

O servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC: o olhar dos gestores

Artur Rocha Silva¹

Carla Cristina Dutra Búrigo²

RESUMO

O presente artigo é resultante de uma pesquisa sobre o servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC. A pesquisa tem como objetivo compreender como se materializa as diretrizes da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (STAE) Cotistas Raciais na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), a partir do olhar dos gestores. Para fundamentar esta pesquisa, são apresentadas a revisão bibliográfica da Política Institucional e a Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público. A pesquisa caracteriza-se por ser qualitativa, com aplicação de entrevistas semiestruturadas com gestores ocupantes de cargos estratégicos na Instituição. Os resultados apontam que, ao mesmo tempo que a Universidade é inclusiva conforme a legislação vigente de ingresso de servidores cotistas raciais, a mesma nega a inclusão por falta de uma Política Institucional de Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na Instituição.

¹ Mestre em Administração pela Universitária pela Universidade Federal de Santa Catarina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2335-2933> E-mail: artur.rocha.silva@ufsc.br

² Doutora em Educação. Pós-Doutorado em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente vinculada a Universidade Federal de Santa Catarina. Integra o Grupo de Pesquisa Formação de Professores do CONE SUL/ MERCOSUL da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e o Instituto de Pesquisas em Administração Universitária (INPEAU) da Universidade Federal de Santa Catarina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1782-4191>. Email: carla.burigo@ufsc.br

Palavras-chave: política institucional de inclusão; inclusão de cotistas raciais; gestão universitária.

The technical-administrative server in racial share education at UFSC: the managers' view

ABSTRACT

This article is the result of a research on the technical-administrative server in racial quota education at UFSC. The research aims to understand how the guidelines of the Institutional Policy of Access, Inclusion and Permanence of Technical-Administrative Servants in Education (STAE) Racial Quotaholders at the Federal University of Santa Catarina (UFSC) are materialized, from the point of view of managers. To support this research, a bibliographic review of the Institutional Policy and the Public Policy for Access, Inclusion and Permanence of Racial Quota Servers in the Public Service are presented. The research is characterized by being qualitative, with application of semi-structured interviews with managers occupying strategic positions in the Institution. The results show that, at the same time that the University is inclusive according to the current legislation for the admission of racial quota servers, it denies the inclusion for lack of an Institutional Policy for the Inclusion and Permanence of racial quota servers in the Institution.

Keywords: institutional policy of inclusion; inclusion of racial shareholders; university management.

El servidor técnico-administrativo en la educación racial del accionista en la UFSC: la visión de los gerentes

RESUMEN

Este artículo es resultado de una investigación sobre el servidor técnico-administrativo en la educación por cuotas raciales en la UFSC. La investigación tiene como objetivo comprender cómo se materializan las directrices de la Política Institucional de Acceso, Inclusión y

Permanencia de los Servidores Técnico-Administrativos en Educación (STAE) Racial Cuotas de la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC), desde el punto de vista de los gestores. . Para sustentar esta investigación, se presenta una revisión bibliográfica de la Política Institucional y la Política Pública de Acceso, Inclusión y Permanencia de Servidores de Cuotas Raciales en la Función Pública. La investigación se caracteriza por ser cualitativa, con aplicación de entrevistas semiestructuradas a directivos que ocupan cargos estratégicos en la Institución. Los resultados muestran que, al mismo tiempo que la Universidad es inclusiva de acuerdo a la legislación vigente para la admisión de servidores de cuotas raciales, niega la inclusión por falta de una Política Institucional para la Inclusión y Permanencia de servidores de cuotas raciales en la Institución.

Palabras clave: política institucional de inclusión; inclusión de accionistas raciales; gestión universitaria.

INTRODUÇÃO

As universidades federais possuem um papel fundamental no processo de inclusão de trabalhadores negros no serviço público, sendo, em muitas vezes, as entidades protagonistas na implementação e execução de políticas públicas que tratem sobre a temática (GOMES, 2014). Entre as leis que amparam o processo inclusivo desenvolvido nas universidades federais, destaca-se a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) que se configura como um mecanismo que traz uma mudança no processo de inclusão do servidor público federal por meio de cotas, relacionando questões que envolvem o combate ao racismo estrutural.

Para Almeida (2019, p. 37), “o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional”.

Nesse contexto, Almeida (2019), defende que qualquer projeto nacional deve considerar o enfretamento ao racismo no país e aponta que a população negra constitui maioria na população

brasileira. Diante de tal realidade, sendo difícil conceber a possibilidade de um projeto nacional de desenvolvimento que não considere o aspecto de enfrentamento ao racismo no campo simbólico e prático. Como fundamentação normativa, o sistema de implementação de cotas nas vagas destinadas ao serviço público federal alcança a uma determinação formalizada no Estatuto da Igualdade Racial instituído pela Lei nº 12.288 (BRASIL, 2010) no Art.39º, e parágrafo 2º que esclarece:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.[...]

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

Segundo Chauí (2003, p. 6), “a universidade, mais do que determinada pela estrutura da sociedade e do Estado, é antes um reflexo deles”. A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) reflete as decisões oriundas do governo e assim utiliza a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014), a lei de cotas no serviço público, seguindo a determinação da legislação federal, nos seus processos seletivos para provimento de novos servidores públicos desde 2015. Vale destacar que, emitido pelo Departamento de Desenvolvimento Pessoal (DDP), o Edital nº 142/DDP/2015 (UFSC, 2015) foi o primeiro certame com vagas destinadas a candidatos cotistas raciais realizado na UFSC.

Para tanto, o objetivo geral deste artigo é compreender como se materializa as diretrizes da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) Cotistas Raciais, na UFSC a partir do olhar dos gestores.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, iniciamos o estudo pelo que propusera de mais sólido e próximo, isto é, os servidores técnico-administrativos em educação cotistas raciais, ingressantes na

Instituição por meio da Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014). Em seguida, procuramos conhecer as diretrizes institucionais de acesso, inclusão e permanência de Servidores TAE Cotistas Raciais. Na sequência, buscamos conhecer o processo histórico da Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores Públicos Cotistas. Finalizando, trilhamos um caminho inverso, voltamos ao ponto de partida, objetivando desvelar novos olhares que este caminho metodológico nos proporcionou.

DESENVOLVIMENTO

Servidores Técnico-Administrativos em Educação Cotistas Raciais na UFSC

Os Servidores Cotistas Raciais ingressam na Instituição por meio das prerrogativas prescritas na Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014) e somam 103³ trabalhadores em um total de 5.829, representando cerca de 1,76% do quadro de Servidores Docentes e TAE. Todavia, o foco de interesse da presente pesquisa é nos Servidores TAE Cotistas Raciais, onde esse percentual é de 2,89% de um universo de 3.071 trabalhadores TAE (UFSC, 2019).

A UFSC em sua estrutura administrativa e operacional é constituída por duas carreiras distintas: Técnico-Administrativo em Educação, composta de 3.071 servidores (UFSC, 2019), sendo o total de 1.027 lotados no Hospital Universitário Polydoro Ernani de São Thiago (HU) e 57 servidores cedidos para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) (ANDRADE, 2021). Os TAE possuem papel essencial no suporte administrativo necessário para a realização das atividades desempenhadas na Instituição,

³ Segundo dados fornecidos via e-mail pela Coordenadoria de Admissões, Concursos e Contratação Temporária/ Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (CAC/DDP) e pela Divisão de Cadastro/ Departamento de Administração de Pessoal (DCAD/DAP), ambos os setores vinculados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP). Tal consulta informativa foi realizada em dezembro de 2021. Vale destacar que esse número é aproximado, não descrevendo a realidade atual da Instituição, visto que não se contabilizam os servidores que foram exonerados, que solicitaram vacância, aposentaram-se, faleceram ou foram redistribuídos a partir deste período.

compreendendo que “o corpo técnico-administrativo da UFSC é responsável pelo desenvolvimento da atividade-meio, com o objetivo de dar sustentação às atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão da Universidade” (UFSC, 2020, p. 129).

Em relação ao ingresso de servidores TAE cotista na UFSC, vale destacar que há duas maneiras de acesso ao cargo público com base em cotas. Primeiro, existe o ingresso por meio de cotas às pessoas portadoras de deficiência. Conforme a Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), tal modalidade determina que (BRASIL, 1990, art. 5º):

Às pessoas portadoras de deficiência são assegurados o direito de se inscrever em certames público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo que para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

A segunda forma de acesso com base no ingresso ao serviço público federal por cotas, é definido por meio de cotas raciais, conforme a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014), sendo este o fenômeno de investigação deste estudo.

A UFSC, que é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), já utiliza a lei das cotas do serviço público nos seus processos seletivos para provimento de novos servidores públicos, desde 2015 (UFSC, 2015). Por meio da Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014) possui, em termos práticos, um impacto no quadro de servidores na UFSC, desde 2015, sendo a universidade um importante espaço para o desenvolvimento da lei de cotas.

Silva, Vivas e Santos (2011) afirmam que a universidade possui um papel social importante na sociedade, pois é definida como um espaço propício para discussões que envolvam o desenvolvimento humano, acrescentando que seria também um lugar para o debate de políticas públicas que garantam todas essas temáticas.

Para Gomes (2014), as Instituições de Ensino Superior (IES) são tanto agentes promotores da transformação social, como são agentes que sofrem pressões por meio das próprias transformações sociais que efetivam, mantém uma relação recursiva com a sociedade.

Neste contexto, concebemos a universidade como instituição social, com base em Chauí (2001, p.35), compreendendo que “ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que é e faz parte. Não é uma realidade separada e sim uma expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada”.

O papel da universidade, como instituição social (CHAUÍ, 2001), possui importância singular para o desenvolvimento das Políticas Públicas, onde tal impacto perpassa pela gestão universitária, sendo fundamental o conhecimento da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de servidores TAE cotistas raciais na UFSC para a compreensão em uma esfera mais ampla do fenômeno em estudo.

Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores TAE Cotistas Raciais

A Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de servidores TAE cotistas raciais possui como base os ingressantes oriundos da Política Pública, Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014). O desenvolvimento e a implementação das diretrizes da Política Pública na UFSC reflete na sua estrutura administrativa e acadêmica, em seus ambientes institucionais. A exemplo, emitida pelo Conselho Universitário (CUn), a Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 (UFSC, 2013) estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior da Universidade Federal de Santa Catarina, regulamentando, entre outros assuntos, as reservas de vagas ofertadas aos candidatos negros, no caso, reservando 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas. A estrutura organizacional da UFSC envolve espaços institucionais que contribuem para o funcionamento e o desenvolvimento da Instituição, e fomentam em suas ações de inclusão servidores cotistas raciais.

A Universidade Federal de Santa Catarina em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) (UFSC, 2020) situa a inclusão como um dos valores institucionais definindo-se como (UFSC, 2020, p. 25):

Universidade inclusiva, capaz de olhar para os mais diversos grupos sociais e compor um ambiente em que impera o respeito e a interação para com todas as diversidades, nacionalidades, classes, etnias e pessoas com deficiência, comprometendo-se com a democratização do acesso ao ensino superior público, gratuito e de bom nível de qualidade para todos, de forma a superar qualquer desigualdade, preconceito, exclusão ou discriminação, construindo uma sociedade mais justa e harmônica para as gerações vindouras.

A partir do seu PDI (UFSC, 2020) a UFSC define-se como uma universidade inclusiva em sua essência. A essência da inclusão é uma busca social, por uma sociedade mais inclusiva, distante dos preconceitos que historicamente se constituíram. E na interface desta busca social, a universidade tem um relevante papel, como instituição social (CHAUÍ, 2003).

A Política Institucional, materializada pelo processo da gestão universitária, é a essência para a materialidade de uma Universidade Inclusiva. A UFSC possui compromisso com a pesquisa, a ciência e a tecnologia, tanto quanto com a justiça social, a inclusão e o desenvolvimento sustentável (UFSC, 2020). As unidades institucionais da UFSC possuem papel fundamental no planejamento e execução das Políticas Públicas oriunda da Lei de Cotas (BRASIL, 2014) do servidor, tendo a possibilidade de, posteriormente, se materializar em políticas institucionais.

Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público

A Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público possui como um dos seus pilares o arcabouço legislativo que regulamenta e normativas práticas e ações do governo e da sociedade, no intuito de construir relações sociais mais justas e igualitárias com a população negra e parda. Entre as diversas legislações vigentes, como a Lei nº 12.288 (BRASIL, 2010) que institui o Estatuto da Igualdade Racial e a Lei nº

12.711 (BRASIL, 2012) que dispõe sobre o ingresso de negros nas universidades federais e nas instituições federais, destaca-se a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014).

A Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014) tem como um dos pilares a urgência ao combate ao racismo estrutural inserido e fomentado nas instituições, sendo ela privada ou pública. Almeida (2019) esclarece que a sociedade é racista de forma estrutural, alegando que as instituições são a materialização ou concretude de uma estrutura social que utiliza o racismo como um de seus aspectos orgânicos, ou seja, a sociedade é racista e gera instituições racistas. Nesse sentido, Almeida (2019, p. 37) acrescenta que:

O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de medidas que coibam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.

A implementação da Lei de Cotas (BRASIL, 2014) no âmbito do serviço público federal tem a árdua tarefa de impactar o perfil do servidor público brasileiro e combater o racismo estrutural e institucional inserido nas instituições, exigindo uma Política Pública eficaz e inovativa. Assim, a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014) é uma tentativa legal de garantir aos negros o devido espaço nas instituições governamentais. A Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público possui em seu processo de implantação e desenvolvimento impacto no âmbito nacional.

Para o autor Secchi (2010), a Política Pública deve possuir em sua diretriz a resolução de um problema público ou atividades que visem o bem estar de um coletivo em uma sociedade, como a Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público.

A partir de então, foram realizadas ações do Governo Federal no intuito de fortalecer as ações afirmativas que envolviam questões de inclusão racial no Brasil. Dentre as ações realizadas, Lima (2010) destaca a criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), em 21 de março de 2003, Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, transformada em Ministério em fevereiro de 2008.

A SEPPIR teve como inspiração o que determina a Declaração e o Plano de Ação da Conferência de Durban (ONU, 2001), tornando-se uma referência mundial. As discussões em Durban serviram de subsídios para que o mundo se atentasse à necessidade de se elaborar ferramentas de eliminação do racismo, xenofobia, outros modelos de discriminação e de intolerâncias correlatas. Cada país precisava dar cumprimento à sua responsabilidade e, nesse cenário, o Brasil decidiu criar e aprovar um conjunto de leis inéditas e singular (BRASIL, 2018): o Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010).

Silva (2014) esclarece que o Estatuto passa a ser referência legal para instituição de ações afirmativas no País. Nesse sentido, para Moura (2018), a Lei nº 12.288 (BRASIL, 2010) representa um avanço concreto, no tratamento do Estado à promoção da igualdade racial, norteando a atuação do Estado e da sociedade em relação à temática.

Os candidatos negros possuem a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos federais conforme determina a Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014). O percentual de 20% visa a equilibrar a proporção da população negra no serviço público federal (30%), com a representação dessa população no Brasil (50,74%), a partir dos dados do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 (FERREIRA, 2016).

Sendo assim, ao defender as cotas raciais em certames públicos, Pires (2015) compreende que tais mecanismos de políticas públicas nos concursos públicos possuem como premissa a ânsia de buscar uma sociedade mais igualitária, almejando um equilíbrio nas oportunidades ofertadas a todas as raças, além do enfretamento às práticas racistas e ações que tragam estruturas hierárquicas de cunho racial.

A universidade é um reflexo dos anseios da sociedade, assim como as mudanças por ela almejadas. Sendo assim, Chauí (2003, p.

5) compreende que "a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo". Nesse contexto, os gestores das universidades são protagonistas no processo de avaliação e implementação das legislações que resultam na realização da Política Pública que trata do acesso, inclusão e permanência de servidores públicos federais cotistas raciais.

Por fim, a Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público procura transformar a realidade do perfil dos trabalhadores do serviço público federal, trazendo maior representatividade para um determinado grupo social e colaborando com o desafio de fomentar a participação dos negros no quadro pessoal governamental.

Metodologia

Em relação à abordagem, este estudo reflete uma pesquisa qualitativa, em que se busca interpretar os fenômenos, nas ciências sociais, de caráter subjetivo e exploratório do fenômeno em análise. A pesquisa possui natureza aplicada (GIL, 2008), pois busca mecanismos científicos, para poder contribuir com uma dada realidade, ou seja, no processo da gestão da Universidade Federal de Santa Catarina.

Em relação aos fins, a pesquisa tem o caráter descritivo, pois visa expor e descrever características, percepções, sugestões e expectativas dos gestores da Administração Central, acerca da materialização das diretrizes da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores TAE Cotistas Raciais na UFSC.

Em relação aos meios, a presente pesquisa reflete um estudo de caso, pesquisa bibliográfica e documental, possibilitando a investigação de elementos que possibilitem a compreensão do fenômeno pesquisado. Assim como ocorre com os meios e considerando que o estudo foi realizado em uma instituição federal de ensino superior específica, a presente pesquisa se classifica como estudo de caso.

Para esta pesquisa, foi definido a população dos sujeitos todos os gestores ocupantes de cargos de Pró-Reitores, Secretários,

Vice-Reitor e o Reitor. A escolha desses sujeitos justifica-se pelo fato de que tais gestores são responsáveis pela condução do planejamento e materialização das políticas públicas na Instituição, sendo um quadro de servidores que trabalham no nível estratégico da Universidade. Assim, tivemos a decisão de pesquisar os cargos de gestão que compõe as unidades da Administração Central da Instituição.

A presente pesquisa tem como mecanismo de coleta e análise das informações a entrevista semiestruturada de forma remota, devido o contexto da Pandemia do Covid-19 e a análise de conteúdo (SILVA, 2022).

Como o instrumento de pesquisa teve a sua aplicação em seres humanos, a presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH-UFSC), conforme o parecer nº 5.087.060, assegurando os interesses dos participantes do estudo em sua integridade e dignidade, contribuindo assim para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos (SILVA, 2022).

RESULTADOS

Na visão dos gestores entrevistados, a Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação Cotistas Raciais na UFSC, se constitui como um processo de fundamental importância das funções administrativas e sociais. Para os gestores, a Política Institucional se materializa no aspecto do Acesso, onde a universidade cumpre os normativos determinados por lei federal, trazendo a possibilidade de acesso a servidores negros, conforme percentual legal estabelecido. No quesito Inclusão, a universidade inclui, porém não de forma específica. A universidade acolhe a todos os servidores sem distinção, pois no processo de lotação não é identificado à unidade os servidores que ingressaram por cotas raciais. Em relação ao aspecto de Permanência, falta um acompanhamento na trajetória dos servidores oriundos de cotas raciais na Universidade. No processo de materialidade da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação cotistas raciais na UFSC os gestores destacam:

a) A existência da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação cotistas raciais na UFSC, no entanto, eles concebem que esta Política Institucional está fragilizada e necessita melhorias, pois não identificaram a criação de uma cultura institucional própria, principalmente no quesito permanência de servidores cotistas raciais;

b) A necessidade do desenvolvimento do processo formativo, à medida em que a Instituição não promove ações de capacitação voltadas a esta temática especificamente;

c) A necessidade de que sejam realizadas atividades, ações, processos, metodologias, no que se refere ao desenvolvimento da Política de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Cotistas Raciais na UFSC.

d) Compreendem que a Instituição faz seu papel de incluir os Servidores Técnico-Administrativos em Educação cotistas raciais por meio da reserva de vagas para ingresso em concurso público, contemplada pela Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014), assim como se preocupa em realizar uma inclusão acolhedora no ambiente de trabalho durante o processo de ambientação e ingresso do servidor, havendo um tratamento indistinto, imparcial e receptivo a todos os servidores ingressantes no quadro de pessoal da universidade. Vale destacar que os servidores ingressantes por meio de cotas raciais não são identificados às respectivas chefias nos atos de posse e exercício no serviço público.

A Política Pública trata do acesso ao serviço público garantido por legislação específica que exige a reserva de vagas para servidores públicos cotistas raciais em concursos públicos. Porém, é preciso compreender que não basta dar acesso, é preciso trabalhar a inclusão e a permanência desses servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No intuito de alcançar o objetivo de compreender como se materializa as diretrizes da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) Cotistas Raciais, na UFSC a partir do olhar dos gestores, entendemos que é possível pontuar que a UFSC cumpre o seu papel

social de Instituição inclusiva, cumprindo as diretrizes da Lei de Cotas (BRASIL, 2014). Indo além, definindo em sua estrutura como essência, a gestão inclusiva, que busca atender a concepção da universidade como instituição social (CHAUI, 2003).

No final deste Estudo, identificamos uma contradição: ao mesmo tempo em que há uma Política Institucional de Acesso, com base no fato da Universidade cumprir os normativos legais, tendo a Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais como aspectos deficitários, com base também nas diretrizes da Política Pública de Acesso, Inclusão e Permanência destes servidores, esta é negada pela fragilidade no acompanhamento destes servidores ao longo de sua vida funcional. Ou seja, ao mesmo tempo que a Universidade é inclusiva conforme a legislação vigente de ingresso de servidores cotistas raciais, a mesma nega a inclusão por falta de uma Política Institucional de Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC.

Desta forma, com vistas à superação da contradição que se apresenta, bem como no que tange ao fortalecimento da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores Técnico-Administrativos em Educação Cotistas Raciais, propomos algumas ações:

a) Estabelecer diretrizes de uma Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC; b) Capacitar gestores, por meio de cursos, oficinas e seminários, para que desenvolvam ou aprimorem o olhar e os conhecimentos sobre a Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC, atentando, para os aspectos legais dos normativos vigentes, assim como, a função social da Instituição relacionado com a Política Pública; c) Fomentar nas reuniões do Planejamento Estratégico com os gestores da Administração Central, no intuito de consolidar o pensamento estratégico Institucional, pautado na concepção da Universidade como instituição social (CHAUI, 2003), enfatizando sua importância na definição da trajetória e dos rumos que a UFSC almeja percorrer, conforme o seu PDI (UFSC, 2020); d) Fomentar e socializar ações que visem o fortalecimento da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC, atrelada às

diretrizes da Política Pública de Desenvolvimento de Pessoas da Instituição; e) Constituir ações periódicas e conjuntas entre a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades e a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (CCP/DDP), no intuito de promover formação e capacitação aos servidores docentes e técnico-administrativos, e colaboradores terceirizados relacionadas à promoção da Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC; f) Propor as empresas que prestem serviços à Instituição exerçam voluntariamente em seus processos seletivos o percentual estabelecido pela Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014), assim como os demais dispositivos normativos da legislação vigente; e, g) Propor ações e atividades relacionadas à Política Institucional de Acesso, Inclusão e Permanência de Servidores cotistas raciais na UFSC nos eventos institucionais relativos ao dia 20 de novembro, que trata do dia da Consciência Negra, no intuito do fortalecimento da Política Pública.

Por fim, a Universidade cumpre a sua função de inclusão, como uma instituição social, mas há um longo caminho a ser percorrido de modo a diminuir o abismo imposto pelo racismo estrutural vigente em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro. Pólen, 2019.

ANDRADE, Alexandra Gabriela Zen de. **O Olhar do Gestor: processo formativo HU/UFSC - EBSERHU**. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 02 de agosto de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Promovendo a Igualdade Racial para um Brasil sem racismo**. Editora IABS, Brasília, 2018.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

CHAUÍ. A universidade sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003.

FERREIRA, Gianmarco Loures. **Sub-representação legal nas ações afirmativas: a lei de cotas nos concursos públicos**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Caio Cesar Piffero. **O papel social da universidade.** Trabalho apresentado ao 14o Colóquio Internacional de gestão. Florianópolis: Universitária-CIGU, 2014.

LIMA, Márcia. **Desigualdades raciais e políticas públicas:** ações afirmativas no governo Lula. Novos estudos – CEBRAP. São Paulo, n. 87, p. 77-95, Jul, 2010.

MOURA, Marfisa Martins Mota de. Estatuto da Igualdade Racial: conquistas de direitos e políticas para o enfrentamento às desigualdades referente à população negra. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16., 2018, Vitória. **Anais** [...] Vitória, 2018. Disponível: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22688>. Acesso em: 5 mar. 2022.

ONU. **Declaração e Plano de Ação de Durban.** 2001. Disponível: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001#:~:text=A%20III%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20Contra,mil%20participantes%20de%20173%20pa%C3%ADses>. Acesso em: 27 de jan. 2022.

PIRES, Plínio de Melo. **Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa. Estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro.** Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SILVA, Artur Rocha. **O servidor técnico-administrativo em educação cotista racial na UFSC:** o olhar dos gestores. 2022. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária) -, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022.

SILVA, Iza Angélica; VIVAS, Maria Izabel; SANTOS, Maria Cristina Elyote Marques. Educação Superior, Políticas Públicas e Contemporaneidade : o desafio da inclusão social. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO

SUL, 11., 2011, Florianópolis. **Anais** [...] Florianópolis, 2011.

Disponível:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/25903/1.3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 mar. 2022.

SILVA, Tatiana Dias. Políticas de igualdade racial no Brasil: avanços e limites. **Revista Ministério Público de Minas Gerais Jurídico**, Belo Horizonte, v. 1, p. 45-52, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Editais de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) de 2015**. Edital nº.

142/DDP/2015. Portal da Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (CAC). 2015. Disponível em: <https://concursos.ufsc.br/editais-de-tecnico-administrativo-em-educacao-tae-de-2015/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020 a 2024**. Florianópolis: UFSC, 2020. Disponível em: <https://pdi.ufsc.br/files/2020/06/PDI-2020-2024.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 34/CUn/2013**, de 17 de setembro de 2013.

Republicada com alterações promovidas pela Resolução nº 35/CUn, de 26 de novembro de 2013, e pela Resolução nº 13, de 2 de outubro de 2014. Estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:

http://mtm.ufsc.br/RES_NORMATIVA_034_CUn_2013_com_a_13_2014_CUn.pdf. Acessado em: 21 set. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **UFSC em números**. 2019. Disponível

em: [mhttp://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2020/09/Folder-UFSC-em-n%C3%BAmeros-2019.pdf](http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2020/09/Folder-UFSC-em-n%C3%BAmeros-2019.pdf). Acesso em: 14 jun. 2021.

Recebido em: *Maio/2022*.

Aprovado em: *Agosto/2022*