros, já a nomeação é a representação particular do indivíduo, através de sua identidade

única. A funcionalização se dá através da referência dos atores sociais por meio de uma atividade que executam, podendo realizar-se de três formas: por um substantivo formado através de um verbo; de um substantivo a partir de outro substantivo que indicam local ou instrumento ligado diretamente a uma atividade ou através da junção de substantivos indicando locais ou instrumentos também ligados diretamente a uma atividade e categorizações generalizadas.

Van Leeuwen (1997) utiliza a avaliação para os casos em que os atores sociais são referidos em termos interpessoais que qualificam estes com conotações positivas ou negativas que se dão através de substantivos e expressões idiomáticas.

A avaliação é utilizada neste trabalho levando em consideração que as avaliações são opinativas e tratam das relações entre os membros do colegiado. No caso da avaliação geral do colegiado, se avalia o conjunto dos membros e o que eles significam ali reunidos.

Outra categoria paralela é a diferenciação que está ligada à determinação no quadro 2, embora não apareça neste. De acordo com Van Leeuwen (1997) “A diferenciação diferencia explicitamente um actor social individual ou um grupo de actores sociais de um actor ou grupo semelhante, criando a diferença entre o ‘self’ (próprio) e o ‘other’ (outro), ou entre ‘us’ (nós) e ‘them’ (eles) [...]” (p. 199). Tal recurso foi utilizando pelos entrevistados para se referirem tanto a eles próprios como aos docentes, tanto através dos termos “nós” e “eles” quanto através da utilização da funcionalização de forma equivocada para diferenciar as categorias funcionais de técnicos e docentes.

Dentro da categorização por identificação surgiram as subcategorias identificação Relacional e identificação física. A identificação relacional se refere aos atores sociais através de relações pessoais de parentesco ou trabalho com utilização de substantivos geralmente possessivos, tal como “meu colega”. A identificação física é a representação dos atores sociais por meio de atributos físicos que os tornam singulares contextualizadamente, com uso de substantivos e adjetivos.

**QUADRO 2 - Sistema Simplificado de Escolhas para Representação de Atores Sociais**

Exclusão	Supressão			
	Colocação Em segundo Plano			
Inclusão	Ativação			
	Passivação			
	Participação			
	Circunstancialização			
	Possessivização			
	Personalização	Determinação	Categorização	Funcionalização
				Identificação
				Avaliação
			Nomeação	
			Determinação Única	
			Sobredeterminação	Inversão
		Simbolização		
		Conotação		
		Destilação		
		Indeterminação		
		Generalização		
		Especificação	Individualização	
			Assimilação	Coletivização
				Agregação
	Impersonalização	Abstração		
Objetivação				

Fonte: Reproduzido de Ramalho & Resende (2011, p. 150)

Outras categorias que surgiram foram a impersonalização por abstração e a impersonalização por objectivação. A impersonalização ocorre quando os atores sociais são representados por substantivos abstratos ou concretos que lhes retiram características humanas. Assim a impersonalização por abstração se dá por uma qualidade atribuída aos atores sociais pela representação, como a atribuição aos técnicos de serem tratados como “problemas”. Já a impersonalização por objectivação ocorre quando os atores sociais são

referenciados na representação através de um local ou alguma coisa associada diretamente à atividade que pratica ou à sua própria pessoa. O tipo de impersonalização por objectivação aqui encontrado é a autonomização do enunciado, a qual se refere à representação de atores sociais por meio de seus enunciados, atribuindo autoridade impessoal ao enunciado como em P3 quando diz que “a pauta meio que, não envolve muito os técnicos administrativos”, retirando a imputação de responsabilidade a quem confecciona a pauta.

Também há a Indeterminação do sujeito que se configura através de pronomes indefinidos, “alguém”, “algo”, dentre outros, de forma a anonimizar atores sociais.

Finalmente como um caso de exclusão mais direta ocorre a supressão com o apagamento do agente da passiva, quando não é revelado quem pratica a ação, tal como em P5, o qual, relata que o plano de capacitação dos servidores técnicos administrativos “tava sendo muito questionado”. Aqui não fala por quem. A exclusão também ocorre por meio de orações infinitivas, as quais, atuam como participante gramatical e excluem de forma mais efetiva os atores sociais responsáveis pela ação, sendo estes mais difíceis de resgatar.

Em seguida serão apresentados os Modos da Ideologia de Thompson (2011) e as estratégias de construção simbólica relacionadas de forma a apurar a intencionalidade das realizações simbólicas, através das práticas discursivas em suas diversas dimensões de formas e sentidos na produção da realidade que se configura nas relações e identidades sociais e no mundo físico de forma a produzir e reproduzir as relações de dominação. As relações de dominação podem estar embutidas nas práticas discursivas de modo que, naturalizadas, se automatizam como prática através do senso comum, sendo desta maneira, mais eficaz na manutenção do *status quo*. A consciência da atuação ideológica abre espaço para a transformação através do embate ideológico. (FAIRCLOUGH, 2001)

### **3.6. Modos de Operação da Ideologia de Thompson**

Thompson (2011) reconceitualiza ideologia de forma crítica para além de sua simples conotação negativa relacionando sentido ou significado e poder, onde o termo ideologia pode ser empregado para se referir as maneiras como o sentido é utilizado em contextos específicos para, de forma sistematicamente assimétrica, criar e sustentar relações de poder entendidas como relações de dominação. De tal forma o estudo da ideologia requer a investigação de como o sentido é construído e usado pelas formas simbólicas da semiótica a partir dos

contextos sociais onde estas formas se expressam. O ponto crucial do estudo da ideologia é verificar se e como as formas simbólicas em contextos específicos mobilizam o sentido na produção e sustentação das relações de dominação e não havendo relações de poder sistematicamente assimétricas não há que se falar em ideologia. Enfim, a conotação negativa de ideologia, em sua forma crítica, se configura nas relações assimétricas de poder e não em uma comparação entre sistemas de pensamento e crença. (THOMPSON, 2011)

A análise da Ideologia nas formas simbólicas deve estar relacionada a contextos sócio históricos específicos onde as relações de dominação atingem as pessoas de forma mais direta em seu cotidiano, em seus locais de vivência como, por exemplo, seu local de trabalho, onde ocorrem suas ações e interações na busca de seus objetivos e seguindo objetivos alheios. No entanto os contextos mais amplos não devem ser ignorados. (THOMPSON, 2011)

A investigação da ideologia e sua interpretação pode abrir caminhos que levem a reflexão dos atores envolvidos nas relações de poder estabelecidas realçando as posições tanto dos que mais se beneficiam quanto daqueles que menos se beneficiam, fazendo emergir os mecanismos simbólicos que produzem tais relações assimétricas. (THOMPSON, 2011)

Para a consecução da análise de como a ideologia se manifesta através do sentido Thompson (2011) apresenta cinco modos gerais de operação da ideologia, quais sejam, a legitimação, a dissimulação, a unificação, a fragmentação e a reificação, desdobradas em algumas estratégias de construção simbólica que se encontram resumidas no quadro 3 (página 47).

**QUADRO 3 - Modos de Operação da Ideologia**

Modos Gerais	Estratégias de Construção Simbólica	Resumo
<b>Legitimação</b>  (Relações de dominação representadas como justas e dignas de apoio.)	Racionalização	Persuasão a partir da construção de uma cadeia de raciocínios capazes de justificar ou defender um conjunto de relações ou instituições sociais de forma a torna-las dignas de apoio.
	Universalização	Acordos institucionais voltados para atender aos interesses de poucos mas, que são vistos como possíveis a todos.
	Narrativização	Histórias que podem ser inventadas para justificar as relações de poder atuais como expressão do passado eternalizando tradições para tornar uma situação aceitável.
<b>Dissimulação</b>  (Estabelecimento ou sustentação de relações de dominação através da ocultação, negação ou obscurecimento destas.)	Deslocamento	Se dá pela transferência de um termo que designa, qualifica ou desqualifica um objeto ou pessoa para outro objeto ou pessoa.
	Eufemização	Situações podem ser descritas ou redescritas de forma a valorá-las de forma positiva e com isso suavizar ações tornando-as aceitáveis.
	Tropo (Sinédoque, Metonímia, Metáfora)	O Tropo pode se dar pela sinédoque, ou seja, substituindo o todo pela parte e vice-versa; pela metonímia que se dá pelo uso de um termo em lugar de um atributo ou característica, camuflando conexões entre objetos referidos, podendo ter conotação positiva ou negativa; pela Metáfora, representação de características não literais com sentido positivo ou negativo acentuadas em detrimento de outras.
<b>Unificação</b>  (Construção de forma simbólica de identidade coletiva que interliga os indivíduos)	Estandardização	Padronização de formas simbólicas no intuito de criar identidades coletivas.
	Simbolização da unidade	Criação de símbolos para formação de identidades difundidas através de um grupo ou grupos. A simbolização pode estar interligada à narrativização.
<b>Fragmentação</b>  (Segmentação de indivíduos e grupos que tem potencial de se tornar entraves aos grupos dominantes.)	Diferenciação	Ênfase em características que desune indivíduos ou grupos, impedindo que estes desafiem as relações de poder existentes.
	Expurgo do outro	Construção de um inimigo que deve ser combatido e expurgado pela coletividade.
<b>Reificação</b>  (Retratção de uma situação transitória como permanente)	Naturalização	Criações sociais e históricas são tratadas como algo natural ou como resultado inescapável de características naturais.
	Eternalização	Esvaziamento histórico de fenômenos sócio históricos de forma a apagar sua origem, impedindo questionamentos sobre sua finalidade.
	Nominalização/ Passivização	Apagamento de atores e ações, representando processos sem a participação do sujeito.

Fonte: Reelaboração a partir de Thompson, (2011, pp. 81-90)

Thompson alerta que os modos por ele apresentados não se configuram como a única forma de operação da ideologia e que tais modos somente serão ideológicos pela maneira que as formas simbólicas são construídas e usadas para criar, manter, subverter ou minar as

relações de dominação. Além disso os modos de operação podem atuar conjuntamente se sobrepondo ou se reforçando mutuamente. Esclarece ainda que a interpretação da ideologia se configura como atividade arriscada e conflituosa posto que a interpretação privilegia um significado em detrimento de outros possíveis os quais podem ser divergentes. (THOMPSON, 2011)

No próximo tópico serão apresentados os resultados da pesquisa, iniciando pela análise documental de forma a apurar o contexto específico e na sequência a análise das entrevistas partindo da análise do perfil dos entrevistados buscando situar estes no contexto dos demais servidores e, finalmente, a análise do discurso destes quanto à sua participação nos colegiados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Análise documental

#### 4.1.1. Análise do estatuto e regimentos

De acordo com o Regimento Geral da UFV, a administração dos Departamentos cabe ao Colegiado e ao Chefe de Departamento. Conforme dispositivos legais, em todos os conselhos deliberativos deverá haver no mínimo composição de 70% de Docentes (LEI, 9.394/1996). Sendo os colegiados de natureza consultiva, normativa e deliberativa, verificou-se nos regimentos disponíveis nas páginas institucionais a variação de um a dois técnicos como participantes dos colegiados, constatando-se também nestes regimentos a participação universal dos professores lotados nos departamentos, ou seja, 100% de participação de docentes.

A dinâmica do processo decisório é composta de um momento de apreciação da pauta e discussão desta, item a item, havendo para cada um destes o processo de deliberação por votação, o qual, na maioria das vezes, ocorre de forma simbólica e por unanimidade.

Ao analisar o Regimento Geral da UFV destacamos alguns pontos que diferenciam e interferem na correlação de forças das classes componentes da comunidade Universitária, sobretudo docentes e técnico-administrativos, quais sejam, os servidores da instituição.

O artigo 5º do Regimento, quando se refere ao impedimento do presidente dos colegiados diz o seguinte:

Na falta ou impedimento do Presidente dos Colegiados Superiores, a presidência será exercida pelo seu substituto legal e, na ausência desse, pelo Pró-reitor, membro do colegiado, mais antigo no exercício do magistério na universidade ou, em igualdade de condições, pelo mais idoso. (Grifo nosso)

Ainda, a exigência do exercício do magistério como critério para que se possa ocupar a presidência dos colegiados superiores é reforçada no parágrafo 1º deste artigo, no qual está escrito:

“Na ausência simultânea dos Pró-reitores acima mencionados, a presidência será exercida pelo membro do colegiado mais antigo no magistério superior da universidade.” (Grifo nosso).

Como está posto no texto legal, um técnico-administrativo nunca poderá assumir a presidência dos colegiados superiores posto que tal função está atrelada ao critério da

antiguidade na docência. Assim, como já houve e ainda existem casos de pró-reitores que são técnico-administrativos e ocupam a posição de membros natos nos colegiados superiores, por força do cargo, para estes, não há o direito de ocupar a presidência pelos motivos já mencionados.

Uma outra diferença se dá com as eleições de representantes de docentes, técnicos e discentes. Na eleição de docentes foram estabelecidos alguns critérios tais como: a validade da eleição vinculada ao número de votantes, que devem corresponder à maioria absoluta dos docentes em condição de votar e a chapa eleita devendo atingir maioria absoluta dos votos, caso contrário deverá haver segundo turno entre as duas chapas mais votadas. (Art. 15 § 1º, inciso I). Já para as representações de técnicos e discentes, (incisos II e III), serão consideradas eleitas as chapas mais votadas.

Aqui observa-se que, não havendo muito sentido claro (o texto não demonstra se houve intenção ideológica) da intenção do legislador, procurou-se revestir a representação docente como algo de maior importância em relação às outras classes, o que poderia seguir o mesmo rito das classes discente e dos técnicos, ou seja, também deveria ser eleita por maioria simples dos votantes.

Para a eleição de reitor, o estatuto da UFV deixa claro em seu artigo 17 §2º que:

Somente poderão compor as listas tríplexes docentes integrantes da carreira de Magistério Superior, ocupantes dos cargos de professor titular, de professor adjunto nível IV, ou que sejam portadores do título de doutor, neste caso, independentemente do nível ou da classe do cargo.

A partir destes critérios observa-se que, mesmo o técnico-administrativo possuindo título de doutor, este não poderá, nunca, pleitear a reitoria, pois que, este cargo está reservado à ocupação por docentes de nível superior.

Ainda, basta o docente de nível superior possuir o título de doutor em qualquer área para ter o direito de se candidatar, embora o cargo tenha funções administrativas. Assim, mesmo que o técnico tenha toda experiência em administração e possua o título de doutor na área administrativa, não poderá se candidatar, pois seu cargo efetivo na instituição não lhe credencia para tal.

Para o caso da eleição de Diretor de Centro – embora tenha havido um avanço democrático, igualando-se o processo eleitoral de consulta nos moldes do que ocorre ao de Reitor, onde está estabelecido o critério de paridade de 1/3 para cada uma das três categorias, docente, discente e técnico, isto a partir de 2017 pela Resolução do CONSU Nº 14/2017 – o mesmo ocorre em relação a quem pode candidatar-se como explicita o artigo 5º desta

resolução que diz: “Só poderão candidatar-se a diretores de centro de ciências os professores efetivos portadores do título de doutor, ou que sejam adjunto IV ou titular que se inscreverem na comissão de consulta, dentro do prazo previsto no calendário da consulta.”

Novamente, o técnico-administrativo, agora, tendo o direito paritário na escolha informal para a confecção da lista tríplice, no entanto, não pode assumir o posto de diretor de centro visto que as candidaturas são exclusivas para professores efetivos que possuam título de doutor ou que obedeçam a critérios vinculados à estrutura de sua carreira.

Lembro que a consulta é informal, pois, legalmente, a escolha deve ser realizada por um colegiado formado por no mínimo 70% de docentes deste colegiado, ou seja, não há menção à escolha fora deste colegiado, assim a escolha informal é reproduzida pelo colegiado para se chegar ao primeiro colocado da lista tríplice.

Finalmente chegamos ao Departamento, a unidade básica da estrutura organizacional da UFV e foco deste trabalho.

Para a composição da lista tríplice para o cargo de chefia de departamento deve-se ater ao que diz o artigo 33, §1º: “A lista tríplice será organizada dentre os professores titulares ou, quando não for possível, professor estável, de outra categoria, respeitada a hierarquia na carreira de magistério.”

Percebe-se que o técnico-administrativo, por mais experiência administrativa que tenha e, mesmo possuindo título de doutor, não poderá se candidatar à chefia do departamento, uma vez que não é professor.

Vimos então que o Regimento Geral e o Estatuto definem critérios para ocupação dos cargos de direção aqui citados, exclusivamente, voltados à ocupação docente.

Neste trabalho analisei apenas os cargos pertinentes a este trabalho que é realizado baseado nos departamentos, no entanto esta mesma lógica pode ocorrer na composição de vários outros órgãos da UFV, o que caberia um estudo específico sobre os espaços de poder ocupados no âmbito da universidade pelas três categorias componentes da comunidade universitária. Lembremos que cargos relevantes são ocupados por técnicos, como algumas pró-reitorias, no entanto cabe um estudo comparativo de tais oportunidades.

A partir de agora irei verificar o que consta dos regimentos internos de cada departamento.

Somente 12 departamentos possuíam regimento interno até a época de levantamento de dados deste estudo, todos aprovados pelo CONSU, assim me ateei a estes regimentos.

Dos regimentos analisados, todos trazem na composição dos colegiados a totalidade dos professores efetivos no departamento. Os representantes discentes aparecem com duas vagas

em nove regimentos; em um regimento aparecem com uma vaga, em outro não há menção de número de vagas e em um regimento aparecem com quatro vagas, sendo que em oito regimentos apareceu com representação de duração de um ano e, em apenas um regimento traz a representação discente com dois anos, havendo três regimentos sem menção do tempo de mandato.

As representações discentes com mais de uma vaga, geralmente contemplam mais de um curso e/ou modalidade, graduação e pós-graduação.

A representação dos técnico-administrativos aparecem com duas representações em sete regimentos, com mandato de dois anos. Em cinco regimentos aparece uma vaga, sendo três com mandato de dois anos, um sem menção de tempo de mandato e em outro regimento aparece uma vaga com mandato de quatro anos. Geralmente as representações de técnicos variam entre uma e duas vagas, com mandato de dois anos.

Em apenas um regimento e, durante a pesquisa, foi encontrado um caso atípico, onde no colegiado haviam mais servidores membros do colegiado, sendo dois representantes dos técnicos e todos os técnicos de nível superior, sendo estes membros natos, os quais, são em número de três, totalizando cinco servidores técnico-administrativos no colegiado.

A presidência dos colegiados por docentes são reafirmadas nestes regimentos, levando em consideração o substituto legal da chefia ou critérios de antiguidade entre os docentes.

A confecção da lista tríplice também é reafirmada levando-se em conta os termos do Estatuto e Regimento Geral, ou seja, para ser chefe do departamento é preciso estar ocupando cargo efetivo de professor, obedecendo-se a hierarquia da carreira.

A partir desta breve análise, constatou-se que não há que se falar em direitos iguais entre servidores técnico-administrativos e docentes dentro do colegiado ou mesmo no departamento, tampouco a nível institucional.

Não há direito igual no colegiado para técnicos em relação aos docentes uma vez que os técnicos, de acordo com a legislação atual, não poderão assumir a chefia do departamento e, portanto, não poderão assumir a função de presidência do colegiado, pelo motivo de não pertencerem a carreira docente.

Também, o servidor técnico-administrativo, como membro representante não poderá assumir a presidência na ausência da chefia, pois que, se não pode figurar na lista tríplice, o legislador, logicamente, amarrou a substituição de forma que, somente docentes possam assumir.

Assim o técnico-administrativo não tem esse “direito”, já, neste ponto, sendo um membro diferenciado pela natureza da carreira que ocupa.

Mesmo que tenha título de doutor, o servidor técnico-administrativo não poderá, nem mesmo ser substituto de acordo com a legislação institucional.

Tratamos deste aspecto entre docentes e técnicos visto que ambos são servidores do quadro efetivo da instituição.

O servidor técnico-administrativo tem sim direito ao voto em igualdade com qualquer membro, mas não tem direitos iguais a nível de colegiado, pois suas possibilidades se encerram em sua representação.

O ponto mais explícito é a participação universal dos professores efetivos no colegiado *versus* a representação dos técnicos, não importando se são cinco ou cinquenta professores, todos serão membros natos do colegiado e todos poderão exercer a função de chefia se assim o desejarem. Já os técnicos, não importando se são cinco ou cinquenta, todos poderão ter direito à representação, variando entre um e dois representantes como verificado.

É preciso esclarecer que tal situação é a que está posta atualmente, com a legislação em vigor, o que significa que é uma situação transitória e passível de mudanças.

De tal forma e, apenas esses trechos do regimento, retiram a igualdade entre membros, assim não há que se falar em direitos iguais entre técnicos e docentes, como membros do colegiado, como pode ser observado no quadro 4, abaixo.

**QUADRO 4 - Atuação de Técnicos e Docentes**

<b>Atuação</b>	<b>Docente</b>	<b>Técnico</b>
Tipo de Participação	Participação direta	Representação (voz e voto)
Chefia do Departamento	Sim	Não
Presidência do Colegiado	Sim	Não (substituição – não)
Diretor de Centro	Sim	Não
Presidência – Conselho Departamental	Sim	Não (substituição – não)
Reitor	Sim	Não (substituição – não)

Fonte: Dados da pesquisa/Regimentos UFV

De acordo com o Regimento Geral da UFV, a administração dos Departamentos cabe ao Colegiado e ao Chefe de Departamento e a administração dos Centros cabe ao Conselho Departamental e ao Diretor de Centro.

Após análise do Regimento Geral verifica-se que o departamento tem certa autonomia para normatizar a composição do seu colegiado, como consta do artigo 36 do Regimento Geral,

“Art. 36 – O Colegiado do Departamento é o órgão consultivo e deliberativo do Departamento, cuja composição e funcionamento serão estabelecidos em regimento próprio.”

Entretanto o artigo 109 do Regimento Geral afirma que os discentes terão representação nos órgãos colegiados de maneira geral, não especificando o número, como segue,

“Art. 109 – O corpo discente terá representação, com direito a voz e voto, nos Órgãos Colegiados da Universidade, na forma do Estatuto e deste Regimento Geral.”

Não foi verificado no Regimento Geral e no Estatuto previsão de representação dos técnico-administrativos nos colegiados de departamento.

Após pesquisa nas páginas institucionais dos 38 departamentos foram encontrados os seguintes resultados:

- 12 Departamentos possuem Regimento Interno próprio<sup>5</sup>, aprovados pelo CONSU, sendo cinco do Centro de Ciências Agrárias; dois do Centro de Ciências Biológicas; três do Centro de Ciências Exatas e dois do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Nos regimentos pesquisados a composição do Colegiado se deu da seguinte forma:

- Nos Regimentos Pesquisados os colegiados de departamento são compostos por todos os professores do quadro permanente lotados no Departamento, tendo o chefe de Departamento como Presidente e em um dos regimentos havia previsão da participação nata de todos os técnicos de nível superior (caso atípico).

- Em nove Regimentos havia previsão de participação de dois discentes eleitos entre seus pares; em um Regimento havia previsão de participação de um discente, em um regimento havia menção de quatro vagas e, em outro regimento não havia menção de vagas.

- Quanto à participação dos técnico-administrativos, em sete regimentos havia a previsão de dois técnico-administrativos como representantes e em cinco regimentos havia previsão de um representante técnico-administrativo.

Além dos regimentos foi verificado se nas páginas institucionais havia a publicização dos regimentos e da composição do colegiado, tais informações estão contidas no apêndice G (página 180).

---

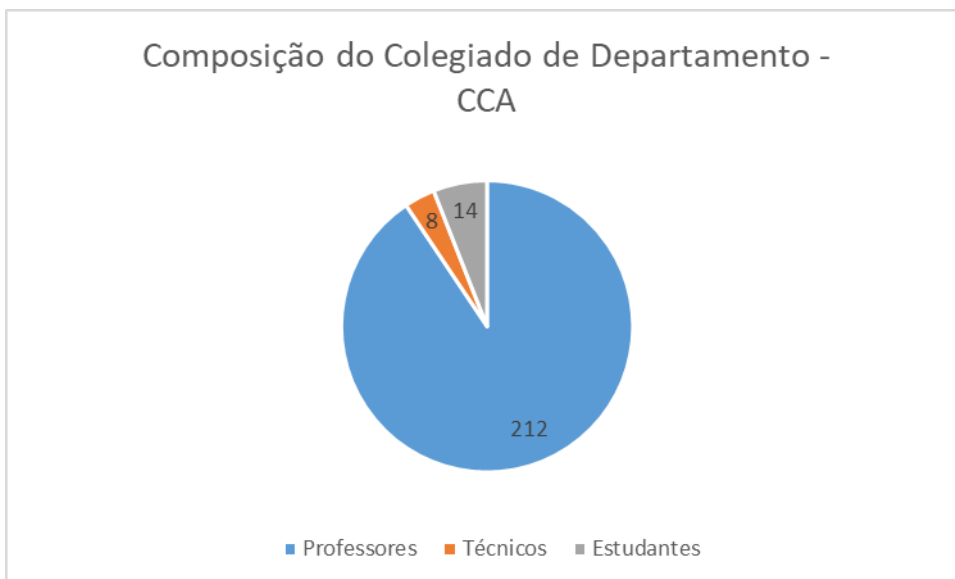
<sup>5</sup> Na ordem apresentada no texto: no CCA, departamentos de Economia Rural, Engenharia Florestal, Fitotecnia, Solos e Zootecnia; no CCB, departamentos de Biologia Animal e Nutrição e Saúde; no CCE, departamentos de Engenharia Civil, Engenharia de Produção e Mecânica e, departamento de Química; no CCH, departamentos de Economia e Geografia.

Dos trinta e oito departamentos apenas em doze verificou-se informações sobre o colegiado e destes doze apenas quatro tinham correspondência fiel entre o número de docentes do departamento e os componentes do colegiado, sendo, na maioria das vezes, uma pequena diferença. Esse fato pode ser explicado pela existência de professores não pertencentes ao quadro efetivo, bem como a desatualização dos dados nas páginas institucionais. Entretanto os números totais estão próximos dos números apresentados no relatório UFV em Números/2016.

Os gráficos de 1 a 5 são referentes à composição dos colegiados e foram elaborados com relação ao total da categoria. Devido à falta de informação publicizada nos sites institucionais utilizou-se os dados encontrados na pesquisa e simulação de acordo com o que está previsto nos regimentos para complementar os dados retirados do Relatório UFV em Números/2016. Os gráficos foram elaborados com base no vínculo dos componentes do Colegiado, Docentes, Técnicos e Discentes.

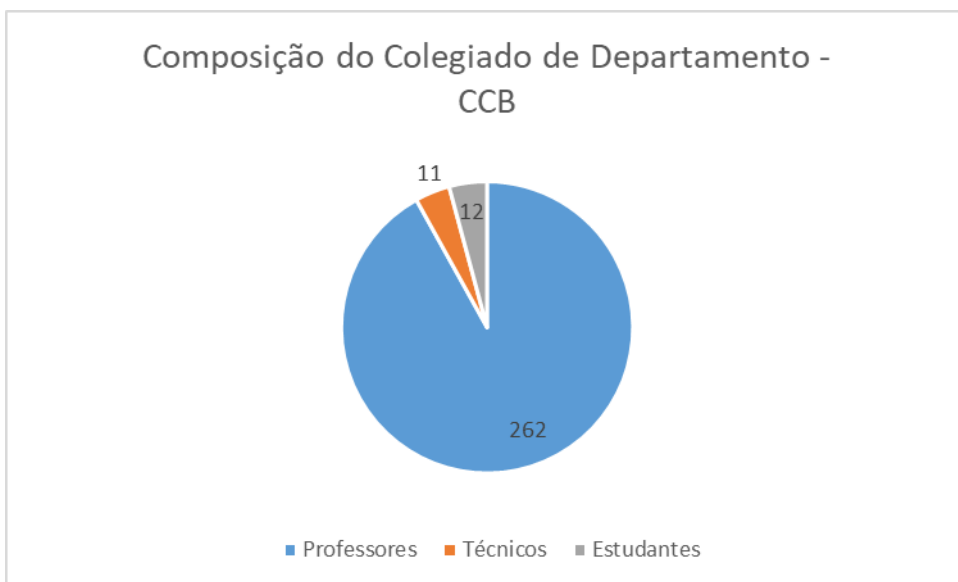
Os gráficos a seguir foram elaborados de modo a demonstrar a discrepância entre os membros dos colegiados.

**GRÁFICO 1 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCA**



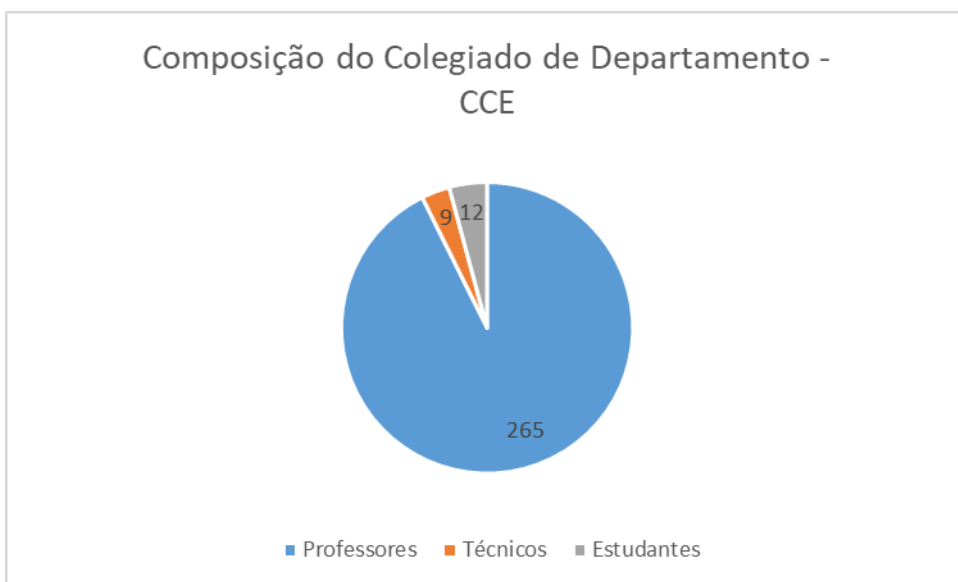
Fonte: Dados da pesquisa/UFV em Números 2016

**GRÁFICO 2 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCB**



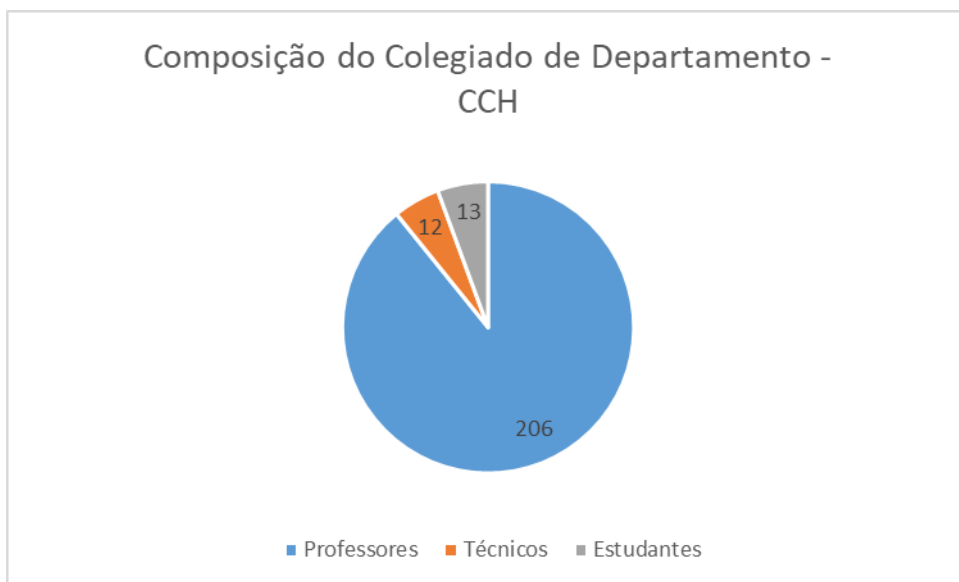
Fonte: Dados da pesquisa/UFV em Números 2016

**GRÁFICO 3 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCE**



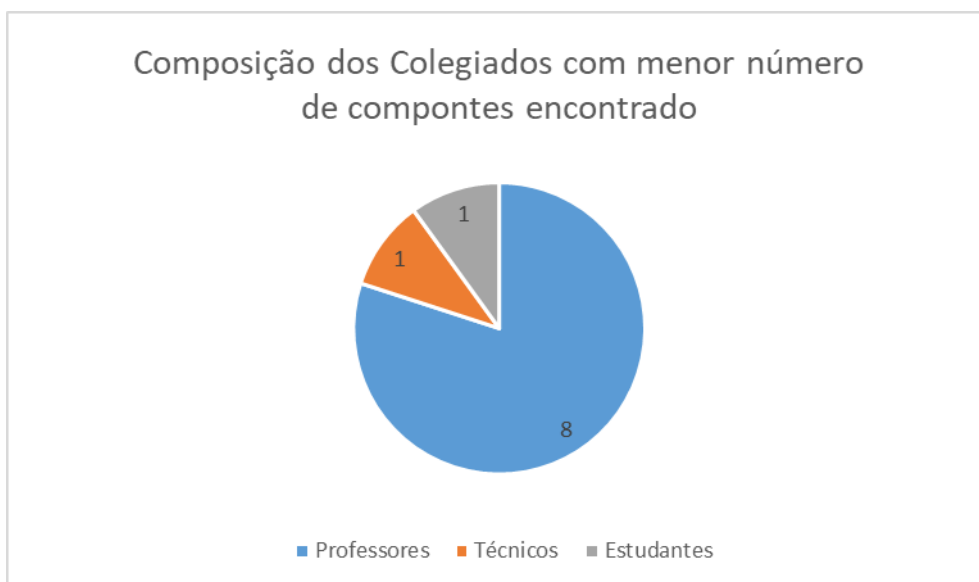
Fonte: Dados da pesquisa/UFV em Números 2016

**GRÁFICO 4 - Composição do Colegiado de Departamentos do CCH**



Fonte: Dados da pesquisa/UFV em Números 2016

**GRÁFICO 5 - Composição individual dos menores colegiados.**



Fonte: Dados da pesquisa/UFV em Números 2016

A partir da análise dos gráficos observa-se padrão similar de distribuição, havendo uma pequena variação na composição no que diz respeito a técnicos e estudantes. Em alguns momentos há mais técnicos em relação aos estudantes, em outros o inverso.

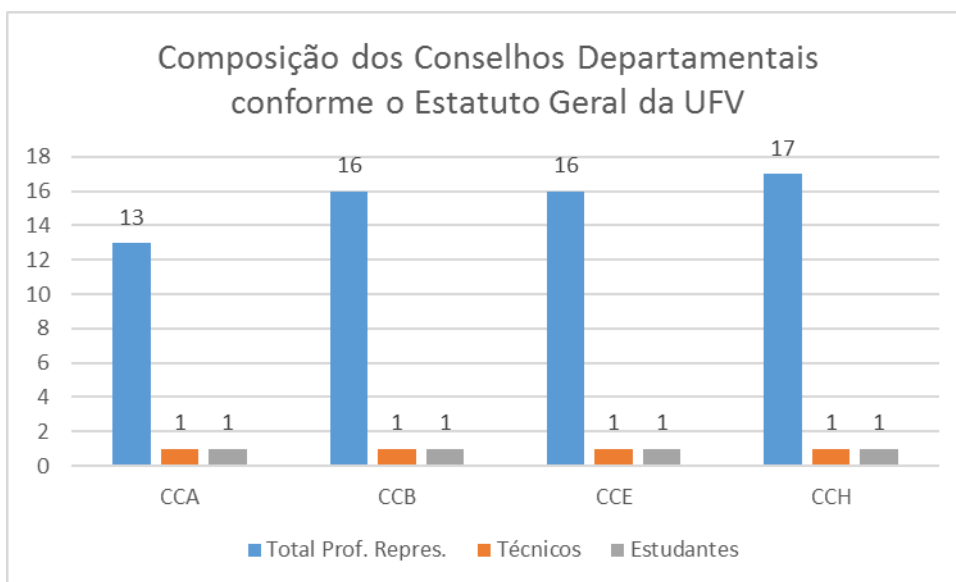
Os gráficos de 1 a 4 foram elaborados utilizando-se a soma dos membros de cada categoria por centro de ciências. Já o gráfico 5 está baseado na menor configuração

encontrada, ou seja, o número de representantes das três classes em um departamento. Comparando os quatro primeiros gráficos com o quinto observa-se que não há grande alteração no padrão de distribuição dos membros, apenas melhora um pouco o espaço que ocupam devido à baixa proporção de docentes para técnicos ou discentes, o que demonstra que nos departamentos com menor número de docentes aumenta a importância dos técnicos e discentes sobretudo no quórum que neste caso é de seis, cinquenta por cento mais um.

- Composição do Conselho Departamental (Centro de Ciências – dados do Estatuto)

O Conselho Departamental é composto do Diretor do Centro, como seu presidente; dos chefes de Departamento vinculados ao centro; um representante de cada classe da carreira do Magistério Superior; um representante discente e um representante Técnico-administrativo.

**GRÁFICO 6 - Composição do Conselhos Departamentais**



Fonte: Dados da pesquisa/Estatuto - UFV

Percebe-se, ao analisar o gráfico, que a composição do conselho departamental, varia um pouco na composição de professores. Tal variação se dá pela diferença no número de departamentos, os quais são chefiados exclusivamente por professores. (UFV, Estatuto, 1999) Já a composição de estudantes e técnicos não apresenta variação, havendo uma participação mínima de cada categoria.

O Estatuto da UFV indica como deve ser elaborada a lista tríplice para a escolha do Chefe de Departamento:

Art. 33 – O Chefe de Departamento será designado pelo Reitor, mediante indicação do Diretor do Centro de Ciências, escolhido de lista tríplice organizada pelo Colegiado do Departamento.

1º – A lista tríplice será organizada dentre os professores titulares ou, quando não for possível, professor estável, de outra categoria, respeitada a hierarquia na carreira de magistério.

A exclusividade de professores na chefia dos departamentos é fator de desequilíbrio da composição dos conselhos departamentais, visto que os chefes são membros natos destes.

Outro fato é que tal reserva seria mais cultural, visto que a Chefia cuida de vários assuntos pertinentes à administração e não somente acadêmicos, além do mais, o colegiado auxilia na administração e é soberano. Assim os cargos são definidos com base no *status* de especialista da área acadêmica, não observando a necessidade de uma gestão administrativa por especialistas em gestão, uma vez que a administração da instituição, como atividade meio, é fundamental para a consecução da atividade fim, o ensino. (LEITÃO, 1985)

- Composição do CONSU (dados do Estatuto)

O CONSU tem aproximadamente 37 componentes, sendo presidido pelo Reitor e tendo representação das Pró-reitorias de Administração, de Assuntos Comunitários, de Planejamento e Orçamento, dos Diretores de Centro, de um representante docente do CEPE, de dois representantes docentes por centro de ciências eleitos, por um representante de cada classe do magistério superior, por três servidores técnico-administrativos, sendo um de cada categoria, apoio, médio e superior, de dois representantes discentes, dos Diretores dos *campi* de Florestal e Rio Paranaíba, de um representante da comunidade local, de um representante da Agricultura e de um representante da Indústria.

A representação no CONSU em sua maioria é composta por Docentes, aproximadamente vinte e cinco, sendo que das três Pró-reitorias componentes uma é gerida por técnico. Assim tem-se como representantes da comunidade acadêmica no total vinte e cinco docentes, quatro técnicos-administrativos (contabilizando o gestor da pró-reitoria de Administração) e dois discentes, sendo um da graduação e um da pós-graduação. Vale ressaltar que participam da reunião dois servidores técnico-administrativos pertencentes aos níveis A e B já extintos, no entanto estes não tem direito a voto. Tal informação foi obtida durante as entrevistas.

- Composição do CEPE (dados do Estatuto)

O CEPE tem aproximadamente vinte e três componentes, sendo presidido pelo Reitor, com representação das Pró-reitorias de Ensino, de Pesquisa e Pós-Graduação e Pró-reitoria de Extensão e Cultura, de um representante de cada conselho técnico das Pró-reitorias, de um representante das classes da carreira do Magistério Superior, de dois representantes docentes do Ensino Médio, do Diretor do Registro Escolar (atualmente ocupado por servidor técnico-administrativo), de um representante do corpo técnico-administrativo, de dois representantes do corpo discente, de um representante da Secretaria de Estado da Educação ou da Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia e, de um representante da Secretaria Municipal de Educação.

A representação no CEPE em sua maioria é composta por Docentes, sendo aproximadamente 16, aqui incluídos dois docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. O Diretor atual do Registro Escolar é servidor técnico-administrativo. Assim a comunidade acadêmica tem como representação total 14 docentes, dois técnico-administrativos e dois discentes, sendo um da graduação e um da Pós-graduação.

- Composição do Conselho Comunitário da UFV (Resolução 13/2009, revogada pela resolução 06/2016)

Como parâmetro de comparação apresenta-se o Conselho Comunitário da UFV, o qual é vinculado à Pró-reitoria de Assuntos Comunitários. Este conselho tem a seguinte composição: O Pró-reitor (presidente); o chefe ou responsável pelo Setor de Assuntos Comunitários nos *campi* Florestal e Rio Paranaíba; três representantes docentes, sendo um de cada câmara; três representantes técnico-administrativos, sendo um de cada câmara; três representantes discentes, sendo um de cada câmara.

As Câmaras são vinculadas ao Conselho Comunitário e são órgãos presentes em cada *campus*, sendo então três, com o objetivo de acompanhamento, supervisão e avaliação das ações específicas de assistência estudantil e comunitária de cada *campus*.

A composição das câmaras é a seguinte: O Pró-reitor (presidente) na Câmara do *campus* UFV; o chefe ou responsável pelo setor de Assuntos Comunitários (presidente) nos *campus* Florestal e Paranaíba; três representantes docentes; três representantes técnico-administrativos; três representantes discentes.

Constata-se que este conselho é paritário, embora os cargos de chefe e pró-reitor possam ser ocupados, em tese, tanto por técnicos como por docentes. De qualquer forma o voto do presidente é apenas de qualidade. Abaixo segue o quadro ilustrativo da natureza dos conselhos relativa ao processo decisório.

**QUADRO 5 - Tipos de Conselho**

<b>CONSELHO</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>COMPOSIÇÃO</b>
CONSU	Consultivo, Normativo e Deliberativo	Não Paritário
CEPE	Consultivo, Normativo e Deliberativo	Não Paritário
Conselho Departamental	Consultivo, Normativo e Deliberativo	Não Paritário
Colegiado de Departamento	Consultivo, Normativo e Deliberativo	Não Paritário
<b>Conselho Comunitário</b>	<b>Consultivo e Propositivo</b>	<b>Paritário</b>

Fonte: Estatuto da UFV

Apenas o Conselho Comunitário se mostra diferente quanto à função e composição, apresentando composição paritária devido à função do Conselho Comunitário não ser deliberativa. Conforme dispositivos legais, em todos os conselhos deliberativos deverá haver no mínimo composição de 70% de docentes.

**GRÁFICO 7 - Composição dos Conselhos Superiores e Conselho Comunitário – UFV**



Fonte: Dados da pesquisa/Estatuto – UFV

De acordo com o Gráfico 7, há uma maior participação de técnicos na composição do CONSU, conforme a tabela 1, abaixo. No gráfico 7 de técnicos foi levado em consideração o vínculo na representação da classe a que pertence, ou seja, a representação segundo o Estatuto é menor, entretanto, os gráficos foram baseados no vínculo institucional das três categorias, independente do cargo (Docente, Técnico e Discente).

**TABELA 1 - Conselhos Gerais – CONSU, CEPE e Conselho Comunitário**

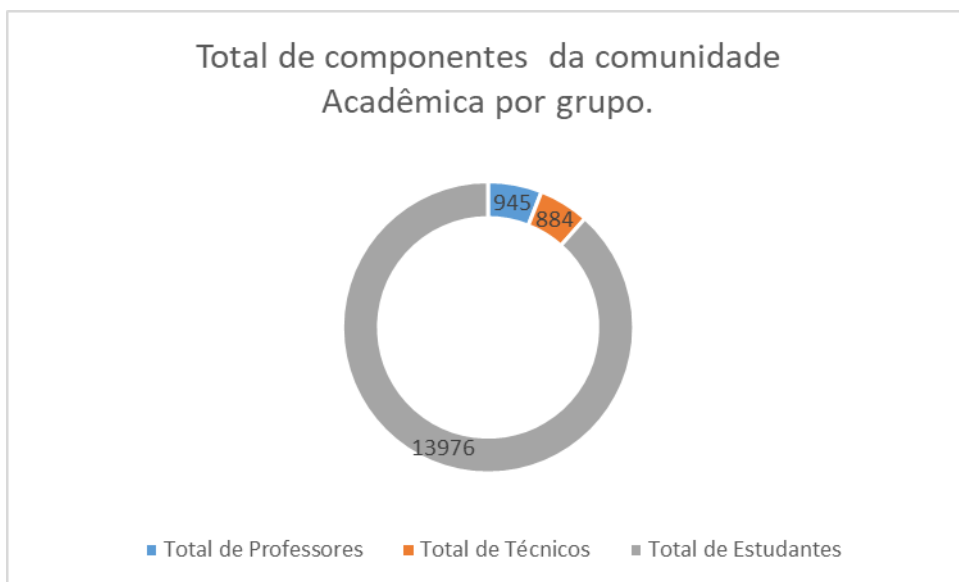
CONSU				CEPE				CONS. COMUNITÁRIO			
Docente	Técnico	Discente	Outros	Docente	Técnico	Discente	Outros	Docente	Técnico	Discente	Outros
26 - 1*	(3) + 1*	(2)	4	14	(1) + 1*	(2)	5	3	3	3	3 *

( ) Quantidade definida pelo Estatuto

\* Representantes que podem figurar ocasionalmente como Técnico ou Docente, dependendo da categoria que ocupe o cargo à discricionariedade da Administração.

Fonte: Estatuto/Listas de Conselheiros – Elaborado pelo autor.

**GRÁFICO 8 - Comunidade Acadêmica**



Fonte: Dados da Pesquisa/PPO - UFV em números/2016

O gráfico 8 demonstra o universo amostral de cada categoria para termos de comparação entre a proporção e a representação nos conselhos.

Parkinson (2003, p. 189) apud Almeida (2013, p. 51) ressalta a questão do conflito na adoção da proporcionalidade na composição representativa com o princípio da igualdade. Devido às diferenças relevantes na sociedade é preciso em algum momento valorizar a participação igualitária destas.

Em vários casos, como nos conselhos universitários, por exemplo, a participação pautada na proporcionalidade do universo do representado seria inviável, principalmente no caso dos discentes que constituem número muito superior, o que novamente e de maneira inversa causaria um desequilíbrio na representatividade na relação professor e técnico *versus* discente.

Portanto nestes casos e considerando que a deliberação final utiliza o processo de votação como instrumento, a paridade seria o melhor meio de composição dos conselhos.

Quanto ao problema da crise de representatividade alguns discursos de setores da comunidade acadêmica esclarecem a motivação para as crises locais e que se reverberam em âmbito nacional por identificação, visto as instituições serem regidas pela mesma legislação.

Os órgãos colegiados servem para auxiliar a administração da universidade a geri-la, descentralizando a tomada de decisões das mãos de uma única pessoa. Os órgãos colegiados se dividem em Acadêmicos e Administrativos. Ainda assim nós estudantes temos muito que lutar pois nenhum órgão colegiado da universidade

(exceto o Conselho Comunitário) é paritário, isto é, tem a mesma representação de estudantes, servidores e professores. A paridade nos conselhos é algo que devemos buscar pois assim a universidade se tornará mais democrática. (Site do DCE – 18/11/2016)

Acima, um apelo, no ano de 2016, da categoria de estudantes em prol da paridade. Abaixo, item de pauta do sindicato dos servidores técnico-administrativos (ASAV) reivindicando a paridade já em 2013. Aqui constam alguns exemplos que colaboram para entender a rejeição do desenho institucional atual dos conselhos e da Gestão Universitária com baixa gestão democrática.

Paridade nos órgãos colegiados da Instituição e na Eleição para Reitor. (Item da pauta interna protocolado na Reitoria em 03/07/2013 - ASAV).

O informativo da ASAV demonstra e comprova o que Miguel (2005, p. 27) disse a respeito da resposta das instituições aos problemas provenientes de baixa participação de atores sociais e das crises de representatividade. As instituições respondem com *accountability*, como se observa nas reivindicações abaixo:

Estabelecimento de Diálogo. As Entidades se ressentem de serem convidadas para reuniões na Reitoria apenas para serem comunicadas sobre decisões já tomadas, políticas já implementadas e serviços e/ou direitos já extintos. Isso ocorreu em situações como: . Fechamento do LDI e LDH para comunidade acadêmica e mudança no sistema de 8 para 4 horas diárias; Extinção da parceria entre Agros e DSA; Construção de um Plano de Segurança para a UFV; Prioridade de uso do orçamento da UFV; Ação da Polícia Federal no Restaurante Universitário da UFV, dentre outros. As Entidades reivindicam participarem ativamente na construção das políticas e tomadas de decisões, com o estabelecimento de diálogo prévio. “Por fim, solicitamos avaliar a possibilidade da presença de um representante de cada Entidade para acompanhamento das discussões no CONSU dos pontos de pauta aqui apresentados. Aguardando resposta sobre nossas solicitações, no prazo máximo de 30 dias, antecipadamente agradecemos a atenção dispensada.” (Informativo ASAV – Out 2016 – item de pauta). (Grifo nosso)

De acordo com a LDB e CF, como transcrito abaixo, a gestão das instituições públicas de Educação Superior seguirão o princípio de gestão de democrática (LDB, 9394/1996, artigo 56; CF, 1988 artigo 206), entretanto no parágrafo único do artigo 56 da LDB, há um retrocesso democrático quando se privilegia um dos três grupos que compõem a comunidade acadêmica com uma reserva de 70% da composição dos órgãos colegiados deliberativos para docentes.

Art. 56. As instituições públicas de educação superior obedecerão ao princípio da gestão democrática, assegurada a existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional.

Parágrafo único. Em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos assentos em cada órgão colegiado e comissão, inclusive nos que tratarem da elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes. (BRASIL, LDB – 9394/1996)

Segundo a CF/1988,

“Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
(...)  
VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;”

De qualquer maneira houve um avanço recente na legislação quando da criação dos Institutos Federais de acordo com a Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, quanto à consulta da indicação de reitor dos referidos institutos, o que pode abrir precedente para maior democratização das Universidades em sua administração a partir de uma possível unificação da legislação dos Institutos e Universidades. Abaixo, as partes da lei que significam avanço, conforme objeto deste trabalho:

Art. 10. A administração dos Institutos Federais terá como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho Superior.

...

§ 3º O Conselho Superior, de caráter consultivo e deliberativo, será composto por representantes dos docentes, dos estudantes, dos servidores técnico-administrativos, dos egressos da instituição, da sociedade civil, do Ministério da Educação e do Colégio de Dirigentes do Instituto Federal, assegurando-se a representação paritária dos segmentos que compõem a comunidade acadêmica. (Grifo nosso)

Art. 12. Os Reitores serão nomeados pelo Presidente da República, para mandato de 4 (quatro) anos, permitida uma recondução, após processo de consulta à comunidade escolar do respectivo Instituto Federal, atribuindo-se o peso de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo docente, de 1/3 (um terço) para a manifestação dos servidores técnico-administrativos e de 1/3 (um terço) para a manifestação do corpo discente.

No caso das Universidades e para a eleição de Reitor, devido à pressão dos setores excluídos da comunidade acadêmica, os órgãos superiores da administração do ensino superior no país precisaram produzir documentos que reiterassem as normas contidas nas leis a respeito da representação das categorias, afastando a ilegalidade das consultas paritárias informais, o que significa mais um passo para uma futura revisão da legislação pertinente.

No que diz respeito às universidades, segundo Nota Técnica 437/2011 do SESu/MEC, há que se respeitar o peso de setenta por cento (70%) referente ao voto do corpo docente na escolha do Reitor(a) e Vice-reitor(a), se tornando irregular qualquer outra forma de contabilização fora dos parâmetros regidos pelas Leis 5.540/1968, alterada pela Lei 9.192/1995 a qual foi regulamentada pelo Decreto 1.916/1996. No entanto a nota técnica esclarece que consultas informais realizadas por associações representantes dos quadros componentes da universidade não contrariam as normas, podendo a votação obedecer critérios paritários ou não.

Assim entende-se que a confirmação do resultado da votação ficaria a critério do Conselho Universitário, cabendo a este repetir a votação que chancele a vontade da comunidade acadêmica e é o que tem ocorrido na maioria das universidades Federais conforme levantamento da Fundação Universidade de Brasília. (UNB, 2012)

No entanto o procedimento de escolha do dirigente de forma paritária, mesmo que informal e realizado por meio de artifícios, embora seja um grande avanço na mudança de cultura, ainda não é suficiente para democratizar a gestão universitária, uma vez que a Lei define a composição dos conselhos de cunho deliberativo com o mínimo de participação de setenta por cento (70%) de pessoal docente, podendo os trinta por cento (30%) restantes serem distribuídos entre as outras categorias de forma discricionária.

Ainda, mesmo com o avanço paritário dos institutos, a configuração real dos conselhos ainda pode não espelhar uma paridade de fato, uma vez que muitos dos cargos que tem acento nato nos conselhos podem ser restritos a docentes, fato que desequilibra a composição do conselho como observado na composição dos conselhos departamentais.

#### **4.1.2. Um passo atrás...**

No processo de finalização deste trabalho surgiu um fato que pode modificar a correlação de forças e promover um retrocesso no avanço da democratização da universidade. Em 10 de dezembro de 2018, no governo de transição, foi emitida uma nota técnica a respeito da possibilidade de consulta da comunidade acadêmica para a escolha de reitores e diretores das IFES, de modo a criminalizar as consultas realizadas que adotem o critério de paridade entre as categorias. Tal preocupação demonstra uma alta carga de ideologia elitista. Passo agora a discutir alguns aspectos da Nota.

A Nota Técnica Nº. 400/2018/CGLNES/GAB/SESU/SESU em seu item 2.13 ao tratar sobre a consulta à comunidade Universitária diz o seguinte:

2.13 Conforme os arts. 16, III, da Lei nº 5.540/1968, e 1º, §4º, do Decreto nº 1.916/1996, o colegiado responsável poderá regulamentar processo de consulta à comunidade universitária, precedendo a elaboração das listas tríplices, caso em que prevalecerão a votação uninominal e o peso de setenta por cento dos votos para a manifestação do corpo docente no total dos votos da comunidade. (MEC, p. 3)

Este item prevê que a consulta informal só pode ser realizada com o mesmo peso da escolha formal, ou seja, com setenta por cento (70%) de votos do corpo docente, o que vai de encontro à Nota Técnica Nº 437/2011-CGLNES/GAB/SESu/MEC, em seu item 23, que diz que a consulta pode ser paritária desde que seja realizada por associação vinculada aos quadros da universidade como segue:

23. Importante salientar ainda que a realização por associações dos quadros que compõem a universidade ou entidade equivalente de **consultas informais à comunidade universitária com a configuração dos votos de cada categoria da forma que for estabelecida, inclusive votação paritária, não contraria qualquer norma posta.**

Por outro lado o item 2.16 da Nota Técnica 400/2018 proíbe que sejam realizadas consultas fora da regra dos setenta por cento (70%), contrariando assim o entendimento dado pela Nota Técnica 437/2011, vejamos o item 2.16: “2.16 Importante salientar ainda que a Lei nº 5.540/1968 e o Decreto nº 1.916/1996 não diferenciam consultas à comunidade como ‘formais’ ou ‘informais’, de modo que todo procedimento de consulta deverá se pautar nas regras acima expostas.”

De tal forma, na prática, a Nota Técnica 400/2018 pretende censurar a prática de pesquisa eleitoral no âmbito da universidade, até pelas associações, impondo que qualquer consulta deverá ter como parâmetro a regra de setenta por cento (70%), não importando se é informal ou formal.

A Nota Técnica é uma orientação às entidades, portanto, caso as entidades não recorram, a aceitação de tais regras será um retrocesso à democratização da universidade para a própria comunidade que a compõe.

Retornando à Nota Técnica 400/2018, o item 2.14 além de reafirmar o item 2.13 diz em seu trecho final e de forma destacada que: “[...] Sendo assim, votação paritária ou que adote peso dos docentes diferente de 70% será ilegal, e deve assim ser anulada, bem como todos os atos dela decorrentes.”

Assim observa-se a interferência do governo federal, através do MEC, na autonomia universitária e, não em algo que esteja sobrepujando a Lei, mas sobre algo que é realizado

informalmente, com *status* de pesquisa, e que em tese pode ou não ser seguida pelo colegiado eleitoral.

Não é possível imputar diretamente os frutos de tal ação à vontade dos docentes, mas é inegável que tal entendimento visa manter o domínio da classe docente do processo de escolha e tomada de decisões no âmbito da universidade de modo a manter a divisão entre as classes ou categorias componentes da comunidade o que enfraquece o processo de democratização e a gestão compartilhada das IFES. Entre uma nota e outra observa-se um retrocesso democrático e a reafirmação de uma ideologia elitista.

A manutenção desta diferenciação entre as categorias é ideológica e impede que as categorias trabalhem em conjunto e desenvolvam uma sinergia que poderia uni-las contra políticas que promovam retrocessos, tais como a expressão desta nota técnica. A união das categorias por meio do compartilhamento do poder de decisão equilibrado dificulta a política do “dividir para dominar”, executada devido à individualização das agendas das categorias de suas demandas por melhorias e das questões referentes às carreiras de docentes e técnicos. A paridade aproximaria as categorias pois estas ficariam interdependentes e assim necessitariam negociar umas com as outras o que as aproximariam na luta contra ameaças externas.

O item 2.15 refere-se a duas possibilidades caso alguma IFES não obedeça o critério de 70%. Primeiro a IFES pode reformular as regras internas para adequar-se às leis anulando as votações realizadas e os atos decorrentes e realizar nova consulta obedecendo o critério de 70% de peso dos docentes ou em revogar as normas internas relacionadas à consulta e convocar reunião do conselho para organizar a lista tríplice, nesse caso, sem consulta à comunidade.

O item 2.16 ainda esclarece que “[...] a lei nº 5.540/1.968 e o Decreto 1.916/1996 **não diferenciam consulta à comunidade como ‘formais’ ou ‘informais’, de modo que todo procedimento de consulta deverá se pautar nas regras acima expostas.**”

Não serão tratados aqui os demais tópicos da Nota técnica em questão, visto que fugiria ao objetivo do tema e se estenderia para outras temáticas, no entanto cabe observar que esta nota técnica foi produzida no período de transição entre o governo interino do Sr. Michel Temer e o novo governo do atual presidente eleito Jair Bolsonaro, substituindo a nota técnica anterior que vigorou por aproximadamente oito anos.

Assim há que se repensar o conceito de autonomia universitária em termos administrativos, uma vez que esta autonomia é precária, pois que está subordinada à “vontade” dos governos de ocasião e afetada pela mudança de ideologias. A escolha realizada nestes termos não se configura como democrática de fato, uma vez que não se vincula à

configuração da comunidade. Inclusive, a escolha paritária pela comunidade acadêmica caso fosse “instituída” dispensaria a necessidade de escolha em lista tríplice pelo presidente, o que seria desnecessário sob um viés democrático. Tal processo fortaleceria a autonomia administrativa da universidade.

Cabe aqui a demonstração que há, por parte dos técnicos, noção da importância da categoria no processo decisório e de escolhas da universidade. De tal modo, como fechamento deste tópico segue trecho do depoimento de P29, referente à pergunta número seis, sobre algo que gostaria de dizer. Neste trecho, P29 demonstra sua preocupação com a manutenção do direito de paridade recém adquirido no processo de escolha do diretor de centro ao qual é vinculado, por via de consulta informal. As entrevistas foram realizadas entre maio e julho de 2018 e em dezembro do mesmo ano seu relato se materializa na Nota 400/2018/CGLNES/GAB/SESU/SESU.

P29 [...]A gente **nunca vai ter**, tanto poder pra decidir tanta coisa! E, e, pra você ver ó, a última eleição do CCH **quem decidiu foi os técnicos**. Isso eu acredito que... é tem **mostrado uma mudança de comportamento na UFV** e a gente tem que ver... é, é, a **expectativa é se isso vai prevalecer**.

## 4.2. Entrevistas

Anteriormente à saída a campo para a realização das entrevistas enviei e-mail para todos os 38 departamentos a fim de saber os nomes e contatos dos servidores representantes. À medida que obtia resposta entrava em contato com os representantes de modo a agendar as entrevistas. Foi preciso enviar o e-mail algumas vezes para obtenção das respostas de alguns departamentos, para alguns foi necessário ligar para pedir que o e-mail fosse respondido. Além dos contatos dos representantes algumas questões foram feitas, num total de quatro questões sendo a primeira sobre a data da instituição do departamento, a segunda perguntando sobre a existência de Regimento Interno e caso este existisse que fosse enviado para mim por e-mail, a terceira pergunta foi se o Regimento Interno havia sido aprovado nas instâncias superiores e em qual situação se encontrava, a quarta e última questão foi o pedido do contato com os representantes. As três primeiras questões foram respondidas por poucos departamentos. Oito dos 38 departamentos alegaram não possuir representação de técnico-administrativos no colegiado naquele momento, sendo estes os departamentos de Educação Física (DES), Departamento de Biologia Animal (DBA); Departamento de Bioquímica e Biologia Molecular (DBB), Departamento de Fitotecnia (DFT), Departamento de

Fitopatologia (DFP), Departamento de Estatística (DET), Departamento de Física (DPF) e Departamento de Informática (DPI). Na sequência os três primeiros pertencem ao CCB, os dois seguintes ao CCA e os três últimos ao CCE, somente o CCH possuía representação de técnicos-administrativos em todos os departamentos à época da pesquisa. As entrevistas foram iniciadas em 18 de maio de 2018 sendo a primeira e segunda entrevistas utilizadas como piloto para correção das demais entrevistas. A primeira entrevista foi realizada no Departamento em que eu trabalho e no qual também sou um dos representantes do colegiado. A entrevista foi realizada com o outro representante nos mesmos moldes como foram feitas as demais, sendo que, as perguntas extras que surgiram além do conteúdo do questionário, constam da pesquisa piloto e foram ajustadas no questionário definitivo. Assim, as entrevistas piloto, puderam ser analisadas juntamente com as demais, totalizando 30 departamentos dos 38 existentes.

Como o tema lida com conflito de classe entendi que não seria prudente realizar entrevistas por amostragem, pois tal amostragem poderia ser tendenciosa e não retratar a realidade, de forma que decidi entrevistar a totalidade dos representantes. Dos 30 departamentos onde ocorreram entrevistas, 10 contavam com dois representantes e o restante, 20, com apenas um representante, excluindo-se o departamento onde exerço minhas funções e uma representante que não desejou participar da entrevista, todos os outros departamentos tiveram os dois representantes entrevistados para que se pudesse apurar algum conflito no discurso destas representações, o que ocorreu com uma ou outra posição, mas nada que apresentasse uma divisão de posições que não permitisse alguma conclusão. Um representante não quis gravar entrevista e suas respostas foram colhidas manualmente, no entanto, como o discurso foi reinterpretado e reduzido a termo por mim, esta entrevista foi excluída da análise de discurso, figurando para estatísticas e como parâmetro para as outras.

Um caso excepcional foi encontrado, em apenas um departamento todos os técnicos de nível superior, três, são membros natos do colegiado tal como os docentes, assim, por prudência resolvi entrevistar para verificar como seria o comportamento em comparação com os representantes, neste caso consegui entrevistar apenas um, embora tenha tentado contato com todos, entendi que apenas a entrevista com uma pessoa seria suficiente para controle.

Foi possível realizar tais entrevistas pois entendi como razoável e viável devido ao número de departamentos existentes, em caso de uma população maior seria necessário uma amostra apenas, no entanto a realização de análise de discurso pormenorizada se torna impraticável.

As entrevistas tiveram duração média aproximada de 31 minutos, levando-se em conta a parte não gravada, onde foram preenchidos o questionário de perfil e o TCLE (Apêndice C, página 161), as gravações tiveram uma média de duração de 16 minutos e as transcrições foram feitas num tempo médio de três horas para cada entrevista. Em termos totais foram gastas 20:45 na realização das entrevistas; 10:05 nas gravações e 114:26 nas transcrições o equivalente a quase cinco dias inteiros. As médias de gravação e transcrição contam com 38 dos 39 entrevistados, visto que o entrevistado excluído não gravou entrevista.

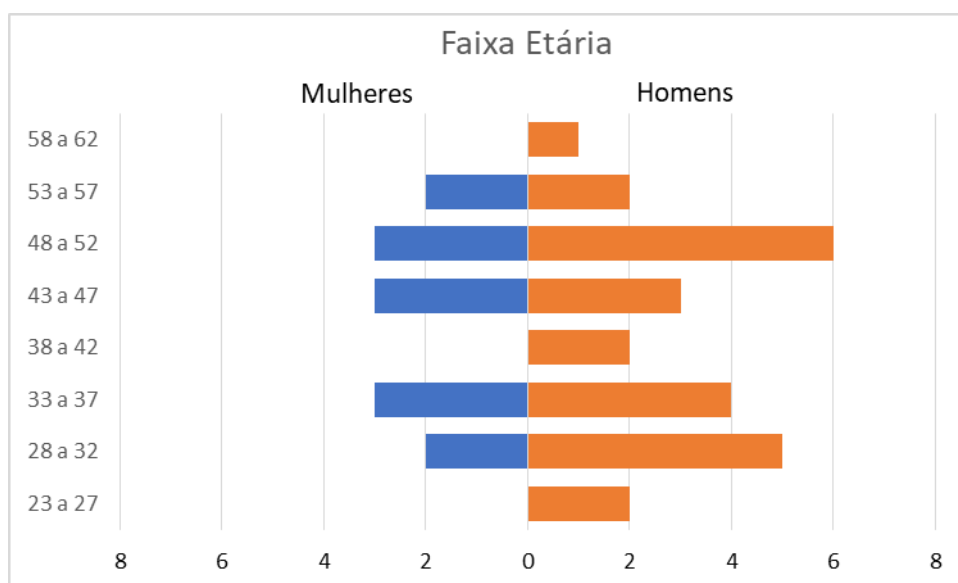
A dinâmica das entrevistas foi dividida em quatro momentos: no primeiro momento a apresentação, leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice C, página 161) e a explicação da finalidade do trabalho e de como seria o rito; a segunda parte, aí já iniciando a entrevista, foi aplicado um questionário para o levantamento do perfil do entrevistado e algumas informações sobre o colegiado; no terceiro momento iniciou-se a parte gravada da entrevista a partir de seis questões e no quarto e último momento conversas após a gravação, normalmente, assuntos que os entrevistados expuseram mas preferiram não gravar. Essa última parte foi utilizada apenas como dados observacionais para complementar as análises.

O conteúdo das entrevistas não foi revelado anteriormente a nenhum dos entrevistados, como também não foi feito nenhum pedido em relação a tal, o que poderia comprometer a pesquisa caso houvesse, uma vez que as respostas poderiam ser ensaiadas. Todas as perguntas foram reveladas no decorrer das entrevistas. Todas as entrevistas foram individuais e 37 das 39 entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho do servidor, embora tenha sido facultado aos entrevistados a escolha do melhor local. Apenas dois entrevistados preferiram realizar a entrevista no meu local de trabalho.

#### **4.2.1. Perfil dos Entrevistados**

Este tópico tem por objetivo apresentar ao leitor o perfil dos técnico-administrativos da UFV, através de dados recolhidos antes da entrevista gravada. São dados como local de trabalho, faixa etária, grau de instrução, sexo, entre outros.

**GRÁFICO 9 - Faixa Etária dos Representantes**

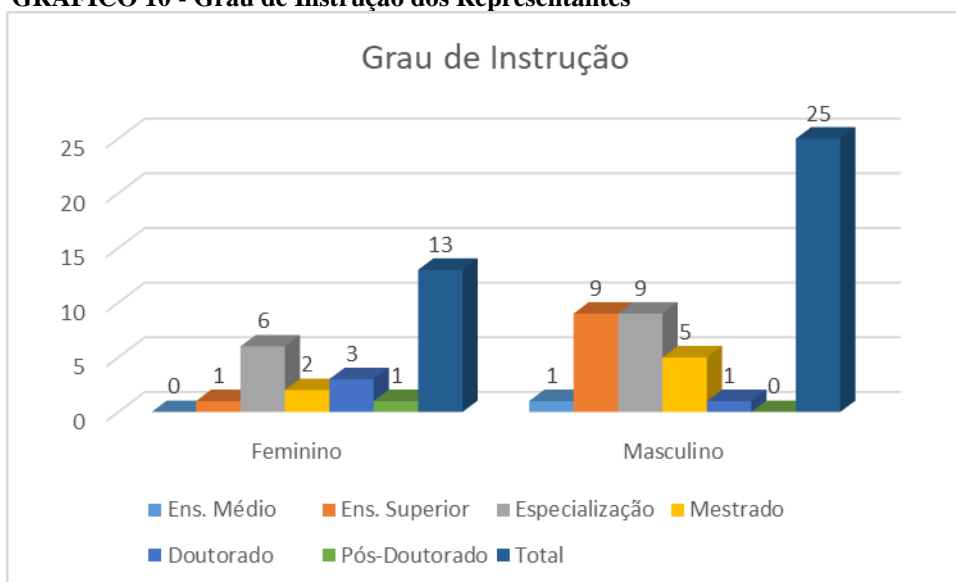


Fonte: Dados da pesquisa

Pelo gráfico de faixa etária podemos observar que há um maior equilíbrio entre as faixas femininas e uma maior variação entre as faixas masculinas, o que é inconclusivo sem algum parâmetro de comparação com toda a comunidade. Entretanto observa-se que no topo da pirâmide há somente a expressão masculina, o que pode apontar para a diferença entre as idades mínimas de aposentadorias de ambos os sexos, sendo para as mulheres a faixa de 55 anos, com tempo de contribuição de 30 anos e para os homens a faixa de 60 anos, com tempo de contribuição de 35 anos. No entanto, muitos ultrapassam essa idade para poder completar o tempo de contribuição, o que também não seria muito significativo na análise.

As faixas etárias são bem diversificadas, com predomínio masculino devido ao número superior de entrevistados serem homens, 65,79% e mulheres 34,21%. No entanto em comparação com o Relatório UFV em Números que consta de 851 servidores no âmbito dos quatro centros, sendo 564 homens e 287 mulheres, o universo dos entrevistados tem distribuição similar ao total de servidores sendo 66,27% homens e 33,73% mulheres. Há um predomínio de servidores ocupando as faixas de 47 a 52 e de 32 a 37 anos.

**GRÁFICO 10 - Grau de Instrução dos Representantes**



Fonte: Dados da pesquisa

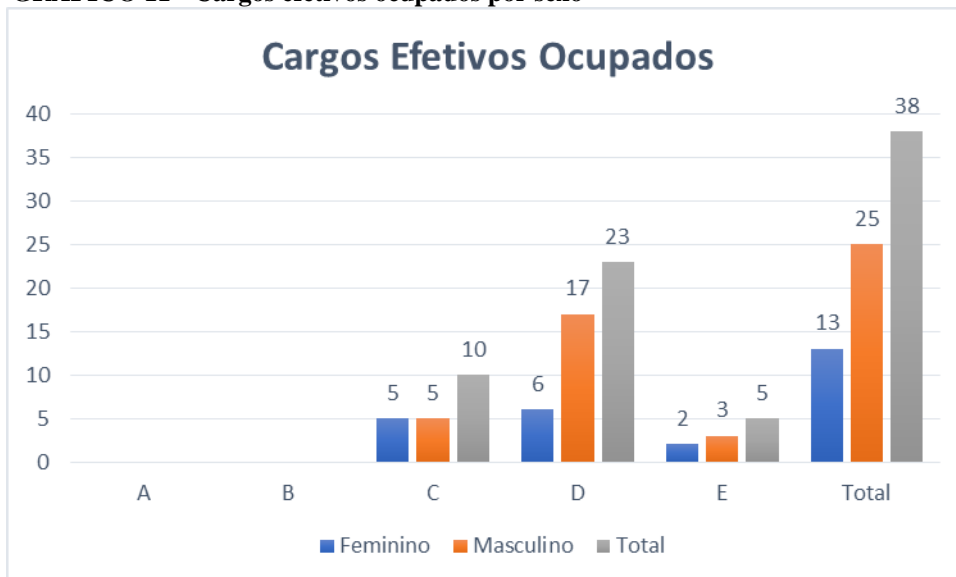
Quanto ao grau de instrução o sexo feminino apresenta maior percentual nos níveis maiores de instrução sendo 23% doutorado e 8% de pós-doutorado, além de 46% na especialização, enquanto os homens apresentam 4% no doutorado, 36% na especialização e superam um pouco as mulheres no nível de mestrado, sendo 20% contra 15%, no entanto os entrevistados homens que possuem apenas o nível superior são de 36% contra 8% de mulheres, havendo apenas 4% no ensino médio entre os homens. Os números correspondentes às porcentagens informadas podem ser consultados no gráfico 10.

De forma geral temos entre os entrevistados os seguintes números em ordem decrescente: Especialização com 39% dos entrevistados; Ensino Superior com 26%; Mestrado com 18%; Doutorado com 11%; Pós-doutorado e Ensino Médio com 3% cada (arredondamento de porcentagens). Tais percentuais podem ser comparados com os encontrados nos Relatórios UFV, quais sejam: Especialização com 36% dos servidores lotados nos quatro centros; Ensino Superior com 16%; Mestrado com 15%; Doutorado com 6%; Ensino Médio com 17%, nível fundamental completo com 3% e incompleto com 7% (Relatório UFV, tabela, anexo II, página 185).

Em termos de comparação percebemos que entre os entrevistados as mulheres tem percentualmente, níveis mais elevados de escolaridade. Em comparação com o total dos servidores percebe-se que os representantes possuem níveis percentuais maiores, embora os níveis de especialização e mestrado sejam bem próximos. Dos entrevistados apenas 2,6% ou

um indivíduo não possui ensino superior, enquanto entre os servidores dos centros o percentual é de 27%, o que demonstra alto grau de instrução dos representantes.

**GRÁFICO 11 - Cargos efetivos ocupados por sexo**



Fonte: Dados da pesquisa

A carreira dos técnicos, gráfico 11, está dividida em 5 níveis: A, B, C, D e E, embora os níveis A e B estejam extintos. Assim não foi encontrado representante que pertencesse a estes níveis. Na realidade, após a extinção os técnicos contam com três níveis, C, D e E que equivalem aos graus de instrução Fundamental, Médio e Superior, respectivamente.

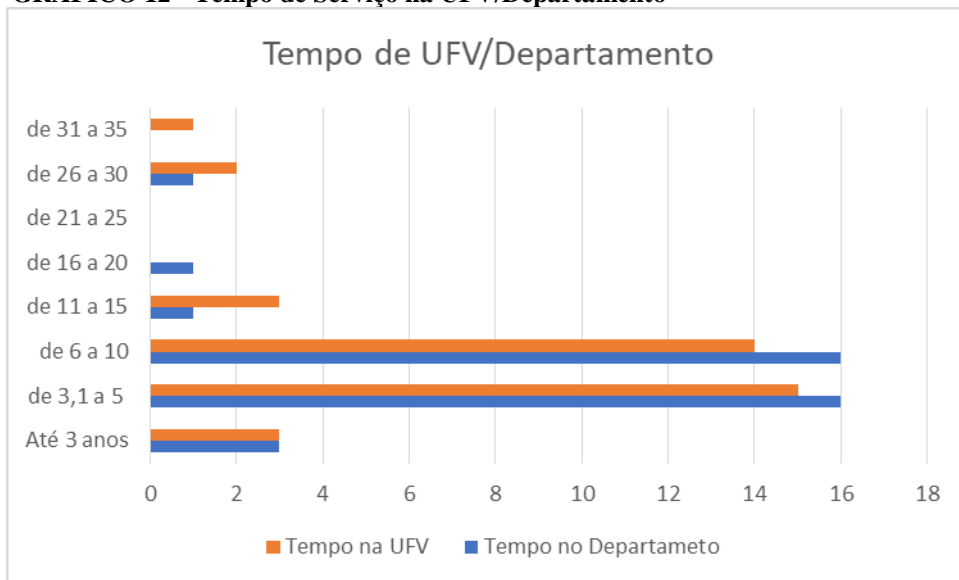
Observamos que o maior número de servidores ocupam o cargo de nível médio (D), onde os homens predominam, embora muitos servidores tenham nível superior ou acima, é explicável pela quantidade de cargos existentes, de acordo com o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA – Anexo III - Decreto n. 7.232/2010), onde o nível D conta com 808 cargos; o nível C conta com 698 e o nível E conta com 357 cargos (Somados com os cargos vagos). (Fonte: PGP/DTI). Em seguida tem-se nível fundamental (C), onde o número de homens e mulheres é equiparado e, por fim, o nível superior (E), onde os homens superam por margem pequena as mulheres. De forma geral o nível C é ocupado por 26,3% dos entrevistados; o nível D é ocupado por 60,5% e o nível E é ocupado por 13,2% dos entrevistados.

Em termos de comparação com o total dos servidores lotados nos centros temos o nível C ocupado por 35,13% dos servidores; o nível D é ocupado por 50,39% e o nível E por 14,48% dos servidores, distribuição que corresponde à quantidade de cargos em cada nível.

As distribuições no colegiado também acompanham o mesmo padrão, apresentando pouca diferença, principalmente em relação ao nível E.

Em alguns colegiados o representante de nível superior, normalmente, representa a categoria de nível superior, entretanto há alguns servidores que disseram representar o grupo como um todo.

**GRÁFICO 12 - Tempo de Serviço na UFV/Departamento**

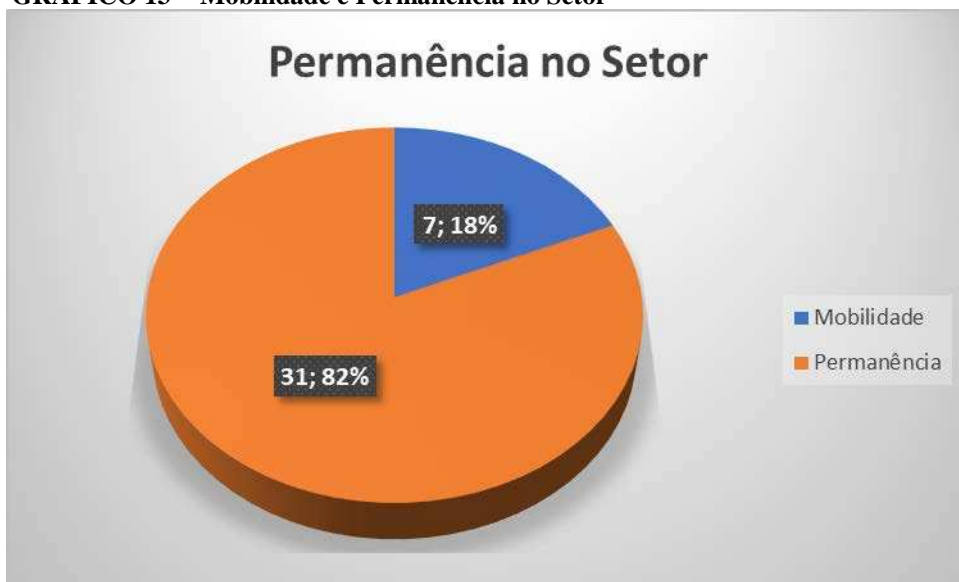


Fonte: Dados da pesquisa

Aproximadamente 84,2% (32) dos entrevistados tem até 10 anos de serviço na UFV e aproximadamente 15,8% tem acima de 15 anos, sendo 7,4% de 11 a 15 anos e 5,3% de 26 a 30 anos, havendo apenas 2,63% acima de 30 anos. Ainda, três dos entrevistados estavam em estágio probatório, 15 tinham até cinco anos e 14 tinham até 10 anos.

Tais números demonstram que há uma renovação nos quadros da universidade e também nas representações de colegiado o que favorece a introdução de novas práticas e o intercâmbio de conhecimento e informações entre os técnicos com mais tempo de casa e os novatos.

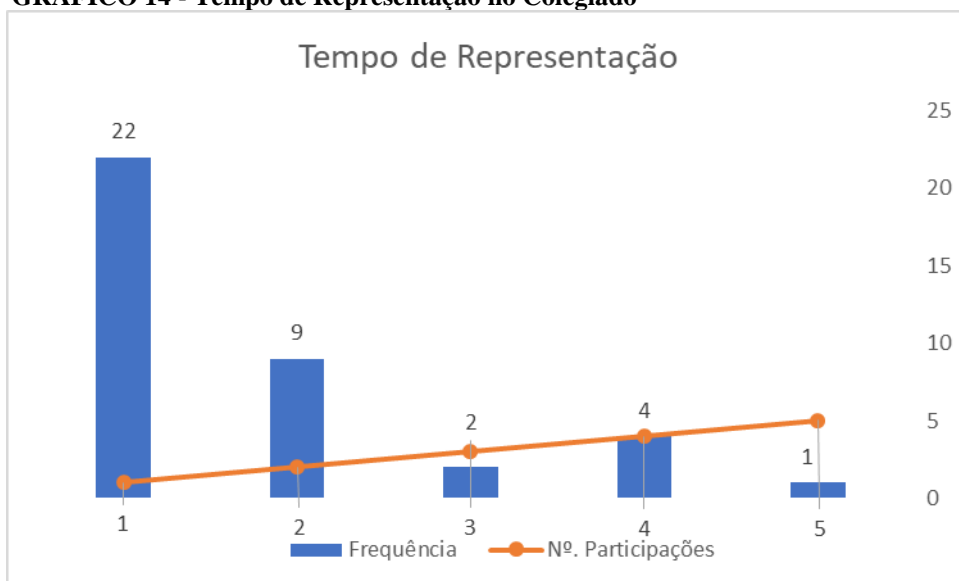
**GRÁFICO 13 - Mobilidade e Permanência no Setor**



Fonte: Dados da pesquisa

Destes 38 representantes apenas sete já estiveram vinculados a outro setor, o que demonstra um baixo índice de mobilidade em torno de 18,42% e 81,58% de permanência no setor. Quase metade dos representantes são servidores novatos e somando com os que tem até 10 anos de UFV, teremos 84,2% dos representantes. Assim observa-se a tendência de o servidor permanecer nos locais onde foi lotado inicialmente.

**GRÁFICO 14 - Tempo de Representação no Colegiado**



Fonte: Dados da pesquisa

Aproximadamente 57,89% dos entrevistados são representantes pela primeira vez no colegiado, restando 42,11% com mais de uma participação em colegiados. No entanto as respostas nas entrevistas não divergem muito entre novatos e experientes na participação em colegiados. Além disso observa-se a renovação de representantes devido à taxa acima de 50%. Tal renovação além de ocorrer pela troca do representante, tal representante tem pouco tempo de serviço na UFV, havendo assim uma dupla renovação.

**GRÁFICO 15 - Representantes que declararam haver ou não eleição**



Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 15 representa apenas a opinião do entrevistado do que este acredita ser um processo eleitoral, entretanto o que era tido como eleição para uns não era para outros. Raramente houve a menção de uma escolha de representantes dos técnicos com a publicação de edital e cédula de votação. Na maioria das vezes a escolha foi realizada por votação informal através de reunião. Além disso alguns representantes foram apenas reconduzidos por meio de consulta informal. Tais modos de escolha constam do quadro 6 (página 78).

Quanto aos critérios de escolha com eleição, a votação ocorre de várias formas, desde uma votação nominal, uma reunião informal, por votação em chapa única ou disputa de chapas (raro) até por votação em cédula. Outro tipo de votação é por indicação da maioria e indicação pelos técnicos. A diferença entre estas duas últimas é que não há disputa quanto à indicação pelos técnicos, é uma indicação por algum critério, como competência alegada, oratória, tempo de casa recente, dentre outros. O tempo de casa se refere à indicação dos demais levando em consideração não o maior, mas o menor tempo de serviço. Ou seja, a falta

de interesse dos demais levam à indicação dos novatos para que esses assumam a representação. Ainda existem os que foram voluntários, porque queriam conhecer o funcionamento ou se envolver nas questões por acharem que as decisões ali tomadas são importantes para a carreira dos técnicos e também casos de indicação da chefia, o que retira dos técnicos o direito de escolha e demonstra alto grau de tutela da chefia frente aos técnicos.

**QUADRO 6 - Critérios de Escolha – Eleitos e não eleitos**

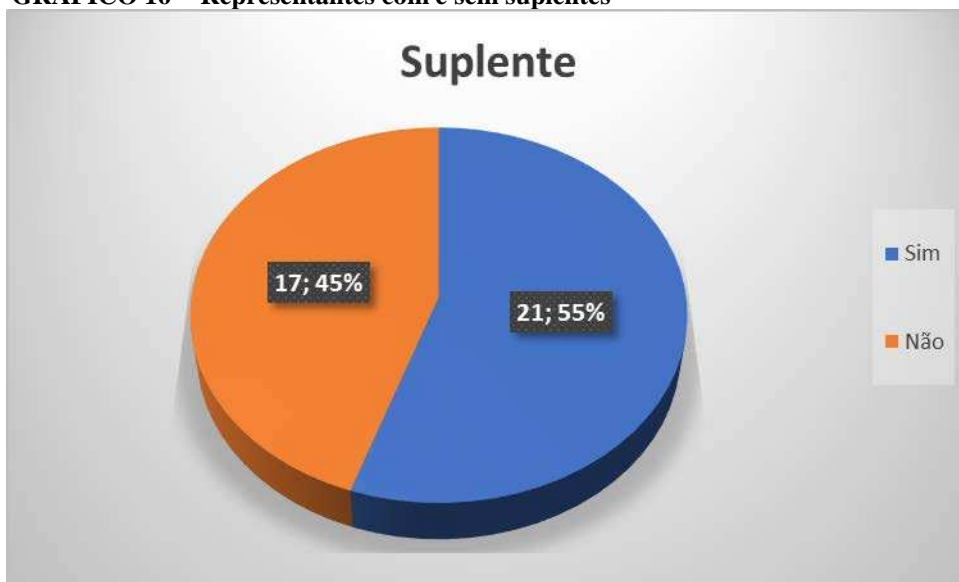
<b>Critérios de Eleição</b>			
<b>Houve Eleição</b>		<b>Não houve eleição</b>	
<b>Critério</b>	<b>Frequência</b>	<b>Critério</b>	<b>Frequência</b>
Votação	15	Representação automática	2
Tempo de Casa	1	Acordo entre os Servidores	1
Mais Indicado	2	Falta de Interesse dos outros	2
Indicação pelos técnicos	5	Indicação da Chefia	1
Voluntário	3	Consenso entre os Técnicos	1
Indicação pela Chefia	1	Verificação de Interessados	1
		Indicação dos Técnicos	2
		Substituição do Efetivo	1
<b>Total</b>	<b>27</b>		<b>11</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Os critérios que foram tratados como não eleição foram a representação automática onde o servidor que ocupa a chefia de expediente automaticamente, ao secretariar a reunião também assume a posição de representante dos técnicos. No entanto como já relatado nas entrevistas tal acúmulo impede que o representante se atenha à articulação de seu raciocínio para o debate uma vez que tem que anotar o que é dito pelos demais. Outros critérios foram o acordo entre os servidores, que se configura como uma reunião; a falta de interesse dos outros servidores, o que ocorre muito em função da possibilidade dos novatos assumirem a representação; pela indicação da chefia, neste caso sem maiores discussões com os outros técnicos; através do consenso entre os técnicos, ou seja, uma reunião informal em que decidem, as vezes à revelia de quem é escolhido, o representante; a verificação de interessados; pela indicação dos técnicos e por substituição do efetivo quando este sai antes do tempo na falta de suplente, neste caso outro servidor assume.

Como se pode observar vários critérios de eleição para uns não são para outros. Entretanto na maioria dos casos há conversas entre os técnicos para definir quem será o representante, ocorrendo em alguns poucos casos maior formalidade procedimental na escolha.

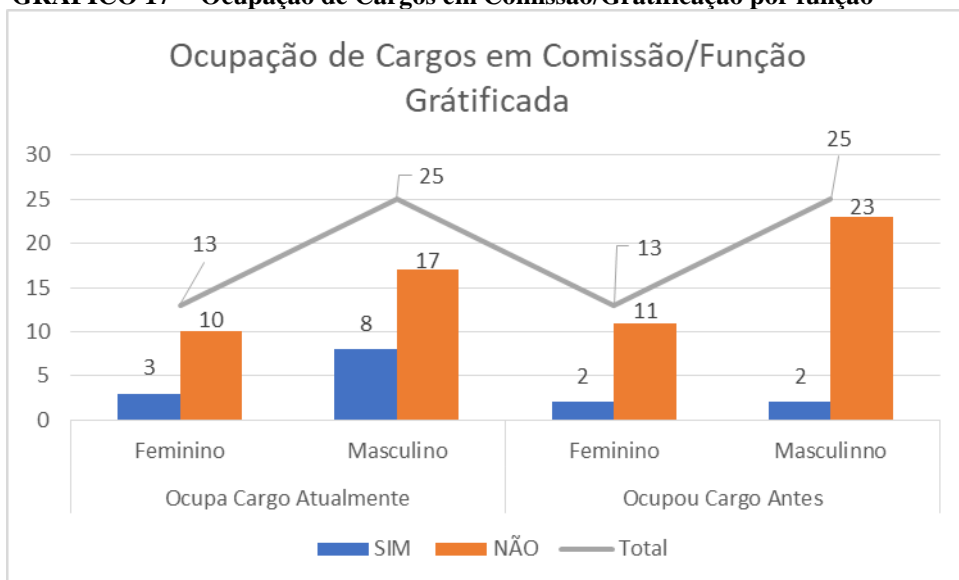
**GRÁFICO 16 - Representantes com e sem suplentes**



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à suplência, gráfico 16, quase metade dos entrevistados informou não ter suplente. Um dos representantes informou não ter suplente mas que alguém substituiu quando o titular não vai. Em outros casos os representantes que eram suplentes assumiram o lugar dos efetivos e ficaram sem suplentes. Um representante disse que a eleição foi realizada sem constar a figura do suplente. Um representante, onde houve eleição, disse haver apenas um suplente para substituição dos dois representantes e que este suplente foi o que ficou em terceiro lugar na eleição do colegiado. Estes são alguns motivos da falta de suplente.

**GRÁFICO 17 - Ocupação de Cargos em Comissão/Gratificação por função**



Fonte: Dados da pesquisa

Das Pessoas que ocupam cargo atualmente oito são do sexo masculino e três são do sexo feminino, destes, três homens e duas mulheres estão no cargo desde que entraram na Universidade, no entanto a maioria que ocupa cargo atualmente está no cargo quase o mesmo tempo que está no setor.

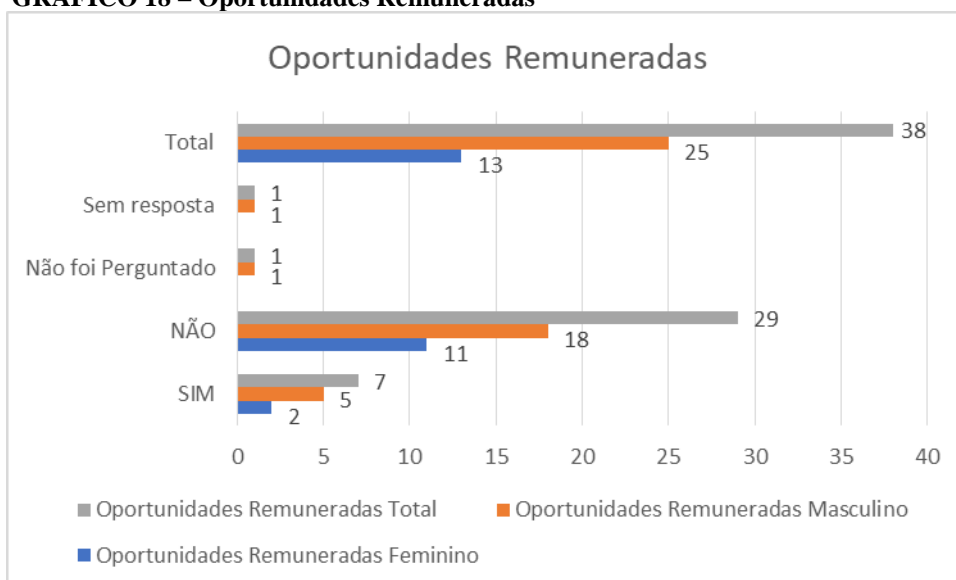
Os cargos ocupados atualmente são nove de chefia de expediente, sendo duas vagas ocupadas por servidoras. Destes nove cargos sete estão ocupados pela mesma pessoa entre 5 e 10 anos, um cargo de chefia de expediente está ocupado há 1 ano e o outro a 3,5 anos. O cargo de chefia de setor está ocupado por um servidor há aproximadamente três anos e o cargo de secretaria da pós-graduação está ocupado por uma servidora há aproximadamente cinco anos.

Quanto a ter ocupado cargo anteriormente houveram 34 respostas negativas e apenas quatro positivas. Das 34 respostas negativas nove pessoas estão ocupando cargo atualmente, assim houve renovação ou apenas continuidade, ou já entraram na UFV e assumiram o cargo em seguida. Das quatro respostas positivas, duas pessoas ocupam cargo atualmente e, destas quatro respostas duas pessoas ocuparam o cargo de chefia de expediente, sendo que uma delas ocupa o mesmo cargo agora. Uma pessoa ocupou cargo de chefia de divisão pelo tempo de 2,5 anos e possui nível E. Outra pessoa ocupou a secretaria da pós-graduação e continua no mesmo cargo agora, neste último período contando com 14 anos no cargo.

Estes dados demonstram as poucas oportunidades encontradas pelos técnicos, além do longo tempo de permanência de quem já ocupa o cargo. As opções são bem restritas ao nível de departamentos.

No gráfico 18, sobre oportunidades remuneradas, das respostas afirmativas quatro pessoas disseram ter tido oportunidade de receber bolsa, sendo uma do sexo feminino e três do sexo masculino. Os outros três, sendo dois do sexo masculino e uma do sexo feminino relataram, respectivamente, ter tido oportunidade remunerada como professor de pós-graduação *lato sensu*, prestação de serviço em sua área de atuação, ambos através da FUNARBE e a última disse ter recebido por consultoria por trabalho pela Capes.

**GRÁFICO 18 – Oportunidades Remuneradas**



Fonte: Dados da pesquisa

Das respostas negativas quatro pessoas disseram ter atuado voluntariamente, sendo duas do sexo feminino e duas do sexo masculino; quatro disseram ter trabalhado na aplicação de provas do MEC/ENEM e Vestibular, sendo duas do sexo feminino e duas do sexo masculino. Embora seja remunerado é extensivo a todos os servidores e não é uma oportunidade que se vincula a atuação cotidiana do servidor ou vinculada à sua atuação ou conhecimento específico. Uma entrevistada disse ter recebido ajuda de custo do departamento para participar de um evento e outro entrevistado disse ter recebido um convite para atuar como professor da pós-graduação *lato sensu* porém não pode aceitar por motivos pessoais. Observamos que 76,3% dos entrevistados nunca tiveram alguma oportunidade remunerada no âmbito da universidade, como oferecimento de cursos, aulas, consultoria, participação em projetos, dentre outros.

#### **4.2.2. Análise das Entrevistas<sup>6</sup>**

As análises foram realizadas a partir das questões apresentadas nas entrevistas por meio da exposição das vozes dos entrevistados em trechos que foram utilizados para identificação das categorias de análise da ADC. Foram extraídos de cada questão o trecho que melhor responde a questão.

<sup>6</sup> A simbologia utilizada nas transcrições se encontra no apêndice E (página 177).

Na primeira pergunta buscou-se apresentar trechos que expressaram juízo de valor quanto ao significado do Colegiado para o entrevistado, uma vez que a questão era voltada para a descrição do colegiado, surgindo na descrição juízo de valor. A segunda questão teve por objetivo a avaliação do entrevistado do modo como interage e o seu comportamento durante as reuniões. A terceira questão procurou identificar a percepção do entrevistado da importância de sua ação dentro do colegiado tanto pessoalmente quanto o que percebe de retorno quanto à reação dos outros participantes. Esta pergunta teve por objetivo provocar uma autocrítica, e aguçar a percepção do outro no processo de participação. A quarta pergunta teve por objetivo colocar em oposição o peso do voto vinculado às categorias participantes da reunião. A quinta questão teve por objetivo apurar se o entrevistado estava de acordo ou não com a configuração do colegiado e, finalmente, a sexta pergunta foi realizada apenas para dar voz ao entrevistado para assuntos que não foram contemplados nas perguntas anteriores e para preencher alguma lacuna deixada pelo entrevistador.

Como a metodologia da ADC busca dar voz aos excluídos, às minorias, decidi deixar vários trechos das entrevistas para que, realmente, a voz dos entrevistados sejam “ouvidas”. A apresentação destes diversos trechos também tem por objetivo demonstrar que a estrutura legal e material conforma a prática cotidiana, uma vez que as respostas muito se identificam. A leitura dos entrevistados dos trechos aqui contidos pode tirá-los do isolamento ao demonstrar que os demais estão submetidos à mesma estrutura e compartilham de situações semelhantes.

A figura 3 servirá de base para demonstrar os caminhos que os trechos analisados estão seguindo, se reforçando a estrutura atual ou se buscando a mudança na estrutura, assim avaliações negativas e positivas são relativas aos juízos de valor dos entrevistados, podendo servir tanto para o reforço quanto da superação das relações de dominação. Assim o caminho, para saber se alguma resposta reforça ou não a estrutura, está na figura 3. As questões que reforçam diretamente o *status quo* estarão marcadas com a palavra “**reforço**” entre parênteses no início do trecho, uma vez que a quantidade de reforço é menor.

#### **4.2.2.1. Análise do Discurso**

Todas as perguntas estão conectadas visto que todas estão relacionadas à participação no Colegiado, portanto as respostas em uma questão podem ser reforçadas na outra.

Analisaremos as respostas mais relevantes e que respondem mais diretamente as questões, utilizando para isso as categorias de análise de Van Leeuwen.

Os excertos extraídos do discurso dos entrevistados estão entre aspas e identificados com a letra P seguida do número de ordem do entrevistado. A simbologia utilizada foi elaborada pelo autor pode ser encontrada no Apêndice E, página 177.

**- Primeira questão: Descreva o funcionamento do Colegiado do Seu Departamento.**

**Quanto a Avaliação,** houve sete avaliações positivas e quatro negativas em relação ao colegiado. No entendimento de P1, P3 e P4 o colegiado é avaliado como “órgão máximo”, “órgão superior do Departamento” e que “define tudo”, respectivamente. P16 relata que tudo relacionado ao departamento passa pelo colegiado, P12 e P20 funcionalizam o colegiado dizendo que este “serve para votar decisões” e “funciona pra tomar decisões importantes”; P36 vai na mesma linha dizendo que tanto questões acadêmicas quanto administrativas são discutidas no colegiado, ou seja, todos os assuntos do departamento.

Essas avaliações foram positivas visto que o colegiado é órgão administrativo do Departamento como um todo e como consta do Regimento Geral e Estatuto é órgão superior do Departamento.

Quanto às avaliações negativas, estas são relativas ao comportamento dos membros e o que é discutido, assim P3 declara que fica omissivo, pouco participativo e opina pouco. P4 diz que o chefe “deveria ser só um norteador” deixando implícito que o chefe pode influir nas decisões e não somente conduzir os assuntos a serem discutidos. P17 e P20 relatam que a grande maioria dos assuntos são de interesse dos docentes e P20 arrisca uma estatística de 99% de assuntos relativos a docentes.

As avaliações são negativas pois se contradizem à algumas avaliações positivas sobre o colegiado quando declaram um colegiado como órgão superior, no entanto, por outro lado é declarado a influência da Chefia nas decisões e a pouca atenção dada aos assuntos relativos aos servidores técnico-administrativos. Tais contradições desviam a função do colegiado que deveria administrar o departamento como um todo.

**Quanto à Funcionalização,** P1 declara que possui duas funções “Secretariar e Representar” embora enfatizando que atua mais na função de secretariar, ou seja, a representação que deveria ser a função principal, é colocada em segundo plano.

P4 Observa que a função do Chefe do Colegiado “deveria” ser de um “norteador”, ou seja, ele contesta a forma como se dá o comportamento da chefia durante as reuniões, e que,

este deveria conduzir a reunião sem direcionamento da vontade dos membros, assim a utilização do termo “deveria” denota uma percepção do que não é, e do que é desejável.

Em P15, P16, P17, P20 e P36, ao se referir às categorias componentes do colegiado fazem uma distinção sutil, porém real, posto que, enquanto se dirigem aos técnicos e discentes quantificando e nomeando estes como representantes, no caso dos docentes utilizam termos que remetem à totalidade da categoria com o uso do artigo definido “os”, pelo pronome indefinido “todos” acompanhado do artigo definido “os” e “pelos” contração de preposição mais artigo definido, como exemplificado a seguir:

“[...]os membros são todos os professores do departamento, um representante do, dos técnicos administrativos [...] e um representante dos estudantes [...]”

**Quanto à exclusão**, P16 referindo-se às decisões tomadas no colegiado diz que tais decisões são tomadas “tanto para funcionários como para professor”. Aqui há uma exclusão por categorização geral uma vez que utiliza o termo “funcionários” para todos os servidores que não sejam professores, colocando funcionários de um lado e professores de outro. A exclusão ocorre quando se retira do professor a condição de ser também funcionário e o categoriza por sua função específica, sua profissão de professor. Dessa forma é conferido ao professor *status* diferenciado em relação a todas as outras funções, o mesmo ocorrendo com o termo “servidor” como será visto adiante. Ao mesmo tempo que exclui, diferencia.

P20 utiliza a palavra “servidor” do mesmo modo como P16 utilizou a palavra funcionários, mas com uma construção diferente. O “servidor” a que se refere não inclui os docentes e para isso utiliza da categoria impersonalização por abstração atribuindo ao servidor uma qualidade que não é humana como pode-se observar quando diz que “[...]o servidor é enca/ é... pode ser caracterizado como **problemas administrativos**[...]”.

Assim ocorre uma dupla exclusão: o docente da relação de servidor da instituição e do técnico-administrativo da pauta do colegiado e decisões que o envolvam uma vez que P20 diz que “[...]cabe ao chefe do departamento re/ resolver o problema dele e não levar ao colegiado problemas administrativos [...]”. Como o servidor é caracterizado como problemas administrativos e é dito que não se deve levar ao colegiado problemas administrativos tal percepção retira a finalidade de um representante no colegiado, pois se as demandas dos técnicos devem ser levadas somente à chefia, então não há sentido que haja representante no colegiado, vez que deixa de ser instância de decisão para demandas dos técnicos.

**- Segunda questão: Como é sua participação no colegiado (faz proposições, debate os assuntos, tem oportunidade de expor suas ideias, fazer intervenções, propor assuntos para constar da pauta, etc.)?**

**Quanto a avaliação**, no entendimento do que é positivo ou negativo para a participação no geral o que figura como positivo vem da ação dos representantes, ou seja, se colocam como agentes da ação de representar, já as avaliações negativas são mais visíveis quando há restrições à atuação da representação.

Quanto a avaliação positiva, P4 declara que “participa da montagem da pauta” que coloca na pauta e apresenta as demandas dos servidores. P5 diz que já se manifestou em decisões que não tinham ligação com os “funcionários”, o que é positivo uma vez que o colegiado deve tratar de todos os assuntos pertinentes ao departamento. P7 diz que participa bem, se interessa e se envolve e tem contato com seus representados, o que é esperado de um representante, a participação atuante e o retorno aos representados. Este, segundo Rousseau, (2001) é o tipo de representação válida uma vez que não afasta da vontade dos representados, ou seja a vontade soberana que confere legitimidade. Entretanto é necessário que haja diálogo entre os componentes do colegiado e P9 relata sua experiência.

P9 confere importância ao diálogo, à “facilidade pra conversar com eles” se referindo aos docentes, uma vez que teve relação de professor e estudante antes de se tornar servidor, o que é positivo para que haja entendimento quanto a argumentação de alguma demanda. P11 diz não perceber “perseguição” contra o que é dito no colegiado, se referindo ao que o representante diz, o que é importante para o debate, a liberdade de opinião ou liberdade de dissenso segundo Bobbio, (1986).

P17 sabe que é minoria no colegiado mas enxerga como positivo o fato de frequentar o colegiado, poder observar e assim ficar “por dentro de tudo que acontece no departamento” e por isso afirma não se sentir “inútil” devido a desproporcionalidade existente entre membros técnicos e membros docentes.

P20 diz ter “uma participação normal”, utiliza “nós” ao dizer isso pois são dois representantes e se refere à “participação normal” em comparação à participação do docente.

P22 dá ênfase à liberdade, pois diz ter “liberdade de propor qualquer assunto, de discutir qualquer assunto [...]”, o que se espera que aconteça em um ambiente democrático.

P25 diz já ter tido “oportunidade de colocar assunto em, em pauta”, e opina, independentemente, do que “vão achar”, neste ponto incluindo outros membros do colegiado

se referindo a “eles”, ou seja, os docentes. P26 diz ter participação bem “efetiva”, propondo aprovação, expondo sua opinião, propondo retirada de pauta.

P27 condiciona sua liberdade para falar à sua vontade, usando a partícula “se”, embora a partícula se esteja, na verdade, se referindo à uma restrição em que explica, já como uma avaliação negativa da seguinte forma: [...]Acontece que a maioria dos assuntos não me diz respeito diretamente [...]”, corroborando com o que foi dito por P17 e P20 na primeira questão sobre o colegiado.

P31 Participa dando algumas sugestões. P33 diz ter a opção de expor sua opinião, a qual é bem recebida, escutada e ouvida por “eles” se referindo também aos docentes. P36 condiciona sua participação “em questões de estrutura” e “recurso” nas quais “intervém pra tá é, identificando e demonstrando o que tem acontecido e quais as, as propostas”. O fato de intervir, demonstrar e propor demonstra seu conhecimento e propriedade sobre esses assuntos.

P39 diz tentar se posicionar em alguma questão que entende que deve se posicionar. O termo “deve” parece estar relacionado à sua função de representante dos técnicos, o que deixa a entender que as questões às quais deve se posicionar são relativas às demandas destes.

Quanto a avaliação negativa, as avaliações negativas em termos da participação giram em torno de aspectos que restringem esta participação, assim P2, P3, P5, P11, P14, P27, P29, P36 e P39, avaliam sua participação condicionando esta participação a assuntos que envolvam em alguma medida os técnicos, assim P2 diz que procura “dar alguma opinião somente se o assunto tiver alguma... de, alguma coisa de interesse do servidor”.

P3 diz “evitar” participar porque “não cabe muito”, porque a pauta não envolve os técnicos. P5 diz que a maioria das vezes se manifesta em “relação aos assuntos que envolvem os, os funcionários”. P11 diz se limitar a debater assuntos relativos aos técnicos. P14 diz não ter uma participação “tão ativa” e que participa quando é solicitado e sobre coisas relacionadas aos técnico-administrativos. P27 diz que a “maioria dos assuntos não [...]” lhe “diz muito respeito diretamente”. P29 se atém às questões que atingem os técnicos. P36 diz que a maioria das questões são de “interesse de [...] docentes” e P39 diz que algo para a qual não tem aptidão, que procura não se posicionar mas que quando afeta a categoria entra em “questão”.

Assim percebe-se que a participação é restringida porque os assuntos que são colocados são vistos como de interesse dos docentes e que, por outro lado, os representantes procuram participar de assuntos que estão diretamente ligados aos técnicos e suas demandas ou assuntos que afetam sua rotina. Desse modo o colegiado perde a importância frente a representação devido à percepção aqui relatada.

Outras avaliações negativas são quando P9 reclama da resistência dos docentes em escutar os seus argumentos e alega isso fazendo uma categorização por identificação física, pelo seu olhar existe muito “machismo” e revela que o colegiado é formado por docentes do sexo masculino quando diz: “E... eu sou a única mulher da reunião” e a resistência “deles” os docentes dizendo: “existe muita resistência deles! Muitas ve/ eu não sei se é porque eu sou mulher?”.

Então, na sua percepção, a resistência dos docentes está ligada ao fato de ser a única mulher e não a única técnica entre os docentes na reunião. O problema da proporcionalidade entre homens e mulheres na ocupação de postos de trabalho na sociedade, sobretudo quando se trata de representação é complexo e atinge a sociedade como um todo, como podemos observar nas representações do legislativo, sendo reflexo da sociedade patriarcal.

P17 relata a “falta de interesse” dos técnicos em participar das reuniões devido a existência de apenas um membro de uma classe contra 14 de outra, ou seja um técnico para 14 docentes. Nessa avaliação negativa ele usa o termo “converso com meus colegas” utilizando uma categorização por identificação relacional para se referir aos outros técnicos, demonstrando uma relação mais próxima e de igualdade com estes.

P22 diz que pergunta aos outros funcionários se estes têm assuntos para colocar na pauta e diz que “raramente tem”. Se não há assuntos pode ser porque os técnicos não são integrados de fato ao departamento, não tem oportunidades de participar dos objetivos da instituição que são ensino, pesquisa e extensão, tal como os docentes, ficando direcionados basicamente para tarefas específicas administrativas ou de cunho técnico, sem se envolverem de fato nas elaborações.

P25 revela que “tem um monte de coisa” que quer colocar na pauta mas diz o seguinte:

“[...] mas sempre tento..., ir colocando aos poucos né, porque as vezes, a gente, eles freiam a gente um pouco nesse sentido né?!”

Quando diz “eles freiam” (metáfora) está se referindo aos docentes, a quem elabora a pauta, colocando o docente como agente na ação de frear e o técnico “a gente” – a utilização de “nós” e “eles” é recorrente nas entrevistas – como paciente desta ação. Ainda P25 afirma “[...] Nunca propus aprovação de nada!”. Na verdade poucos representantes disseram ter pedido aprovação de algo no colegiado, como será demonstrado em outras avaliações.

P33 apesar de ter a opinião “bem recebida” e a “voz ouvida” por “eles”, os docentes, como na avaliação positiva, ressalta em uma avaliação negativa que “[...] o resultado pode não ser o esperado ape/ é... por, pelo número de professores em relação ao de servidores [...]” neste ponto é feito pelo representante ligação entre o resultado da votação devido à diferença

numérica entre professores e servidores, observamos novamente que há sempre a categorização por funcionalização entre professores e servidores.

**Quanto a funcionalização**, P2 relata que além de “representante do servidor” também “faz a ata”, ou seja, atua como secretário da reunião, o que pode dificultar sua representação uma vez que deve se ater ao que é dito durante a reunião para que elabore e reduza a termo na ata. O mesmo se dá com P31 que afirma que sua “função mesmo”, de fato, é ficar “gerenciando a chefia, fazendo ali a, a ata”. O que significa que presta auxílio ao presidente da reunião e faz a ata ao mesmo tempo em que é representante e isso também o afasta da função efetiva da representação e demonstra a grande diferenciação entre os membros da reunião, os quais, ao contrário do técnico em questão, estão livres para debater e elaborar seus argumentos e somente isso.

P4 deixa claro em suas palavras que participa “desde a montagem da pauta até, até a, a reunião lá”, não porque é “membro do colegiado, mas chefe de expediente”. Como é função do chefe de expediente auxiliar a chefia do departamento, este tem acesso à pauta e o preparo da documentação que será assunto da reunião. Nesse ponto pode haver uma vantagem em ser chefe de expediente quanto à montagem da pauta, pois estes podem influenciar na inclusão de assuntos de interesse dos técnicos.

P5 relata uma situação em que professores não queriam que os “funcionários” saíssem para capacitação o que demonstra que há no colegiado discussões que são relacionadas diretamente ao servidor técnico e neste caso de uma categoria decidindo os destinos da outra.

P7 se afirma como representante e mediante isso não pode votar simplesmente por sua consciência sobre o que é “certo ou errado” como diz “porque eu sou uma representante”.

P20 ressalta que sua atuação é em conjunto com o outro técnico, uma vez que diz que “como nós somos dois representantes” fazem isso como o conjunto de técnicos, ou seja, não há ações isoladas destes representantes.

P22 utiliza o argumento de “ser professor fora” para justificar as opiniões que emite em assuntos não ligados a técnicos, demonstrando de certa forma a necessidade de ser professor para dar opinião em assuntos acadêmicos ao mesmo tempo em que se coloca no mesmo patamar dos membros docentes quando se categoriza como professor.

Já P27 condiciona sua opinião a assuntos relacionados à sua área quando se categoriza especificamente assim: “eu sou técnico de laboratório, então não tenho muito o que opinar”. Tal argumento está ligado ao fato deste reconhecer em uma avaliação negativa acerca do colegiado onde afirma que a maioria dos assuntos não lhe diz respeito.

P38 relata a única vez em que se manifestou a partir da diferenciação realizada por uma docente durante a reunião de colegiado onde ele diz: “[...] Rara exceção, uma vez é... uma professora lá, ela... é se referiu a..., à gente como se a gente fosse servidor e ela não fosse servidora. Aí eu falei: ‘Óh, a senhora é servidora também’. A única, a única vez que eu me manifestei!”.

Este entrevistado além de representante e chefe de expediente faz a ata como relata em sua avaliação negativa sobre sua participação dizendo que o tempo que tem “lá” é pra fazer a ata. Tudo isso demonstra que sua representação é dificultada quando acumula outras funções e que sua manifestação foi consequência de um sentimento de indignação com a diferenciação realizada pela funcionalização excluindo o docente da relação servil.

**Quanto à Exclusão**, P2 e P4 se expressam da seguinte forma “como representante do servidor [...]” usando o substantivo “servidor” no lugar do substantivo “técnico-administrativos”, ou seja exclui o professor da condição de servidor, uma vez que esta categoria de palavra se refere coletivamente a todos os trabalhadores de órgãos públicos. Tal uso reforça a diferenciação entre docentes e técnicos, especificando a categoria menos genérica professor e generalizando todos os outros trabalhadores da instituição que possui trabalhadores de vários tipos de denominação mais específica, conferindo desta forma maior importância ao professor por ser mais específico e menor importância ao restante ou a todos os outros servidores.

P3 diz que “a pauta meio que, não envolve muito os técnico-administrativos”. O que significa que o ator social em questão foi impersonalizado através da objectivação por autonomização do enunciado, onde não se diz quem fez a pauta, excluindo a responsabilidade de não envolver os técnicos, visto que a decisão do que irá constar na pauta é do chefe do departamento.

P5 relata que o plano de capacitação dos servidores técnico-administrativos “tava sendo muito questionado”, mas não diz por quem estava sendo questionado, se dando, então, a exclusão por supressão com o apagamento do agente da passiva. Entretanto a partir da leitura da entrevista como um todo sabemos que em seu contexto tal questionamento se refere aos membros do colegiado, ou seja, os docentes.

Em P11 é dito que os assuntos são bem relacionados aos professores e que por isso “não tem muito o que o representante técnico ficar opinando, mas sempre há abertura para escutar”. Desta forma P11 coloca os professores como agentes da participação no colegiado e o representante técnico como paciente que sofre a ação da fala do professor, cabendo a este escutar. Também neste trecho é excluído quem promove a abertura para escutar, entretanto

tudo indica que são os membros do colegiado, ou seja, o representante participa apenas como ouvinte nestas condições sendo que o termo “abertura para escutar”, restringe a atividade do debate. Ainda, não teria como não ter tal abertura, uma vez que para não escutar ou se é surdo ou não está presente na reunião.

P14 utiliza de uma metáfora ligada ao futebol para dizer que “a participação dos técnicos fica um pouco de, de escanteio”, no futebol o escanteio só existe por ação de um jogador, o qual está indo fazer o gol e que joga a bola pela linha de fundo do gol para fora das demarcações do campo, devendo antes ter sido tocada pela equipe adversária. Assim a cobrança de escanteio surge da retirada da bola do jogo com participação dos jogadores dos dois times, o jogador que está atacando e o que está defendendo. No entanto tanto o jogador que cobra o escanteio atua como agente da ação de cobrar, podendo participar também do ataque se reposicionando após a cobrança quando a bola é essencial para que o jogo aconteça. Neste sentido a metáfora só funcionaria caso a bola não retornasse para o jogo, no entanto ela é necessária, sendo sua retirada apenas momentânea. Sendo o técnico a bola este continua sendo essencial no jogo embora, como bola só pode ser manipulado, não tem ação. Assim o fato de ficar de escanteio pode ser por inércia do próprio servidor técnico ou pelo desprezo de sua participação pelos outros participantes ou ainda pela união dos dois motivos.

Claro não é tão simples, pois ainda temos aspectos que dificultam a ação do servidor, tais como a percepção de que apenas assuntos relacionados a carreira dos técnicos é relevante para a participação ativa e a composição com participação majoritária do corpo docente, criando um tipo de isolamento do técnico.

Assim ficar de escanteio significaria ficar fora do jogo, mas importante é identificar quem coloca os técnicos de escanteio, ou seja à margem do jogo, à margem do colegiado, não é dito, havendo a exclusão do agente da ação, no entanto em seguida P14 esclarece que “[...] em geral as coisas são decididas mais entre os professores[...]”, de tal forma podemos concluir que ao decidir entre “eles”, os professores terminam por deixar os técnicos de escanteio. Esse seria o valor da metáfora.

P22 utiliza o termo funcionário para classificar os técnicos excluindo assim os docentes da condição de funcionários também, entretanto no final de sua fala esclarece que não é funcionário e sim técnico e diz “essa mania que a gente tem de falar” permitindo que possamos concluir que houve uma naturalização tal do termo que ficou automatizado ou seja, o termo está inculcado como senso comum, uma vez que esta construção se faz constante nas entrevistas em geral.

P25 diz que “sempre tem assunto, sei lá, as vezes, considerado mais importante, né, do que... alguma, algum assunto relacionado aos técnicos!”. Desta forma suprime pelo apagamento do agente da passiva quando não diz quem considera outros assuntos mais importantes do que os assuntos dos técnicos, embora o direcionamento das perguntas e a entrevista em geral nos revela que o chefe é quem elabora o conteúdo da pauta auxiliado pelo chefe de expediente, assim podemos depreender que as sugestões de pauta de assuntos dos técnicos propostos pelo representante são represadas pelo chefe do departamento no ato da elaboração da pauta.

O mesmo recurso de apagamento do agente da passiva é utilizado quando P25 diz “[...]eu exponho a minha opinião, independentemente do que vão achar” e não revela explicitamente a quem se refere, mas inferimos que sua opinião é dada no colegiado e, de acordo com a temática abordada na entrevista e sua referência com o pronome pedido pelo verbo “vir” conjugado na terceira pessoa do plural “eles” significa os membros do colegiado que, excluindo-se o(s) representante(s) discente(s), restariam os docentes e, não se preocupar com o que os docentes pensarão sobre sua opinião em determinado assunto, ao mesmo tempo em que demonstra a importância que é dado ao julgamento dos docentes em relação a argumentação também demonstra liberdade para o representante utilizar seu direito de voz.

P38 promove uma diferenciação ao dizer “[...] Porque eles tem essa, esse pensamento né, que... a gente que é servidor né?”. Colocando “eles” contra “a gente”, no caso “nós”, onde o docente não se reconhece como servidor, diferenciando-se dos demais ao tratar as outras ocupações como servidor e a si como professor segundo o que se pode extrair deste trecho. Assim haveriam duas classes de trabalhadores, os professores e os servidores. No entanto sabe-se que a categoria servidor engloba a todos.

**- Terceira questão: Como você percebe a importância de sua posição no colegiado, para você mesmo e para os outros participantes?**

**Avaliações Positivas,** P1 – Diz que sua “[...]opinião é de suma importância[...]” e essa opinião está ligada ao fato de que ele considera parte fundamental na execução dos projetos propostos pelos docentes, assim, sua percepção é considerada positiva embora esteja mais voltada para sua área de trabalho e não para a representação no colegiado.

P3 vincula sua avaliação a respeito do valor de seu voto ao fato de o departamento ser “pequeno”, ou seja, em departamento com menor número de docentes o que diminui a desproporcionalidade entre membros docentes e representantes e de tal forma agregando

maior peso ao voto como ele declara: “[...]Então como o departamento é pequeno eu acho que tem mais valor o voto assim, então, tem um peso maior assim eu acredito.” Aqui ele se aproxima da importância de se implementar a paridade como instrumento de composição dos colegiados o que remete ao que Bobbio (1986) disse a respeito da necessidade de um colegiado de universidade ter uma composição orgânica que leve em consideração as três categorias de forma paritária.

P5 Diz que representa “[...]bem os funcionários!” e que devido a isso foi escolhido “[...]mais de uma vez pra, pros, pra representá-los. Ainda declara “[...]eu já consegui mudar opinião é, de uma decisão lá através da minha fala [...]” desse modo observa-se o valor dado à argumentação, o que é positivo no ambiente de um colegiado e da representação, pois não só o equilíbrio numérico é definidor das decisões, embora possa ser um aspecto que dificulta o consenso. A argumentação é fundamental para a teoria da democracia deliberativa pois que é o motor condutor do processo e legitimador deste. (HABERMAS, 2011)

**(REFORÇO)** P6 entende como positivo o fato de nunca ter passado “[...]por nenhum tipo de constrangimento[...]

” por isso diz achar “[...]até bacana o jeito que é lá[...]”. Também diz que “[...]por enquanto tá tudo legal lá [...]” e por fim que o ambiente é “[...]Democrático mesmo[...]”. Então avalia o ambiente com adjetivos positivos, utilizando o termo “democrático” para se referir ao fato de haver um respeito por parte dos docentes à sua condição de técnico ao não votarem matérias pelo motivo de serem maioria e ele ser apenas técnico.

P12 diz que tem situações que é “[...]muito bem ouvido[...]

” ou seja avalia que tem uma atuação ativa e que é bem ouvido, mesmo com o apagamento do agente da passiva na frase, sabe-se tratar-se dos membros do colegiado que em sua maioria são docentes.

P14 Avalia positivamente quando diz: “[...]à gente não é negado de expor as ideias, de entrar no debate de forma alguma [...]”.

 Embora não declara quem teria o poder de negar com o apagamento do agente da passiva da ação de negar, dando a entender que como não nega, permite, assim como as opiniões são a partir do evento, reuniões de colegiado, o poder de negar ou permitir somente pode advir dos membros docentes ali presentes. De tal forma depreende-se que o ambiente lhe proporciona liberdade em sua participação.

O mesmo ocorre com P15 que diz “[...]a gente tem liberdade de propor, de discutir e tudo, num, eles não ignoram, mas fica um pouco despercebido.” Assim P15 afirma que os representantes tem liberdade para atuar e utiliza os termos “a gente” e “eles” para se dirigir aos técnicos e docentes respectivamente agindo através da diferenciação. Assim a liberdade para atuar é positiva pelo fato de os membros docentes não ignorarem, entretanto no final de

sua avaliação positiva faz uma ressalva através do uso da conjunção adversativa “mas” afirmando que “[...]fica um pouco despercebido.”. Não é de se estranhar, visto que, por ser minoria, como o próprio entrevistado acrescenta em sua avaliação negativa.

P18 faz uma avaliação positiva de forma a estender o alcance de sua participação dizendo que está “[...]ali pra representar, obviamente, a carreira do, dos técnicos, mas pra contribuir com o desenvolvimento do departamento”. Assim P18 avalia utilizando os verbos representar e contribuir funcionalizando o modo como participa e ainda declara “[...]a minha missão é institucional [...] o meu papel lá não se restringe somente a assuntos técnicos, de técnicos administrativos [...]”. P18 utiliza a metáfora através da expressão “[...]minha missão[...]” de forma a vincular o sentido de sua atuação aos objetivos da instituição e explica dizendo que sua representação vai além dos interesses dos técnicos administrativos. Suas declarações são positivas pois demonstra que diferente de outros representantes, os assuntos tratados no colegiado não são aspectos inibidores de sua atuação e, nos informa sua maior integração no ambiente do colegiado.

P19 diz que “[...] as poucas vezes que a gen/ que eu falei em colegiado eu, eu fui ou, ouvido! Há um respeito dentro do, do colegiado né?!” Assim avalia que, quando fala é ouvido e que há respeito. O entrevistado avalia positivamente, mas não explicita a quem a ação de ouvir e respeitar se refere e faz sua construção através do apagamento do agente da passiva. De toda forma o entrevistado é um dos três técnicos membros natos que entrevistei no intuito de observar se o simples fato de ser nato traria uma situação diferente em relação ao observado no depoimento dos representantes o que iremos perceber à mediada que as avaliações são realizadas, mesmo na avaliação positiva declara ter participado poucas vezes. Quanto ao respeito depreende-se que tal respeito é mútuo, não sendo exclusividade de docentes.

P22 acha “[...]bastante importante ter um técnico no colegiado[...]” e diz que “[...]a gente percebe a importância da argumentação! E, aí a gente percebe que nem todo mundo é fechado contra os técnicos [...]”. Assim P22 confere muita importância à presença dos técnicos no colegiado e vincula essa importância ao poder da argumentação, utilizando a indeterminação para fazer uma ligação de que através do ato de argumentar é percebido que existem pessoas que compram “sua ideia” quando diz que “[...]nem todo mundo é fechado contra os técnicos[...]” revelando que alguém adere aos técnicos.

P25 diz ser importante ter alguém que representa para ficar “[...]sabendo das coisas[...]” e utiliza uma metáfora para demonstrar que se interessa e é ativa na representação quando diz: “[...]Porque se a gente não meter o bedelho, sabe?! [...] eu, eu estando lá, eu sei de todos os

trâmites, de tudo que acontece, de como acontece, né?! E tento passar isso pros meus colegas também!”. Dessa forma mesmo demonstrando em sua avaliação positiva a importância de sua atuação, quando utiliza a metáfora “meter o bedelho” está revelando de forma inocente que está ocorrendo uma intromissão, ou seja, está entrando em assuntos que não lhe dizem respeito. Ainda o uso da combinação de “todos”, “tudo” e “como” demonstrando que estando no colegiado sabe de “[...]todos os trâmites, de tudo que acontece, de como que acontece[...]”. Nos transporta à teoria de Pateman (1992) que trata da importância da participação para o aprendizado do próprio ato de participar. Também completa sua representação ao afirmar através de uma categorização por identificação relacional onde os demais técnicos, pelo termo “colegas” revelando o retorno que dá a estes após sua participação, a proximidade entre o representante e os representados.

P26 diz “[...] eu me sinto parte, realmente do colegiado, né?! [...] a minha opinião é sempre ouvida, as vezes acatada [...] Todos temos a, a, a..., direito a, a fala, a opinião, então a gente faz parte, integra o colegiado, sem problema nenhum!”. De tal forma P26 enfatiza através da utilização do advérbio “realmente” a sua integração como membro do colegiado e, posteriormente, pelo apagamento do agente da passiva diz ser “sempre ouvida” e ter sua opinião “as vezes acatada”, não revelando diretamente quem são os membros docentes do colegiado que ouvem e as vezes acatam, o que é normal numa situação de diálogo e debate. Seria estranho se nunca ou sempre a opinião fosse acatada e, dessa forma mantém coerência em seu discurso, completando com a utilização do pronome definido “todos” no plural para igualar a participação dos membros dizendo que “todos tem direito a opinar” e diz utilizando o termo “a gente” com o valor de nós se referindo aos técnicos quando diz: “a gente faz parte, integra o colegiado” e o uso do verbo integrar revela que para integrar deve existir algo a que se integrar o que reforça a locução pronominal “a gente”, como se referindo aos técnicos que se integram aos docentes membros do colegiado.

P28 diz que “[...]eu sou uma voz ativa[...]” no departamento e no colegiado. Utiliza uma expressão metafórica, uma metonímia, para explicar que é atuante no departamento e no colegiado, que sua voz é escutada, uma vez que é ativa e sendo ativa depreende-se que seu discurso produza efeitos práticos. Utiliza o recurso da metonímia em sua avaliação positiva, ou seja, uma sinédoque, a parte pelo todo “eu sou uma voz ativa”.

P31 diz que sua “[...]função dentro do colegiado é muito importante, principalmente pros servidores!” ou seja há uma percepção positiva da importância da sua representação, entretanto vinculada aos interesses dos técnicos pelo uso do advérbio “principalmente” enfatizando os servidores que aqui, entenda-se técnicos, visto que na maioria das entrevistas

há esta construção da utilização do termo servidor, diferenciando técnicos e docentes através de uma exclusão por funcionalização entre categorização genérica e específica.

P34 Declara: “[...]eu me sinto im/ importante por mim, na, na minha cabeça [...] se, se eu vejo que tem alguma coisa que vai é... que seja sério pra a nossa classe, eu já fico atenta [...]”. P34 utiliza o pronome pessoal “me” reflexivo com o verbo “sentir” para externalizar sua importância no colegiado e enfatiza que esse sentimento é seu, é uma opinião quando diz “na minha cabeça” deixando explícito que sua sensação de importância se limita à sua percepção de si mesma, não vinculando a fatores externos, sendo uma autoavaliação, a qual é confirmada quando se refere à sua atuação fazendo uma categorização por identificação relacional ao utilizar o pronome pessoal possessivo “nossa” se referindo à “classe”, revelando proximidade com os assuntos que envolvem os técnicos e integração à esta classe.

P35 Faz uma avaliação positiva a partir do que acredita ser verdade na sua percepção quando diz: “eu vejo que eu sou benquisto [...]”. Ele utiliza o verbo “ser” na primeira pessoa para demonstrar uma situação perene de ser “benquisto”, adjetivo utilizado ao se referir à percepção que tem dos docentes em relação a sua presença no colegiado, também diz: “[...]eu tenho uma relação super boa com todos e, realmente eles, eles, com vários docentes que eu já conversei que são colegas de trabalho e tal [...]”. Assim afirma através de uma categorização por identificação relacional, demonstrando proximidade com os docentes e avalia sua relação com os docentes utilizando o termo “super” para intensificar o adjetivo “boa” ao se referir à sua relação com os docentes e, por fim diz: “sempre tá informando o técnico [...]” onde revela algum distanciamento pelo uso do artigo “o” se referindo aos técnicos, à classe dos técnicos, mas cumprindo seu papel de representante ao manter seus representados informados.

P36 Trata sua representação com ressalvas ao utilizar o verbo “tentar”, demonstrando haver alguma dificuldade para que sua representação seja efetiva como declara: “[...] eu tento né, na, na, na medida do possível é..., reconhecer que a, a minha importância no colegiado ela tem, ela é, ela é fundamental [...]”. Ainda reforça essa dificuldade com a expressão “na medida do possível”, o reconhecimento de sua importância no colegiado, ou seja, expressa incerteza dessa importância mas se esforça para reconhecê-la. Também revela em sua avaliação através da utilização do advérbio “principalmente” que sua representação está relacionada a assuntos referentes aos técnicos dizendo ainda: “[...]tento não hesitar em, em, em discutir, em demonstrar a, a, a minha preocupação [...]”. O fato de expressar sua tentativa de não hesitar demonstra que há uma força que possa agir no sentido de provocar sua hesitação em se manifestar, entretanto o fato de tentar, torna positiva sua avaliação. Talvez sua hesitação e o uso do verbo “tentar” possam estar ligadas à sua avaliação negativa em que os

assuntos tratados no colegiado são mais relacionados aos docentes. P36 também faz outras construções que tornam a avaliação positiva quando diz: “[...] eu não me vejo desmerecendo..., como inferior, um, um, na, no colegiado porque eu tenho a noção do que eu represento ali![...]”, embora essa afirmação seja positiva pela negativa em se sentir inferior, essa construção indica um conflito, pois que é uma negação de algo que se passa por sua cabeça, o que é reforçado pela afirmação: “[...] eu tenho a noção do que eu represento ali!”, que se configura como uma auto afirmação de seu valor que vem seguido de como se dá sua atuação no colegiado na sua fala, suas opiniões e na defesa de sua visão.

P37 avalia sua representação como “[...]bem tranquila[...]” mas explica o motivo: “[...]nunca levei nenhum assunto polêmico ainda [...]” o que dá a entender que ao levar algum assunto que gere polêmica a tranquilidade poderá acabar. Também diz: “[...]Eu to lá, eu voto, eu posso falar, todo mundo me respeita, eu não tenho nenhum problema dentro da reunião. Mas dentro do departamento de uma forma geral é..., existe!”. Assim utiliza o verbo “poder” na primeira pessoa para dizer que lhe é facultado falar, dando a entender que nem sempre usa essa faculdade, mas que, quando usa, é respeitada e diz não ter “nenhum problema dentro da reunião”, utilizando após essa declaração a conjunção adversativa “mas” para expor a ressalva de existirem problemas no departamento, diferenciando os momentos, reunião e convívio cotidiano.

P39 utiliza da modalidade deôntica do verbo “ter” para se comprometer com o enunciado como obrigação em: “[...] eu tenho que carregar é... a voz de, das outras pessoas, entendeu?! [...] eu procuro... é... ver, assim, qual assunto seria importante, que eu tenho que defender? Que eu tenho que me posicionar, entendeu?”. Assim se coloca a obrigação de agir de acordo com a vontade dos representados, de defender os assuntos relacionados e se posicionar. Para isso inicia com uma metáfora onde “carregar a voz das pessoas” tem o significado de agir de acordo com a vontade destas vinculando seu voto à vontade soberana do representado. (ROUSSEAU, 2001). Ao se referir aos docentes utiliza a expressão “[...]com relação a eles[...]” para dizer que acha “[...]que tem uma, um respeito! Eu acho que eles respeitam assim, tem uma cortesia [...]”, de modo que utiliza da diferenciação para se referir aos docentes “eles”, o que é utilizado nas construções das entrevistas em geral, a separação entre o “nós” e “eles”, técnicos e docentes. Avalia que há respeito e cortesia por parte dos docentes generalizando ao reforçar o termo “cortesia” com o uso do pronome indeterminado “ninguém” de forma a generalizar por indeterminação do sujeito quando diz: “[...] ninguém corta a palavra de ninguém[...]”, entretanto, no colegiado a maioria é docente e essa cortesia tem o sentido de concessão, visto que é acompanhada do fato de ninguém cortar a palavra.

**Avaliação Negativa**, P1 utiliza a partícula “se” para condicionar sua opinião à alguma ação dos docentes que, como já havia dito, seriam os projetistas, a partir do verbo “poder” na primeira pessoa como segue, na modalidade epistêmica no sentido da possibilidade de uma ação vinculada à uma ação anterior como segue “[...]então se eu vejo que tem algum erro no projeto, aí eu já posso dar minha opinião visando melhorias [...]”. Também pode ser observado que a opinião está vinculada à sua expertise, ou seja, ela é especificamente ligada às suas funções.

P2 diz que “[...]como representante do servidor, eu não vejo muita importância[...]”, pois tal representação é “[...]mais pra satisfazer uma, uma norma[...]”. Esta avaliação pode estar relacionada à configuração do colegiado onde há predominância dos docentes, o que gera o sentimento explicitado de que essa representação é somente para satisfazer uma norma, vez que tal configuração coloca os técnicos administrativos e discentes como minoria e submetidos ao poder da maioria de docentes, os quais detém o poder de fato.

P5 diz: “[...]não acho que..., que a minha presença lá é importante pras outras pessoas, os funcio/ os professores que estão lá. [...] a participação dos funcionários não é uma coisa bem vinda no colegiado não! É bem elitizado!”. E coloca sua avaliação em três aspectos, primeiro julga que sua presença não seja importante “pras outras pessoas” (entenda-se docentes), utilizando a estratégia de indeterminação do sujeito que é recuperável no contexto. Em segundo afirma que “a participação dos funcionários não é uma coisa bem vinda no colegiado[...]”, ou seja é o sentimento que percebe ao viver a situação de representante e por último faz um julgamento negativo do colegiado, “[...]É bem elitizado!”, colocando o colegiado como não democrático em decorrência de seu julgamento, mas não diz como é elitizado, indeterminando o sujeito que elitiza o colegiado diretamente, entretanto a referência são a maioria dos componentes, os docentes, assim, também há uma diferenciação de classes onde os docentes são considerados elite.

P8 diz “[...] eu tenho visto que, algumas colocações que eu tenho colocado no colegiado, elas não são muito bem vistas pelos demais representantes, que são no caso, os professores. [...]”, assim ele avalia negativamente sua atuação pela reação da classe de professores quando diz que suas colocações “[...]não são muito bem vistas pelos demais representantes[...]”, se referindo diretamente aos docentes. A utilização dessa expressão coloca em evidência um conflito de classes sendo o técnico frente ao julgamento de sua atuação pelo restante dos professores de acordo com sua avaliação. Também equivocadamente P8 funcionaliza os docentes como representantes, colocando-os no mesmo patamar dos técnicos e discentes que são representantes de fato, no entanto docentes se auto representam,

não necessitam prestar contas de sua atuação a terceiros, nem ponderar as opiniões destes, sendo mais próximo de uma assembleia de docentes com participação de representantes de outras classes.

P9 Utiliza um termo de baixo calão, uma gíria para se referir à reação dos docentes a partir de sua atuação durante a reunião dizendo “[...] eu acho que eles ficam **putaços** comigo, desculpa o termo! [...]”, e utiliza a metáfora “[...]muitos saem com o **nariz torcendo** pra mim [...]”, ou seja, saem da reunião insatisfeitos com a atuação dela. P9 usa o tempo todo a indeterminação através do pronome “eles” e os verbos na terceira pessoa sem explicitar o sujeito. Também afirma que, enquanto está falando “[...]já tão querendo terminar a reunião, aí eles já começam a sair, outros já me atravessam quando eu tô falando [...]”. Ao utilizar a metáfora “me atravessam” quer dizer que é interrompida durante a discussão, entretanto no final, coloca em dúvida se o tratamento seria diferente caso o representante fosse um homem, o que demonstra que sua visão sobre sua representação no colegiado está ligada à categorização por sua identificação física por ser mulher, o que é utilizado para explicar a diferenciação existente no colegiado e não o fato de ser em vez de, a única mulher na reunião, ser a única representante dos técnicos, transferindo o conflito de classes para um conflito de gêneros. A partir das entrevistas podemos dizer que o conflito de classes existe e é aprofundado pelo conflito de gênero quando dessa configuração de desproporção entre os gêneros.

P11 Da mesma forma que P2, acredita que está na reunião somente para cumprir um papel “da estrutura” e que a reunião não precisa “do representante dos técnicos ali pra ela acontecer!” e por último avalia o que acredita ser a visão dos docentes dizendo “[...]Eu acredito que eles possam ver de uma maneira, relativamente negativa, por acreditar que... as decisões tem que ser tomadas exclusivamente por eles [...]”, assim utiliza a modalidade epistêmica com valor de crença e utilizando o advérbio “relativamente” modificando essa visão de forma que, embora acredite ser negativa, devido ao contexto da reunião com direcionamento para assuntos acadêmicos, podemos depreender que o uso deste advérbio está ligado ao modo de ocorrência da reunião, retirando a obrigatoriedade de ser uma visão completamente negativa, demonstrando a força que a estrutura exerce sobre o comportamento.

P12 Faz uma diferenciação através da adjetivação quando declara “[...] eu me percebo sendo tratado de forma um pouco diferente, assim, do que os professores. As vezes até, sendo considerado ingênuo o/ ou... é... irrelevante.”. Assim utiliza o adjetivo “diferente” fazendo uma comparação com o tratamento dado aos professores no âmbito do colegiado, no entanto o

colegiado é formado basicamente por docentes, então a diferenciação que sofre em comparação aos professores é proveniente destes mesmos. Também faz uma construção de forma que indetermina o sujeito quando diz ser considerado “ingênuo” ou “irrelevante” de forma que, se o seu sentimento está relacionado ao colegiado, o sujeito que o considera como tal é o docente que compõe o colegiado.

P14 Diz que acha “bem figurativa a participação de técnico”, que “pouco interfere em alguma decisão deles”, e que “[...]a gente tem pouca capacidade ou força representativa em termos de votação [...]”. P14 utiliza a adjetivação com o substantivo feminino “participação” explicando que esta participação figurativa pouco interfere nas decisões tomadas por “eles”, os docentes, utilizando diferenciação quando se refere aos docentes como eles e, termina a diferenciação utilizando a locução pronominal “a gente” com o valor de “nós” para dizer que os técnicos “tem pouca capacidade ou força representativa”.

P15 Em primeiro avalia que “[...]a gente passa um pouco despercebido né? Acho que por ser minoria! Porque tem que ter uma maioria de professores né?!”. P15 utiliza a locução pronominal “a gente” para diferenciar professores e técnicos se referindo aos técnicos pelo uso do adjetivo “despercebidos”, mas exclui o sujeito que pratica a ação de desperceber pelo apagamento do agente da passiva e finalmente utiliza o verbo “ter” na modalidade deôntica para explicar que a minoria de técnicos é consequência do fato de ser obrigatório haver uma maioria de docentes, mas não diz o que obriga essa configuração. Imagina-se que o motivo sejam os assuntos relacionados aos docentes, fazendo com que os técnicos não sintam o ambiente propício à discussão.

P18 Diz que quando começou a trabalhar no departamento encontrou “[...]um quadro no qual existia uma polarização muito grande entre os professores e os técnicos e, e, a conversa não fluía. Tudo que os técnicos propunham ou desejavam era visto com maus olhos e do mesmo modo, qualquer movimento dos professores, em qualquer sentido, a gente também não recebia bem.”. Assim P18 utiliza uma metáfora para avaliar que as proposições dos técnicos não eram bem aceitas pelos docentes, “maus olhos”, entretanto seu discurso no pretérito nos diz que a situação mudou. Diz também, utilizando a locução pronominal “a gente” para diferenciar entre “nós” e “eles”, que os técnicos não “recebia bem” as atitudes dos docentes. A avaliação é negativa, visto que existe a polarização que vem sendo trabalhada pela representação, mas tal situação foi encontrada.

P19 Diz que sua participação “é ínfima” e que participa “praticamente votando” e ainda declara o motivo dizendo: “[...] Mas é... eu acho que a gente fica meio que... talvez **inibido** né, diante de, pelo fato da, da maioria ser professor e talvez da maioria dos assuntos serem

pertinentes a... sala de aula [...]”. Desta forma P19 avalia negativamente sua participação como ínfima e resumindo esta ao momento do voto apenas e coloca dois fatores como causa de sua inibição: a maioria dos membros do colegiado é composto por professores e a maioria dos assuntos se referirem à sala de aula. Para isso utiliza a funcionalização ao se referir à composição do colegiado ser majoritariamente de professores.

P20 Diz que é bom estar no colegiado porque “[...]a gente percebe que existe uma diferença, existe aí uma cultura, que a gente não tá tão inserido.”, utiliza neste trecho a locução pronominal “a gente”, diferenciando “nós” e “eles” para dizer que o técnico não está inserido na cultura existente na instituição e, posteriormente repete a mesma construção quando diz “[...]que a gente vai mais pra observar e buscar outros meios[...].” e vai além quando diz que o colegiado não é o lugar próprio para que as demandas dos técnicos sejam atendidas ou discutidas, sendo necessário a busca de outros meios. A participação seria válida como forma de se manter informado.

P22 Faz uma categorização genérica dos membros do colegiado de forma que exclui a responsabilidade de quem decide quando diz que “[...]qualquer coisa que você colocar, se o colegiado não quiser aprovar, ele não aprova nada [...]”, de forma que o colegiado é praticamente formado pela classe docente e, é esta classe que tem o poder de aprovar ou não. Ainda revela que “[...] por mais que eu defenda, por mais que eu tenha voz... poder, a força do voto é zero, né, assim é 1 contra 27[...].” P22 Diz que mesmo com todo seu esforço em participar, a proporção dos votos de 27 contra 1 impede que tenha sucesso em alguma demanda ou mesmo que o esforço de convencimento para conseguir maioria é muito grande somente através da argumentação, uma vez que, seriam vários contra-argumentos possíveis.

P23 Observa “[...]uma diferença muito grande em termos de distanciamento entre professor e servidor[...].” Também diz que o técnico não é tratado “[...]como colega de trabalho[...].” e que algo que o servidor vai votar “[...]eles acham que a gente não tem muito conhecimento pra explanar, ou pra votar[...].” e também que “[...]eles acham que eles sabem e que a gente apenas deve segui-los [...]”. Assim P23 em primeiro lugar se refere ao técnico como servidor realizando uma categorização por funcionalização entre professor e servidor, substituindo a parte pelo todo e excluindo o professor da condição de servidor da instituição. Em seguida faz outra categorização por identificação relacional ao dizer que os docentes não veem o técnico como colega de trabalho e, por último faz uma diferenciação dos atores sociais colocando-os em oposição quando utiliza o pronome “eles” para docentes e a locução pronominal “a gente” (nós) para os técnicos, demonstrando grande diferenciação que percebe.

P25 Afirma que “[...]nós somos os últimos a saber de tudo!”, de forma que avalia negativamente o fato de não estarem bem informados a respeito dos assuntos, mas de forma que, através do pronome “nós”, se referindo aos técnicos que são os últimos a saber, aponta para o oposto que seriam os primeiros a saber ou os detentores da informação, “eles”, os docentes e também avalia que “[...]muitos técnicos não se interessam[...]”, ou seja, falta interesse dos técnicos pelas informações. Aqui é preciso lembrar que em muitas entrevistas foi dito que os assuntos são mais acadêmicos e de interesse dos docentes.

P27 Avalia que as vezes se sente “[...]um pouco perdida”. Porque os assuntos não são “práticos” pra ela e “[...]não tem ligação direta [...]” com ela. Finalmente utiliza a modalidade deôntica no sentido de obrigação do verbo “ter”, dizendo: “[...]a gente tá ali mas porque é obrigatório ter um representante[...]”, ou seja, a representação serve apenas para o cumprimento da norma pois na prática não funciona, causando o sentimento de desorientação devido aos assuntos serem desconexos da realidade, da vivência dos técnicos.

P28 Diz que há “[...]principalmente vindo da chefia é... uma tentativa de abafar algumas coisas que são propostas!”, e que, ao abordar “[...]algum ponto polêmico, há alguns questionamentos e, e nesse momento, alguns tendem a... tentar minorar o papel do representante, por ele não ser ‘o professor’ e sim um, um representante de uma ‘classe inferior’ [...]. Assim a percepção de P28 é que os docentes e, principalmente a chefia não querem discutir assuntos polêmicos propostos pelos técnicos, mas não exemplifica o que são esses assuntos polêmicos. No entanto se há aversão à discussão é porque algo incomoda. Também diz que há uma desvalorização dos técnicos por parte de “alguns”, utilizando assim a indeterminação se referindo ao grupo de docentes, o que retira a identidade de quem “minora” o papel do representante, colocando este como de uma classe inferior, segundo P28.

P29 Demonstra que não há renovação no poder quando diz que “[...] tem o mesmo chefe desde que entrei aqui[...]”, e que, a eleição do chefe é por aclamação e quem decide é o colegiado e, como no colegiado a maioria quase que absoluta é de professores, seu voto sendo apenas 1 “[...]não vai fazer diferença nenhuma! [...]”. Assim diz que o chefe “[...]vai ser aclamado pelos professores[...]”. P29 então revela que não há abertura democrática para a escolha do chefe pelas três classes, ficando a decisão entre os próprios docentes. Assim podem haver acordos para um revezamento na chefia como acontece em alguns departamentos, além de somente o professor poder ocupar o cargo, nem os servidores técnicos, nem os discentes tem oportunidade de escolha, ficando somente entre os docentes, no entanto a democratização das eleições na UFV está acontecendo, primeiro com a paridade para eleição do reitor por consulta informal e, o mesmo sistema, na eleição para diretor de

centro, de modo que o departamento permanece intocado. E observa-se que a mudança vem seguindo a sequência inversa, primeiro o órgão superior, a reitoria, passando pelo centro de ciências, na última eleição para diretor, restando nesta sequência inversa o Departamento. A mudança está ocorrendo de cima para baixo, onde as pressões por mudança são mais visíveis e o viés é mais administrativo e abrangente.

Quando P29 diz “[...]aclamado pelos professores[...]” está realizando uma classificação por funcionalização, uma vez que poderia ter dito: aclamado pelos membros do colegiado. Essa funcionalização demonstra que há uma exclusão dos outros atores no processo de escolha.

P31 Diz que acha “[...]que a gente tem muito pouca força aqui dentro do departamento! [...]a chefia ajuda os técnicos também, mas eu não vejo aquele esforço igual tem sempre quando passa processo de... capacitação de professor[...]”. Assim P31 avalia de forma negativa a força dos técnicos no departamento utilizando o substantivo masculino “muito”, junto com o advérbio “pouca” para se referir a isto e para enfatizar o quão pouca é a força. Também diz que a chefia e o colegiado não tem o mesmo tratamento para aprovação das demandas de capacitação com os técnicos como tem com os professores, gerando nos técnicos receio de apresentarem uma demanda e esta ser negada.

P34 Avalia sua representação como “mínima” e que acha “que é mais pra constar!”, não sentindo que a decisão dos técnicos seja “relevante”, explicando “[...]que a maioria dos problemas são... muito deles[...]”, usando a diferenciação de atores sociais quando utiliza o pronome possessivo na terceira pessoa do plural “deles” se contrapondo ao pronome “nosso”, como poderia ser dito que os problemas são deles, não nossos.

P36 Diz que em relação aos docentes percebe que “[...]eles, né, é..., entendem que a maioria dos assuntos é mais relacionada..., é mais discutida, por docentes mesmo!” Tal construção tende também a diferenciar “nós” e “eles”, técnicos e docentes. A visão de P36 é que os próprios docentes tem noção de que os assuntos são mais relacionados a eles e assim não há tanta importância na representação dos técnicos.

P37 Diz que sente “[...]uma falta de valorização dos técnicos de nível superior [...]”. Essa falta de valorização, ela explicita que é por parte dos docentes e faz uma categorização por funcionalização para direcionar os técnicos de nível superior para essa desvalorização, excluindo dessa relação os demais técnicos, o que demonstra um certo corporativismo dentro da própria categoria dos técnicos. Tal falta de valorização é explicada, pois P37 diz que também participa do processo de ensino e que os docentes não valorizam essas aulas práticas executadas pelos técnicos de nível superior.

P38 Avalia da seguinte forma: “[...]a gente tem a sensação que [cê] é voto vencido! [...]” e, também que [...] ninguém gosta de, de participar de reunião de colegiado! É um ambiente pesado demais[...]”, além disso diz que o representante “[...]não tem aquela sensação de que tem [algum, assim] um mínimo de poder ou alguma força ali não, na representação [...]. P38 utiliza a locução pronominal “a gente” com valor de “nós” pra dizer que a sensação que os técnicos tem é de “voto vencido” e, se o voto é vencido, alguém vence a votação, assim há oposição entre “nós” e “eles”. Também usa a indeterminação do sujeito no coletivo “ninguém” para dizer que as pessoas que frequentam o colegiado não gostam pois é um “ambiente pesado”, utilizando para isso o adjetivo “pesado” para qualificar o ambiente e como indetermina o sujeito dá a entender que todos os membros do colegiado não gostam de participar.

**Funcionalização, P1 Funcionaliza docentes como projetistas e técnicos como executores**, embora caiba aos “projetistas” o trabalho de elaboração cognitiva, ou seja, atuam no campo das ideias, deixa claro que “[...]na hora de executar em si aquilo ali diz respeito a nós técnicos [...]. Assim os técnicos tem a função de materializar o que é elaborado pelos docentes e, mesmo como dito em outra parte de sua avaliação, corrigir algum erro. Entretanto é negativo, pois retira do técnico a faculdade de também realizar trabalho elaborativo, funcionalizando deste modo, retira o que poderia ser uma construção em equipe do projeto.

**(REFORÇO) P2 Funcionaliza** sua participação a partir de sua posição no colegiado ao dizer que “[...] como representante do servidor eu não vejo muita importância[...]”, a importância a que se refere é quanto à sua participação no colegiado.

P11 Refere-se à percepção que tem dos docentes em relação aos técnicos, fazendo uma comparação aos alunos de modo a sugerir a pouca importância dos estudantes no colegiado, a qual pode ser utilizada como comparativo à pouca relevância da participação dos técnicos no colegiado a partir do verbo “poder” em relação da “proibição”, na modalidade deôntica. Assim diz “[...]porque eles que desempenham os papéis e as atividades que ali são discutidas. Então eles podem tratar a gente mais ou menos como um aluno: ‘você tá aqui mas você não pode opinar porque você não sabe isso que a gente tá falando’.”. Essa é a percepção de P11 que revela uma tutela do docente sobre os demais.

P20 Funcionaliza a partir de sua posição como representante para dizer que “[...]muitas vezes a gente co/ enquanto representante, não vê como um ambiente propício à gente gerar grandes discussões ou ter grandes ganhos para os técnicos[...]”. A percepção negativa,

enquanto representante, retira da representação o lugar legítimo de buscar o atendimento das demandas da categoria, quando diz que “não vê como um ambiente propício”.

P23 Ao funcionalizar os membros do colegiado, o faz quantificando os membros por categoria, especificando o restante dos demais membros, ou seja, os técnicos como servidores fazendo ao mesmo tempo a funcionalização e, a partir desta exclusão do professor da condição de servidor. Negativamente P23 diz que há uma “[...]discrepância assim, enorme, dentro do colegiado[...]” e que “[...]a diferença é muito grande! [...]” e com isso “[...]Acaba inib/ causando uma certa **inibição**, até pra você votar contrário, alguma posição que você acha correta e em relação a eles né?![...]”. Assim o fato de haver essa maioria e essa discrepância inibe a atuação da minoria em sua representação.

P28 ao funcionalizar o faz colocando o representante dos técnicos e o professor em oposição dizendo “[...] alguns tendem a... tentar minorar o papel do representante, por ele não ser ‘o professor’ e sim um, um representante numa ‘classe inferior’ [...]”. Ao fazer a funcionalização inicia indeterminando o sujeito que tenta “[...]minorar o papel do representante[...]” usando o pronome indefinido “alguns”. Seguindo faz a comparação entre ‘o professor’ que teria um papel relevante por ser professor e o representante pertencente a uma “[...]classe inferior[...]”

**(REFORÇO) Exclusão**, P2 Se define como representante do servidor e, ao fazer essa construção assume para a categoria, a qual representa, a diferenciação entre professores e servidores, ou seja, exclui o professor da categoria servidores, da qual também faz parte e assume que “[...]os assuntos de interesse de servidor já são tratados na pró-reitoria de Gestão de Pessoas. [...]”. No entanto esta pró-reitoria é responsável por todos os servidores, assim, tal construção coloca a pró-reitoria apenas para lidar com as burocracias pertinentes as carreiras dos técnicos ou retira a importância da representação no colegiado de outros assuntos pertinentes ao convívio, a carreira e ao departamento quanto aos seu funcionamento.

P5 Inicia a exclusão dos docentes ao categorizar os técnicos como funcionários em oposição aos docentes quando diz “[...]Eles não dão muita importância pros funcionários que estão lá! [...]”. A utilização do pronome “eles”, causa uma diferenciação entre técnicos “nós” e docentes “eles” a partir de uma expressão negativa “[...]não dão muita importância pros funcionários[...]”, dando a impressão de que funcionários estão em uma categoria diferente e abaixo dos docentes “eles”. Ainda, continuando a categorizar técnicos como funcionários, diz que “[...]a participação dos funcionários não é uma coisa bem vinda no colegiado não! [...]”. Assim o colegiado não seria o ambiente onde o técnico deveria frequentar, entretanto apesar

da funcionalização trazer a percepção negativa diretamente, também traz o uso automático da palavra “funcionários” para se referir aos técnicos causando a diferenciação, dessa forma, a diferenciação também se dá por funcionalizações equivocadas, ou seja, inclusões equivocadas que geram exclusões do sentido.

P9 também usa o pronome “eles” para diferenciar docentes de técnicos de forma que “eles” podem atuar para não levar adiante as demandas dos técnicos “nós”, dizendo que “[...]as vezes eles querem... eu percebo que eles querem, talvez, adiar um pouco alguma coisa, ou levar de um jeito que vai acabar é entrando na gaveta?![...]”.

**(REFORÇO)** P19 Membro nato, diz que “[...]a maioria dos assuntos não dizem respeito aos técnicos e sim aos professores [...]”. De modo que funcionalizando técnicos e professores exclui dos primeiros a pertinência dos conteúdos tratados no colegiado, exclui a importância de sua participação no colegiado uma vez que os assuntos tratados não lhes dizem respeito, ao menos a maioria dos assuntos.

P22 Categoriza os docentes como “o colegiado”, uma vez que está tratando de alguma demanda proveniente dos técnicos quanto utiliza o pronome “você”, demonstrando que há um poder de decisão que já é preestabelecido. A diferença na composição do colegiado permite tal construção uma vez que a deliberação é pelo voto e como a maioria é composta por docentes, a deliberação se traduz na presença destes no colegiado. Assim diz “[...] qualquer coisa que você colocar, se o colegiado não quiser aprovar, ele não aprova nada [...]”, a condição de não querer atribuída ao colegiado reforça tal categorização pois, se há uma demanda em disputa, é a maioria dos membros que decidem.

P23 Utiliza como tantos outros a diferenciação entre professores e técnicos por utilização equivocada do termo “servidor” em lugar de técnicos, gerando assim a exclusão dos docentes da condição de servidor da instituição. Assim diz “[...]eu observo uma diferença muito grande em termos de distanciamento entre professor e servidor. [...]”. É interessante essa construção pois ele não se dá conta que o distanciamento que observa entre as categorias é reforçada pelo uso equivocado que faz ao categorizá-los desta forma.

P25 Diz “[...]Que, as vezes, nós somos os últimos a saber de tudo! [...]Ninguém vai ir até a gente e falar! [...]”. Na primeira sentença P25 faz diferenciação com o uso do pronome “nós” se referindo aos técnicos e por consequência os docentes seriam “eles”. Na segunda utiliza o pronome indeterminado “ninguém” que, de acordo com as sentenças só pode se referir aos docentes, uma vez que se os técnicos são os últimos a saber, os primeiros por consequência seriam os docentes e, estes seriam os únicos que poderiam comunicar algo aos técnicos sendo esta a fala de um representante dos técnicos, até mesmo este parece apresentar

dificuldade a inteirar-se do que ocorre no departamento, entretanto também é possível a falta de comunicação entre representante e representados.

P26 relata que “[...]a minha opinião é sempre ouvida, as vezes, acatada [...]”. Em sua construção não diz quem ouve ou quem acata de modo a gerar a exclusão por apagamento do agente da passiva, no entanto a opinião a que se refere está adstrita ao colegiado e lá é ouvida e as vezes acatada, lembrando que o colegiado é formado praticamente pelo conjunto de docentes do departamento.

P34 Utiliza o pronome possessivo “deles” para dizer que “[...] cê entende que é o..., que a maioria dos problemas são... muito deles, entendeu?![...]”. Ainda utiliza o advérbio de intensidade “muito” para reforçar que os problemas realmente são deles, como uma posse, como se fossem próprios destes, os quais, outros não teriam condições de resolver “são muito deles”. Então a exclusão se dá através da não explicitação do sujeito diretamente e da exclusão no sentido em que os técnicos são desvinculados dos problemas, dos assuntos tratados no colegiado.

P36 Faz uma avaliação positiva quando diz “[...]acredito que também não vi né, nenhuma demonstração de superioridade em fu/ em relação a mim dentro da reunião do colegiado. Não, não percebo isso! Não! [...]”. No discurso P36 diz não perceber demonstração de superioridade. O fato de pensar em superioridade remete a alguém que possa ser superior, pensar ser superior, ou seja, mesmo que não perceba a ação de superioridade P36 percebe o potencial do sujeito/agente exprimir tal sentimento. Assim há exclusão do possível sujeito que poderia agir com superioridade, entretanto o fato é que, a construção feita nestes termos remete ao sentimento de possibilidade de um dia perceber algo do tipo, pois mantém vigília a respeito, caso contrário este item não viria a tona.

P39 Faz uma diferenciação entre o seu papel como representante e “outras pessoas” que seriam os representados e logo após se refere aos docentes como “eles” fazendo outra diferenciação, embora de forma positiva. No entanto exclui os sujeitos, quais sejam os técnicos representados e “eles”, os docentes. Assim diz: “[...] eu tenho que carregar é... a voz de, das outras pessoas, entendeu?![...] Com relação a eles eu acho que tem uma... um respeito! Eu acho que eles respeitam assim, tem uma cortesia [...]”.

O importante a ressaltar nas exclusões são os fatos delas ocorrerem por categorização por funcionalizações equivocadas e também pela diferenciação pronominal “nós” e “eles”. Há também a quantificação dos membros discentes e técnicos em oposição à totalidade ao se referir a composição do colegiado por docentes.

**- Quarta questão: Qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência (algum assunto de interesse de ambos, mas com soluções divergentes) entre docentes e técnicos?**

**Avaliações positivas,** P1 considera que o peso do voto é igual entre docentes e técnicos. P2 revela que “[...] em questão de número tem um certo peso, porque como são poucos membros..., ahhhh, já oco/ já ocorreu de, de, de ter empates, né, e de ter..., de, de ter assim, votação bem equilibradas e, as vezes, do, do meu voto, realmente fazer diferença.”.

Assim Segundo P2, o que faz com que o peso do seu voto faça diferença é o fato de existirem poucos membros, o que demonstra que havendo menos membros docentes a presença do representante técnico pode decidir votações. Para isso utiliza o advérbio “realmente” para enfatizar a importância do seu voto devido ao reduzido número de membros.

P4, a partir de uma conjunção adversativa “mas” faz a ressalva da importância do seu voto em assuntos específicos dos quais tem mais propriedade e nesses casos o que “[...] tem um peso muito grande [...]” é sua argumentação.

P5 faz referência a “eles” indeterminando o sujeito, provocando a diferenciação, para dizer: “[...] Eu acho que o peso da minha opinião, eu acho que... que é, que eles consideram importante [...]”. Assim segundo P5 o peso de sua opinião está relacionada ao fato dos docentes a considerarem importante.

P6 avalia que “[...] nunca teve nenhum debate que envolvesse de um lado professores e outro técnico [...]”. De modo que diz que “[...]os técnicos e professores tem até uma boa relação [...]”. Embora não tenha avaliado o peso do voto, sua avaliação é positiva pois demonstra a boa relação existente no departamento.

P7 vincula o peso do voto à vontade dos representantes quando diz “[...] eu acho que o peso é grande, porque ele representa é..., a opinião de todos os técnicos [...]” em seguida suprime o sujeito utilizando uma oração infinitiva “entende-se”, no contexto do colegiado se referindo aos membros deste dizendo: “[...]Porque entende-se que todos os, os técnicos estão favoráveis ao meu, àquilo que eu votei, tá de acordo com o que eu votei, né?!”. Por último avalia que seu voto já decidiu coisas importantes na reunião.

P9 não avalia o peso e generaliza dizendo que há uma tentativa de consenso para se chegar a uma solução que atenda às parte ao dizer: “[...] a gente acaba tentando achar uma saída que, satisfaça os dois lados. [...]”. Tal avaliação é positiva, pois demonstra relevância na discussão. Na mesma linha P10 afirma que “[...] [sempre] houve um entendimento tranquilo! [...], ou seja, o ambiente é favorável ao entendimento.

P12 Avalia da seguinte forma: “[...] O peso do meu voto é o mesmo do de um professor! Contudo, como são classes distintas, o meu peso, o peso do meu voto representa todos os, os técnicos daquele departamento, não só uma pessoa [...]”. Assim P12 revela a igualdade do peso do voto entre docente e técnico, mas esclarece que seu voto é um voto que representa todos os técnicos, ou seja, o voto do representante tem valor simbólico maior, uma vez que é a expressão da vontade de um grupo, enquanto o voto do docente é expressão de sua própria vontade. O reconhecimento de sua função de representar a vontade soberana dos representados é positiva.

P17 não avalia positivamente o peso do seu voto mas faz uma ressalva positiva de sua atuação quando diz: “[...] é claro que eu vou manter firme meu voto [...]”. Assim, mesmo que seja apenas 1 voto, o fato de manter firme sua posição é algo que se espera quando há divergências, as quais deverão chegar a termo por meio do debate.

P18 busca realizar um “[...] trabalho de convencimento [...]” faz “[...]um trabalho pré-colegiado [...]”. O que é positivo pois tem consciência de que é minoria e que necessita de apoio nas votações das demandas que propõe, embora esse apoio a ser angariado é proveniente da classe docente e acaba por se configurar em concessões individuais, favores, pois não é algo que se consiga apenas pela argumentação no ambiente da reunião de colegiado devido ao desequilíbrio existente em sua composição.

P20 entende que as divergências são “[...]grandes oportunidades[...]” e que a partir destas os votos dos técnicos “[...]fazem a diferença[...]”. As divergências a que ela se refere não são entre técnicos e docentes mas sim a divisão que ocorre entre os próprios docentes e que se configura como oportunidade para atuação dos técnicos. Ou seja, há uma demanda que beneficia os técnicos e ao mesmo tempo gera uma divisão de opiniões favoráveis e contrárias entre os docentes e, é a partir disso que os votos dos técnicos podem fazer diferença, o que neste caso é especial, visto que a composição deste colegiado conta com 5 técnicos administrativos sendo 2 representantes, como é o caso de P20 e de 3 técnicos de nível superior e que são membros natos por força do regimento interno. Neste caso uma divisão entre docentes é muito favorável a este grupo. Tal configuração é atípica dentre as demais configurações que contam com 1 ou 2 representantes, não existindo a figura de membros natos em outros departamentos.

P22 avalia que “[...] o poder da argumentação aí sim tem peso[...]”.

P26 entende que os três segmentos tem valor igual quando diz: “[...]Meu voto vale é o mesmo, é o mesmo valor de, de, de um, de um docente ou até mesmo do estudante [...]”

P29 assim como P18, diz realizar um “[...]trabalho político[...]” e diz: “[...] a gente conversa com, com alguns professores, né?! Angaria apoio desses professores, mostra ‘olha a situação não pode ser desse jeito e tal. [...]’. P29 tem consciência de ser minoria e que precisa buscar apoio através do diálogo.

P37 Avalia que “[...]não tem peso... não tem peso o voto? Por isso eu acho que cada técnico tinha que ter um voto dentro do colegiado! [...]”. Assim P37 busca uma situação em que o técnico tenha igualdade como os docentes em termos de voto individual, não vinculado à vontade alheia como na representação. Sua avaliação é positiva pois enxerga que deveria haver mais igualdade entre técnicos e docentes dentro do colegiado, uma vez que seu voto, apesar de ter o valor simbólico da representação de uma categoria não tem expressão frente a configuração atual do colegiado.

**Avaliações Negativas**, para P1, individualmente o peso do voto entre professores e técnicos é igual, entretanto quando é referente à classe, P1 realiza uma diferenciação de classes quando se refere aos docentes: “[...]por eles serem maioria, essa grande maioria, ela tem um peso maior se comparado aos dois técnicos lá que fazem parte deste colegiado [...]”. A utilização do pronome “eles” coloca em oposição professores e técnicos.

P4 entende também que numericamente o peso do seu voto é “[...]muito pequeno[...]”, embora já tenha dito a importância de sua argumentação em assuntos específicos, entendida aqui como uma avaliação positiva.

P5 avalia que sua opinião desvinculada da vontade dos outros técnicos não é levada em consideração, mas que, quando é vinculada, há uma maior aceitação por parte dos membros do colegiado, assim diz: “[...]quando eu falo que eu tô levando a opinião dos funcionários, meio, meio que..., eles ficam assim: ‘opa! Ela está certa’, porque quando eu exponho que é a minha opinião só, eu acho que num, num le/ não tem muita consideração, não. [...]”. Assim P5 indetermina o sujeito ao se referir aos docentes como “eles” criando uma oposição entre “nos” e “eles” e dizendo que “[...]não tem consideração[...]” sem se referir a quem pratica a ação de considerar.

P8 reconhece que há uma “[...]situação de minoria[...]” e diz que “[...]Então a gente fica ali numa situação de desvantagem enorme, e... isso é, isso é nítido! [...]”. P8 suprime o sujeito, através do apagamento do agente da passiva, quando se refere a estar em desvantagem sem explicitar em relação a quem. Se reconhecer como minoria e em situação de desvantagem são aspectos de sua avaliação negativa em relação ao colegiado.

P9 avalia que “[...]normalmente, eu sa/ a agente sai no prejuízo [...]” P9 utiliza o termo “a gente” como oposição a “eles”, criando uma diferenciação entre docentes e técnicos.

P10 diz: “[...]Eu acho que o peso do meu voto é, é pequeno em comparação, que eu sô, é um técnico administrativo, um discente e o resto é tudo professor?! [...]então o, o peso maior é sempre dos professores, né?![...]”. Assim revela que o peso do voto é pequeno pois compara utilizando uma expressão numérica para técnicos e discentes, com um membro cada e, enfatiza a desproporcionalidade quando se refere aos docentes em sua totalidade, utilizando o substantivo “resto”, entretanto o “resto” é a grande maioria.

P11 diz: “[...]o peso do voto é 1 e a gente vai perder por quase 34. Brincadeira! Vai ser se/ vai ser sempre isso, nosso peso, o nosso voto é 1, a gente não tem representatividade numérica[...]”. Ao mesmo tempo que informa a expressão numérica das classes docente e técnicos no colegiado já anuncia o resultado através de uma diferenciação de classe utilizando o termo “a gente”, com valor de “nós” e o número “34” se referindo aos docentes. Em seguida ameniza dizendo que é brincadeira, mas na sequência mantém o que disse e esclarece afirmando a falta de representatividade numérica.

P18 diz que procura outros canais para conseguir atingir o objetivo quando não consegue no colegiado devido aos votos, dizendo “[...] quando **a gente perde** no ponto, eu pauto ele de novo de uma forma diferente, as vezes apresento a demanda direto no conselho departamental... chama pró reitor, faz carta, denuncia, ameaça no ministério público e... essas coisas né?![...]”. A partir da diferenciação P18 informa que o colegiado não é o local propício à resolução de problemas ou a solução para as demandas dos técnicos.

P20 diz “[...] Nós somos uma minoria, cinco frente a vinte e cinco, por aí [...]”. Sua avaliação é negativa pois já assume a posição de minoria, diferencia entre “nós” e “eles” enumerando a desproporção na votação, com utilização do número em lugar dos membros, a quantidade como substituição ao sujeito.

P23 avalia que não se trata de assuntos relativos ao servidor, realizando uma funcionalização equivocada, pois exclui o docente da condição de servidor. Assim diz: “[...] até hoje não vi tratar nenhum assunto referente a parte administrativa, ou seja, que envolva servidor. Todas as reuniões de colegiado foram de interesse dos docentes, todas [...]”. Ao fazer sua avaliação deixa claro que os assuntos não dizem respeito aos técnicos.

P28 Diz que a argumentação é o caminho pois é “[...]um voto em 20[...] e que “[...]se for uma..., for algo que... não agrada o, aos docentes, infelizmente **a gente** é... é um voto vencido né?![...]”. A partir de uma diferenciação P28 diz que a argumentação é usada como uma alternativa à desproporcionalidade na composição do colegiado, embora a argumentação, de acordo com o que este trabalho aborda, se torna mais consistente quando há equilíbrio entre os grupos de interesse, esta se faz presente no debate qualquer que seja a configuração.

P35 diz que em situação de divergência “[...] o técnico sempre vai perder! Porque existe o corporativismo[...]”. Assim ele relaciona o pouco peso do voto do técnico em relação ao comportamento de classe, o corporativismo.

**Funcionalização**, P26 funcionaliza ao dizer: “[...]Porque, como membro do colegiado nós temos direito a esse, a esse voto, tá?! [...]”. Não se colocou como representante mas como membro do colegiado, igualando-se aos demais e afirmando que o membro tem direito ao voto.

P29 funcionaliza quando diz: “[...]eu to representando um pessoal que, tipo assim, ‘Não, não adianta impor as coisas de qualquer maneira, porque não vai funcionar! [...]”

**Exclusão**, P8 diz: “[...] Então a gente fica ali numa situação de desvantagem enorme, e... isso é, isso é nítido! [...]”. Quando P8 diz estar em situação de desvantagem não diz em relação a quem, excluindo o sujeito do enunciado.

#### - **Quinta questão: O que você pensa a respeito da composição do colegiado?**

**Avaliação positiva**, P1 diz que acha “[...]que tinha que ter uma **participação maior** de técnicos de laboratório, técnicos administrativos de forma geral[...]” e também diz que “[...] alguns assuntos que envolvam todos ou, desculpa, que envolvam uma determinada área ou subárea, acredito que todos **deveriam** estar presentes e discutir a sair/ a melhor saída para este assunto [...]”. Assim P1 propõe, além do aumento de participação dos técnicos como membros, que os assuntos sejam discutidos com quem possa ser interessado independentemente da relação de membro do colegiado.

**(REFORÇO)** P2 diz: “[...]Acho, da forma atual que é, eu acho... eu acho **ideal**, eu acho ideal! Acho que **atende as necessidades** do departamento[...]. A avaliação de P2 é positiva quanto a sua percepção do colegiado, entretanto é uma avaliação positiva que reforça o *status quo*, e demonstra alienação, visto que o departamento se configura pelas categorias docentes, técnicos e discentes, aos quais podem ser atribuídas necessidades.

**(REFORÇO)** P3 Faz uma avaliação da composição apontando a minoria de técnicos e de discentes e relata que os assuntos são de interesse dos docentes, entretanto no final avalia dizendo: “[...]Mas eu acho justo, assim, a composição! [...]”. De modo que colabora para a manutenção das relações de poder vigentes.

P4 diz que “[...]se você colocar, do ponto de vista de justiça, **todos os servidores deveriam** participar do colegiado [...] servidores técnicos administrativos e servidores professores, **são todos servidores!** Com os mesmos direitos e deveres diante de um órgão que

é o colegiado, que é o departamento. [...]”. P4 funcionaliza corretamente ao utilizar o termo “servidor” tanto para professor quanto para técnico e avalia que do ponto de vista de justiça todos estes deveriam participar do colegiado.

(**REFORÇO**) P5 diz que a composição está correta, após relatar como é a composição da seguinte forma: “[...]Ah, eu acho que tá, **tá correto**, a composi/ ele é composto por..., por dois representantes de funcionários, pelo corpo discente e pelos professores, acho que tá... tá correto! [...]”. De modo que a avaliação é positiva no sentido de reforçar o *status quo*.

P6 diz que “[...]talvez é, **poderia ter mais técnicos** [...] e **talvez alunos**, que eu não vejo alunos no colegiado[...]”.

P7 Diz que o colegiado “[...]é algo muito importante dentro do departamento[...]” e que “[...]**poderia ser composto de mais pessoas** como os técnicos[...]”. Aqui explica que com isso haveria mais representatividade, uma vez que “[...]todos os professores votam[...]”.

P8 Diz que seria interessante uma revisão da composição para “[...]ela ser **mais paritária** né, dentro do possível né[...]”.

P9 é um caso especial, pois durante a entrevista ela me questionou a respeito da possibilidade de ter mais membros, neste momento afirmei que sim com a cabeça e alertei que depois conversaríamos. Portanto para esta pergunta acho importante destacar todo o conteúdo da resposta pois de acordo com a teoria da ADC, a própria pesquisa em si é um instrumento de superação das relações de poder desiguais e de emancipação do indivíduo. Assim P9 diz: “[...]Agora que eu sei que **pode ter mais técnico**, que pode ter estudante, agora eu acho que tem que mudar isso tudo! Entendeu?! Então já nessa ideia que eu tô de querer fazer eleição e tudo mais, eu acho que... agora as representantes dos discentes tem que participar, não só da reunião do programa de pós-graduação, mas também do colegiado e, também é... **ter mais técnico** né?! Talvez não só o representante e o su/ tipo o representante e o suplente e, talvez mais um?! Não sei! [É uma] **pra ficar mais... equilibrado**, talvez, embora a gente não tenha tanto conflitos ou problema na hora de colocar as questões, né?! Mas, eu vejo que agora tem jeito de mudar e que vai ser importante, porque... são muitos professores e não a tem mulher nenhuma, inclusive, de ter mais mulher, porque... tem pessoas lá que são o braço direito do programa e do departamento, entendeu?! Mulher! E não tem essa voz, assim, muito, ativa, entendeu?![...]”

Assim nota-se que o diálogo e a troca de informação é fundamental para a transformação nas relações de poder vigentes. O trabalho em sua elaboração, através dos questionamentos aos entrevistados, cumpre parte do objetivo, pois ao questionar o entrevistador ao mesmo tempo em que busca por respostas, força o entrevistado a lembrar

seus momentos no âmbito do colegiado de forma com um novo olhar a partir da tentativa de responder aos questionamentos. Outro ponto é o desconhecimento das normas que regem o funcionamento dos colegiados, sendo necessário quebrar o isolamento dos departamentos e difundir informações para que haja maior consciência da realidade, uma vez que sem se estar consciente é impossível buscar formas de superação das relações desiguais.

P11 diz que acredita “[...]que o colegiado **deveria...** ser composto pelos professores efetivos e pelos **técnicos efetivos** também, **em sua totalidade**. [...]”. Embora a proposta seja voltada a modificar as relações estabelecidas, tentar implantar a participação direta de técnicos e docentes pode criar um problema de maior desigualdade e inviabilizar a participação, pois o excesso de participantes prejudica o debate, no caso específico, exclui os discentes, que caso pudessem participar em sua totalidade, inviabilizaria a reunião, e em alguns departamentos pode inverter as relações de poder onde tenha mais técnicos do que docentes, posto isto, a paridade seria o caminho, tal como a premissa aqui adotada.

P12 Entende que “[...]o colegiado de um departamento ele **tem que ser uma representação da unidade do departamento**. [...]”. Tal colocação pode tanto levar ao desejo de uma proporcionalidade levando em conta o número de integrantes de cada categoria como a paridade, os quais atenderiam a representação da unidade.

**(REFORÇO)** P14 Diz o seguinte: “[...]Olha, acho que naturalmente né, dentro da universidade, sendo uma instituição de ensino, onde realmente um número grande de professores, **a importância deles também**, eu acho que, tudo bem da maioria ser professor[...]”. A avaliação de P14 reforça as relações de poder vigentes, entretanto em sua avaliação negativa faz a leitura da pouca relevância do técnico, embora não apontando alguma sugestão de mudança. Ainda P14 ressalta a importância do professor fazendo uma diferenciação entre “nos” e “eles” com o uso do pronome possessivo “deles”, entretanto não explicando em que pauta tal importância, deixando a entender uma contraposição do docente mais importante e do técnico menos importante, o que se pode esperar devido à estrutura posta que privilegia o docente em detrimento das outras categorias, sobretudo o técnico que também tem vínculo laboral.

**(REFORÇO)** P16 “[...]a **composição é muito boa** né, tem se resolvido bastante coisa no diálogo, no entendimento né, é boa, a parte/ a colaboração é muito boa. [...]”. P16 descreve o funcionamento do departamento com o olhar focado na atuação docente, tratando os assuntos como pertinentes ao departamento como um organismo com assuntos próprios. Desse modo reforça a estrutura de poder atual.

P17 diz que “[...] pra ser uma reunião mais justa [...] eu acho que **deveria** ter pelo menos uma **equivalência** dessa três classes nesses órgãos colegiados aí, aí, sim eu considero uma, uma reunião é, justa, democrática [...]”. P17 se aproxima da premissa adotada no trabalho ao sugerir a equivalência das categorias.

P18 “[...]orque quando você **não coloca** uma questão **paritária**, ou mais, ou pelo menos mais **equilibrada** dentro do colegiado, parece que a carreira docente é **superior** à carreira de técnico administrativo! E é essa cultura que, que eu to **tentando**, pelos menos **mudar** no departamento. [...]”

P20 “[...] eu acredito que... a gente **precisaria** sim de... **mais peso** dentro do colegiado, pra gente ter mais decisões **a nosso favor**. [...]”

P24 “[...] eu acho que **deveria** ter, **ser representado** também[...]. Para P24 deveria haver representação de docentes também. “[...]Então, eu acho que **deveria** ter tipo a gente, a gente não tem dois representantes? que tivesse um por área, fosse **uma reunião mais compacta** né?![...]”

(REFORÇO) P27 “[...] na verdade, é... **eu não consigo** ver também uma outra forma dele ser composto. É o que eu falei, porque, principalmente, realmente, os assuntos que passam... que são tratados, na maioria das vezes, **são assuntos dos docentes**, então acho que tem, eu acho que a forma como ele é composto, **é a forma mesmo melhor** que tem pra se composto, eu não consigo ver uma outra forma melhor. Eu acho que, não sei, talvez mais técnicos participando? Talvez **poderia!**” P27 reforça o *status quo*, no entanto apresenta dúvida no final de sua resposta quanto à possibilidade de aumento de técnicos.

P29 “[...] a gente é... um voto contra cinquenta! Eu acho que **deveria** haver uma, uma, uma, uma fórmula, entende, de, de, de, como é pra eleição de reitor, como é pra de, de, de, de centros né?! Um, um, uma, **uma paridade**, uma, **uma proporcionalidade** e tal, eu sempre achei isso, entende?![...]”

P33 “[...] eu acho que **poderia** ter sim uma **maior** representatividade dos servidores[...] eu acho sim que **era pra ter** representantes de todas as áreas que estão envolvidas no departamento, não necessariamente o mesmo número de representantes servidor quanto professor, mas sim todos pra defender o seu, a sua área específica. [...] eu creio que, talvez uma representatividade dos estudantes e dos técnicos, **maior número mesmo**.

P36 “[...]É somente um discente, né?! Só tem um, um, um representante discente que, **deveria** ter mais também pela questão da..., **muitos assuntos são relacionados aos discentes**. É..., em relação a técnico também, eu acho que **deveria ter um, uma paridade** um

pouquinho ma/ um pouco maior é..., pra **fazer frente alguma... alguma divergência que tiver!** [...]"

P38 "**Deveria** ter **mais** representação dos técnicos, eu acho assim[...]"

**Avaliação Negativa, (REFORÇO)** P2 "[...]como servidor, que eu sou o único representante do servidor, ah... **embora sendo só um representante**, mas como eu disse antes, que... eu **não vejo tanta importância nessa representatividade**[...]"

P4 "Eu acho que, que é **injusto!** Né?! Se as decisões ali, são decisões do departamento. **Deveria** ter uma, uma, uma composição, no **mínimo, paritária!** [...]"

P7 "[...]Mas diante do número de técnicos, eu acho que ainda é **pouco**, né?! Porque tem decisões que influ, influencia diretamente a, a..., atribuição do técnico também, né?! [...] eu acho que a nossa representação é, é, é **pequena** ainda, né?!"

P8 "Olha, a composição do colegiado, hoje, eu acho ela... **um pouco injusta...** sabe?![...]É... onde o técnico sempre tem a **menor parte** da representação, ele é, ele é, tem uma representação **muito pequena**, tem um direito a voz **muito pequeno**[...]"

P10 "Que é **pouco** representativo! A **maior parte** é representação do, dos docentes mesmo."

P12 "Eu sinto uma certa **estranheza**. Eh, eu entendo que, assim, o..., o colegiado ele... o colegiado de um departamento ele tem que ser uma representação da unidade do departamento. **Não somente** do corpo docente! **Mas não ter um pingo** de técnicos e de discentes!"

P13 "[...] eu acho que a nossa representação é **muito pequena**, entendeu, não só dentro do colegiado do departamento como em todos os órgãos dentro da universidade a nossa representação ela é, ela é **ínfima** né?!"

"P14 [...]eu acho que realmente é, é **pouco** o que a gente representa, eu acho que é bem **insignificante**, *como eu já tinha dito anteriormente*, acho que não representa muita coisa não, a gente tá lá fisicamente [...]a **maioria** é professor né, e eles tem ali uma representatividade de classe, **esmagadora** em relação a nossa, acho que a gente ter um representante ou não, do jeito como é **não muda nada!** [...]"

P17 "Totalmente **equivocada**, totalmente **fora de ética** do jeito que é, sinceramente[...]"

P18 "**É injusta**, muito injusta, por vários motivos: primeiro, quando você tem um colegiado com a maioria de professores e, coloca um ou as vezes nenhum, como tem muitos

colegiados da, da UFV, ou dois como o nosso, e você tem 25 professores, você cria a, a sensação, implícita, que aqueles dois representantes tão ali pra... pra representar, pra **buscar favores**, entendeu?![...]” . Na avaliação utiliza o apagamento do agente da passiva, pois não diz a quem busca “favores”.

P20 “[...]Nós vemos que aqui dentro da universidade, as **oportunidades** elas **são muito pra docentes**. [...]A gente vê que muitas vezes as decisões que... que envolvem gastos e tudo acabam **não sendo** voltadas pra **interesse** de nós técnicos.”

P22 “[...] a composição, assim, ela é muito **injusta** com os técnicos! [...]”

P23 “[...]a **discrepância é muito grande** né, a gente não tem, é impossível cê querer aprovar qualquer interesse particular ou de algum particular, de algum servidor, alguma coisa dessa natureza, você não tem força nenhuma, a representatividade é... quase que nula né, dentro do colegiado!”

P25 “[...] a representatividade é muito **pequena** né?! Nós somos 1 pra um **tantão** de professores e, na **maioria das vezes**, ou sempre, os assuntos são **sempre** de professores! Os assuntos são sempre relacionados a questões dos professores.”

(REFORÇO) P26 “[...] Porque **não tem jeito** dos técnicos todos participarem do colegiado também, assim como professores, que naquele momento tá dando aula, ou tá fazendo outra atividade, que não pode deixar de ser feita né?![...]”

(REFORÇO) P27 “[...] É o que eu falei, porque, principalmente, realmente, os assuntos que passam... que são tratados, **na maioria das vezes, são assuntos dos docentes**, então acho que tem, eu acho que a forma como ele é composto, é a forma mesmo melhor [...]”

P29 “[...] a gente é... **um voto contra cinquenta!** [...] a gente, pretende traba/ até buscar isso no futuro, mas hoje, eu acho que... é, é, é **injusta!** [...] O professor **passa o que quiser** no colegiado, **faz o que quiser, impõe o que quiser!** Eu não sei como funciona os outros colegiados na UFV, mas se funcionam igual aqui, **professor faz o que quiser com o técnico!**”

P36 “[...] eu acho que é, é, é muito **desigual!** [...] dentro do, do, do colegiado mesmo **tem muito, muito docente** que ele é, ele é..., ele é, ele é, [ele] **não é favorável** a treinamento, capacitação e qualificação do servidor.”

P38 [...]e aí, mesmo alguém fazendo um paralelo com o representante discente, **eles também não tem força** não! Tipo assim, eles, uma vez, eles queriam aí, usar uma sala aí, e aí **o colegiado não aprovou** e... ficou por isso mesmo.

**Funcionalização**, P2 “[...]como servidor, que eu sou o **único representante** do servidor[...]”. Novamente, ocorre a funcionalização equivocada dos técnicos como servidores em oposição ao docente.

P4 “[...] servidores técnicos administrativos e servidores professores, **são todos servidores!**” Em contraposição à P2, aqui P4 faz uma funcionalização correta da palavra servidor, dando a esta o significado correto quando abarca todos os servidores da instituição como servidores.

P8 “[...]eu acho que os técnicos administrativos, eles têm uma visão, assim, tão, tão importante né?! Tê/ eles tem uma colaboração tão grande pra dar! Porque eles tem uma visão da universidade totalmente **diferente dos professores!**”. Aqui P8 funcionaliza corretamente Professores e Técnicos.

P18 “[...]Dá a **sensação** que **todo** professor é chefe do, do, do técnico administrativo e, o colegiado, ele **tem** uma **função institucional!** Ele **não tem** uma **função de carreira.**”. Aqui a funcionalização está correta, como também está correta a visão de que todo professor é chefe, o que é corroborado através da análise dos regimentos.

P23 “[...] são 33, eu acho, são 33 ou **32 professores**, são, fazem parte do colegiado, **dois** efetivos representantes dos técnicos e **um** estudante de graduação e um estudante de mestrado, ou seja a discrepância é muito grande[.]”. Funcionalização correta com apresentação do quantitativo dos membros revelando a grande diferença existente na composição do colegiado.

**Exclusão**, P4 “[...]se eu tenho 9, nove professores participando, **os servidores** 1 só, é uma, uma, uma, uma estrutura **injusta!**”. Funcionalização equivocada, opondo servidores e professores.

P5 “[...]ele é composto por..., por dois representantes de **funcionários, pelo corpo discente** e pelos **professores**, acho que tá... tá correto!”. Funcionalização equivocada, opondo funcionários e professores.

A avaliação quanto à composição do colegiado gerou como resultado que 68,42% dos entrevistados consideraram que deveria ser composto por mais técnicos, enquanto 23,68% consideraram ou que está adequado ou não veem muita importância na representação, apenas 7,9% não opinaram.

**TABELA 2 - Opinião sobre a composição dos Colegiados**

<b>Respostas</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Ter mais técnicos	26	68,42
Reforço	9	23,68
Não opinou	3	7,9
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

**- Sexta questão: Algo que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer?**

A pergunta foi sobre algo que não tenha sido perguntado e que o entrevistado achava importante colocar, no entanto houve reforço de pontos que consideraram mais importantes, assim a maioria das respostas foram avaliações negativas, aqui início por elas.

P1 ressalta a necessidade de reforçar aos membros que a presença no colegiado é uma obrigação opondo os termos “convocação” e “convite” afirmando que é “uma convocação e não um convite”, ou seja, uma convocação ter força de obrigatoriedade enquanto o convite é opcional, deste modo o termo convocação nos remete à uma avaliação por modalidade deôntica, quando P1 utiliza mais à frente o verbo ter no pretérito imperfeito: “tinha que reforçar isso aí” referindo-se à obrigatoriedade da presença no colegiado, o que significa que há uma constante falta de alguns membros, fato que lhe incomoda.

P3 também utiliza o verbo ter no infinitivo para expressar que é desejável “ter um representante exclusivamente pra representar” uma vez que, como explanou, “já percebi que... as vezes tá na, tá secretariando ali, cê não dá conta de acompanhar a discussão”, também utiliza o verbo estar e dar para, após a locução adverbial de frequência ligado ao verbo estar demonstra que, quando se está secretariando, nem sempre é possível acompanhar a discussão, o que é negativo para a função de representante.

P4 Avalia negativamente a relação funcional entre professores e técnicos dizendo que “[...] uma boa parte dos professores consideram que estão numa hierarquia superior à dos técnicos, quando na verdade não existe isso!”. Para isso utiliza o verbo “considerar” conjugado na terceira pessoa para fazer tal afirmação, embora a utilização do verbo “estão” demonstra que, mesmo que essa parcela dos docentes se considerem em hierarquia superior aos técnicos, se configura como uma situação transitória e afirma isso através do uso da modalidade epistêmica quando afirma categoricamente que “não existe isso!”

P7 faz duas afirmações utilizando o verbo “ser” conjugado na terceira pessoa do singular, se referindo ao fato de que “é uma falha não só no colegiado, mas da Universidade como um todo né? De não ter essa representação mais forte dos discentes né?! Porque nós existimos por causa do discente, né?! [...]” Dessa forma P7 se compromete com duas afirmações que considera verdades, o fato de ser uma falha não ter uma representação forte dos discentes, utilizando o “porque” na forma explicativa juntamente com o pronome “Nós” que, no contexto desta resposta se refere aos servidores da universidade para afirmar que as categorias postas em discussão, técnicos e docentes são consequência da existência dos discentes, vez que, o objetivo central da universidade é educação, sendo a pesquisa e a extensão atividades interligadas a este objetivo. De tal forma, nesta construção da modalidade epistêmica a partir do verbo “ter” e “ser”, justifica sua percepção acerca da importância de uma representação “mais forte dos discentes[...]”

P9 condiciona, através de uma categorização por identificação física a, “resistência deles” (docentes), utilizando uma locução adverbial de dúvida “as vezes”, com valor de “talvez” para condicionar tal resistência ao fato de ela ser mulher e, como ela já havia dito em outra análise de questão anterior, é a única mulher. De tal forma sua representação, mesmo que apresente argumentos coerentes e claros em suas colocações, enfrenta resistência pelo fato de ser mulher, ou como disse, de não saberem ouvi-la como mulher, pois utiliza o pronome “nós” se referindo às mulheres, de modo que sua percepção da representação está fortemente ligada ao fato de ser mulher. Entretanto quando utiliza o verbo “saber” na terceira pessoa do plural, se referindo aos docentes, deixa transparecer que essa construção do saber é condição transitória uma vez que ainda podem aprender, também servindo para amenizar o machismo.

P12 confere relevância aos discursos, às falas que ocorrem no colegiado através da modalidade epistêmica comprometendo-se com duas verdades que considera em sua avaliação a partir do uso do verbo “ter” na terceira pessoa do singular, sem sujeito, utilizando a partícula se no sentido de “não existir”, se referindo às gravações e, o uso do advérbio de frequência “sempre” modificando o verbo “haver” para avaliar que “não se tem a gravação, há sempre questões sobre o que foi dito e o que foi escrito na ata”.

De tal modo o fato de não haver gravações das reuniões, permite que a ata não seja instrumento confiável para recuperar algum ponto, alguma fala para, por exemplo, sanar alguma divergência de opiniões ou um termo que consta em ata mas que não foi verbalizado por determinado membro, ou mesmo o mascaramento de discussões mais acaloradas gerando alguma ofensa ou calúnia, dentre outros. A ata é o resumo escrito do que aconteceu na reunião

e tal resumo varia de acordo com o estilo de escrita e julgamentos acerca do que seja ou não importante por quem secretaria a reunião. O que fica explícito na fala de P12 é que o que segue escrito em ata sempre tem “questionamentos”. Quando ele diz que a pessoa fala o que quiser e que o dito fica no colegiado, transparece que nem sempre o que é dito é desejável que conste em ata, não havendo transparência dessas reuniões ao público em geral, o acesso às informações é um acesso parcial e interpretado.

P13 Ressalta que sente um “tratamento diferenciado”, tanto no colegiado como no próprio departamento. Utiliza para isso o verbo “ter” no presente “o sentimento que eu tenho”, para se comprometer com o que percebe como verdade, o fato de o professor ser diferente, ou seja, modalidade epistêmica, sendo subjetiva, visto que está relacionada ao “sentimento”, o qual pode mudar, assim tem-se um comprometimento menor. Assim é natural que o sentimento de diferenciação no colegiado e no departamento seja o mesmo, dado que o colegiado é formado por todos os docentes do departamento estando todos situados em um mesmo espaço momentaneamente para a reunião. Essa diferenciação é percebida quando, segundo o entrevistado, a discussão se refere a “algum interesse do servidor técnico administrativo”, sendo aí percebido que o “professor é diferente”. Essa construção remete a intuir que os assuntos de interesse dos docentes tem outro tratamento que lhe de grau de relevância maior. Assim é dito que tal diferenciação é sentida “claramente quando você vai discutir, ou debater, ou conversar, é... defender algum interesse do servidor técnico-administrativo”, tais verbos demonstram que é justamente no processo de participação, do diálogo que se percebe tal diferenciação e então a pergunta: Se os docentes são maioria na reunião, se, como tem sido dito pelos demais, os assuntos são mais de interesse deles, tal embate dialógico tem condições de equilíbrio apenas pela argumentação já que é percebida uma diferenciação de classes a partir do modo de tratamento das demandas provenientes destas no âmbito do colegiado?

P15 Avalia que há uma falta de interesse pelo colegiado de forma geral mas “principalmente é... representantes discentes e técnicos”, explicando tal fato da seguinte forma: “[...] Porque é, até hoje o colegiado é muito focado só para professor[...]”. O foco a que se refere são os assuntos discutidos no colegiado, os quais são entendidos como de interesse dos docentes, entretanto utiliza o adverbio de frequência “as vezes” para demonstrar que em algumas ocasiões os assuntos tem relação com os técnicos. Aqui a avaliação negativa se dá pela expressão “é muito focado”, utilizando o advérbio de intensidade “muito” para demonstrar a grandeza do foco do colegiado no docente ou dos docentes nos docentes.

P18 em sua avaliação utiliza a impersonalização por objetivação espacial ao dizer “[...] que a UFV durante muito tempo, ela relegou seus técnicos administrativos a funções secundárias [...]”, fazendo isso retira a responsabilidade dos dirigentes da universidade ao longo do tempo, como também mascara a classe responsável pela prática de relegar, ou seja a classe docente, a qual, como está sendo observado é portadora do poder decisional da instituição. Para construir seu raciocínio e defender sua teoria P18 retorna ao período pré-constituição de 1988 dizendo que as pessoas entravam na universidade sem concurso público sendo “apadrinhadas por indicação de alguém” e que a partir disso foi criada “uma cultura de subserviência dos técnicos” ou seja a gratidão por um emprego, o que revela que havia forte cultura patrimonialista na instituição. No entanto afirma que a partir do “advento do concurso público, com o aumento do número de contratações de 2008 pra cá, entrou um perfil de técnico muito bem qualificado [...]”. Dessa forma percebe-se que essa mudança no perfil do técnico pode trazer uma visão mais crítica das relações entre as classes aqui tratadas.

P19 a partir de uma funcionalização avalia que o “técnico fica lá sem, sem se posicionar, sem né?! Sem... sem emitir a opinião dele, sem nada. [...]” uma vez que o professor como coordenador do laboratório “toma todas as decisões, ou seja, o técnico, “Ele não tem poder de, de decisão” “se precisa de alguma coisa, ele as vezes pede, mas ele não é, não é ouvido né?! [...]”. De tal forma o professor é o agente que toma as decisões cabendo ao técnico o papel passivo, o que se comprova quando P19 utiliza o verbo “pedir” explicitando a relação hierarquizada e de poder uma vez que o **pedido não é ouvido** e, quando diz que não é ouvido, não retoma a figura do coordenador que seria quem não ouve o pedido. Havendo assim o apagamento do agente da passiva.

P22 utiliza uma metáfora para abordar a diferença de oportunidades e o tratamento diferenciado na ocupação de cargos por técnicos e docentes, assim diz que “[...]O pior professor é melhor que qualquer técnico!” Se referindo ao fato de que é cobrado do técnico capacitação técnica para assumir determinado cargo, enquanto “quando põe o professor, ninguém questiona”. Deixando claro que para assumir o cargo basta ser professor e, quando P22 utiliza o termo “ninguém questiona”, ou seja, a indeterminação do sujeito de forma a generalizar que nem docentes e nem os próprios técnicos fazem o questionamento. O que demonstra a diferenciação existente no tratamento entre docentes e técnicos no que se relaciona às oportunidades institucionais.

P25 faz uma avaliação comparando sua experiência na empresa privada como positiva em relação à UFV, ao departamento dizendo que “[...]por incrível que pareça, na maioria dos dias eu tenho vontade de voltar pra empresa privada. Porque lá eles valorizam! [...]”. Se

referindo com o uso do pronome “eles”, aos dirigentes ou trabalhadores hierarquicamente superiores, a partir do verbo “valorizar” conjugado na 3ª pessoa do plural. Também utiliza os substantivos femininos “[...]eu era escutada! Eu era respeitada[...]” De forma que demonstra que a valorização, a atenção e o respeito não ocorrem no departamento, pelo menos não com a intensidade de sua narrativa. A utilização da expressão, “por incrível que pareça” nos remete à forma “inacreditável”, onde existe a vontade de voltar para a empresa privada, dando a entender que as condições de emprego não seriam tão boas, mas o ambiente que encontrou seria pior.

Segundo Hesketh & Costa (1980), a teoria de Maslow utiliza o conceito de premência relativa, o qual hierarquiza as necessidades de forma que a partir da realização da mais forte, a seguinte a hierarquia passa a ocupar a atenção. As necessidades a que se refere são, da mais forte para a mais fraca: fisiológica, segurança, afiliação, autoestima e autorrealização. A atenção maior a uma necessidade depende do grau de satisfação das necessidades que estão abaixo na hierarquia, ou seja, a antecedente mais forte. Se a reclamação alcança um nível elevado então, em tese, as necessidades básicas estão atendidas de alguma forma, podendo demonstrar maior desenvolvimento organizacional, segundo a teoria de Maslow. Ainda segundo estes autores as reclamações, a necessidade de autoestima está ligada a desejos como reconhecimento, atenção, *status*, entre outros.

Assim, de acordo com a pirâmide das necessidades de Maslow, essa preocupação se situa na categoria “autoestima” próxima ao topo da pirâmide demonstrando que, possivelmente, as necessidades básicas estão supridas, mas ainda é preciso se trabalhar a estima do servidor técnico para que este possa seguir para o topo, ou seja, a realização pessoal. Importante atentar para o fato de que tal problema de autoestima pode estar afetando outros servidores, uma vez que a padronização das condições de trabalho cria um cotidiano parecido. P25 está buscando reconhecimento de sua competência, valorização de seu saber.

Em certo momento P25 relata que se sente “completamente... omissa” avaliando a situação como “horrível”, entretanto expressa dúvida quanto às causas de tal situação quando diz “‘Será que, também, as vezes, a culpa é nossa?’ Eu não sei! [...]”. Este trecho demonstra que a situação vivenciada está afetando a autoestima de P25, quando começa a se culpar pela situação.

P27 Avalia a partir do verbo “poderia”, que os assuntos voltados para docentes fossem discutidos em outro tipo de reunião, deixando o “colegiado mesmo, quando fosse algo que envolvesse o departamento em sí. [...]”. O que se depreende é que tais assuntos são assuntos acadêmicos e que, de certa forma, embora sejam assuntos mais técnicos, seriam também de

interesse de discentes e porque não de técnicos, visto que, não os técnicos voltados à parte administrativa diretamente, mas aos técnicos de laboratório que auxiliam às aulas. Assim o entendimento que os assuntos são voltados para o professor e que não deveriam ser tratados no colegiado apenas mudaria a orientação do colegiado para a parte mais administrativa voltada para gastos e recursos, no entanto tais despesas e recursos estão relacionadas à atividade fim da instituição, o ensino e muitos recursos dos departamento são provenientes das atividades desenvolvidas a partir dos próprios departamentos e da atividade docente.

**Avaliações positivas**, as avaliações foram em número de 5 e, no geral, são entendidas como positivas pois ressaltam a percepção dos técnicos de sua importância na instituição.

P28 utiliza a indeterminação através do pronome indefinido “ninguém” para exaltar a importância dos técnicos para o funcionamento do departamento, ligado ao verbo “compreender”. Essa construção indiretamente se refere aos docentes, os quais são excluídos por indeterminação, mas recuperáveis no contexto.

P29 Utiliza a construção “A gente”, locução pronominal com valor de “nós” para dizer que os técnicos nunca terão “tanto poder pra decidir tanta coisa!” O que cria uma oposição a quem tem o poder para decidir, os docentes. Entretanto, utiliza o pronome “quem” na determinação para dizer que, mesmo não tendo tanto poder “a última eleição do CCH, quem decidiu foi os técnicos”. Afirmando que está ocorrendo “uma mudança de comportamento na UFV”, entretanto demonstra preocupação de que tal resultado vinculado à força dos técnicos, quando declara que “a expectativa é se isso vai prevalecer”, indicando que há o receio da mobilização da força política para modificar as regras recém implantadas. (Tal receio pode ser confirmado agora após a publicação da Nota Técnica 400/2018)

P32 avalia positivamente a atuação da representação dos técnicos remetendo à sua experiência em participar de colegiados em outras instituições dizendo em comparação: [...]Mas eu nunca participei dum colegiado que... que a força dos pequenos fosse tão grande e a voz fosse realmente ouvida!” Se refere aos técnicos com o adjetivo “pequenos”, dando a entender a pouca força decisional e a inexpressão numérica dos técnicos no colegiado. Entretanto faz uma ressalva dizendo que essa força “também é abertura da chefe”, ou seja, dependendo do docente que assumir o posto de chefe, essa força poderá ser maior ou menor. P32 também nota uma renovação de docentes no departamento, classificando como “professores novos” e “professores mais antigos”, dizendo que “os professores novos, então, eles escutam mais, eles tão mais aberto pra mudança, os mais antigos estão saindo né?! [...]”. Dessa forma a força dos pequenos se dá pela conjunção de três aspectos no departamento: pela abertura da chefe, pela renovação dos docentes mais abertos a mudanças e pela saída dos

docentes antigos que, em oposição ao que foi dito dos mais novos, são mais fechados a mudanças e escutam menos os pequenos.

P36 Avalia que o técnico “tem que ser mais estimulado a..., a crescer! [...]” e utiliza a modalidade deôntica onde afirma com força de verdade que o técnico tem que ser estimulado, sendo o técnico paciente da ação de estimular, mas não diz quem seria o agente desta ação claramente. De modo que se pode inferir seja o docente, uma vez que os processos de treinamento passam pelo colegiado e o docente como maioria no colegiado é quem, realmente, decida as demandas dos técnicos, também são os docentes que podem engajar algum técnico em projetos de pesquisa ou para atuarem nos cursos *lato sensu*. Assim, quem teria o poder de estimular o técnico a crescer seria o docente através do espaço que ocupa na instituição.

#### **4.2.2.1.1. Aspectos para análise dos modos de operação da Ideologia de Thompson**

Para análise baseada nos modos gerais de operação da Ideologia proposta por Thompson foram retirados das entrevistas quatro aspectos que sobressaem por estarem presentes em quase todas as entrevistas, sendo:

1 – Os assuntos tratados no colegiado são quase em sua totalidade de interesse dos docentes;

2 – Ao categorizar com base na teoria de atores sociais de Van Leeuwen a partir da funcionalização foi detectado que os técnicos realizam uma funcionalização equivocada ao se referirem a si próprios como servidores ou funcionários em oposição aos docentes;

3 – Na elaboração das respostas há o uso dos termos “nós” para se referir aos técnicos e “eles” para se referir aos docentes, ou termos equivalentes a estes como “a gente”, no caso dos técnicos.;

4 – O número de docentes e o autodescarte do técnico.

A legitimação das relações de dominação pode se dar, neste contexto por duas estratégias, a racionalização que tem amparo nas regras legais (leis, regimentos, dentre outros.) que instituíram a reserva de poder, servindo para embasar questionamentos do *status quo* e a narrativização, neste estudo praticada pelo próprio ator social submetido às relações de dominação quando toca em dois aspectos: a aceitação de que o que é discutido no

colegiado é de interesse quase que exclusivo do docente de forma a não reconhecer aquele espaço como uma arena onde possa apresentar suas demandas e o fato de afirmar a não necessidade da presença de um representante dos técnicos frente ao grande número de membros docentes no colegiado, através de avaliações negativas quanto à diferença sobre o quantitativo ou explicitamente afirmando com o mesmo embasamento. Assim criando uma narrativização que, unindo esses dois aspectos, torna a participação no colegiado algo desinteressante para a categoria dos técnicos, bem como um lugar ao qual não lhe desperta o sentimento de pertencimento. Abaixo são apresentados dois excertos que demonstram tal situação:

P25 – “[...] a representatividade é muito pequena né?! Nós somos 1 pra um tantão de professores e, na maioria das vezes, ou sempre, os assuntos são sempre de professores! Os assuntos são sempre relacionados a questões dos professores.”

P11 - “[...]Então, eu, a minha percepção da minha presença no colegiado é que é um tipo de reunião que... não precisa do técnico, do representante dos técnicos ali pra ela acontecer! Porque... os assuntos em relação aos técnicos são poucos[...]”

Segundo Thompson, a racionalização se dá a partir da construção de uma cadeia de raciocínios voltados a defender ou justificar um conjunto de relações ou instituições sociais de forma a torná-las dignas de apoio. Uma cadeia de raciocínios é aqui facilitada pois o poder está instituído através de leis e normas, não entrando no mérito se estas são ou não justas, tais leis são base para argumentos que servem para manter tais relações, mesmo que tais leis possam não ser tão legítimas, o fato de ser legal inibe o embate e o debate acerca de sua validade. Lembrando que aqui falamos de gestão democrática e, como haver uma gestão democrática de fato nestes termos? Não digo que não seja democrática, apenas que é uma gestão democrática entre iguais pois exclui a minoria do processo decisório pela configuração.

De acordo com Thompson (2011, p. 83), a narrativização se dá através de “[...]histórias que contam o passado e tratam o presente como parte de uma tradição eterna e aceitável [...]”. Assim segundo este autor as histórias contadas servem para justificar, tanto para dominadores quanto para os dominados, as relações de poder. A narrativização aqui se dá pelo discurso do técnico, principalmente, em narrar suas experiências utilizando a funcionalização de forma equivocada excluindo, por isso, o docente da condição de servidor ou funcionário e criando uma oposição por diferenciação entre docentes e servidores e não entre docente e técnicos.

A vivência dos técnicos no ambiente do colegiado produz uma narrativização sobre sua experiência naquele lugar, a qual ele pode compartilhar com outros colegas, os quais, partilharão com outros, propagando de tal forma, uma imagem do colegiado na visão dos técnicos que opõe essas duas classes e reforça o ciclo alienante com tal funcionalização equivocada. A partir deste raciocínio vale a pena resgatar o que Thompson (2011, p. 83) diz: “Pelo fato de contar histórias e de recebê-las contadas por outros (escutando, lendo, olhando), podemos ser envolvidos em um processo simbólico que pode servir, em certas circunstâncias, para criar e sustentar relações de dominação.”

Assim o próprio ator social submetido às relações de poder se torna instrumento de manutenção desta relação. Como já relatado, em várias entrevistas há menção do desinteresse dos técnicos em participar dos conselhos, neste caso, dos colegiados de departamento e, tal falta de interesse pode e deve ser associado, embora outras causas não possam ser descartadas, ao fato de que o relato que os técnicos fazem a respeito do colegiado é de um colegiado basicamente composto por docentes e onde predominam seus interesses.

À medida que a estrutura é regida por força de lei, não há como a narrativa ser diferente, sendo tal realidade corroborada por todas as entrevistas realizadas. Todos os técnicos, lotados em departamentos, estão submetidos à mesma estrutura e isso explica a similaridade das narrativas, as quais ao serem compartilhadas entre os técnicos não participantes do colegiado, criam ou tem o potencial de criar no imaginário destes a relutância em participar de algo que já se sabe de antemão não ser relevante para a categoria. Embora, em outros aspectos mais pessoais (comprometimento com a representação, politização, experiência, entre outros), os entrevistados consigam entender a importância de estarem no colegiado para se manterem informados e defender alguma demanda relacionada aos técnicos, como relatam.

Não podemos afirmar que o uso da linguagem aqui está sendo utilizada com claros fins ideológicos e para isso explicitamos alguns motivos: primeiro porque o trabalho se sustenta a partir da percepção da categoria dos técnicos administrativos, a qual está submetida às relações de poder demonstradas; em segundo lugar, não houve entrevistas com os docentes para avaliar como estes entendem tal estrutura, entretanto, não é objetivo deste trabalho realizar contraposições e acareações, mas dar voz a quem está submetido às relações de poder e por fim, a própria estrutura conforma as relações de poder, as quais são oriundas de outras épocas, naturalizando de tal modo tais relações. Assim as relações aqui tratadas estão sendo reforçadas por força da estrutura posta e não somente pela vontade, embora sendo confortável a posição de poder, havendo alguma tentativa de modificação desta estrutura, possa aflorar de

forma proposital a utilização da linguagem como forma de manter o *status quo* por parte de alguns atores sociais.

No entanto para que haja mudança na estrutura será preciso que as categorias envolvidas se conscientizem da realidade e a partir do diálogo superem o problema, ou seja, será necessário que os detentores do poder abram mão de parte deste em prol de uma maior igualdade entre as categorias e com isso o aumento da democracia na instituição, pois como já mencionado por Bobbio (1986), quanto maior e mais diversa é a participação, maior e mais diversa é a democracia e no caso de uma instituição como a Universidade a organicidade é desejada, ou seja, o equilíbrio entre as categorias componentes da instituição.

A linguagem se materializou na estrutura, linguagem essa voltada a manter as relações de dominação que hoje são vividas de forma automática e naturalizada por todos os componentes da instituição, embora haja, em grande parte conhecimento da natureza desta estrutura, ainda falta vontade e igualdade política para superá-la.

A vontade pode ser motivada através da conscientização das categorias envolvidas da necessidade da partilha de poder para democratizar de fato a gestão institucional a partir do equilíbrio entre as categorias na tomada de decisão, aumentando a interação dialógica e abrindo espaço para novas possibilidades e garantindo maior legitimidade das decisões tomadas.

Outro modo de operação da ideologia é a diferenciação. Em Van Leeuwen (1997) a partir da análise das entrevistas verificou-se constante abordagem discursiva dos entrevistados em separar técnicos e docentes através dos termos “nós” e “eles”, respectivamente. Tal diferenciação se dá em termos de classe, da identificação com uma classe a partir das diferenças de oportunidades de uma em relação a outra, tais como: maior número de membros no colegiado; membros natos *versus* representantes; assuntos tratados mais voltados ao interesse de uma categoria em relação a outra; existência de mais oportunidades para a ocupação de cargos, dentre outros. Tudo isso é dito em termos de “nós” e “eles”, o que leva à diferenciação.

Outro aspecto das entrevistas, muito importante e que gera uma diferenciação é a funcionalização equivocada realizada indiscriminadamente pelos entrevistados que funcionalizaram técnicos como servidores ou funcionários em oposição a professores ou docentes de forma a excluir o docente da condição de servidor ou funcionário da instituição, uma vez que são categorias mais amplas e que abarcam tanto técnicos quanto docentes. Assim ocorreu a exclusão do sentido da palavra servidor relacionada ao docente, incluindo-se o docente no discurso como classe distinta em oposição aos técnicos tratados como servidores.

Van Leeuwen (1997) trata a categorização por funcionalização através da inclusão dos atores sociais a partir do que são ou de uma função que ocupam. De modo que todos são servidores ou funcionários, mas que tem função específica.

No entanto em Thompson (2011) a diferenciação é uma estratégia de construção simbólica dentro de um modo geral de operação da ideologia, a fragmentação.

Em uma escala maior tem-se a divisão social do trabalho que produz a fragmentação, passando a escalas menores com a existência de planos de cargos e salários diferenciados e sindicatos específicos para cada categoria o que colabora no plano governamental e institucional para diferenciar estas categorias e mais do que isso, fragmentar de modo a evitar uma união de classe: a classe dos servidores da instituição. Tal estratégia enfraquece a instituição pois evita que ocorra um ambiente propício para as lutas contra possíveis ingerências e retrocessos.

A diferenciação captada das entrevistas não tem carga ideológica proposital por parte do emissor, mas demonstra como esse tipo de estratégia está materializada na instituição, embora tais diferenciações implantadas como estrutura possam ter sido fruto de especialização da mão de obra, da necessidade de melhoria do desempenho e produtividade, como já resumido em divisão social do trabalho, outras são também baseadas em manutenção de *status* e poder e, mesmo que tudo isso não tenha sido concebido como estratégia com o propósito ideológico, mas sim pragmático, pode ser utilizado para este fim, como por exemplo, nas negociações diferenciadas de salário que, ocorrendo em separado, podem desmobilizar os movimentos parestas, assim como outras demandas ou lutas provocadas por tentativas externas de modificar a estrutura da instituição.

A distribuição dos próprios cargos em comissão e, juntamente a isso, a proibição velada de ocupantes de cargos em comissão aderir a greves é fator de desmobilização do movimento. Assim a diferenciação aqui, embora se dê pelo discurso da categoria que não detém poder demonstra como tal estratégia está arraigada na instituição.

Como diz Thompson,

“[...]Aqui, uma estratégia típica de construção simbólica é a diferenciação – isto é, a ênfase que é dada às distinções, diferenças e divisões entre pessoas e grupos, apoiando as características que os desunem e os impedem de constituir um desafio efetivo às relações existentes, ou um participante efetivo no exercício do poder. [...]” (THOMPSON, 2011, p. 87)

Essa diferenciação materializada por meio de regras e leis e também incutidos pelos atores sociais que a reproduz automaticamente afasta os grupos e inviabiliza que tais grupos

se reúnam contra ameaças externas, uma vez que suas energias estão mobilizadas na competição por espaços internos.

De tal forma existe uma diferenciação ideológica que está por reificação, naturalizada no cotidiano das pessoas, as quais, reproduzem pelo discurso, de forma inocente ou acrítica, mas que mesmo assim, o discurso continua a operar como estratégia institucionalizada, ou seja a ideologia se transformou em senso comum e a partir de sua reprodução reforça a estrutura hegemônica.

Segundo Thompson a naturalização se configura como,

“[...]Um estado de coisas que é uma criação social e histórica pode ser tratado como um acontecimento natural ou como um resultado inevitável de características naturais do mesmo modo como, por exemplo, a divisão socialmente instituída do trabalho entre homens e mulheres pode ser retratada como um resultado de características fisiológicas nos sexos, ou de diferenças entre os sexos. [...]” (THOMPSON, 2011, p. 88)

Esse tipo de naturalização pode ser observado a partir das entrevistas quando um dos entrevistados, P15, respondendo a respeito da composição do colegiado diz:

*“Olha não sei, **a gente passa um pouco despercebido né?! Acho que por ser minoria, porque tem que ter uma maioria de professores né?! Então... mas assim, a gente tem liberdade de propor, de discutir e tudo, num, eles não ignoram, mas fica um pouco despercebido.**”*

Tal obrigatoriedade é dita sem nenhum lastro de causa e efeito, apenas é um fato posto sem maiores explicações, o que entendemos ser a naturalização desta situação socialmente construída e que pode sim ser modificada em algum momento.

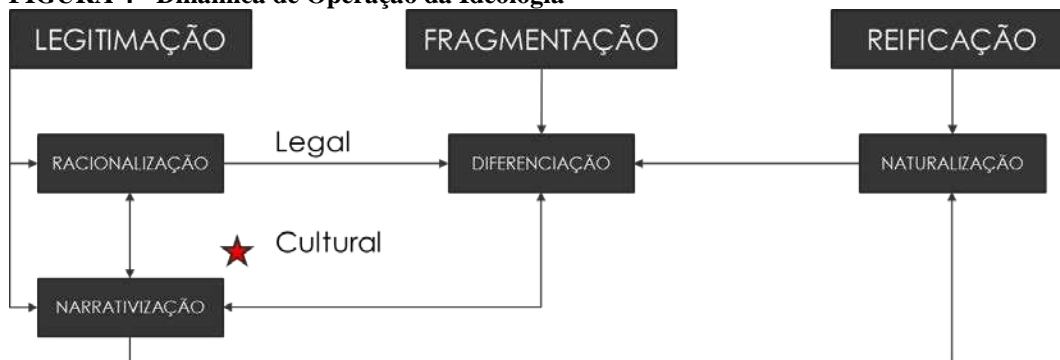
Finalmente as estratégias de construção simbólica aqui explanadas são complementares, temos 3 modos de operação da ideologia agindo, a legitimação, a fragmentação e a reificação, sendo a legitimação se manifestando através da racionalização que dá as bases legais racionais para a estruturação do poder, sobrevivendo a narrativização, no caso aqui, proveniente da categoria submetida às relações desiguais de poder. A partir dessa narrativização é possível identificar a fragmentação por diferenciação oriunda do senso comum expresso pelos entrevistados e a partir da identificação do senso comum averigua-se a existência da reificação por naturalização que muitos entrevistados encaram a situação como algo natural em determinadas respostas, embora em outras tenham emitido opiniões direcionadas a

mudanças, como possibilidades, através do verbo poder e dever, para opinar sobre a necessidade de mais membros no colegiado, principalmente de técnicos.

Ainda a ideologia mais próxima identificada a partir do exposto é uma ideologia baseada em um corporativismo estruturado, ou seja, por meio de regras legais e, assentado, historicamente, devido esta estruturação à herança patrimonialista de outros tempos, ou seja, relações anteriores à constituição federal e à obrigatoriedade do concurso público.

Para um melhor entendimento vide a figura 4, abaixo que demonstra a dinâmica dos modos de operação da ideologia e suas estratégias para o caso específico aqui tratado.

**FIGURA 4 - Dinâmica de Operação da Ideologia**



Fonte: Modelo elaborado pelo autor com base em Thompson

A figura 4, demonstra a atuação de três modos de operação da ideologia atuando, dando origem a quatro estratégias de construção simbólica. Pode-se observar que Legitimação se materializa por meio da racionalização, através da base legal (leis) e da narrativização, neste caso, através do discurso dos servidores docentes e técnicos. A racionalização produz a diferenciação e a narrativização que, por sua vez, reforça a diferenciação e a racionalização, as quais reforçam a narrativização, a qual produz a naturalização desta diferenciação. Assim a diferenciação é reforçada por todas as outras estratégias, no entanto a diferenciação em si, como produto, não atua sobre as outras, com exceção da narrativização e, é neste ponto que deve-se atuar para a transformação das relações de poder.

Após a análise verificou-se que a intervenção deve se dar a partir da narrativização por meio da mudança de cultura a respeito das relações estabelecidas, ou seja uma mudança discursiva crítica que promova uma nova narrativa, a única capaz de exercer influência sobre a racionalização e como consequência a modificação das regras legais instituídas.

#### 4.2.2.2. Análise à luz da Democracia

Como previsto no quadro de análise, são retomados os objetivos específicos que trazem neles a referência às perguntas elaboradas para as entrevistas sendo o primeiro objetivo: Identificar junto ao segmento técnico administrativo sua percepção quanto à relevância de seu posicionamento dentro dos colegiados. Este objetivo deu origem às perguntas 2 e 3 do questionário. o segundo objetivo: Analisar a percepção do segmento técnico administrativo quanto ao grau de importância de seu voto frente à uma situação de divergência dentro dos colegiados deu origem à quarta pergunta e o terceiro objetivo: Pesquisar junto ao segmento técnico administrativo sua opinião quanto a forma de composição dos colegiados, deu origem à quinta questão.

A participação no geral é vinculada aos assuntos que, de algum modo envolvam os técnicos, alguns disseram que participam efetivamente como segue:

P11 – “É... **eu me limito** a... a debater mais em relação aos assuntos que dizem respeito aos técnicos [...]”

P7 – “[...]Porque eu sou uma representante, né, então eu não posso só votar por aquilo que eu acho que é certo ou errado, né, geralmente eu levo pra... pra uma reunião onde eles vão decidir o meu voto na reunião do colegiado né?! [...] E..., e eu acho que **participo bem!** Né?! Eu acho que, eu, **eu me interesso** pelas coisas que acontecem no departamento, **eu me envolvo**, né?!”

P7 se percebe como uma representante participativa, que se interessa e se envolve e, principalmente, vincula seu voto à vontade do soberano, os representados, tal como Rousseau (2001) se expressou quanto a possibilidade do soberano transmitir o poder, porém, não a vontade que é o que vincula a representação e que lhe dá sentido.

P20 – “[...] É..., nós chegamos a levar sim, proposta extrapauta, pedidos pro colegiado sim! Nós chegamos a... a ter proposições, também propor aprovações. Nós **temos é... uma participação normal** dentro do colegiado.”

Enquanto P11 se restringe aos assuntos pertinentes aos técnicos P20 diz ter uma participação normal. Uma participação normal se aproxima de uma participação equivalente entre o docente e técnico, ou seja a busca de igualdade entre as categorias. Entretanto tal igualdade não é possível, uma vez que suas participações são de natureza distintas sendo os

técnicos por representação e docentes por participação direta. Mesmo que as categorias participassem diretamente a igualdade não se daria pois Rousseau, (2001) fala de bastante igualdade social e econômica, o que não se verifica na realidade devido as diferenças funcionais das categorias. Além do mais a participação direta de classes distintas na tomada de decisões manteria a desigualdade numérica, apenas podendo inverter o quadro, o que não é desejável, uma vez que devido à falta de igualdade, social e econômica os interesses são diversos. O que explica a limitação de P11 é a desigualdade na configuração das formas distintas de participação no colegiado.

A igualdade pode ser alcançada quando as formas de participação forem equivalentes e por representação de forma a deixar explícita as diferenças entre as categorias por meio da representação através do embate dialógico.

Quando P5 se refere à elitização – “[...] **não acho que a..., que a minha presença lá é importante pras outras pessoas**, os funcio/ os professores que estão lá. [...] **a participação dos funcionários não é uma coisa, bem vinda** no colegiado não! **É bem elitizado!**” – está se referindo a uma configuração onde há maioria quase absoluta de professores, neste ponto a existência de uma participação direta é facilitada pois segundo Rousseau (2001) a participação direta depende de “bastante igualdade social e econômica. Como pertencem à mesma carreira é possível tal configuração devido à convergência de interesses, entretanto, com isso, há a exclusão das outras categorias no processo efetivo de tomada de decisão.

Tal igualdade dentro do colegiado provoca uma diferenciação entre as categorias como diz P12 – “[...]eu me percebo sendo tratado de forma **um pouco diferente**, assim, do que os professores. As vezes até, **sendo considerado ingênuo**, o, ou... é... **irrelevante.**” ao afirmar um tratamento diferente em relação aos docentes de modo a perceber-se sendo tratado como ingênuo e irrelevante demonstra que as discussões entre iguais geram uma exclusão da minoria o que é percebido quando é dito por P36 que em relação aos docentes percebe que “[...]eles, né, é..., entendem que a maioria dos assuntos é mais relacionada..., é mais discutida, por docentes mesmo!”, o que termina por direcionar a pauta.

Embora a participação direta seja possível entre iguais, não cabe para um local onde se espera a diversidade. Rousseau (2001) alerta que a democracia direta não é possível para um povo desigual social e economicamente e em grande número. Neste caso não seria viável pleitear o mesmo direito dos docentes em participar diretamente, visto que o grande número de discentes e a existência de departamentos onde há maior número de técnicos em relação a docentes, primeiramente porque inviabilizaria o debate e segundo porque poderia inverter as

relações de poder devido às diferenças populacionais das categorias. O que, aqui, se busca é o equilíbrio.

Segundo Cremonese (2012) a participação significa ocupar espaço no processo decisório e com isso há geração de conflito de classes, uma vez que, enquanto uma parte busca maior acesso, a outra evita perder os espaços de poder. Tal conflito pode ser percebido pela insatisfação da minoria com a configuração do colegiado quando P4, por exemplo, diz ser a configuração “injusta” ou P17 pedindo para que fosse uma reunião “mais justa”, como segue:

P4 – “Eu acho que, que é **injusto!** Né?! Se as decisões ali, são decisões do departamento. **Deveria** ter uma, uma, uma composição, no **mínimo, paritária!**”

P17 – “[...]pra ser uma reunião **mais justa** [...] eu acho que **deveria** ter pelo menos uma **equivalência** dessas **três classes** nesses órgãos colegiados aí, aí sim eu considero uma, uma reunião é, **justa, democrática** e não essa, essas, essa, essas, como que é feita essas reuniões hoje[...]

Segundo Pateman (1992) os teóricos ortodoxos da democracia viam perigo na participação ampla por receio da instabilidade política. Ao discordar destes teóricos proponho, para evitar a instabilidade, o caminho seria do equilíbrio entre as categorias pertencentes à instituição de modo a se aproximar de uma participação mais orgânica como se referiu Bobbio (1986) ao utilizar como exemplo a necessidade de paridade no âmbito universitário entre as três categorias. É exatamente paridade que P4 reivindica na última parte do excerto como também P8 e P17 ao pedirem “equivalência” entre as classes como podemos observar:

P8 – “[...]Eu acho que... [tosse] **seria** interessante esse, essa forma de representação, ela ser **revista**, entendeu?! Ela ser revista, ela ser mais, ser mais **paritária** né, **dentro do possível** né [...] [...]eu acho que, por bem, que o co/ que esses colegiados **tivesse** uma representação **maior**... por parte dos técnicos. [...]”

Mas porque não há instabilidade política na configuração atual do colegiado? Como resposta a isto podemos recorrer a Fairclough sobre a ação menos visível da ideologia e que produz uma narrativização que mantém o *status quo* pela sua naturalização.

Se, como diz Cremonese (2012), participação e democracia são indissociáveis, sendo sinônimos, tal como Bobbio (1986) que se refere à necessidade da democracia a partir da

grandeza da participação e de sua diversidade, ou seja, quanto maior e mais diversa a participação maior será a democracia, as restrições de número, embora havendo diversidade, reduz a grandeza da democracia que, retornando a P5, que considera o colegiado “bem elitizado” corrobora com o que diz Cremonese (2012) a respeito da democracia ampla e restrita, sendo restrita quando a participação fica adstrita a grupos específicos, como as elites e, ampla, quando mais abrangente ou quando atinge equivalência em número e diversidade como diz Bobbio (1986).

P5 diz não ver que a sua presença seja importante no colegiado para os docentes que lá estão. Tal percepção pode ter sentido prático, pois, em primeiro lugar, os técnicos são em número reduzido nos colegiados variando de um a dois salvo exceção, o que não compromete o quórum, em segundo lugar, o colegiado é composto de categorias diferentes e com interesses diferentes e que, pelo número reduzido de técnicos, seu voto, salvo as exceções, não faz diferença nas decisões, no entanto, P22, por exemplo se refere à sua participação da seguinte forma:

“Sim, eu acho **bastante importante** ter um técnico no colegiado! [...]a gente percebe a **importância da argumentação!** E, aí a gente percebe que **nem todo mundo é fechado contra os técnicos**, não é [assim], professores *versus* técnicos, então assim, o poder de argumentação pode fazer com que as pessoas, realmente, com que as pessoas **comprem sua ideia.**”

De forma a valorizar sua importância no colegiado além de dar relevância a argumentação, esclarecendo que nem todos os docentes estão contra os técnicos. No entanto, mesmo sendo possível, não parece ser a regra devido às inúmeras avaliações que expressam desconforto com o colegiado. Além do mais segundo Bobbio (1986) a decisão da maioria vincula todo o grupo, de modo que parece um trabalho árduo uma argumentação solitária, onde o apoio precisa vir, praticamente todo, de fora, ou seja, de uma outra categoria. A busca da paridade visa equilibrar o debate. Tal argumentação é fundamental, pois é, justamente para fortalecer o debate que a necessidade da paridade é colocada como premissa neste trabalho

Ainda, segundo Bobbio (1986) o consenso real só pode ser alcançado com a liberdade de dissenso e tal liberdade será maior com a equiparação da vozes no colegiado, o que garante o diálogo entre as forças segundo Cranstschaninov (2011). Tal liberdade pode produzir um ambiente em que P2 possa revalorizar o colegiado diferentemente, pois hoje sua percepção é a seguinte:

“[...]como servidor, que eu sou o único representante do servidor, ah... **embora sendo só um representante**, mas como eu disse antes, que... eu **não vejo tanta importância nessa representatividade**[...]”

Assim, se refere a não ver tanta importância na representatividade, o que está muito ligado ao isolamento como categoria e o domínio do espaço e da pauta pela categoria docente o que pode causar inibição, tal como revela P19:

“[...] Mas é... eu acho que a gente fica meio que... talvez inibido né, diante de, pelo fato da, da maioria ser professor e talvez da maioria dos assuntos serem pertinentes a... sala de aula [...]”

O fato de P2 não ver importância sem revelar as causas como faz P19, pode ser produto do discurso produzido pela prática, ou seja, a estrutura que desequilibra as relações de poder produz uma narrativização, como já analisado através dos modos de operação da ideologia de Thompson (2011), que afasta a categoria dos técnicos da luta pela superação da estrutura de modo a naturalizar sua existência. Como afirma Fairclough (2001a) [the] “Ideology is most effective when its workings are least visible. [...]”. A vivência da estrutura das relações de poder acrítica impede sua superação. Ainda, segundo Resende (2009) alguns discursos podem naturalizar “injustiças sociais e dissimular problemas sociais”.

A sub-representação no colegiado e conselhos faz com que, como diz P36 “[...]eles, né, é..., entendem que a maioria dos assuntos é mais relacionada..., é mais discutida, por docentes mesmo! [...]”. Na construção dessa narrativização surgem problemas na representação política que, como diz Miguel (2005), se constituem da separação entre governantes e governados devido, aqui, a delegação do poder decisório a um único grupo e da desvinculação entre as vontades dos representantes e representados que, aqui, é transferido para os tomadores de decisão, uma vez que, a representação não possui poder para concretizar as votações dos representados, embora possa realiza-la atendendo a vontade dos representados, se torna mais complexo obter sucesso a depender das demandas.

Segundo Selee e Tulcin (2004) apud N. Vaz (2013), as instituições ao privilegiar interesses específicos esvaziam as possibilidades de participação efetiva dos cidadãos na tomada de decisões. O fato de assuntos serem mais relacionados a uma categoria colabora para a manutenção de uma narrativização que retira dos técnicos a possibilidade de participar de forma efetiva do poder decisório.

Voltando a argumentação suscitada por P4 em comparação ao peso do seu voto, por exemplo, em assuntos dos quais tem propriedade para debater, o peso maior é dado a sua

argumentação o que, de acordo com Avritzer (2000) a diferença no processo de votação não é suficiente para explicar o processo decisório havendo a necessidade de um debate político para se chegar a uma posição racional, o que também se aproxima do consenso real de Bobbio (1986).

Almeida (2010) apud Oliveira e Dalari (2015) afirmam ser fundamental no processo decisório, o processo de debate para legitimar as decisões, não descartando a possibilidade do voto em algum momento.

Na realidade que foi encontrada, a percepção é que, a discrepância numérica entre as categorias empodera a classe docente em detrimento das outras, necessitando que haja equilíbrio numérico para que a argumentação ocorra de fato. Tal empoderamento pode ser demonstrado pela percepção de P29, quando este diz:

[...] a gente é... **um voto contra cinquenta!** [...]a gente, pretende traba/ até buscar isso no futuro, mas hoje, eu acho que... é, é, é **injusta!** [...] O professor **passa o que quiser** no colegiado, **faz o que quiser, impõe o que quiser!** Eu não sei como funciona os outros colegiados na UFV, mas se funcionam igual aqui, **professor faz o que quiser com o técnico!**

Não só a composição é injusta como diz P29, mas a decisão da maioria também não é garantia de justiça como diz Rawls (2008) que a vontade da maioria nem sempre está correta. Não é porque a configuração permite, que o produto decisório seja justo. O simples fato de haver tal discrepância é caminho para contestação das decisões. Se a composição não é justa, porque assumir como justas as decisões proferidas.

As crises da democracia estão relacionadas à participação, ou seja, a composição pela maioria e ao desenho institucional que mantém privilégios.

Segundo Wendhausen e Cardoso (2007), uma forma de governo democrática necessita da máxima participação da sociedade para que o indivíduo aceite as decisões coletivas, o que é, facilmente transportável para a realidade universitária.

P24 fala de uma “reunião mais compacta”, por “representações” como segue:

“[...] eu acho que **deveria** ter, **ser representado** também[...]Então, eu acho que **deveria** ter tipo a gente, a gente não tem dois representantes? que tivesse um por área, fosse **uma reunião mais compacta** né?![...]”

De forma que se aproxima da paridade aqui tratada o que leva à definição de um número de representantes, tornando assim, a reunião mais compacta.

A reconfiguração do colegiado é possível, pois segundo Guimarães (2014) as instituições estão sujeitas ao redesenho institucional, pois para este autor o desenho institucional deve visar maior participação de modo a alcançar maior legitimidade e, não alcançando tal objetivo deve ser reavaliado. A rejeição do desenho institucional pode ser apurada através da verificação de como os interessados respondem a ele, o que se verifica a partir das reações frente às decisões tomadas ou assuntos colocados em discussão restrita, como reivindicações, movimentos contra processos decisórios tomados à revelia de uma discussão com os interessados como avalia P25 “Nós somos os últimos a saber de tudo!”. Ou seja, as decisões já foram tomadas sem o debate com os interessados, podendo gerar a desvinculação da vontade do soberano segundo Rousseau (2001), ou seja, dos representados, neste caso devido à baixa representatividade.

O processo de formação da maioria se torna algo importante para demonstrar a necessidade de equilíbrio na representação, uma vez que, parte da crise da democracia representativa vem deste processo. A partir da discrepância expressa por P29, bem como por outros entrevistados, referente à composição de técnicos e docentes no colegiado, entendemos como a crise pode se manifestar a partir da configuração de uma instituição para tomada de decisões que afetam interesses diversos.

Para Pinheiro, et. al, (2013) “[...] é fora de dúvida que para uma decisão governamental ou não, ter legitimidade democrática, deve contar com a participação e a aprovação da maioria efetiva dos integrantes da comunidade ou grupo de referência”. (Pinheiro, et. al. 2013).

Em uma divergência de classes como construir maioria em um cenário onde já existe uma maioria pré-formada, “1 voto contra 50”, a argumentação, como diz P22, é importante, mas é uma argumentação, uma voz contra tantas outras possíveis, um desequilíbrio dialógico, motivos pelos quais as avaliações sobre a composição serem em termos de “injustiça”, como em P4 e P17, ou como a “falta de importância da representação” para P2 ou para P14 que se encaixa na narrativização e naturaliza tal situação ao dizer:

**P14** – “Olha, acho que naturalmente né, dentro da universidade, sendo uma instituição de ensino, onde realmente um número grande de professores, a importância deles também, eu acho que, **tudo bem** da maioria ser professor[...]”

De tal forma a naturalização está ligada à natureza da instituição, à sua atividade fim, o ensino.

Avaliando o gráfico 8 – Comunidade Acadêmica, que traz informações referentes aos departamentos vinculados aos centros, observa-se que a maioria populacional é de discentes, obvio, e que, há um equilíbrio entre docentes e técnicos, o que pode favorecer a adoção do critério de paridade.

Segundo Filho et. al. (2008), a construção da maioria nas assembleias de cooperativas de crédito se deve ao baixo interesse dos associados e o problema levantado são as decisões tomadas por, em torno de, 10% dos presentes. No entanto as assembleias ocorrem com participação direta dos interessados, estando ausente apenas a motivação para o comparecimento, sendo bem diferentes dos colegiados, pois assembleias não são de participação obrigatória, já os colegiados há convocação e mesmo, o assunto da assembleia aqui colocada é mais específico enquanto colegiados tratam de todos os assuntos referentes ao âmbito do departamento.

Crantschaninov, (2011) exalta a importância da paridade entre membros do governo e sociedade na composição dos Conselhos Participativos, de forma que haja a garantia do diálogo entre as duas esferas. Além de garantir que haja um debate mais qualificado a paridade evita a construção de maioria automática baseado em critérios diferentes dos argumentativos, como os de classe ou corporativos.

Como visto grande parte dos entrevistados não consideram relevante seu posicionamento nos colegiados quando é colocada a discrepância numérica entre as categorias componentes e o direcionamento da pauta à interesses dos docentes. No entanto alguns atribuíram grande importância ao fato de poderem ficar informados sobre o que ocorre no colegiado, ou seja, no departamento e da importância de sua representação.

Em resposta ao segundo objetivo, a maioria dos entrevistados dizem que numa situação de divergência entre técnicos e docentes há pouca importância de seu voto devido à desvantagem numérica, entretanto, alguns deram grande importância, pois, conectaram o voto à argumentação.

Finalmente, quanto ao terceiro objetivo, a maioria dos entrevistados disseram que deveria haver maior número de técnicos participando, alguns sugeriram igualdade, paridade e proporcionalidade, havendo poucos com opinião conformista.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste trabalho buscou-se demonstrar como é a configuração do poder decisório no âmbito da Universidade Federal de Viçosa a partir da composição dos seus diversos conselhos, especialmente, no espaço deliberativo e colegiado da menor instância administrativa da universidade, os departamentos, a partir da visão dos técnico-administrativos.

Os dados utilizados foram colhidos a partir das páginas institucionais, especialmente os regimentos e leis, além da geração de dados primários através da aplicação de entrevistas. Ao pesquisar dados em páginas institucionais no âmbito da UFV, verificou-se a falta de padronização da apresentação de dados semelhantes e a inexistência de tais dados em várias páginas, inclusive a desatualização destes quando da comparação entre documentos. Entretanto o dinamismo natural das páginas virtuais pode trazer inevitavelmente outro resultado no caso de repetição da pesquisa.

Muitos Regimentos não foram encontrados nas páginas institucionais, o que pode significar tanto a falta de publicização quanto a inexistência de tais regimentos (vide apêndice G).

A partir da verificação das leis e regimentos constatou-se que os conselhos deliberativos devem ser ocupados por no mínimo 70% de docentes, como é o caso dos colegiados do departamento como consta da LDB 9.394/96. Os regimentos internos definem quem pode ocupar determinados cargos e posições, restringindo a docentes os cargos de Reitor (baseado em Lei Federal), Diretor de Centro e Chefe de Departamento, bem como restringindo a substituição da presidência dos conselhos superiores, do conselho departamental e dos colegiados de departamento aos servidores docentes. De tal modo, mesmo o servidor técnico-administrativo sendo membro do colegiado, como representante, este tem direito a voz e voto como os outros membros, entretanto não possui os mesmos direitos do membro nato docente, o qual é, potencialmente, candidato ao cargo de chefe do departamento em algum momento, bem como está apto a assumir a presidência em substituição ao titular de acordo com critérios regimentais.

Outro ponto é a escolha da chefia, a qual ocorre por indicação através da confecção de uma lista tríplice onde tem-se respeitado o primeiro nome desta lista que figura em primeiro por ter sido o que obteve a maioria dos votos. Tal indicação é realizada pelo colegiado, o qual, como já dito, se configura pela participação de todos os docentes do departamento, de representante ou representantes dos técnico-administrativos e dos discentes, havendo

predominância expressiva de servidores docentes, com a escolha ocorrendo de fato pela vontade dos professores. Ou seja as classes de técnicos e discentes estão alijadas do processo de escolha, além dos técnicos não poderem concorrer devido à restrição de classe.

A análise do questionário de perfil, bem como as entrevistas, demonstraram não haver muitas oportunidades de cargos para os servidores lotados nos departamentos, os quais ficam restritos praticamente aos cargos de Chefia de Expediente e Secretaria de Graduação e Pós-graduação pelas quais percebem retribuição simbólica em comparação aos cargos que auxiliam, quais sejam, Chefia de Departamento e Coordenação de Curso, respectivamente. Vale lembrar que os cargos a nível de departamento já são escassos.

Também verificou-se que a quase totalidade dos entrevistados possuem nível superior, alguns com título de mestre e doutor, o que demonstra o alto nível de qualificação destes, lembrando que a pesquisa se deu apenas com servidores técnicos representantes no colegiado em um total de 38 entrevistas.

De tal forma, por via de critérios de qualificação e grau de instrução, muitos servidores técnicos estariam aptos a assumir posições de chefia, no entanto a restrição se dá pela classe funcional e não por critérios técnicos de qualificação.

As entrevistas corroboraram com as análises das regras legais e da análise de perfil, demonstrando a composição do colegiado com predominância de servidores docentes, as poucas oportunidades voltadas aos técnicos quanto a posições mais elevadas de comando.

A partir das análises foi constatado a existência de um corporativismo estruturado legalmente, o qual é reforçado pela narrativização dos servidores, em especial pelos servidores técnicos, como de alguns servidores docentes que não se projetam na imagem de servidor tal como os técnicos, fato relatado em entrevista. Essa narrativização que reforça a estrutura é dada pelos aspectos de diferenciação entre as categorias e incorporadas em seu cotidiano, quais sejam, as funcionalizações equivocadas que retiram do docente a condição de servidor ou funcionário sendo estes termos utilizados para designar os técnicos e usado como tal pelos próprios em seus discursos; a oposição realizada através do tratamento entre “nós” e “eles” pelos técnicos para se referir a técnicos e docentes respectivamente e o entendimento de que os colegiados são compostos basicamente por professores e que os assuntos ali tratados são de interesse destes, havendo um desligamento identitário do técnico com o colegiado e até mesmo com o departamento.

No entanto, há por parte dos entrevistados, ou de quase todos, a visão de que os técnicos deveriam ter maior participação, clamando assim por mais espaço a partir de suas avaliações, o que significa mais participação e maior democracia. Assim não se verifica um quadro de

alienação profunda, onde haja desconhecimento total da realidade a que estão submetidos, mas sim a imposição de uma estrutura que impede que as reivindicações sejam de fácil implantação e uma alienação do próprio comportamento que, pela narrativização e diferenciação distanciam o técnico dos espaços por não os reconhecerem como legítimos de serem ocupados por eles. No entanto embora o comportamento cotidiano os afaste dos espaços, há consciência de que embora não haja hierarquia formal entre as carreiras, tal existe na prática cotidiana forjada pelo alijamento dos técnicos das oportunidades de participação e desenvolvimento. Reforçamos que tal alijamento se dá pela estrutura formal de distribuição das oportunidades, pelo poder que o docente tem de inserção do técnico nas atividades do departamento voltadas a pesquisa e extensão bem como comportamento auto excludente do próprio técnico.

Não obstante aos dados da pesquisa, a Universidade está em um caminho de maior democratização, o que é constatado pela adoção de consultas informais para Reitor e, agora, na última eleição para a escolha dos Diretores de Centro, onde os técnicos fizeram diferença na votação conforme relato das entrevistas. Embora tenham havido relatos de “perseguição” e “assédio moral” em alguns departamentos, no geral os relatos são de bom convívio, reforçando a possibilidade de melhoria das condições para as categorias de técnicos e discentes.

Ainda, para finalizar esse movimento de maior democratização é preciso que o departamento seja atingido, para que eleições com consulta informal ocorram e que todas as três categorias possam, no mínimo, escolher seu candidato, deixando de ser apenas pela vontade do colegiado o que, acreditamos, possa ocorrer facilmente a curto prazo, por meio de mobilizações.

Outros espaços para ocupação dos técnicos necessitam ainda de mobilizações mais consistentes, de uma conscientização das três categorias, pois requer mudanças de leis que transcendem a instituição e que necessitam de maiores articulações entre as categorias em nível nacional, visto que são leis federais, no entanto as mudanças informais que estão ocorrendo nesta e, em outras universidades, através, por exemplo, das consultas informais, são motores que impulsionam o caminho da formalização através dos costumes (direito consuetudinário). Pontos dos regimentos internos não ancorados em lei poderão ser o caminho inicial com sugestões de revisão destes para uma forma maior de inclusão das demais categorias nos espaços e, conseqüentemente, no poder decisório compartilhado.

Por meio da análise do discurso foi possível identificar tanto as relações de dominação que são materializadas em sentimentos, tais como, a inibição em participar efetivamente do

colegiado devido a discrepância na composição deste; sentir-se dispensável naquele lugar; se alienar da importância da participação no colegiado para a categoria, como também a percepção de uma estrutura injusta e do desejo de mudança.

Ao mesmo tempo em que há o desejo de mudança, permanece uma narrativização que afasta o servidor técnico-administrativo deste objetivo, pois que, reforçando a cultura, reforça a estrutura, sendo preciso vencer o senso comum e resgatar a vontade de participar do colegiado, reconhecendo que este é um lugar de luta que precisa ser parte das demandas por maior democratização.

Retornando aos objetivos, a pesquisa demonstrou uma baixa participação dos segmentos técnico e discente na composição dos conselhos, em especial dos colegiados de departamento da Universidade, explicitando a concentração de poder no segmento docente, significando uma fraca Gestão democrática devido à desigualdade entre as categorias na composição com predominância da categoria docente sobre as outras.

A categoria de discentes se verifica a mais frágil devido sua condição temporária na instituição. Como constatado na leitura dos regimentos, o mandato dos representantes discentes é de apenas um ano quando o do técnico é de dois anos e o do professor é permanente. Como os cursos tem duração, normalmente, de quatro a cinco anos, os representantes discentes poderiam ter representação de dois anos, o que foi encontrado em um regimento, assim como os técnicos, o que também seria desejável para os docentes. Ainda, a partir dos depoimentos dos entrevistados na pesquisa, foi relatado que muitos discentes não comparecem à reunião de colegiado, havendo algumas exceções de estudantes que participam mais ativamente.

O desenho institucional dos conselhos é de natureza Mista, pois conjuga atores estatais e civis, caso dos discentes e pode-se dizer que são do tipo Partilha de Poder, embora o poder decisório concentrado não permita a partilha efetiva na prática.

A legislação pesquisada demonstra como o desenho institucional está a ela atrelado o que dificulta a reforma na composição dos conselhos e colegiados, sendo necessária maior mobilização junto aos órgãos superiores e ao legislativo federal para a reformulação da composição dos órgãos colegiados aqui tratados com objetivo de maior participação.

Não somente é necessário o redesenho Institucional na composição dos conselhos e colegiados, como também, maior democratização nas oportunidades dos Técnicos na ocupação de postos de comando. Como foi observado, os postos de comando influenciam na representação dos segmentos nos conselhos.

A proposta ideal aqui lançada é a adoção da democracia representativa para as três categorias em nível de paridade simples combinada com a democracia direta das mesmas em termos paritários proporcionais às categorias na escolha dos representantes e dirigentes, ao colegiado cabendo a vinculação de suas decisões à vontade geral do Soberano ou seja, os representados. De qualquer modo verifica-se que a adoção da paridade como critério para o redesenho dos conselhos seja o mais adequado na distribuição do poder decisório e na oportunidade de debates mais consistentes e legítimos.

A promoção da igualdade pode fazer com que os técnicos e discentes se aproximem mais do colegiado, se envolvam mais nos assuntos, na construção da pauta e atuem mais ativamente no momento da reunião ao adquirir maior segurança devido a igualdade, podendo pedir retirada dos pontos de pauta durante a reunião, sugerir modificações da ordem dos assuntos, fazer constar em ata pontos importantes abordados ou algo que possa ferir a dignidade de alguém. A igualdade pode proporcionar maior imersão nos assuntos e objetivos da instituição, indo além de assuntos apenas pertinentes aos técnicos, docentes e discentes. A maioria dos técnicos informou que nunca pediram aprovação de nenhum ponto de pauta durante as reuniões, algo normal e corriqueiro durante as sessões, mas ao que tudo indica, há uma inibição por parte dos técnicos devido à disparidade numérica entre estes e os docentes. A igualdade pode recuperar a autoestima das categorias hoje minoritárias. É necessário que o técnico e o discente se sintam parte do colegiado e não apenas para cumprir uma norma regimental como foi relatado.

Verifica-se então que a crise de representatividade local é fortemente influenciada pela composição dos conselhos provocando a rejeição de parte das decisões provenientes destes no que diz respeito aos outros segmentos da comunidade acadêmica ou como tais decisões são impostas de forma *top-down*, bem como da necessidade de uma mudança discursiva quanto ao entendimento da importância do colegiado sendo vinculada à distorção que apresenta, ou seja, que o colegiado existe para atender ao interesse docente, tal narrativa necessita ser superada.

Para que a cultura possa ser modificada na direção da democratização da universidade é preciso que se realize a formação política da comunidade universitária.

Primeiramente o sindicato da categoria bem como as associações de classe precisam se envolver de forma a direcionar o processo, promovendo unidade de ação. Esses órgãos devem trabalhar em conjunto para construir uma base sólida de atuação através da formação política dos técnicos em primeiro plano e irradiando para os demais componentes da comunidade universitária com conseqüente mudança de cultura de participação.

Em um segundo momento ou mesmo paralelamente buscar aproximação das outras categorias, sobretudo através dos sindicatos e associações de modo a construir um diálogo sobre a necessidade de transformação da instituição com vistas a atingir maiores níveis de democracia no que diz respeito à tomada de decisões de forma conjunta e diminuição das desigualdades, reinventando assim a instituição como modelo de gestão democrática a ser seguido.

O sindicato e as associações, trabalhando em conjunto, deverão realizar uma aproximação junto aos técnico-administrativos através, primeiramente, dos representantes destes e seus suplentes nos colegiados de departamento bem como dos representantes em setores administrativos não constituídos como departamentos, de forma a organizar um curso de formação política voltada à representação, onde deverá constar tanto teoria como a prática de mobilização, discussão, negociação e demais instrumentos, de forma que os representantes possam colocar em prática as teorias aprendidas ou formas de materializar as demandas da categoria em articulação com as demais. A vivência nos colegiados e os encontros para formação serão a união entre teoria e prática, sendo a prática vivida em ambos os ambientes.

A compreensão da realidade através de debates e pesquisa sobre história política, instituições, legislação e tudo o que está relacionado, dotará o representante de maior criticidade, bem como as formas de representação que assegure sua proximidade do representado.

O representante deve ser a interface entre, a informação, a decisão e a ação, e os representados. Para além da filiação sindical ou associativa, o representante deve ser incluído de forma definitiva nos assuntos destes órgãos, sendo chamado a participar das conversas de modo a sempre estar a par das situações promovendo assim a troca de informações que deverão ser levadas aos representados. Tais ações fortalecerão tanto as representações em todos os níveis quanto os sindicatos e associações a partir da troca de experiências entre os representantes, diminuindo o isolamento vivido nos departamentos. Lembremos que o representante é mais próximo dos representados os quais devem cobrar ações de seu representante e fiscalizar.

O representante isolado em seu departamento não será capaz de realizar muita coisa, uma vez que não tem força política para isso, entretanto através da união com os demais representantes e o compartilhamento de situações que muitas vezes são próximas, é possível iniciar a transformação, o que fortalecerá, inclusive, sindicatos e associações.

Há necessidade de uma interlocução permanente entre as três categorias, devendo ser formado um grupo permanente entre elas para constante debate sobre democracia e igualdade no âmbito da instituição para criar estratégias de ação conjunta.

A união das categorias com objetivo transformador, onde as palavras de ordem sejam democracia e igualdade, torna a união algo mais forte, indo além de uma união corporativista voltada ao atendimento de interesses puramente de classe, mas no interesse de melhorar o convívio social e de transformação institucional com vistas a uma sociedade mais justa.

Quanto à composição do colegiado é necessário que se inicie o trabalho de conscientização, colocando-se em prática, primeiramente a articulação entre os órgãos acima citados e os representantes dos colegiados e a partir da troca de saberes construir em conjunto um programa de formação política que deverá ser ação permanente e os representantes se transformarem em multiplicadores junto aos seus representados através de reuniões temáticas.

Como a instituição é regida por lei federal e são leis federais que, sobretudo, dificultam maior democratização da instituição se faz necessário uma interlocução dos órgãos representativos das categorias da instituição com órgãos representativos das outras IFES e dos órgãos representativos a nível nacional de forma permanente de modo a criar a sinergia necessária para modificação da legislação de forma a retirar do texto as restrições que impedem que as instituições sejam democráticas de fato e implementar a forma paritária de representação.

Para que a forma paritária de representação não seja apenas decorativa é preciso atenção de como os órgãos representativos são desenhados, uma vez que outras formas de ocupar uma vaga de membro podem excluir indiretamente indivíduos e promover dessa forma a continuidade do desequilíbrio entre as categorias. Um exemplo do que aqui é dito, é a configuração dos centros de ciências que tem como ocupantes natos todos os chefes de departamento daquele centro e, como já visto na análise dos regimentos, o técnico não tem direito ao posto de chefia nos departamentos, uma vez que o critério é ser docente, de modo que a única forma de transformação do desenho institucional dos centros é modificar o critério de categoria profissional para um critério de nível acadêmico.

A forma paritária além de promover a igualdade pode tornar a reunião de colegiado mais compacta e dinâmica. Assim aqui podemos arriscar uma configuração para um colegiado paritário levando-se em conta o número de servidores das categorias funcionais de cada departamento e os discentes que são muitos, como também, com base na configuração do conselho comunitário. Assim cada categoria poderá ter três representantes, ou seja, um total de nove membros representantes mais o chefe do departamento como presidente e com voto

de qualidade, ou seja serão 10 componentes na reunião de colegiado. Como critério de substituição da presidência há sempre que se observar o princípio democrático e a igualdade de direitos, assim não é possível vincular a presidência a alguma categoria funcional mas sim de forma geral, tal como, por critério de tempo de casa ou o mais idoso.

Para que tal configuração não se transforme no “clube dos nove”, ou seja, que a reunião não seja vista como a decisão de poucos, é necessário que os representantes das três categorias, com mandato de dois anos, promovam reuniões com os representados sempre que houver necessidade, como também, sempre antes das reuniões deliberativas. O representante deve seguir a decisão da maioria, sempre podendo e devendo explicar suas observações sobre o assunto em discussão, fornecendo seu olhar e informações para a formação de opinião.

Para o momento, a partir da interlocução sugerida entre os órgãos representativos e os representantes setoriais, pode-se realizar o estudo dos regimentos internos, verificando os pontos que não estão atrelados a dispositivos legais superiores, ou seja, pontos que tenham sido introduzidos apenas internamente à instituição, de modo a melhorar a condição de igualdade de oportunidades e padronizar as novas regras básicas, como tempo de mandato, número de participantes, direito a reeleição, como também a necessidade de alternância na representação, dentre outros.

As eleições devem ser realizadas a partir de procedimentos formais, com lançamento de edital e inscrição por chapas, podendo ser votação por maioria simples. A formalidade é importante para conferir maior legitimidade e importância à representação.

De acordo com o artigo 56 da Lei 9.394/1996 as “instituições públicas de educação superior obedecerão ao princípio da gestão democrática” e assegura a existência de órgãos colegiados deliberativos com a participação dos segmentos da comunidade acadêmica, entretanto no seu parágrafo único reduz o princípio democrático ao estabelecer que “em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos assentos em cada órgão colegiado”.

Partindo deste dispositivo pode-se adotar a totalidade dos docentes com o patamar de setenta por cento do colegiado e a partir deste número calcular as vagas referentes ao percentual de trinta por cento, através de regra de três simples, de tal forma que os técnicos e discentes possam ocupar paritariamente tais vagas até que tal dispositivo possa ser modificado e a paridade possa atingir a todas as categorias. Como exemplo, para um colegiado com 10 docentes, excluindo-se sempre o chefe do departamento que é o presidente e possui o voto de qualidade, teríamos quatro vagas referentes a trinta por cento, sendo então duas vagas para técnico e duas vagas para discente. Em uma composição com 20 docentes teríamos oito

vagas; com 30 docentes teríamos 12 vagas e assim por diante. No cálculo foi utilizada a parte inteira, sempre descartando a fração.

Esta é uma sugestão que preserva o referido dispositivo legal e proporciona maior representatividade para as categorias, uma vez que existem colegiados com 30, 40, 50 docentes e apenas um ou dois representantes. Não é o ideal mas é um caminho inicial. De qualquer modo, há que se realizar um trabalho entre os técnicos de conscientização da importância da participação destes nas instâncias decisórias, tal como já proposto acima.

Tais indicações para melhoria da democratização nas instituições devem ser apartidárias de modo a não criar atmosfera de contestações ou a falta de legitimidade de ações. As representações aqui tratadas devem servir sim de amadurecimento político e cultural para maior engajamento participativo na vida quotidiana.

Retomando os objetivos específicos destaca-se que, no primeiro objetivo, a auto percepção da relevância do representante dentro dos colegiados, há pouca relevância devido à diferença numérica e entre as carreiras, no entanto a participação é importante para que os representantes se mantenham informados do que ocorre no departamento na defesa dos interesses dos representados.

No segundo objetivo, a importância do voto do representante técnico frente a uma situação de divergência, há pouca importância devido à desvantagem numérica, porém a argumentação é importante e pode, em alguns momentos, definir determinadas votações onde predomine o dissenso.

No terceiro objetivo, quanto às opiniões sobre a forma de composição dos colegiados, a maioria acredita que deva haver uma maior representação da categoria de técnico-administrativos.

Em termos gerais os servidores se identificam como uma classe diferenciada (servidores) em relação à classe de (docentes), não veem muita importância no colegiado devido à diferença numérica e os assuntos tratados são tidos como de interesse dos docentes. A partir dessa identificação é criada uma narrativização que naturaliza tal situação como permanente.

Os principais obstáculos à maior participação dos técnicos são o corporativismo estruturado a partir das leis; a diferenciação de classes e a hierarquia criada pela reserva de oportunidades à classe docente.

Os pontos positivos se configuram pelo bom nível de qualificação dos técnicos; a ausência de um quadro de alienação profunda; a realização da consulta informal para os

cargos de Diretor de Centro e Reitor e, finalmente, os relatos de bom convívio entre as categorias, apesar de relatos de conflitos pontuais.

Por fim foi verificado uma fraca gestão democrática devido à discrepância na composição dos colegiados entre as três categorias; uma composição vinculada à legislação, sobretudo a leis federais; a necessidade do redesenho institucional, democratização das oportunidades, mudança cultural, formação política, aproximação entre as categorias, articulação interna e externa à instituição.

Como limitações destaca-se a realização da pesquisa somente com a categoria dos técnico-administrativos e a impossibilidade de generalização do estudo, uma vez, que a departamentalização não é obrigatória na configuração administrativa das IFES, as quais podem se valer de outros arranjos.

Como contribuições pode-se destacar a retirada dos Técnicos do isolamento dos departamentos através do compartilhamento das vozes; demonstrar o problema e apontar caminhos para a solução e apontar a fragilidade da democracia institucional vigente;

A partir das limitações deste trabalho propõe-se como sugestão de pesquisa a ampliação da pesquisa para as demais universidades; o estudo dos espaços de poder ocupado pelas categorias de técnicos e docentes no âmbito da universidade e o estudo das relações de poder na universidade como instituição pública de ensino a partir das terceirizações da mão-de-obra e serviços.

*É do confronto argumentativo e da tentativa de diálogo entre grupos que defendem interesses distintos, e por vezes claramente antagônicos, que o conselho extrai sua força.*

(TATAGIBA, 2002, p. 62)

## 6. REFERÊNCIAS

### 6.1. Bibliográficas

AVRITZER, L. Teoria Democrática e Deliberação Pública. **Lua Nova**, São Paulo, n. 49, p. 25-46, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n50/a03n50.pdf>> Acesso em: 02 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Instituições participativas e desenho institucional: algumas considerações sobre a variação da participação no Brasil democrático. **Opinião Pública**, Campinas, vol. 14, nº 1, p. 43-64, Junho, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/op/v14n1/02.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

BARROS, S. M. **Realismo Crítico e emancipação humana – Contribuições ontológicas e epistemológicas para os estudos críticos do discurso**. Pontes Editores, Campinas, SP, 2015.

BOBBIO, N. **O Futuro da Democracia: Uma defesa das regras do jogo**. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1986.

CARVALHO, R. F. de. Limites, possibilidades e desafios no processo de gestão e participação das IFES/UFT. **Avaliação**. Campinas, Sorocaba. v. 18, n. 2, p.351-372, jul. 2013 Disponível em: <<http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1585/pdf>> Acesso em: 20 dez. 2018.

CORRÊA, R. L. Espaço: um conceito-chave da Geografia. In: CASTRO, I.E.; GOMES, P.C.C.; CORRÊA, R. L. (Org.). **Geografia: conceitos e temas**. 10ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. 352 p.

CRANTSCHANINOV, Tamara Ilinsky. Representação em Conselhos de Políticas Públicas: o caso da educação em São Bernardo do Campo. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, [S.l.], v. 16, n. 58, p. 1-19, jan. 2011. ISSN 2236-5710. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/3562>>. Acesso em: 20 set. 2017.

CREMONESE, D. A participação como Pressuposto da Democracia. **Revista Desenvolvimento em Questão**. Editora Unijuí, ano 10, nº. 19, p.78-102, jan/abr, 2012  
Disponível em:<  
<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/36/173>  
> Acesso em: 20 set. 2017.

DAGNINO, Evelina. (org.). **Sociedade civil e espaços públicos no Brasil**. São Paulo, Paz e Terra, 2002.

DAHL, R. A. **A Democracia e seus Críticos**. Tradução de Patrícia de Freitas Ribeiro. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e Mudança Social**. Tradução de Izabel Magalhães. Brasília: Editoria Universidade de Brasília, 2001. 316 p.

\_\_\_\_\_. **Language and Power**. 2.ed. Harlow: Pearson Education Limited, 2001a.

\_\_\_\_\_. **Analysing Discourse: textual analysis for social research**. London: Routledge, 2003.

FÁVERO, M.L.A. Autonomia e democratização da Universidade. **Avaliação – Revista da Rede de Avaliação Institucional da Educação Superior**. v. 10, n. 4, p. 75-86, dez. 2005.  
Disponível em: <<http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1326/1316>>.  
Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educ. rev.**, Curitiba. n. 28, p. 17-36, dez. 2006. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-40602006000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602006000200003&lng=en&nrm=iso)> Acesso em: 30 abril 2019.

FONTES FILHO, Joaquim Rubens; MARUCCI, José Carlos; OLIVEIRA, Mauro José de. Governança cooperativa: participação e representatividade em cooperativas de crédito no Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 107-125, dez. 2008. ISSN 1982-6486. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rco/article/view/34724>>.  
Acesso em: 20 set. 2017.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (org.). **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> Acesso em: 06 dez. 2016.

GUIMARÃES, L.Z. Participação democrática e desenho institucional: uma abordagem teórica. **Direito Izabela Hendrix**, Belo Horizonte, Vol. 13, nº. 13, novembro, 2014. Disponível em: <<http://www3.izabelahendrix.edu.br/ojs/index.php/dih/article/view/1294/830>> Acesso em: 20 nov. 2016.

HABERMAS, Jürgen **Direito e Democracia: entre facticidade e validade**. v. 2. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2011.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria T. P. M.. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 20, n. 3, p. 59-68, Set. 1980. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901980000300005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901980000300005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 11 fev. 2019.

LEITÃO, S. P. A Questão Organizacional na Universidade: As Contribuições de Etzioni e Rice. **Rev. Adm. Publ.**, Rio de Janeiro, v.19, nº. 4, p. 3:26, out/dez. 1985. Disponível em: <[file:///home/usuario/Downloads/10050-23315-1-PB%20\(1\).pdf](file:///home/usuario/Downloads/10050-23315-1-PB%20(1).pdf)> Acesso em: 26 out. 2016.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MIGUEL, L. F. Impasses da accountability: dilemas e alternativas da representação política. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba , n. 25, p. 25-38, Nov. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-44782005000200004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782005000200004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 15 maio 2018.

MORGENTHAU, H.J. **A Política Entre as Nações: a luta pelo poder e pela paz**. Brasília, UNB, 2003.

N.VAZ, A. C. Modelando a participação social: uma análise da propensão à inserção em Instituições Participativas, a partir de características socioeconômicas e políticas. **Revista**

**Brasileira de Ciência Política.** Brasília, nº. 10, p. 63-106, jan/abr., 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcpol/n10/03.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2016.

OLIVEIRA, A.M.C; DALLARI, S.G. Participação Social no Contexto da Atenção Primária em Saúde: um estudo de caso das Comissões Locais de Saúde do SUS de Belo Horizonte. **Physis, Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, nº. 4, p.1059-1078, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v25n4/0103-7331-physis-25-04-01059.pdf>> Acesso em: 02 jan. 2017.

OUVERNEY, Assis Mafort. Reflexões sobre as regras do impedimento e seus impactos sobre a democracia: Brasil, Estados Unidos e Inglaterra em perspectiva comparada. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 40, n. spe, p. 98-113, dez. 2016 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-11042016000500098&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042016000500098&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 20 set. 2017.

PANIAGO, M. C. T. **Evolução Histórica e tendências de Mudanças Sócio-Culturais na Comunidade de Viçosa - MG.** 1983. 407 f. Tese (Mestrado) Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 1983.

PATEMAN, C. **Participação e Teoria Democrática.** Tradução de Luiz Paulo Rouanet. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

PINHEIRO, I. A.; CONTE, G. M.; VIEIRA, L. J. M.; MOTTA, P. C. D. A falácia da Democracia ou quando a maioria é apenas uma minoria. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. RPCA**, Rio de Janeiro, v. 7, nº. 1, p.50-75, jan/mar, 2013 Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/217>> Acesso em: 20 set. 2017.

PIRES, Lenin Santos; DE LIMA, Roberto Kant. Cidadania e produção universitária: o perfil dos dirigentes e a institucionalização de práticas democráticas. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, p. 253-272, jan. 2013. ISSN 1983-4535. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2013v6n1p253>>. Acesso em: 20 set. 2017.

PRESGRAVE, A. B. F. R.; COSTA, D.; CAVALCANTI, F. I. D. O poder invisível e a democracia representativa na visão de Norberto Bobbio. Interface - **Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 10, n. 1, p. 103-121, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/15846/o-poder-invisivel-e-a-democracia-representativa-na-visao-de-norberto-bobbio>> Acesso em: 20 set. 2017.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Jussara Simões e revisão técnica e da tradução de Álvaro de Vita. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RESENDE, V. M. **Análise de Discurso Crítica e Realismo Crítico**. Pontes Editores, Campinas, SP, 2009.

RESENDE, V. M.; RAMALHO, V. **Análise de Discurso Crítica**. 2ª Edição, Contexto, São Paulo, SP, 2013.

RAMALHO, V.; RESENDE, V. M. **Análise de Discurso (para a) Crítica: O texto como material de pesquisa**. Pontes Editores, Campinas, SP, 2011.

ROJAS BUVINICH, D.P. **O mapeamento da institucionalização dos conselhos gestores de políticas públicas nos municípios brasileiros**. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 48, n.º 1, p. 55-82, jan/fev. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v48n1/a03v48n1.pdf>> Acesso em: 18 dez. 2016.

ROMAGNOLI, A. J.; MELO, M. B. Os Problemas da Democracia Representativa: A Crise do Representado. **Revista Húmus**, n.º 3, p. 112-124, Set-Dez, 2011. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/1623/1288>> Acesso em: 18 dez. 2016.

Rosa, E. S. Causas da desproporcionalidade na representação dos estados na Câmara dos Deputados. **RAP - Revista de Administração Pública**, v. 38, n. 6, p. 1095-1108, Nov./Dez., 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6773>> Acesso em: 20 set. 2017.

ROUSSEAU, J. J. Do Contrato Social. Disponível em <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>> Acesso em: 10 out. 2017.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Rio de Janeiro. Editora Fundo de Cultura, 1961.

SOUZA, R. B. **O discurso das instituições: uma abordagem discursiva crítica**. CRV, 1ª Edição, Curitiba, 2014.

THOMPSON, J.B. **Ideologia e cultura moderna**: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. Tradução do Grupo de Estudos sobre Ideologia, comunicação e representações sociais da pós-graduação do Instituto de Psicologia da PUCRS. 9ª. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

TURÍBIO, Eliana Vieira; SANTOS, Eloisa Helena. A reforma do estado e a gestão democrática na universidade pública brasileira. **Administração Pública e Gestão Social**, [S.l.], p. 194-204, jul. 2017. ISSN 2175-5787. Disponível em: <<http://www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/view/1281>>. Acesso em: 20 set. 2017.

VAN LEEUWEN, Theo. **A representação dos atores sociais**. In: PEDRO, Emília Ribeiro. (Org.) **Análise Crítica do Discurso: uma perspectiva sociopolítica e funcional**. Lisboa: Caminho, 1997, p. 169-222.

WENDHAUSEN, Á.; CARDOSO, S. M. Processo decisório e Conselhos Gestores de Saúde: aproximações teóricas. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, nº. 5, p. 579-84, set/out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v60n5/v60n5a18.pdf>> Acesso em: 16 nov. 2016.

## 6.2. Documental

AGU - Advocacia Geral da União – **PF-UFSC/PGF/AGU - PARECER n. 00140/2015/JUR/PFUFSC/PGF/AGU** – Disponível em: <<http://reitoria.paginas.ufsc.br/files/2015/03/Parecer-Procuradoria.pdf>> Acesso em: 15 dez. 2016.

BRASIL – **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** – Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>Acesso em: 06 dez. 2016.

BRASIL - **Decreto 1.916/1996 – Regulamenta a Lei 9.192** - Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1916.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1916.htm)> Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL - **Decreto 9.394/1996 – Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional** - Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)> Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL – **Lei 5.540/1968 - Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior** – Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm)> Acesso em: 11 nov. 2016

BRASIL - **Lei 9.192/1995 – Escolha de Dirigentes das IFES** - Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9192.htm)> Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL – **Lei 11.892/2008 - Institui a Rede Federal de Educação Profissional** – Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm)> Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL - **MEC – Nota Técnica 437/2011-CGLNES/GAB/SESu/MEC** – Disponível em: <<http://leg.ufpi.br/arquivos/File/nota%20tecnica%20mec.PDF>> Acesso em: 06 dez. 2016.

BRASIL - **MEC – Nota Técnica 400/2018-CGLNES/GAB/SESU/SESU** – Disponível em: <[https://sei.mec.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&codigo\\_verif](https://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&codigo_verif)

icador=1353899&codigo\_crc=422B1448&hash\_download=8b3987142103ae4ed445bff04c977d2b0c55690b9b7e8bc638f3957f91f96eaa9bd1fc0ac0fa17d85895ddb3aba1e44b46574cd753cb24902ec94dbed2a862d7&visualizacao=1&id\_orgao\_acesso\_externo=0 > Acesso em: 11 fev. 2019.

**BRASIL - MEC - Recomendações para adaptação dos regimentos e estatutos à LDB** – Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/eries.pdf>> Acesso em: 06 dez. 2016.

**CÂMARA DOS DEPUTADOS – 55ª Legislatura (2015/2018)**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/fiquePorDentro/temas/composicao-da-camara-dos-deputados-2015-2019-fev-2015/texto-base-da-consultoria-legislativa-pdf>> Acesso em: 25 out. 2017.

**IBGE – PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/2015**. Disponível em: <<https://teen.ibge.gov.br/sobre-o-brasil/populacao/quantidade-de-homens-e-mulheres.html>> Acesso em: 20 out. 2017.

**UFV - Estatuto da Ufv** – Disponível em: <<http://www.novos cursos.ufv.br/orgaos/ufv/soc/www/wp-content/uploads/Estatuto-UFV-20131.pdf>> Acesso em: 28 out. 2016.

**UFV - Organograma Geral da Ufv** – Disponível em: <<http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2012/05/Organograma-Geral-UFV.pdf>> Acesso em: 28 out. 2017.

**UFV - Regimento Geral da Ufv** – Disponível em: <<http://www.novos cursos.ufv.br/orgaos/ufv/soc/www/wp-content/uploads/Regimento-Geral-UFV-2013.pdf>> Acesso em: 28 out. 2016.

**UFV - Regimento Interno do Conselho Universitário (Resolução Nº 5/2000)** – Disponível em: <<http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/Regimento-CONSU.pdf>> Acesso em: 13 nov. 2016.

UFV - **Resolução nº 12/2009 – Regimento do Conselho Comunitário do *Campus* UFV – Viçosa** – Disponível em: <[http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/09\\_12.pdf](http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/09_12.pdf)> Acesso em: 13 nov. 2016.

UFV - **Resolução nº 06/2016 – Revoga a Resolução 12/2009** – Disponível em: <<http://www.soc.ufv.br/wp-content/uploads/06-2016-CONSU-Conselho-e-C%C3%A2maras-Comunit%C3%A1rios.pdf>> Acesso em: 13 nov. 2016.

UFV – **Resoluções CONSU – Regimentos** – Disponível em: <[http://www.soc.ufv.br/?page\\_id=9276](http://www.soc.ufv.br/?page_id=9276)> Acesso em 11 fev. 2019.

UFV - **Tabela 47 - Corpo Técnico Administrativo - Lotação, Qualificação, Categoria, Escolaridade, Regime de Trabalho – base 2018** – Disponível em:<<https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/tabela47.asp>> Acesso em: 11 fev. 2019.

UFV - **Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) - Decreto n. 7.232/2010** – Disponível em:<[https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/pgp\\_vagas\\_quadro\\_sintese.asp](https://www.dti.ufv.br/relatorioufv/pgp_vagas_quadro_sintese.asp)> Acesso em: 11 fev. 2019.

UFV - **UFV em números 2016 – base 2015** – Disponível em:<<http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2012/05/UFV-EM-NUMEROS-2016-Base2015.pdf>> Acesso em: 10 dez. 2016.

UFV - **UFV em números 2017 – base 2016** – Disponível em:< <http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2018/09/UFV-EM-N%C3%A9MEROS-2017-BASE-2016.pdf>> Acesso em: 11 fev. 2019.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – Questionário para levantamento do perfil

#### Usado na primeira entrevista (Piloto)

Nome:	Data de Nascimento: ____/____/____
Departamento:	Centro de Ciências:
Cargo ocupado: _____ _____	Nível (A, B, C, D, E): _____
Tempo de Trabalho na UFV:	Tempo de Trabalho no Departamento:
Tempo no Colegiado:	Houve eleição?
Já fez parte do Colegiado antes? _____. Se sim, quantas vezes e quando? _____ _____.	
Quantos servidores participam do colegiado efetivamente? _____ Tem Suplentes? _____	
Você ocupa cargo em comissão atualmente? _____. Se sim, qual cargo e há quanto tempo? _____	
Já ocupou cargo antes? _____. Se sim, qual e por quanto tempo? _____ _____.	

### Questionário para levantamento do perfil

**Usado a partir da terceira entrevista (corrigido).**

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. Horário Início: \_\_\_\_ Horário Término: \_\_\_\_

Nome:	Idade:
Escolaridade:	
Departamento:	Sexo: Masc. ( ) Fem. ( )
Cargo ocupado: _____ _____	Nível (A, B, C, D, E): _____
Tempo de efetivo exercício Profissional na UFV: _____	Tempo de efetivo exercício Profissional no Departamento: _____
Tempo de representação no Colegiado:	Houve eleição?
Qual foi o Critério de escolha para representante dos Técnicos Administrativos do Colegiado? _____ _____	
Você ingressou como membro efetivo, como suplente em substituição ao efetivo ou houve nova eleição? _____ _____	
Você participou do Colegiado anteriormente? _____. Se sim, quantas vezes e quando? _____. _____.	
Quantos servidores participam do colegiado efetivamente? _____ Tem Suplentes? _____	
Você ocupa cargo comissionado atualmente? _____. Se sim, qual cargo e há quanto tempo? _____	
Já ocupou cargo antes? _____. Se sim, qual e por quanto tempo? _____ _____.	
Você tem ou já teve alguma oportunidade profissional remunerada no âmbito da Universidade? (Como oferecimento de cursos, aulas, consultoria, participação em projetos, etc.) _____ _____	
Obs.:	

## **APÊNDICE B – Roteiro das Entrevistas Semiestruturadas**

### **Usado na primeira entrevista (Piloto)**

1. Descreva o funcionamento do Colegiado.
2. Como é sua participação dentro do colegiado
3. Qual a sua percepção quanto a importância de sua opinião no colegiado?
4. Qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência entre docentes e técnicos?
5. O que você pensa a respeito da composição do colegiado?

### **Roteiro de Entrevista semiestruturada**

#### **Usado a partir da segunda entrevista (corrigido).**

1. Descreva o funcionamento do Colegiado do seu departamento.
2. Como é sua participação no colegiado (faz proposições, debate os assuntos, tem oportunidade de expor suas ideias, fazer intervenções, propor aprovação de pontos da pauta, propor assuntos para constar da pauta, etc.)?
3. Como você percebe a importância de sua posição no colegiado, para você mesmo e para os outros participantes?
4. Qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência (algum assunto de interesse de ambos, mas com soluções divergentes) entre docentes e técnicos?
5. O que você pensa a respeito da composição do colegiado?
6. Algo que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer?

## APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr.(a) \_\_\_\_\_ está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa **“GESTÃO DEMOCRÁTICA: PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS NOS COLEGIADOS DA UFV”**. Nesta pesquisa pretendemos Verificar como se dá a representação dos Técnicos Administrativos no âmbito dos Colegiados dos departamentos da UFV. O motivo que nos leva a estudar é a verificação da baixa representatividade de Técnicos Administrativos participantes dos colegiados. Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: aplicação de um pequeno questionário, com duração aproximada de 5 a 10 minutos, contendo perguntas fechadas e abertas e em seguida a realização de entrevista composta de 5 perguntas de livre resposta, podendo o tempo variar conforme o entrevistado.

As entrevistas serão gravadas em áudio para posterior transcrição. Em nenhum momento os dados pessoais do entrevistado serão publicados ou disponibilizados para outro fim, ficando sob a responsabilidade do pesquisador sua guarda e sigilo pelo tempo necessário para verificação, devendo ser destruída após. A publicação do material se dará de forma anônima com utilização de códigos. Nas entrevistas gravadas não haverá menção do nome do entrevistado, sendo esta identificada por meio de código, apenas no questionário de perfil haverá a necessidade do nome do servidor para alguma eventualidade de esclarecimento de dúvidas por parte do pesquisador.

Os possíveis riscos que a pesquisa pode apresentar variam conforme o entrevistado, sendo de ordem moral e psicológica quando de sua interação com o entrevistador por meio das questões apresentadas, tais como desconforto em responder alguma questão, sensação de medo da exposição de suas respostas a terceiros, além do receio de ter a voz gravada. Para minimizar os riscos, asseguramos que não haverá nenhum tipo de coerção por parte do entrevistador para que qualquer questão seja respondida ficando a critério do entrevistado o aceite ou recusa em responder. Também será facultado ao entrevistado ter sua voz gravada ou não, bem como sua negativa em participar da pesquisa. Para assegurar o sigilo, as gravações serão codificadas de forma que somente o pesquisador consiga identificar o entrevistado não havendo menção de nomes durante a gravação. Somente terão acesso aos dados os pesquisadores envolvidos não sendo em hipótese alguma permitido o acesso de terceiros. Não será publicado nenhum dado do entrevistado que possa identificá-lo, apenas os conteúdos pertinentes das entrevistas de forma totalmente anônima.

Como possíveis benefícios aos entrevistados acreditamos que a pesquisa contribuirá para melhorar a compreensão de como se dá a participação dos Técnicos Administrativos nas instâncias decisórias da instituição, colaborando com a indicação de caminhos que possam aprimorar os canais de participação e representação, estimulando no entrevistado o pensamento crítico acerca de sua realidade.

Para participar deste estudo o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, diante de eventuais danos, identificados e comprovados, decorrentes da pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização. O Sr.(a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da

pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr.(a) é atendido(a) pelo pesquisador. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O(A) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar. Seu nome ou o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, na Secretaria de Pós-Graduação do Programa PROFIAP – *Campus* Rio Paranaíba e a outra será fornecida ao Sr.(a).

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 1 ano após o término da pesquisa. Depois desse tempo, os mesmos serão destruídos.

Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, \_\_\_\_\_, contato \_\_\_\_\_, fui informado(a) dos objetivos da pesquisa **“GESTÃO DEMOCRÁTICA: PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS NOS COLEGIADOS DA UFV”** de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

**Nome do Pesquisador Responsável: Odemir Vieira Baeta**

**Endereço: Departamento de Letras**

**Telefone: 3899-1568**

**Email: odemirbaeta@ufv.br**

**Nome do Pesquisador Assistente: Mahyhaly Dias Santos**

**Endereço: Departamento de Engenharia de Produção e Mecânica**

**Telefone: 3899-4097**

**Email: mahyhaly.santos@ufv.br**

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – *Campus* Universitário

Cep: 36570-900 Viçosa/MG

Telefone: (31)3899-2492

Email: cep@ufv.br

www.cep.ufv.br

Viçosa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

---

Assinatura do Participante

---

Assinatura do Pesquisador

## APÊNDICE D – Amostra das Entrevistas

### Entrevista referente ao participante I-4.P20-RNM.C = P20

*\_ Então, a primeira questão é a seguinte: Descreva pra mim o funcionamento do colegiado do seu departamento? Como ele funciona, o colegiado? \_ Em quais aspectos, é... composição... \_ Tudo! \_ Tudo. \_ Tudo que você entende do colegiado, do Funcionamento dele. \_ Bom, o colegiado funciona pra tomar as decisões importantes do departamento! Ele é composto por todos os docentes do departamento, três técnicos de nível superior, dois representantes de técnicos do nível D e nós recebemos aí com antecedência a ata, os principais processos e, e questões a serem abordadas pra gente procurar com antecedência se inteirar dos assuntos e no dia da reunião quem conduz é o chefe do departamento que vai listando o que precisa ser, [ininteligível] e... deixa os informes até o, as pautas e, nós votamos favoravelmente ou não a cada decisão ali do colegiado. \_ É... quem secretaria a reunião? \_ É... nós temos a... a... nossa chefe de expediente que fa/ que acompanha e, atualmente tem uma outra é, técnica administrativa que tá indo pra ajudar na... confecção da ata. \_ Tá, é... aproximadamente quantos professores participam, você sabe? \_ Humm, acho que nós temos cerca de uns 25 professores, então é... Discente participa também? \_ Sim! Nós temos um represe/, temos também representante discente! A reunião, ela é aberta, no caso de out/, alguma outra pessoa ela ter, precisar de comparecer à reunião ela pode comparecer, mas direito a voto, seria um voto de representante discente, mais dos docentes e os cinco votos, que são dos técnicos no total. \_ Tá, então tem um representante discente? \_ Um! Um?! Tá, é... \_ E ele tem um suplente né?! São dois mas é um efetivo e um suplente. O voto é um. \_ Entendi! É... Você recebe a pauta antes? \_ Sim! Recebo por e-mail, com antecedência, e na secretaria fica a pauta no balcão juntamente com uma folha onde você diz se você vai comparecer ou não pra já preverem ali se haverá quórum ou não pra reunião.*

*\_ Segunda questão: Como é sua participação no colegiado? Você faz proposições, debate assuntos, tem oportunidade de expor suas ideias, fazer intervenções? Em algum momento de alguma reunião você já propôs aprovação de algum ponto de pauta? É... e se, e antes, na confecção da pauta, se você propõe assuntos pra constar dela? \_ É... como nós somos dois representantes, nós fazemos isso como o conjunto de técnicos, nós fazemos conjuntamente. Normalmente o, o seg/ o outro representante, é um servidor que já está mais tempo no colegiado, então normalmente quem leva as proposições é ele, mas não por um motivo de eu não poder levar, no momento em que ele não está eu posso levar, mas até o momento eu não precisei de eu elencar é, nenhum assunto. É..., nós chegamos a levar sim, proposta extrapauta, pedidos pro colegiado sim! Nós chegamos a... a ter proposições, também propor aprovações. Nós temos é... uma participação normal dentro do colegiado. \_ Normal, você levanta a mão... \_ Sim, nós votamos... \_ ... e propõe?! ... nós podemos propor aprovação. \_ Você já propôs? \_ Eu não! \_ Ainda não? \_ Não! \_ Tá! \_ Não houve necessidade! Normalmente são assuntos, pelo menos nas reuniões que eu participei, ainda tenho pouco tempo de representação, é..., em geral são [Ininteligível], não tivemos assuntos aí muito polêmicos nesse intervalo e... não, não houve necessidade, mas é... nosso outro representante propõe e... não seria um problema propor aprovação também não! Não vejo isso como um problema! \_ Uhum! É... terceiro, terceira questão:*

*\_ Como você percebe a importância de sua posição, sua opinião no colegiado? Assim, pra você mesma? E como você vê as, os outros membros em relação a você? A visão dos outros membros, como você encara os outros membros em relação a você? \_ É... pergunta difícil*

essa heim?! *[Ininteligível]* \_É... bom estar ali dentro do colegiado, a gente percebe que existe uma diferen...ça, existe aí uma cultura, que a gente não tá tão inserido. E... e assim, ali dentro do colegiado, muitas vezes a gente co/ enquanto representante, não vê como um ambiente propício à gente gerar grandes discussões ou ter grandes ganhos para os técnicos. A gente vê ali um momento onde a gente é minoria e que, e que ali a gente não tá numa posição de, de, de ter grandes avanços! A gente usa aquilo ali como uma forma de, de buscar, é, a gente vai tentar buscar de outras formas né, esses, esses pedidos, pra chegar ao colegiado é... não pra é... não pra entrar em conflito, porque o conflito ali durante uma reunião não, não seria positivo pros técnicos, porque nós somos minoria em caso de, de alguma votação. Essa é a minha opinião, [CITOU O PRÓPRIO NOME], né, não... assim, não significa que seja dessa forma, mas com, com a minha percepção, enquanto técnica ali é que a gente vai mais pra absorver e buscar outros meios, pra... pra buscar as coisas que a gente precisa, né?! \_ Uhum! \_ Mas claro que quando qualquer assunto que envolve técnicos e docentes, a gente percebe que tem um, um conflito muito grande. Aqui nesse departamento eu já vi muito disso! Então a gente evita o choque ali... direto, pra manter uma convivência razoável pacífica aí pelos corredores também. Mas a gente tem buscado sim os nossos direitos e... e aí a gente já leva i/ já tenta levar como uma pauta, como algo mais elaborado, como uma carta ao chefe, como uma o/ ou de outra forma, pra conseguir fazer a nossa representação de fato. *Tá! Isso em relação a sua percepção...* \_ A minha percepção... *... da sua atuação?!* \_... eu falo assim é... é uma questão de... é de estar em minoria, e que al/ qualquer conflito que, que exista, que possa gerar algum conflito, isso aí você vai ter uma minoria de técnicos e uma maioria de docentes, em que, dificilmente você vai tirar proveito de um conflito naquele momento. Então a minha atuação é uma atuação ainda de observar e, e tentar buscar assim, os meios mais... pacíficos né?! Apesar de, da gente sempre ter algumas encrencas, mas os meios é, um meio um pouco mais é... como posso dizer, com maiores ganhos do que um conflito ali direto né?! *\_ Entendi! Mas... a sua percepção... é como você é... enxerga os outros membros... \_ Sim! \_ ... em relação a você? \_ Sim! É... [Silêncio], em que sentido, em que aspecto... assim? \_ Então, você vê alguma coisa é... assim, que você consegue julgar é... a, a... interação dos outros em relação a você... é... ou, você consegue perceber alguma opinião diferente... \_ Sim é... \_ ... de fora em relação a sua representação ali... \_ Minha representação é muito recente, então assim, a... existe... a [CITOU O PRÓPRIO NOME] técnica que tem um contato com aquelas pessoas e existe a [CITOU O PRÓPRIO NOME] representante que representa uma opinião de, de grupo, então, em geral ali pra aquele momento de reunião de colegiado ainda não tenho uma... é, muitas atitudes ali dentro pra que tenha uma percepção de como eles estão me percebendo ali dentro. Então em geral no dia a dia, fora do, do colegiado, eu vejo que a gente tem sim uma, uma percepção... eu, eu vejo assim, quanto ao meu trabalho ok, quanto a briga é como se a gente tivesse um problema de classes [riso de nervoso], então eu já tive ali um momento em que é... tinha um assunto de uma técnica, que foi levado pro colegiado de uma forma que eu considero ruim... e que, assim, que foi colocado ali, pra uma reunião de colegiado numa forma que eu saí arrasada da reunião, eu, saí assim sem condições, que eu achei que depenaram, assim, um processo de estágio probatório de uma pessoa que trabalha muito bem! Quando eu cheguei a conversar com essa pessoa fora, porque enquanto representante a minha função é levar informação, houve um professor que reuniu todos os técnicos que são do colegiado, pra falar que a informação tem que ser levada de forma verídica, como se a gente tivesse criado uma... uma informação irreal pra pessoa. O que não aconteceu, foi uma informação real, todo mundo tava lá, todo mundo viu, não consta em ata, porque quando tem alguma coisa que não é... assim, que gera algum, algum conflito ali dentro da reunião não consta em ata, então já me perceberam como uma pessoa aí que tem um, um comportamento aí de classe que... que eles também não agrada, então*

existem, existem percepções né, de, assim, é... do seu trabalho e da sua representação. \_ **[Inaudível]** \_ A representação ele é... um pouco conflituosa [riso de nervoso], infelizmente! E a minha função enquanto técnica era... representante dos técnicos, era levar a informação a essa pessoa. Então foi uma... foi um conflito assim, mas num é, não chegou a ser um conflito de reunião. É uma reunião que você sai calado, porque você sabe que ali não é o momento de discutir. Porque, a partir do momento que, dentro dum processo a pessoa reclama da postura do departamento e você joga isso ali dentro de uma reunião de colegiado, todo mundo vai, vai ter os ânimos aguçados pra defender o departamento, é uma coisa de, é... fervorosa ali, então aquele não era o momento, não foi dentro do colegiado, mas eu tive aí, um grupo que teve uma percepção de como se a gente tivesse levando informação distorcida, e éramos mais técnicos e a informação era essa, não tinha, não tinha distorção. A informação é ruim mesmo! Então... \_ **[inaudível]** \_ ... assim, existe sim uma percepção ruim de quem representa, infelizmente! A gente é considerado aqui, sempre como a classe! Então existem, é..., assim como existem docentes que tem uma... um trabalho muito bom e docente que... que tão aqui cumprindo o mínimo, é, existem técnicos também da mesma forma! E, muitas vezes a gente é visto como os técnicos, assim, como um grupo... que, não é honesto, que, assim, a gente é medido só por jornada... então existem alguns conflitos sim! Aqui nós temos, assim, bastante... é... algumas coisas assim que não, que não são registradas mas, é..., questões assim de preconceitos rela, realmente contra a carreira de técnico. Algumas coisas que saem em reunião de colegiado, que não constam em ata, porque nunca vão constar, nunca vão documentar uma coisa dessas! Mas existem algumas coisas ditas dentro de reunião de colegiado que realmente, é... são duras de se ouvir, então no início, a primeira reunião que eu fui, a minha vontade era nunca mais voltar na reunião de colegiado. E eu falo que hoje eu tenho uma postura mais madura, porque a gente começa ver ali, quem é quem, que tipo de, de críticas fazem... a gente ouve coisas assim sobre falta de comprometimento, sobre... técnico não ter que pensar, só ter que executar [riso de nervoso], a gente ouve, assim, coisas bastante duras, dentro de, de uma reunião, então a gente tenta manter sem conflitos, porque aí a gente evita que os ânimos se agucem e que falem coisas que não devem. \_ **Ok! É... só uma pergunta... dentro disso que você falou aí.** Uma, você disse que... foi levado um, um, uma questão que você não, não, gostou do jeito que ela foi colocada... \_ **Sim!** \_ ... **[sobre] uma técnica?!** De modo geral como é que seria essa, esse modo ruim de ter apresentado essa questão? \_ Não, não acontece com frequência, normalmente os processos de estágio probatório, eles são é..., lidos ali na, nas suas considerações e, e o principal, quem quiser leia o processo antes porque tem acesso a pauta antes, mas exi/ existe um pequeno conflito, uma troca de cartas anexadas, dentro dum, do processo de estágio probatório. Sendo que a pessoa que... que fez esse... essa série de cartas, replicas, treplicas e tudo mais, é..., levou isso pra reunião, mostrando isso tudo e essa pessoa sequer faz parte da banca de estágio probatório e ali num, não, não, não fazia sentido! Quem julga ali o estágio probatório é quem, é quem tá na banca, e foi lido, de forma que expôs a pessoa ali dentro da reunião de colegiado, assim, uma... servidora de, assim, que trabalha muito, assim que tava sendo muito bem avaliada, inclusive! E que foi jogada ali, exposta, e nós tivemos que ouvir coisas tipo que não deveriam contratar técnico com formação superior a exigida no cargo, que atinge a 99% dos nossos técnicos aqui. É... coisas sobre estrutura... porque a gente tem muitas reclamações acerca disso é... de, é, se preocupa com jornada mas não com o trabalho, são tantas horas de jornada mas o trabalho dentro des/ dessa jornada nã/ não tá interferindo, se você trabalha bem ou trabalha mal não tá interferindo. Então se, aquele trabalho pode vir afetar a sua saúde ou não, se você tem é... se você tem condições de segurança de trabalho dentro do laboratório que você tá? Essas coisas não são consideradas! E quando você chega a reclamar, isso é levado de forma ruim, assim de uma forma que expôs a pessoa e que não deveria ter sido feita dessa

maneira! Essa foi a minha percepção. Mas é claro que assim á... a história ela é... assim estou, assim, simplesmente te mostrando como é a nossa... a nossa luta lá dentro né?! A gente precisa de, de ouvir coisas as vezes que a gente [não] quer ouvir, mas que, que assim faz parte ali do, do ambiente de colegiado. Mas é, como você diz né?! É... a gente espera que as histórias não estejam muito descritas porque aí eles vão saber de, certinho de onde você tirou tá [riso de nervoso]. \_ [Ininteligível] \_ Porque realmente aconteceu e são, inúmeras coisas assim, que, assim, dentro ali parece que existe uma, sei lá, uma terapia de grupo que o povo vai e fala coisa que não deve. \_ Aham! \_ Assim, perdem a elegância do [riso de nervoso], da, que deveriam ter numa reunião. \_ Pode? \_ Pode!

\_ É..., quarta questão: qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência? Algum assunto que é de interesse de técnicos e docentes e que ambos esperam, ou propõem soluções diferentes? \_ Essas são as nossas grandes oportunidades, porque, o que acontece? Nós somos uma minoria, cinco frente a vinte e cinco por aí, se a gente for pensar cinco frente a vinte quando cinco faltam, assim e, e a medida que isso vai a gente tá ali como minoria, mas se houver uma divergência entre os votos docentes, os nossos votos fazem a diferença e foi assim que nós conseguimos ter um segundo representante lá dentro. Estava tendo uma votação de estatuto e, no momento que ali não tinha tantos presentes, nós tínhamos as pessoas, os votos e tinha um colegiado dividido. Nessa hora sim, nosso voto faz diferença, então... depende muito da situação. Agora se for algo que envolva técnicos versus docentes, desista é... é sempre uma classe, independente do que você... que você tá..., as vezes as decisões são mais grupo do que individuais. Mas no momento que elas ficam individuais a gente tem as grandes oportunidades. \_ Ok! É... nesse caso de votação de técnicos, como tem os técnicos que você disse, que são natos... \_ Sim! \_ ... É... como é que é essa relação, de técnicos representantes e técnicos natos? \_ É... o voto dos técnicos representantes, representam o que seria pra é, pros técnicos, pro/ é... o voto não é meu, ele é dos técnicos! Assim como o voto do outro representante, e os técnicos de nível superior, seriam os votos deles, mas normalmente os interesses dos técnicos são muito... em comum. Então, geralmente, a gente tende também pro mesmo lado.

\_ É... o que você pensa a respeito da composição do colegiado? \_ Ai! [Suspiro] é, eu sou muito recente pra poder dizer isso né?! Assim tanto é, recente na UFV, quanto recente dentro do colegiado, mas eu acredito que... a gente precisaria sim de... mais peso dentro do colegiado, pra gente ter mais decisões a nosso favor. Nós vemos que aqui dentro da universidade, as oportunidades elas são muito pra docentes. Então você tem aí, é... chefia, pró-reitorias, que custou a ter técnico na pró-reitoria é... se você pensar em toda parte administrativa, porque não um administrador de nível, um técnico de nível superior administrador e não um, uma pessoa, um docente de uma área qualquer pra fazer uma parte administrativa? Então eu vejo que, dentro do colegiado seria um, um bom começo pra gente começar a ter mais vez nas decisões. A gente vê que muitas vezes as decisões que... que envolvem gastos e tudo acabam não sendo voltadas pra interesse de nós técnicos. Nós tivemos recentemente aí um, um Workshop, de avaliação externa, em que a minha opinião é a que proveito pra nós técnicos [é] praticamente zero! E, se, essa avaliação externa, nós temos muito mais problemas de relacionamento do que outros tipos de problemas. Então eu diria que, se a avaliação externa contemplasse é..., gestão de pessoas, algo assim, é, de recursos, não sei, algo que, que pudesse trazer um benefício pra nós técnicos, enquanto, é, isso seria melhor! Então a gente vê que existe uma tendência sim de..., dos técnicos não terem tanta, tanta vez né?! Então a gente vê que é um gasto de dinheiro que, que se gasta pra fazer uma avaliação estranha, não trazer avaliadores, [fazer] um evento, e tudo mais. Sendo que as vezes a gente não consegue uma exaustão pra dentro do

laboratório, um conserto de um [APARELHO ESPECÍFICO DA ÁREA]. Que não é pra poder arrumar coisa assim, pessoal pra gente não. Eu diria que a de saúde envolve todo mundo. Então eu sou uma técnica que nunca tive auxílio de insalubridade, mesmo estando exposta é... a partir do momento que não existe como, a universidade não tem como medir, não, se, não foi pago, desde que eu entrei! Eu ficava dentro do laboratório fechado com o ar condicionado, exposta ali, enquanto eu via ali que... muitos docentes registrados dentro do laboratório, que não tão lá dentro, recebem o adicional, pra cheirar o que eu tô cheirando, pra se expor ao que eu tô me expondo, e vão aposentar mais rápido do que eu, porque eles tão com esse adicional de insalubridade e, quando eu tô lá dentro pedindo, nunca é prioridade! Então a prioridade é um conserto dum equipamen...to, é uma te...se, e não a segurança do técnico. Então a gente vê que existem discrepâncias, e por causa dessa, sempre essa posição de maioria, que eles têm. Então se o colegiado aprova um Workshop, o dinheiro que precisaria pra uma manutenção, esse dinheiro é direcionado pra esse Workshop. Então a, a [coisa], se a gente tivesse mais representatividade, talvez a gente n, conseguisse é... aprovar um Workshop que fosse válido pra gente também, que fosse mais válido pra gente, ou, pequenas coisas mesmo, do dia-a-dia né?! Pra gente não ter uma dor de cabeça com equipamento, com conserto, com... com o que fosse né?! Algo que fosse um pouco mais, é... isonômico [riso de nervoso]! A gente vê que não é... a gente não tem muita isonomia! A gente tem alguns problemas também, por exemplo, é, "servidores e docentes", sendo que somos todos servidores [riso de nervoso]. Então assim, cê vê que existe uma discrepância em geral, dentro da universidade, de oportunidades. Não que eu queira ter as mesmas oportunidades de, de um docente. Mas eu acho que algumas oportunidades são melhores pra técnicos do que pra docentes. Eu falo questões administrativas! Um técnico que, entenda de administração, é muito melhor do que o que a gente tem de chefia. A gente precisaria pensar isso de uma forma diferente né, de, de ver isso de uma forma mais profissional [riso de nervoso], mas... acho que fomos até além né, do... [riso de nervoso] \_ Não, tranquilo! É... última pergunta:

\_ Algo que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer? \_ Eu acho que eu já disse de tudo, um pouquinho de cada coisa [riso], já fui misturando aí nas, nos outros conteúdos! \_ Encerrou? \_ Sim! Por mim... tá... tá encerrado! \_ [Ininteligível] muito obrigado! \_ Por nada!

### Entrevista referente ao participante II-3.P9-RNF.X = P9

\_ Então! É... a primeira questão: é, descreva pra mim o funcionamento do colegiado do seu departamento? Como você acha que ele funciona? Como é que é o funcionamento dele? \_ É..., então, as questões elas são colocadas de uma forma muito aberta no sentido de que eles escrevem antecipadamente falando uma data que, provavelmente, vai acontecer a reunião e eles já apresentam a pauta que vai ser discutida nessa reunião e coloca [em] aberto pra gente, se a gente quiser adicionar alguma pauta, porque as vezes alguma coisa tá acontecendo antes deles formularem essa pauta principal né?! Ou então ela entra em assuntos extras. Não sei se eu respondi sua pergunta? Você vai me direcionando! \_ Sim, mas, é... as pessoas [que] participam? \_ Sim! Ahã! Sim. E..., a procura, pelos técnicos administrativos, é que é muito baixa! Tem muito funcionário que já é mais antigo de casa e..., tem uma dificuldade em falar com eles, as vezes, encontrar eles nos setores, as vezes é, e você é..., escreve e-mail e aí não funciona porque, as vezes, eles nem usam e-mail direito. Tenta contato pessoalmente aí, as vezes eu me desloco pra ir lá e, as vezes, eu não consigo

*encontrar eles no setores. Com os mais novos de casa e... mais novos de idade mesmo, já é mais dinâmico, então as questões são trazidas e a gente coloca pro colegiado e eles... acatam! \_ São quantas pessoas que participam? Do colegiado! \_ Do Colegiado? Cê fala do técnico administrativo? \_ Todos! \_ São... **11 professores e dois técnicos administrativos, uma secretária e eu, sou eu a representante!** \_ Tá! Participa algum discente? \_ Sim! Não, discente não! Só na reunião do programa de pós-graduação. Nenhum discente na reunião do colegiado. \_ Ok! É possível participar? \_ [assenti que sim com a cabeça]! \_ Excelen...te! An?*

*\_ Como é sua participação no Colegiado? Você faz proposições? Debate assuntos? Tem oportunidade de expor suas ideias? Faz intervenções? Propõe aprovação de pontos de pauta, no momento da reunião? É... e pro, propõe assuntos pra constar da pauta? \_ Tudo isso que cê falou eu faço! É..., especialmente, quando a pauta tá relacionada a um técnico administrativo né?! E aí é, na hora que eu proponho aprovação e..., ainda tento justificar porque eu cons/ consigo conversar com antecedência com a pessoa. Normalmente é algum processo de... qualificação, de capacitação, ou algum problema que tá acontecendo e... eu não tenho essa dificuldade de falar com os demais é... integrantes porque a gente já tem um diálogo de que [ininteligível], quando eu era estudante! Então eu já tenho uma facilidade pra conversar com eles, porém, existe muita resistência deles! Muitas ve/ eu não sei se é porque eu sou mulher? E Inclusive isso [já] foi um fator daquele evento lá [evento comentado comigo durante o preenchimento do formulário de perfil]. eu não colocar a [NOME DO CURSO] num, na, nesse meio, porque existe muito machismo! Muitas vezes eu vou falar e eu sou atravessada pelos professores, mas aí eu bato o pé e... é assim, tem essa dificuldade e eu percebo que é mais porque eu sou mulher do que qualquer outra coisa. E... eu sou a única mulher da reunião! Então..., parece que tá muito atrelado é o que eu, a minha percepção! Mas ainda assim eu bato o pé, aí, se for preciso eu sou grossa e..., é assim, e vai caminhando. Mas na maioria das vezes acontece muito, de forma muito prática, é... e sem constrangimento ou sem é... tumulto sabe?! Não tem muita briga, vamos dizer assim, pelas coisas. É um departamento que parece relativamente tranquilo! Eu fico vendo [olho] os colegas meus de outros departamentos, então... é mais assim! \_ É..., no momento da reunião, você pede pra aprovar algum ponto? \_ Sim! Ahã! \_ "Peço aprovação..." \_ Sim! Levanto a mão e... isso... é, "proponho aprovação"! \_ Ok!*

*\_ É... Como você percebe a importância da sua posição, né, posição, sua opinião, no colegiado? Pra você mesmo? De você pra você mesmo? E em relação aos outros? Sua percepção em relação aos outros? \_ É... pra mim, eu acho que, eu sempre tive envolvida muito nessas questões. Quando eu era estudante, por exemplo, de escola, eu fazia parte do grêmio, então eu já tinha esse interesse de manifestar, de defender interesse de colegas essas coisas assim. Então foi até por isso que eu procurei o chefe pra poder ter uma oportunidade da forma que fosse é... pra participar do colegiado. Então essas, esses, essa, essa vontade, vamos dizer assim, já tá relacionada ao meu jeito e isso me... me faz sentir cidadã, entendeu?! Agora... a forma como eu estou é que tá me sen/ tá sendo muito incomoda porque eu não sei, por exemplo, se esses colegas que eu mal consigo conversar com eles, se eles tão satisfeitos, entendeu?! Se eles tão satisfeitos com a representatividade? Porque a gente não consegue conversar, muitas vezes. Agora, com os demais, eu percebo que a gente dialoga bem e eu vejo o retorno deles, que eles tão satisfeitos, sabe?! Mas isso teria [que ser] colocado em votação, né?! É isso que me incomoda! \_ Os demais que você diz são? \_ São os mais novos de casa ou mais novos de idade mesmo! \_ Ok! \_ Que eu consigo conversar mais facilmente porque eu consigo mandar e-mail, consigo ligar, consigo achar nos setores... \_ Um, é... \_ É que tem muita gente que tá aposentando já... aí... \_ Entendi! \_ É a história da UFV! \_ Mas em relação às pessoas que compõem o colegiado.*

*Você falou da representação! \_ Uhum! \_ Mas aí eu quero saber, é, como é que você percebe, as suas tomadas de posição em relação as pessoas que compõem o colegiado? \_ Você fala assim, como que eles me percebem? \_ É! Na sua visão. \_ Na minha visão eu acho que eles ficam putaços comigo, desculpa o termo! Muitas vezes, porque..., as vezes eles querem... eu percebo que eles querem, talvez, adiar um pouco alguma coisa, ou levar de um jeito que vai acabar e entrando na gaveta?! Aí eu fico enchendo o saco, batendo o pé e aí, as vezes, gera uma situação chata! Então eu percebo que [as] muitos saem com o nariz torcendo pra mim ou então eu começo a falar e já tão querendo terminar a reunião aí eles já começam a sair, outros já me atravessam quando eu to falando, então isso tudo parece que é uma certa resistência! Não sei se seria assim com um homem também? Mais, pra esse lado. \_ É...*

*\_ Qual o peso, na sua visão né, qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência? Algum assunto que interessa a ambos, as categorias, professor e técnicos, né, mas ambos apresentando soluções divergentes, né?! É... como é que cê acha que é o peso do seu voto nessa situação? \_ Acaba que é uma si, [assim], a gente não teve muita situação assim não! É... acaba que a gente acaba, no final das contas, a gente acaba tentando achar uma saída que, satisfaça os dois lados. Mas, normalmente, eu sa/ a gente sai no prejuízo, porque a gente... eu to, a gente tá representado por uma pessoa, aí fica vários falando ali. Só que aí eu continuo insistindo e aí eles: "Tá, então vamos ver como é que a gente vai fazer!" E aí acaba encontrando um ponto mediano que atenda as duas, os dois lados. Vou te dar um exemplo: É..., tava, tava acontecendo uma situação complicada entre as duas secretarias porque tem, no mesmo prédio, tem a secretaria da en/ da... é, do departamento e a do po/ da pro/ do programa de pós-graduação. E aí a, o espaço físico estava sendo inadequado pro tipo de dese/ atividades que eles desenvolvem. Aí eu falei, conversei com eles antes, e propus o que eu achava, isso foi minha... minha percepção, que eu achava que ia se [elucidar] que era [simplesmente] mudar: "Então, não tá dando certo assim, vocês mudam pra essa sala, eles mudam pra essa, vai resolver!". Aí eles acharam pertinente e..., na hora de colocar no colegiado teve uma resistência, mas aí eu expliquei, expliquei, falei, falei, conversei com eles, aí depois falei assim: "Então vamos reunir com uns, com eles, pra eles poderem falar e colocar os pontos? Já que vocês não estão enxergando esses pontos deles, nem o que eu tô explicando e tudo mais?". Aí teve uma reunião, a gente conversou com eles e aí deu certo, entendeu?! Acabou resolvendo! Então algumas vezes é assim! Então lá, busca uma coisa que vai, não vai atender 100% nem um, nem o outro, mas atende parcialmente os dois. Igual eu to te falando, é relativamente tranquilo lá! Porque acho que aqui é pequeno né, o departamento, então as coisas fluem melhor! \_ Entendi!*

*\_ É... o que você pensa a respeito da composição do colegiado? \_ Agora que eu sei que pode ter mais técnico, que pode ter estudante, agora eu acho que tem que mudar isso tudo! Entendeu?! Então já nessa ideia que eu tô de querer fazer eleição e tudo mais, eu acho que... agora as representantes dos discentes tem que participar, não só da reunião do programa de pós-graduação, mas também do colegiado e, também é... ter mais técnico né?! Talvez não só o representante e o su/ tipo o representante e o suplente e, talvez mais um?! Não sei! [É uma] pra ficar mais... equilibrado, talvez, embora a gente não tenha tanto conflitos ou problema na hora de colocar as questões, né?! Mas, eu vejo que agora tem jeito de mudar e que vai ser importante, porque... são muitos professores e não tem mulher nenhuma, inclusive, de ter mais mulher, porque... tem pessoas lá que são o braço direito do programa e do departamento, entendeu?! Mulher! E não tem essa voz, assim, muito, ativa, entendeu?! \_ Entendi! Quantas pessoas..., você tem noção de quantas pessoas você representa? \_ São 14 técnicos administrativos, eu posso confirmar pra você depois, mas eu acho que... \_ Mais ou menos! \_ São isso. \_ Ok!*

*\_ É...[Silêncio] algo que você... que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer? Que eu não perguntei e você acha... \_ Então, era mais essa questão de... de representatividade de, é mais, é mais relacionado à mulher, sabe?! Porque, eu não sei se você teve isso quando você entrevistou alguma outra mulher que representasse técnicos administrativos, se ela trouxe esse relato pra você? Mas eu percebo que... muitas vezes e muitas coisas que a gente [tenta] colocar aqui é muito coerente, tem um argumento muito claro, eles ainda são resistentes ou não sabem nos ouvir, as vezes, porque a gente é simplesmente mulher, sabe?! Ainda mais professor mais velho e... nossa! Gera umas situações assim... ridículas do tipo, é... tava acontecendo um problema entre duas servidoras e é... eu fui colocar os pontos, e aí o professor começou a falar: "Porque mulher é assim! Uma tem ciúme da outra e não sei mais o que...". Eu falei assim: "Gente, olha, pensa num, pensa num projeto de pesquisa! Você tem um tratamento, você tem um controle. Pensa na fulana sem essa ciclana, como que ela era antes? Agora percebe essa fulana com a ciclana junto, o que que tá acontecendo? É claro que tá aparecendo problema, a fulana não tá falando absurdos, não tá [ininteligível], não tá com Ciúme, não é nada disso que tá acontecendo. É uma coisa muito séria e a gente tá, a gente tá aqui com cabeças brilhantes que não tem que, [ininteligível] tão levando [pro] lado emocional uma coisa que tá cheia de fatos concretos de problemas profissionais. A pessoa, não a, a precisa, isso precisa ser resolvido de uma forma racional, não na forma de: 'mulher, não sei lá mais o que' Entendeu?! [Ininteligível] \_ Então, isso é um exemplo das coisas que acontecem muitas vezes, e... e o que eu queria falar era isso, assim, as coisas que... que acabou que eu tinha curiosidade eu acabei te perguntando né?! Então, é mais assim, que eu não, não lembro agora! Beleza? \_ Uhum! Tá joia!*

### **Entrevista referente ao participante III-5.P38-RNM.X = P38**

*\_ Gravando tá! Tá joia! \_ É..., são seis perguntas, a primeira é a seguinte: descreva o funcionamento do colegiado do seu departamento? Como você acha que funciona? \_ O colegiado? É! Como você entende o funcionamento dele? \_ Eu entendo, assim, que há reuniões, assim, como é que eu vou dizer? Peri/ periódicas, mais ou menos a cada um mês, as reuniões, e aí, onde são decididos processos acadêmicos, administrativos né?! O funcionamento do, do departamento, é isso que eu entendo assim. É... oficialmente! Quem, quem faz a ata? Quem faz a ata sou eu! Você? É! Sempre quem ocupa a chefia faz a ata. Tá! É... quantos, é... você tem ideia, assim, de quantos, quantas pessoas você representa? \_ Eu represento, no caso, todos os funcionários né, no caso todos os técnicos aqui né?! Todos os técnicos? \_ Aqui que são, no caso, uns cinco né?! Cinco. É..., você tem ideia de quantos professores, quantos docentes participam da reunião? \_ Dá reunião? É! Lá da reunião participam mais ou menos uns 40 docentes por aí. 40? É! Aqui tem mais ou menos 40 e tem dois representante, tem o suplente e o titular representante, discente né?! Mas é em torno de 40! [Não] beleza!*

*\_ É..., segunda questão: como é sua participação no colegiado? Você faz proposições? Debate os assuntos? Tem oportunidade de expor suas ideias, fazer intervenções? Não! Eu sempre fico escrevendo! Rara exceção, uma vez é... uma professora lá ela... é se referiu a..., à gente como se a gente fosse servidor e ela não fosse servidora. Aí eu falei: "Óh, a senhora é servidora também!" A única, a única vez que eu me manifestei! Uhum! \_ Aí uma outra falou com ela, falou: "Não, realmente ele tá certo!" Porque eles tem essa, esse pensamento né, que... a gente que é servidor né?! Mas é, o tempo que eu tenho é pra ficar lá,*

transcrevendo né, fazendo o resumo da, da ata né?! \_ Entendi! \_ Secretariando a reunião só! \_ Então... em algum momento dessas reuniões você participou? Você pediu aprovação de algum ponto de pauta? \_ Não! \_ Não? \_ Não! \_ Tá! Assuntos pra compor na, na pauta, você já sugeriu? \_ Não! Nunca sugeri não! \_ Não? \_ Não! \_ Quem faz a pauta? \_ Quem faz a pauta? \_ Da reunião. \_ Eu faço a pauta, mas o chefe que dita né?! \_ Tá! \_ Ele dita lá os processos, o que que vai fazer a pauta e, pede pra dar uma olhada, aí depois ele pede pra enviar por e-mail po/ pros docentes e os, os representantes discentes, né?! \_ Ok! [Pausa para mudar de sala pois o expediente havia começado e as pessoas estavam chegando] É..., as pessoas que representa [ali] na segunda questão, é..., elas já te trouxeram algum assunto pra você discutir na reunião? \_ Não! \_ Não? \_ Não, não teve nenhum assunto não! E, assim, a gente, pra saber, a gente saber, assim, que a gente representa, foi através da [SERVIDORA], que é a, você deve conhecer, secretária lá do CCE. \_ Uhum! \_ Que ela que falou que a gente, representava os técnicos, né?! Que te/ a gente ter noção que, que a gente tinha uma representação, num, num, nunca teve essa... \_ Não tinha?! ... essa informação não! \_ Ok!

\_ É..., terceira questão: como você percebe a importância de sua posição ali no colegiado, da sua representação ali, pra você mesmo né?! \_ Eu, sinceramente, é..., eu não tenho, assim..., a gente tem a sensação que [cê] é voto vencido! A sensação ali no colegiado. E, eu acho, que a pior parte do, aqui, do serviço aqui, é tra/ é..., não sei se cê concorda comigo, cê também, cê trabalha ni/ nessa área aí né?! \_ Uhum! \_ Mas ahh, pode perguntar todo mundo ali que, que já participou aí! Ninguém gosta de, de, de participar de reunião de colegiado! É um ambiente pesado demais [aquí]! Porque tem hora que eles ficam debatendo umas coisas e não, não resolve aquilo e [ua] né?! As vezes fica três, quatro horas num negócio daquele ali! E aí depois pra gente fazer a ata... aí a sensação, assim, que cê..., não tem aquela sensação de que tem [algum, assim] um mínimo de poder ou alguma força ali não, na representação assim, não... e a sensação que eu tenho é essa! Tudo que eu falar ali eles não... não vão... inclusive já teve caso até, tanto eu, esse amigo meu mesmo que, as vezes, quando ele tava de férias ou... eu já substituí ele no colegiado..., \_ Hum! \_ ...então... é..., o chefe, as vezes, se houvesse algum erro lá ele, perante o colegiado, ele falava assim: "Mais um erro da secretaria!" Aí é umas coisa assim que... a gente fica né, [riso de nervoso] sem pai e sem mãe, cê fica, como diz assim: cê tem filho? \_ Tenho! \_ Eu tenho um filho de 8 anos, então a gente por causa de família, a gente enfrenta cada coisa rapaz! [Riso de nervoso] Antes de eu estar aqui, eu era professor do estado né?! Mas tava difícil no estado também! E eu, assim, eu, se eu pudesse escolher eu não viria pra esse departamento, porque eu formei aqui, eu estudei aqui e eu, eu falo com o pessoal que eu sou meio..., desculpa eu ta desabafando isso aí, meio..., o patinho feio né?! Porque eu não fiz mestrado e eu não sou docente, eu sou... as vezes ele, o próprio chefe fala: "Ah, é... um... um secretário!" As vezes até a funcionária de outro departamento: "Eh, um simples secretário que, atendeu o telefone!". Então eles tem essa... eu observo que eles tem essa visão aqui... de, em relação ao, ao técnico! Igual eu lhe falei a questão do servidor: "Ah, é um servidor!". É, ele acha que eles não são servidores não ué! \_ Uhum! \_ Então é, é essa sensação que eu tenho! Uma sensação..., chata mesmo! \_ Então, eu acho que cê já respondeu mais ou menos a outra pergunta..., \_ É, [riso] \_ ...mas eu vou fazer assim mesmo, é... Eu te perguntei a sua impressão... \_ An! \_ ... pra você mesmo! \_ Certo! \_ E qual a impressão que você tem dos docentes que participam ali na reunião em relação a você ali na reunião? Você como... \_ Eh! \_ ... representante ali? \_ Eu acho que eles acham, [que] tipo assim, que você é apenas, é sua função ali de... fazer uma ata, eles... eu tenho impressão que nem acha que eu, a gente representa nada [ali não]! Porque não tem, assim..., não tem essa política aqui, de falar: "Ah, o fulano representa!". Num..., a gente não vê isso aí não! Cê fica... é voto vencido

mesmo! Eu acho que eles acham assim: "Ah, você tem que fazer a ata... e tem que despachar meu processo que tem que ir e pronto!" E tem muitos ali que vão em reunião quando tem um processo de, de treinamento ou então desses de, de promoção. Mas tem muitos ali que não, não vão em reunião não! Tem alguns que não... participam de reunião de jeito nenhum! \_ Entendi! É..., Posso passar pra outra? \_ Pode! Pode!

\_ Quarta questão: qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência? Seria um assunto que seria de interesse de técnicos e docentes. Todos dois teriam interesse nesse assunto, só que ambos teriam soluções diferentes pra esse... \_ Sei! \_ ...esse assunto! Qual seria o peso do seu voto frente a uma situação assim? \_ Ah, eu acho que o peso do meu voto é... nada mesmo! Uma época quando eu tava no probatório, tinha um... aquele funcionário que tava lá, aquele colega meu ali. Ele... tinha uma, uma professora aí, que eu ficava, eu tava na pós, por isso que eu saí! Eu troquei com outro rapaz, e aí, devido a já ter passado quatro funcionários [aí], não conseguia se adaptar a essa professora! Eles pediram a saída dela do, do, da coordenação da, da pós-graduação. E aí é... numa, numa dessas coisas, ela, ela tava, ela era minha orientadora, no estágio probatório então... dependendo do humor ela "dibuiava" mesmo! E aí um amigo meu ficou, ele era da, da comissão de estágio probatório, os outros professores mesmo vendo que essa mulher era complicada de mexer, eles falavam assim, os outros professores que, fazia parte, falava assim: "Ah! Vamos dar um mínimo pra ele aí pra ele não ser prejudicado no laboratório, se ela tá falando alguma coisa é porque ela tem razão!" Eles não discordavam, parece que não, não bate de frente com a opinião do outro docente não. É tipo um, igual o médico, corporativista assim! E ele acabava que ele era, praticamente, voto vencido ue! Ele sozinho pra me defender! E aí é essa sensação que a gente tem! Se não, igual você vem me falar aí da representatividade, mas a gente não, não percebe isso aí não. De conseguir falar nada ali, de, de, tipo assim, você é um "exército de um homem só", cê num..., num pode falar nada ali com aquele pessoal! E eu acho que é uma coisa que essa universidade devia..., eu sei que, talvez num, a sua função não é, não vai abranger tanto isso aí, mas é..., deveria rever, aqui, a universidade esses, a situação dos técnicos. É, a gente é bem... né?! Sem pai e sem mãe aqui! \_ Como é que seria... \_ Eh! \_ ...essa revisão aí? \_ Eu acho [é que] i porque você... não tem aqui ó, eu já vi história aí de, tem lugar aí que, não deixa o técnico treinar! Eu ouvi história de um cara que ele passou num con/ uma menina aí passou num concurso e passou no mestrado aí o chefe mandou ela optar ou o emprego ou o mestrado aí ela teve que optar. Então eu vejo assim, dependendo do lugar aí... Eu já escutei de um... uma outra colega minha que trabalha num outro se/ num outro departamento aí, que a prioridade é o departamento, então eles... parece que eles... você é um escravo... dos tempos modernos, você não pode estudar não. Não sei se tá mudando né?! Tomara que mude isso aí, mas é [risos de nervoso], pelo menos lá no seu departamento eu acho que tá... você tá correndo atrás aí [de] \_ Ahã!

\_ É... a quinta questão é a seguinte: o que você pensa a respeito da composição do colegiado? \_ O que eu penso a respeito? \_ Da composição? \_ [Silêncio] É, eu acho que deveria ter, tipo assim, igual a questão aí do, do... tem os docentes ali, eu sei que a ma/ a maioria, quer dizer, noventa e no/ noventa por cento ali é... é docente, então eu acho que deveria, apesar que a gente é muito pouco técnico administrativo né?! Deveria ter mais representação dos técnicos, eu acho assim, e aí, mesmo alguém fazendo um paralelo com o representante discente, eles também não tem força não! Tipo assim, eles, uma vez, eles queriam aí, usar uma sala aí, e aí o colegiado não aprovou e... ficou por isso mesmo. Assim não... não tem querer não, se o colegiado não quiser?! [Entanto] num, é... mesma coisa do técnico, não tem... não tem como questionar! \_ Entendi!

*\_ Sexta pergunta e última: algo que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer? \_ Não... acho que você me perguntou tudo aí! Não! \_ Ok! \_ Não, tá ok! \_ Muito obrigado!*

#### **Entrevista referente ao participante IV-5.P5-RNF.A = P5**

*\_ Então, a primeira, é, questão é a seguinte: eu queria que você descrevesse o funcionamento do colegiado do seu departamento? Como é que ele funciona? [Silêncio] \_ Em que sentido, assim, é... \_ No sentido de funcionamento! Como é que ele é ali é... como é que é o funcionamento, a dinâmica ali dentro, \_ Ah tá! ... componentes! \_ Então, geralmente funcio/ é... todos os professores participam e... os funcionários não vão todos, geralmente, os suplentes, todos sempre vão, os titulares e os suplentes dos funcionários, né, sempre estão presentes! E..., geralmente é sempre muito tenso, as reuniões são sempre muito tensas, com..., não sei se nem, se isso faz parte da pergunta, mas é... \_ Pode ficar à vontade pra falar! Tudo o que você puder. [Riso] \_ É..., aqui o departamento tem uma política de..., de se combinar votos! O que eles vão levar pro colegiado, sempre batem de gabinete em gabinete pra combinar os votos, então, assim, praticamente o que é decidido lá, já foi decidido há muito tempo! Então, assim, a gente acaba se sentindo... um pouco pressionado, não só lá dentro da, da reunião do colegiado, como antes, porque nos procuram é..., pra expor ideias, pra impor alguma coisa e, na maioria das vezes, a gente acaba ficando constrangido na decisão dos votos em função da..., o chefe chega pra gente e conversa, é..., algum outro professor, as vezes, próximo. Então, assim, acaba a gente não se sentindo tão à vontade na, na reunião do colegiado em função dessas, desses combinados antes! E o funcionamento é isso, é, é sempre, é..., a chefe conduzindo, levando sempre muitas extras-pautas é..., as vezes, pega-nos desprevenidos com relação a algum assunto, que... [silêncio], que aconteceu casos, assim, de decisões, de assuntos tensos lá no colegiado e..., eu como funcionária e a outra representante, a gente fica meio sem..., sem saber o que vai votar e a gente acaba decidindo lá na hora e a chefe, muitas vezes, olha pra gente e falou assim: "Cê tem certeza do seu voto? Você perguntou pros seus colegas de trabalho se isso é opinião deles, ou essa é a sua opinião?", e acaba nos constrangendo muitas vezes! Assim, né?! A gente acaba não ligando, deixa pra lá, mas é uma coisa muito chata! Quando a gente tem oportunidade de..., de conversar antes, por exemplo, assim, coisas... mais sérias, por exemplo, decisão de... troca de, de chefe; é..., extinção do curso ou não..., al/ alguma coisa que a gente ouve pelo corredor ou que vem até a gente, pra ser assunto de colegiado, eu tento sempre, com a outra representante, marcar uma in/ uma reunião com os funcionários e conversar com eles, e a gente entra num acordo de que, qual, qual que é o voto que a gente vai levar. Só que n/ quando, quando dá, né?! Quando, quando não dá, é igual eles falaram, é: "Vocês nos representam e a gente confia na decisão suas! Então vocês estão lá livres pra votar pelos outros, por isso que teve uma eleição e essa escolha.". Só que a gente acaba, lá dentro, em função da nossa, da nossa decisão de voto, que as vezes, não é a favor a certas pessoas, é questionado isso: "Você perguntou?" Porque quando a opinião, a nossa opinião convém, o sim ou o não convém à, a chefe, ou a maioria das pessoas com/ do colegiado, a gente nã/ a gente não é questionado se a nossa opinião é i/ é igual a dos outros funcionários, mas se a nossa opinião for diferente, aí a gente, essa nossa decisão é questionada! Então, assim, acaba que... que ser membro do colegiado, como funcionário, não é muito fácil, porque... a gente, a gente tá ali, representando, mas... é uma decisão difícil! [Riso de nervoso] É uma posição difícil! \_ É..., você... sabe me dizer quantas pessoas participam do colegiado? \_ Ah, em média umas vinte pessoas. \_ É..., quem secretaria essa... \_ É o chefe de expediente! \_ Tá! Você quer dizer mais alguma coisa dessa questão? \_ Não! \_ É..., a segunda é o seguinte:*

*\_ Como é a sua participação no colegiado? É..., da seguinte forma: você faz proposições? Debate assuntos? Tem oportunidade de expor suas ideias? É..., fazer, é, faz intervenções? Propõe aprovação de pontos de pauta? É..., e assuntos também pra constar na pauta? \_ Então, é..., assuntos eu nunca coloquei na pauta não! Eu participo de debates, é..., eu acho que, quan/ quando, a maioria das vezes que eu participei dos debates foi com relação a assunto relacionado aos funcionários. Quando tem alguma coisa em pauta que diz respeito aos funcionários, é..., na maioria das vezes! Teve outros casos também que eu manifestei, que não tinha haver com, com decisões que afetavam os funcionários, mas a maioria das vezes que eu me manifesto é com relação aos assuntos que envolvem os, os funcionários. É..., questões do dia-a-dia do, dos funcionários, com relação a, a..., é..., aquele plano de..., de capacitação, então, assim, tava sendo muito questionado isso, é... de poder ou não é... fazer o mestrado, fazer outra graduação, então, assim, eu e a outra representante, a gente acabou levando esse assu/ esse assunto fazia parte do, do colegiado, era pauta e..., e professores querendo que os funcionários... não saísse pra caps/ capacitação, principalmente aqueles que estavam em estágio probatório, então assim, a gente... é... pesquisou antes, fomos na, na PGP, pegamos muitas informações, então a gente levou to/ todas essas informações colhidas na/ anteriormente, pro colegiado, então foi um debate legal! Mas, os debates é... que a gente expõe mais é com relação aos assuntos dos funcionários mesmo. \_ Ok! É..., aprovação de pontos de pauta... você..., na hora da reunião, você propõe aprovar algum ponto da pauta? \_ Não! Não! \_ Não. É..., como você, terceira questão!*

*\_ Como você percebe a importância de sua posição e opinião no colegiado? Para você mesmo né?! Na sua, na sua visão? E, para os outros participantes? [Silêncio] \_ Na minha opinião eu, eu acho que eu... ah..., eu acho que eu represento bem os funcionários! Tanto é que eles me escolheram mais de uma vez pra, pros, pra representá-los. Mas eu num, num, não acho que a..., que a minha presença lá é importante pras outras pessoas, os funcio/ os, os professores que estão lá. Eles não dão muita importância pros funcionários que estão lá não! Então, assim..., é claro que algum, a nossa opinião, eu, eu já consegui mudar opinião é, de uma decisão lá através da minha fala, mas, a, a participação dos funcionários não é uma coisa, bem vinda no colegiado não! É bem elitizado! Eu tenho essa..., essa visão. \_ Entendi! Quarta:*

*\_ É..., qual o peso do seu voto frente a uma situação de divergência? Algum assunto de interesse de ambos, mas com soluções diferentes? É..., entre docentes e técnicos? \_ Eu acho que o peso da minha opinião, eu acho que... que é, que eles consideram importante, porque quan/ na minha fala, eu sempre deixo claro que não é a minha opinião, que é a opinião,... Sempre quando há divergências de alguma coisa, a maioria das vezes, eu tenho a oportunidade de reunir os funcionários antes, então eu acho importante tá levando essa, pro colegiado a fa/ a fala onde eu, eu exponho que eu reuni com, com os funcionários antes e eu tô levando essa opinião. Então quando eu falo que eu tô levando a opinião dos funcionários, meio, meio que..., eles ficam assim: "Opa! Ela tá certa!", porque quando eu exponho que é a minha opinião só, eu acho que num, num le/ não tem muita consideração, não. Mas quando, eu acho que... [silêncio], por mais que os docentes acham que a gente não tem valor, quando vê que a gente tá unido, quando nós estamos unidos, eu acho que..., "Peraí, vamos olhar pra eles que eles tem razão e, que se a gente não...", ah eu nunn, nem sei te explicar não, mas eu acho que quando a gente se une, a, a, quando eu levo a opinião da, da maioria eu acho que a, que eles é, aceitam melhor. \_ Entendi! Posso passar pra outra? \_ Pode!*

*\_ É..., o que você pensa a respeito da composição do colegiado? [Silêncio] \_ Ah, eu acho que tá, tá correto, a compôs/ ele é composto por..., por dois representantes de funcionários, pelo corpo discente e pelos professores, acho que tá.. tá correto! \_ Tá ok! Agora última pergunta:*

*Algo que eu não tenha perguntado e que você acha importante dizer? \_ Não! Acho que eu falei tudo! [Risos geral] \_ Então tá! \_ Tá bom?*

## APÊNDICE E – Símbolos utilizados na transcrição das entrevistas

<b>Símbolos</b>	<b>Legenda</b>
/	Interrupção de construção da fala
...	Alongamento do som
... _ ...	Sobreposição de fala, ou interrupção e posterior continuidade
[ ]	Comentários do entrevistador, impressões, palavras supostamente ouvidas
_	Mudança de interlocutor
MAIÚSCULA	Palavra pronunciada com Ênfase.
“ ”	Reprodução de fala de terceiros ou pensamento/narrativa

**APÊNDICE F – Codificação e dados gerais das entrevistas**

Ordem	Código	Apelido	Data-Entrev.	Início-Entrev.	T. Fim	T.Medio-Entrev.	T. Gravação	Tempo Transcrição
1	III-3.P1-RNM.X*	P1	18/05/2018	13:22	13:40	0:18	00:10:14	01:30:00
2	III-2.P2-RNM.X	P2	21/05/2018	18:00	18:40	0:40	00:11:33	01:50:00
3	IV-7.P3-RNM.X	P3	24/05/2018	14:00	14:31	0:31	00:12:29	02:40:00
4	IV-3.P4-RNM.X	P4	24/05/2018	16:20	16:48	0:28	00:13:00	02:36:00
5	IV-5.P5-RNF.A	P5	28/05/2018	8:06	8:28	0:22	00:12:34	01:50:00
6	III-1.P6-RNM.X	P6	28/05/2018	9:02	9:16	0:14	00:06:22	00:58:00
7	IV-5.P7-RNS.B	P7	28/05/2018	9:37	10:01	0:24	00:12:43	02:30:00
8	II-7.P8-RNM.A	P8	05/06/2018	8:53	9:26	0:33	00:25:39	04:43:00
9	II-3.P9-RNF.X	P9	05/06/2018	10:13	10:40	0:27	00:13:14	02:31:00
10	IV-4.P10-RNM.X	P10	06/06/2018	14:12	14:33	0:21	00:10:29	02:08:00
11	IV-9.P11-RNM.X	P11	06/06/2018	14:40	14:56	0:16	00:07:07	00:56:00
12	II-7.P12-RNF.B	P12	11/06/2018	13:44	14:16	0:32	00:16:41	02:41:00
13	I-1.P13-RNF.A	P13	12/06/2018	14:05	14:50	0:45	00:08:57	02:27:00
14	I-5.P14-RNS.X	P14	12/06/2018	15:20	15:45	0:25	00:09:11	01:45:00
15	I-3.P15-RNM.A	P15	13/06/2018	9:10	9:40	0:30	00:09:45	01:45:00
16	I-2.P16-RNM.X	P16	13/06/2018	9:56	10:12	0:16	00:07:42	01:53:00
17	II-5.P17-RNF.X	P17	13/06/2018	14:45	16:00	1:15	00:38:55	08:07:00
18	I-4.P18-RNM.A	P18	14/06/2018	14:03	14:58	0:55	00:28:30	04:20:00
19	I-4.P19-NSPN.B	P19	18/06/2018	14:10	14:35	0:25	00:14:42	02:45:00
20	I-4.P20-RNM.C	P20	18/06/2018	16:13	17:10	0:57	00:25:00	03:54:00
21	IV-10.P21-RNM.X	P21	19/06/2018	9:43	10:25	0:42	00:20:01	03:45:00
22	IV-1.P22-RNS.X	P22	19/06/2018	10:43	11:20	0:37	00:20:11	04:00:00
23	I-3.P23-RNM.B	P23	21/06/2018	8:27	8:56	0:29	00:14:24	02:59:00
24	I-1.P24-RNF.B	P24	21/06/2018	12:56	13:20	0:24	00:09:28	02:26:00
25	III-6.P25-RNM.X	P25	26/06/2018	10:40	11:16	0:36	00:23:32	05:18:00
26	III-4.P26-RNM.A	P26	26/06/2018	13:40	14:04	0:24	00:11:20	02:25:00

27	II-6.P27-RNM.X	P27	27/06/2018	8:40	9:05	0:25	00:14:34	02:52:00
28	IV-6.P28-RNM.X	P28	28/06/2018	13:30	13:54	0:24	00:13:21	02:32:00
29	IV-11.P29-RNF.X	P29	29/06/2018	16:49	17:30	0:41	00:23:34	04:38:00
30	III-7.P30-RNS.X	P30	02/07/2018	14:50	15:40	0:50	00:00:00	00:00:00
31	IV-2.P31-RNM.X	P31	02/07/2018	16:20	16:55	0:35	00:28:52	05:07:00
32	III-4.P32-RNF.B	P32	03/07/2018	9:10	9:56	0:46	00:20:57	03:15:00
33	II-1.P33-RNF.X	P33	03/07/2018	14:50	15:16	0:26	00:16:00	02:21:00
34	II-2.P34-RNM.A	P34	03/07/2018	17:10	17:36	0:26	00:16:50	03:16:00
35	II-4.P35-RNF.A	P35	04/07/2018	10:39	11:10	0:31	00:21:06	04:37:00
36	II-2.P36-RNM.B	P36	04/07/2018	14:09	14:37	0:28	00:12:24	02:20:00
37	II-4.P37-RNS.B	P37	05/07/2018	15:43	16:10	0:27	00:16:46	03:11:00
38	III-5.P38-RNM.X	P38	09/07/2018	13:40	14:15	0:35	00:13:32	02:51:00
39	IV-8.P39-RNM.X	P39	10/07/2018	9:05	9:30	0:25	00:13:49	02:44:00
					<b>T. Médio</b>	<b>0:31</b>	<b>0:15:56</b>	<b>3:00:41</b>
					<b>T. Total</b>	<b>20:45</b>	<b>10:05:28</b>	<b>114:26:00</b>

#### Explicação da Codificação

<b>Códigos</b>	<b>Legenda</b>
I,II,III,IV	Número do Centro de Ciências
1, 2, 3, 4...	Número do Departamento
P1, P2, P3...P39	Código do Entrevistado na ordem de realização das entrevistas
RNM	Representantes Nível Médio e abaixo
RNS	Representantes Nível Superior
NSPN	Nível Médio Participante Nato
A, B, C.	Entrevistado no Departamento
X	Único Representante Entrevistado no Departamento
<b>Exemplo:</b>	<b>II-6.P27-RNM.X</b>

## APÊNDICE G – Dados Populacionais

**Tabela de Distribuição das Categorias por Centro e Departamento/Projeção da Composição do Colegiado**

Centro de Ciências	Departamento	Total de Professores	Total de Técnicos	Total de Estudantes	Composição do Colegiado				Regimento	Observação
					Professores	Técnicos	Estudantes	Total		
CCA	Economia Rural	32	13	3404	32	2	4	38	REG. INTERNO	
	Engenharia Agrícola (*)	35	28		35	2	1	38		
	Engenharia Florestal	31	36		31	1	2	34	REG. INTERNO	
	Fitopatologia (*)	16	35		16	0	1	17		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Fitotecnia	43	72		43	0	2	45	REG. INTERNO	DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Solos	25	26		25	2	2	29	REG. INTERNO	
	Zootecnia	30	73		30	1	2	33	REG. INTERNO	
<b>TOTAIS</b>		<b>212</b>	<b>283</b>	<b>3404</b>	<b>212</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>234</b>		
CCB	Biologia Animal	16	15	2948	16	0	2	18	REG. INTERNO	DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Biologia Geral (*)	35	23		35	1	1	37		
	Biologia Vegetal (*)	20	24		20	2	1	23		
	Bioquímica e Biologia Molecular (*)	22	16		22	0	1	23		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA

	Educação Física (*)	19	14		19	0	1	20		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Entomologia (*)	12	21		12	1	1	14		
	Microbiologia (*)	14	16		14	1	1	16		
	Medicina e Enfermagem (*)	68	47		68	2	1	71		
	Nutrição e Saúde	28	20		28	2	2	32	REG. INTERNO	
	Veterinária (*)	28	49		28	2	1	31		
	<b>TOTAIS</b>	<b>262</b>	<b>245</b>	<b>2948</b>	<b>262</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>285</b>		
<b>CCE</b>	Arquitetura e Urbanismo (*)	23	6		23	1	1	25		
	Engenharia Civil	35	24		35	1	2	38	REG. INTERNO	
	Engenharia Elétrica (*)	10	7		10	1	1	12		
	Engenharia de Produção e Mecânica	19	12		19	2	1	22	REG. INTERNO	
	Estatística (*)	13	2		13	0	1	14		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Física (*)	36	6		36	0	1	37		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Informática (*)	17	6		17	0	1	18		DEPARTAMENTO SEM ENTREVISTA
	Matemática (*)	38	6		38	1	1	40		
	Química	46	29	4002	46	2	2	50	REG. INTERNO	

	Tecnologia de Alimentos (*)	28	29		28	1	1	30		
	<b>TOTAIS</b>	<b>265</b>	<b>127</b>	<b>4002</b>	<b>265</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>286</b>		
<b>CCH</b>	Administração e Contabilidade (*)	26	8		26	1	1	28		
	Artes e Humanidades (*)	8	6		8	1	1	10		
	História (*)	9	5		9	1	1	11		
	Ciências Sociais (*)	13	5		13	1	1	15		
	Comunicação Social (*)	9	7		9	1	1	11		
	Direito (*)	19	7		19	1	1	21		
	Economia	16	8		16	1	2	19	REG. INTERNO	
	Economia Doméstica (*)	19	22		19	2	1	22		
	Educação (*)	45	12		45	1	1	47		
	Geografia (*)	8	5		8	1	1	10	REG. INTERNO	
	Letras	34	7	3622	34	1	2	37		Regimento não aprovado
	<b>TOTAIS</b>	<b>206</b>	<b>92</b>	<b>3622</b>	<b>206</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>231</b>		
	<b>TOTAL GERAL</b>	<b>945</b>	<b>747</b>	<b>13976</b>	<b>945</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>1036</b>		
	Total Geral UFV em Números - 2016	945	884	13976						(1);(2); (3)

Obs.: (1) - Números calculados para os departamentos pertencentes aos 4 centros de ciências do *Campus UFV*.

Obs.: (2) - Composição dos Colegiados levantados conforme dados disponíveis no Relatório de Atividades UFV base 2016 para docentes e dados das entrevistas para Técnicos e Discentes

Obs.: (3) - O número de discentes está calculado somando-se graduação e pós-graduação *Stricto Sensu* (Ensino gratuito)

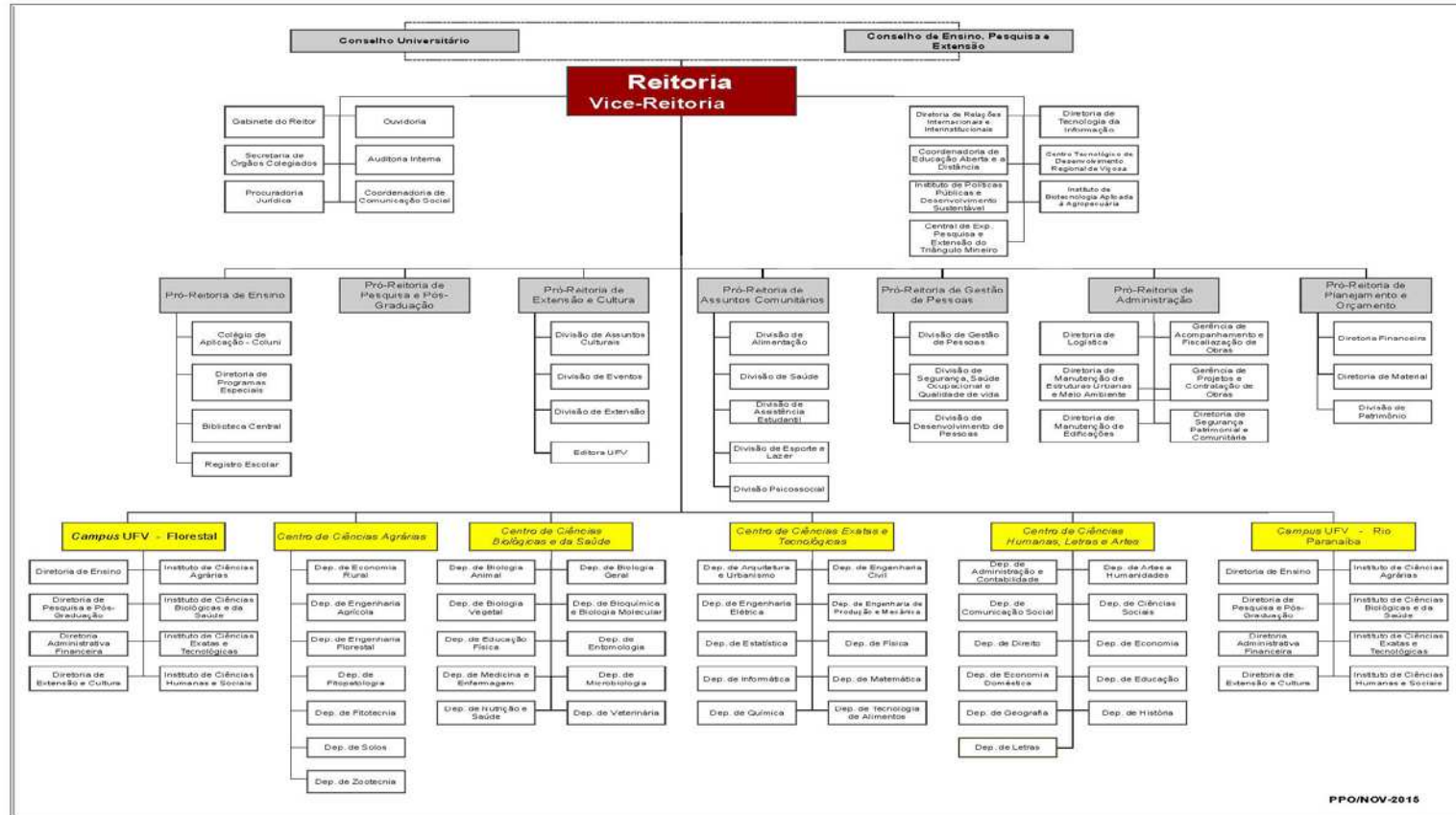
Obs.: (4) - Os representantes Técnicos Administrativos marcados com 0 (zero) não tem representação nos departamentos segundo informação dos mesmos

Obs.: (5) - Os departamentos com (\*) correspondem a projeção de no mínimo 1 representante discente na composição do colegiado, uma vez que não há indicação por não ter sido localizados regimentos.

Obs.: (6) - No total geral o número de Técnicos Administrativos diverge do total geral em números devido a não ter somado 42 técnicos pertencentes aos centros ficando ainda uma diferença.

# ANEXOS

## Anexo I - Organograma Geral da UFV



Fonte: PPO/UFV

Anexo II – Tabela 47 - Corpo Técnico Administrativo - Lotação, Qualificação, Categoria, Escolaridade, Regime de Trabalho (Ano Base 2018)

Lotações	Total	NÍVEL			CLASSIFICAÇÃO					ESCOLARIDADE								REG. DE TRAB.						SEXO	
		NS	NI	NA	A	B	C	D	E	AN	1GI	1G	2G	SUP	ESP	MS	DR	20h	24h	25h	30h	36h	40h	M	F
CCA	335	22	184	129	38	91	80	104	22	0	33	15	75	49	106	38	16	2	0	0	1	2	330	272	63
CCB	289	54	184	51	14	37	81	103	54	0	13	6	40	36	108	53	30	20	3	0	7	2	257	153	136
CCE	131	3	112	16	7	9	42	70	3	0	8	5	19	28	46	17	8	0	0	0	0	2	129	88	43
CCH	96	15	75	6	6	0	25	50	15	0	2	2	10	19	40	21	1	1	0	1	0	0	94	51	45
COL	13	3	8	2	2	0	4	4	3	0	1	1	3	4	2	2	0	0	0	0	0	0	13	7	6
CTM	26	1	10	15	2	13	6	4	1	0	2	0	11	2	10	1	0	0	0	0	1	2	23	24	2
CTV	8	1	6	1	1	0	1	5	1	0	2	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	8	5	3
PAD	82	11	51	20	14	6	23	28	11	0	6	2	24	12	33	5	0	0	0	0	0	0	82	57	25
PAD	320	24	141	155	77	78	72	69	24	1	43	14	125	27	82	14	5	1	0	0	1	5	313	303	17
PCD	139	35	84	20	9	11	67	17	35	0	13	5	34	9	61	15	2	11	1	0	6	39	82	89	50
PEC	68	20	38	10	7	3	15	23	20	0	5	1	10	9	30	12	1	1	0	1	0	1	65	39	29
PGP	61	16	45	0	0	0	10	35	16	0	0	0	5	9	37	9	1	2	0	0	2	0	57	35	26
PPG	83	17	58	8	7	1	30	28	17	0	3	0	7	14	50	8	1	0	0	0	2	13	68	42	41
PPO	30	12	18	0	0	0	3	15	12	0	0	0	1	3	21	5	0	0	0	0	0	0	30	15	15
PRE	61	12	43	6	3	3	14	29	12	0	2	0	6	10	32	11	0	0	0	0	0	2	59	28	33
RTR	169	41	119	9	8	1	40	79	41	0	5	1	25	38	55	39	4	0	0	5	4	3	157	117	52
<b>TOTAIS</b>	<b>1911</b>	<b>287</b>	<b>1176</b>	<b>448</b>	<b>195</b>	<b>253</b>	<b>513</b>	<b>663</b>	<b>287</b>	<b>1</b>	<b>138</b>	<b>52</b>	<b>395</b>	<b>270</b>	<b>716</b>	<b>251</b>	<b>70</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>1767</b>	<b>1325</b>	<b>586</b>

Fonte: PGP/ DTI

Data: 03/ 02/ 2019

Fonte: PPO

**Anexo III – Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) - Decreto n. 7.232/2010**

Nível de Classificação	Ocupados	Vagos	Total
<u>E</u>	340	17	357
<u>D</u>	772	36	808
<u>C</u>	574	124	698
<b>Total</b>	<b>1686</b>	<b>177</b>	<b>1863</b>

Fonte: PGP/ DTI

Data: 03/ 02/ 2019

Fonte: PPO