

## TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COMO SUJEITOS POLÍTICOS: o SINTUFRJ e a construção da cidadania

TECHNICAL-ADMINISTRATIVE SERVANTS IN EDUCATION AS POLITICAL SUBJECTS:  
the SINTUFRJ and the construction of citizenship

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EN EDUCACIÓN COMO SUJETOS POLÍTICOS: el  
SINTUFRJ y la construcción de ciudadanía

*Diego Santos Vieira de Jesus*  
(ESPM-Rio, Brasil)

*Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus*  
(UFRJ, Brasil)

 <https://doi.org/10.29404/rtps-v5i8.339>

**RESUMO:** O artigo explica por que o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (SINTUFRJ) aprovou, em 2016, propostas de ampliação dos padrões de vencimentos, aumento do percentual de especialização, adequação do reconhecimento de saberes e competências aos princípios do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Com base na perspectiva crítica, a análise aponta que a aprovação de propostas de aprimoramento da carreira pelo SINTUFRJ está relacionada à mobilização sindical para a correção de falhas originais do PCCTAE e de problemas posteriores que conduziram à precarização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) na UFRJ e em outras universidades federais. A análise qualitativa baseou-se em um estudo de caso cujos dados são fontes primárias e secundárias e entrevistas semiestruturadas. À título de conclusão, aponta que embora tenha contribuído para tornar os TAEs sujeitos políticos na construção de cidadania, o SINTUFRJ ainda é míope no que diz respeito à construção de um pensamento estratégico mais abrangente, que permita que essa cidadania alcance a todos os cidadãos.

**Palavras-chave:** Universidade federal, Administração das Instituições de Ensino Superior, Técnicos em Educação, Movimento Sindical, Educação Sindical.

**ABSTRACT:** The article explains why the *Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro* (SINTUFRJ) approved, in 2016, proposals to expand salary standards, increase the percentage of specialization, adapt the recognition of knowledge and skills to the principles of *Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação* (PCCTAE). Based on the critical perspective, the analysis points out that the approval of proposals for career improvement by SINTUFRJ is related to union mobilization to correct the original shortcomings of the PCCTAE and subsequent problems that led to the precariousness of the work of technical-administrative servants in education at UFRJ and other federal universities. The qualitative analysis was based on a case study whose data were collected from bibliographic and documentary sources and semi-structured interviews. In conclusion, it points out that although it has contributed to transform of the technical-administrative servants in political subjects in the construction of citizenship, SINTUFRJ is still short-sighted with regard to the construction of a more comprehensive strategic thinking, which allows this citizenship reach all citizens.

**Keywords:** Federal University, Administration of Higher Education Institutions, Education Technicians, Union Movement, Union Education.

**RESUMEN:** El artículo explica por qué el Sindicato de Trabajadores de la Educación de la Universidad Federal de Río de Janeiro (SINTUFRJ) aprobó, en 2016, propuestas para ampliar los estándares salariales, aumentar el porcentaje de especialización, adaptar el reconocimiento de conocimientos y habilidades a principios del *Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação* (PCCTAE). Con base en la perspectiva crítica, el análisis señala que la aprobación de propuestas de mejora de carrera por parte de SINTUFRJ está relacionada con la movilización sindical para corregir las deficiencias originales del PCCTAE y los problemas posteriores que llevaron a la precariedad del trabajo de los servidores técnico-administrativos en educación (TAE) en la UFRJ y otras universidades federales. El análisis cualitativo se basó en un estudio de caso cuyos datos son fuentes primarias y secundarias y entrevistas semiestruturadas. En conclusión, señala que, aunque ha contribuido a hacer que los TAE sean temas políticos en la construcción de la ciudadanía, SINTUFRJ todavía es míope con respecto a la construcción de un pensamiento estratégico más integral, que permita que esta ciudadanía llegue a todos los ciudadanos.

**Palabras clave:** Universidad Federal, Administración de Instituciones de Educación Superior, Técnicos de Educación, Movimiento Sindical, Educación Sindical.

## Introdução

O Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (SINTUFRJ) veio ganhando relevância pelas suas dimensão e importância para as universidades públicas federais do Brasil. Ele orienta as discussões nas demais universidades públicas federais, o que se explica pela própria dimensão da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ, a maior universidade do Brasil, que conta com três campi e forma aproximadamente 6.000 alunos por ano). Em 2015, o SINTUFRJ realizou a maior assembleia de deflagração da greve no Brasil, sendo as suas caravanas a Brasília as maiores dentre as universidades federais do país. Na chamada gestão compartilhada, o aprimoramento da carreira dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs) depende das mobilizações, atos e até greve interna, se necessário, feitos pela categoria. Nesse sentido, a força de mobilização do SINTUFRJ é a mola propulsora que orienta as demais universidades a lutarem pelo aprimoramento da carreira. Dentro de tal luta, podemos destacar pontos de pauta interna da UFRJ, a saber: jornada de turnos contínuos de 30 horas, oferta de vagas nos cursos de graduação e pós-graduação da própria UFRJ para seus servidores se qualificarem, além da garantia de orçamento de no mínimo 1% do valor da folha de pagamento destinado para que a Pró-Reitoria de Pessoal (PR-4) possa investir na formação e capacitação dos servidores.

Em face da precarização das condições de trabalho nas universidades federais Brasil afora, a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), no processo pós-greva de 2015, apresentou uma demanda a ser discutida pela base da categoria pois não há uma posição única formada acerca de tal precarização. Assim, o SINTUFRJ, por meio da sua Direção Unidade na Luta, dentro do prazo estipulado, convocou um Grupo de Trabalho (GT) que tem como objetivo repensar a carreira dos TAEs e trazer propostas para enfrentar os dilemas da carreira na universidade pública. O GT-Carreira, como foi denominado, incentiva a luta pelo aprimoramento da carreira tanto em nível local como nacional, para que seja implementado, na íntegra, o que foi previsto no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e que ainda não foi posto em prática.

Em março de 2016, o GT-Carreira aprovou propostas de aprimoramento da carreira, que foram referendadas pela assembleia geral da categoria. Dentre essas propostas, cabe destacar a promoção de seminários formativos nos *campi* da UFRJ para debater o papel das Comissões Internas de Supervisão da Carreira (CIS) e as implicações do dimensionamento da força de trabalho; a ampliação dos padrões de vencimentos dos atuais 16 para 22 e a manutenção do *step* constante; o retorno da linearidade entre as classes, mantendo uma matriz única; a ampliação de percentual de especialização; a garantia de que a implantação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) seja adequada aos princípios do PCCTAE; o aprofundamento de estudos sobre os impactos do dimensionamento da força de trabalho na construção de um modelo de alocação de vagas e a discussão sobre a temática de técnico substituto apenas com o conhecimento do dimensionamento real de toda a força de trabalho na universidade. A aprovação dessas

propostas pelo SINTUFRJ insere-se no contexto de subjetivação político-social dos TAEs frente à dinâmica excludente da globalização, evidente na precarização das condições de trabalho contra a qual o sindicato luta.

O objetivo do estudo é explicar por que o GT-Carreira do SINTUFRJ aprovou, em 2016, as propostas de ampliação dos padrões de vencimentos, aumento do percentual de especialização, adequação do RSC aos princípios do PCCTAE e discussão sobre a temática de técnico substituto condicionada ao conhecimento do dimensionamento real de toda a força de trabalho na universidade. Com base na perspectiva crítica de Santos (2000) e de Tavares (2000), o argumento central que se pretende desenvolver aponta que a aprovação das propostas de aprimoramento da carreira pelo GT-Carreira está relacionada à mobilização sindical para a correção de falhas originais do PCCTAE e de problemas posteriores que conduziram à precarização do trabalho dos TAEs na UFRJ e nas outras universidades federais, oriundos da dinâmica excludente da globalização.

Quanto às considerações metodológicas, foi feito, na coleta de dados para o artigo, um levantamento bibliográfico e documental no Estatuto e nos demais documentos produzidos pelo SINTUFRJ desde 2010 a fim de identificar os principais objetivos do sindicato e do GT-Carreira. Realizamos entrevistas semiestruturadas com membros do sindicato visando a mapear suas ações na transformação do técnico-administrativo em sujeito político e social no contexto universitário e para além dele. Quanto à análise dos dados, o método aplicado foi o qualitativo, que, na visão de Ragin (1994, p.81-102), permite o exame em profundidade e a investigação de fenômenos significativos histórica e culturalmente ao destacar detalhes e especificidades. Em relação à estratégia de pesquisa, foi executado um estudo das decisões do GT-Carreira do SINTUFRJ, considerando, como aponta Bennett (2004, p.19-21), aspectos bem-definidos do evento selecionado para estudo.

## **Os técnicos administrativos em educação na comunidade universitária**

A globalização conduziu a um processo de precarização da situação do trabalhador, inclusive na universidade pública brasileira, estimulando o desvio de função, a extinção de cargos, a falta de garantias em termos de progressão funcional e de estabilidade salarial. No Brasil, temos assistido, na conjuntura atual, aos reflexos do processo de globalização, em que se verificam o desmonte do serviço público, as intenções de privatizações em massa e os ataques e as retiradas de direitos trabalhistas, que geram o fortalecimento das classes mais abastadas e poderosas da sociedade.

Na tentativa de entender o fenômeno da globalização e a forma como ele afeta as relações de trabalho na atualidade, faz-se primordial debater as múltiplas definições de tal fenômeno. Numa perspectiva liberal, podemos dizer que a globalização corresponde a um conjunto de processos que modificaram a forma espacial de organização humana para padrões transcontinentais e inter-regionais de atividade, de interação e de exercício de poder. Trata-se de um fenômeno multidimensional que envolve os domínios de atividades

e de interação que incluem as esferas econômica, política, tecnológica, militar, legal, cultural e ambiental, com diferentes modelos de relacionamento. Refere-se a uma transformação na escala de organização social que une comunidades distantes, ampliando o alcance das relações de poder nos continentes e nas grandes regiões do mundo. As transformações verificadas nos processos econômicos globais podem ser destacadas como as principais do fenômeno em tela (HELD; MCGREW, 2000).

Na década de 1980, a profunda instabilidade do modelo econômico ocorreu junto à elevação das taxas de inflação, desemprego em massa, miséria e profundas desigualdades socioeconômicas, o que levou a uma desaceleração das taxas de crescimento econômico. O neoliberalismo serviu como suporte político-ideológico das mudanças ocorridas nas relações entre Estado e sociedade, em resposta à crise econômica. Em suma, impulsionou a transnacionalização dos mercados, fomentou a interpenetração de interesses privados e interesses públicos e proliferou espaços sociojurídicos autônomos, além de ter gerado a flexibilização dos direitos sociais (HELD; MCGREW, 2000).

Para Tavares (2000), a situação mundial torna-se insustentável na medida em que há um aprofundamento da competitividade e uma produção de novos totalitarismos, além do empobrecimento crescente das grandes massas. Nesse cenário, em que a tirania do dinheiro e a da informação aparecem “como os pilares de uma situação em que o progresso técnico é aproveitado por um pequeno número de atores globais em seu benefício exclusivo” (TAVARES, 2000, p.2), os Estados não conseguem regular a vida coletiva. “Produz-se assim (...) uma nova centralidade do social que constitui a base para uma nova política” (TAVARES, 2000, p.3). Surge, então, em contraposição à alienação das massas, uma nova consciência da solidariedade e da cidadania, uma nova filosofia moral oposta à dos valores mercantis.

Diante do processo de exclusão, o desemprego é tornado algo comum, e a pobreza aumenta, sendo tudo isso fruto da deterioração do valor do trabalho. “Vivemos num mundo de exclusões, agravadas pela desproteção social, apanágio do modelo neoliberal, que é também criador de insegurança” (SANTOS, 2000, p.29). Os tempos atuais são caracterizados por contradições que marcam as desigualdades sociais, pois quem detém o poder do capital é quem profere o discurso de um mundo mais igualitário. Nesse contexto, os meios substituem os fins, e essa ideia de um mundo mais igualitário é legitimada pela modernização do mundo das técnicas. Assim, institui-se “um imaginário social firmado em um pensamento voltado para uma lógica em que praticamente tudo se vincula ao resultado imediato” (VIEIRA, 2000, p.17).

Com relação à questão da participação dos TAEs nos sindicatos das universidades brasileiras, no contexto da globalização, observamos uma rigidez no comportamento social que inibe a participação dos atores, pois ficam limitados a obedecer à lógica da eficiência. A ideia das técnicas como imprescindíveis a qualquer atividade é corroborada pela departamentalização das estruturas organizacionais, além dos atuais programas de gestão empresarial (VIEIRA, 2000, p.18; MORGAN, 1996).

Na era atual da competitividade, as instituições de educação, apesar de suas especificidades, são levadas a seguir as orientações técnico-normativas, assim como ocorre com os outros tipos de empresas, para que possam permanecer no mundo dos negócios. “O homem objetizou as relações de trabalho, instituindo os meios como preponderantes aos fins” (VIEIRA, 2000, p.22). A precarização das relações de trabalho dos TAEs pode ser observada, tendo o sindicato papel fundamental na luta pelos seus direitos, transformando uma lógica de objetificação dos servidores para sua colocação enquanto sujeitos políticos e sociais. Agravando ainda mais a situação precária dos TAEs e justificando a luta sindical, observamos que estão em tramitação no Congresso Nacional proposições que representam retrocesso e ameaças a direitos e à democracia (SINTUFRJ, 2016c, p.2). Esses projetos de lei e de emenda à Constituição prezam pela instituição de relações de trabalho mais informais, flexíveis e temporárias.

Dentre os pontos em tramitação no Congresso Nacional, destaca-se, por exemplo, a regulamentação da terceirização sem limites, gerando a precarização das relações de trabalho (Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998, em tramitação na Câmara dos Deputados; Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 30/2015 e Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 87/2010, em tramitação no Senado Federal). Também se destaca o livre estímulo das relações trabalhistas entre empregador e empregado, sem a intervenção do sindicato (Projeto de Lei nº 8.294/2014, em tramitação na Câmara dos Deputados) (SINTUFRJ, 2016c, p.2).

Mais especificamente em relação ao servidor público, dentre essas ameaças em tramitação no Congresso Nacional, destacam-se a regulamentação do direito de greve dos servidores (Projeto de Lei do Senado nº 710/2011 e Projeto de Lei do Senado nº 327/2014, em tramitação no Senado Federal); e a extinção do abono de permanência do servidor público (Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 139/2015, em tramitação na Câmara dos Deputados) (SINTUFRJ, 2016c, p.2).

O Projeto de Lei do Senado nº 710/2011 disciplina o exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição da República. Porém, nessa regulamentação do direito de greve, o projeto de lei em tela propõe severas limitações a tal prerrogativa dos servidores. Conforme o art. 9º do PLS nº 710/2011 o servidor tem a prerrogativa de deflagrar a greve caso os requisitos do dispositivo se apresentem. Contudo, o art. 10, em seu inciso III, limita esse direito. Do ponto de vista do movimento sindical, a concepção da greve como recurso último constringe a mobilização de estratégias de luta pelos trabalhadores. Já o Projeto de Lei do Senado nº 327/2014 disciplina o direito de greve dos servidores públicos, previsto no art. 37, inciso VII, da Constituição da República, conceituando greve e estabelecendo regras sobre competência para deflagração da greve. Trata também da negociação coletiva e métodos alternativos de solução de conflitos, procedimentos e requisitos para deflagração da greve, dos direitos dos grevistas, dos serviços essenciais, do abuso do direito de greve e da responsabilização pelo abuso. O PLS nº 327/2014 reitera o conteúdo do PLS nº 710/2011, acrescentando apenas pequenas modificações.

A Proposta de Emenda à Constituição nº 139/2015, cujo autor é o Poder Executivo Federal, foi apresentada à Câmara dos Deputados em 22 de setembro de 2015, tendo em sua ementa a proposta de revogação dos seguintes dispositivos: § 19 do art. 40 da Constituição da República; § 5º do art. 2º, e § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional (EC) nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Trata-se da extinção, por essa PEC, do abono de permanência para o servidor público que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária e que escolha permanecer em atividade.

Na década de 1980, o Estado foi praticamente absorvido por interesses particulares para corrigir de forma efetiva os problemas gerados pelo sistema burocrático. Assim, a Administração Pública se voltou para uma perspectiva gerencial, a qual se utiliza nas empresas privadas. Nesse sentido, vários fatores como a terceirização de alguns setores, o desenvolvimento de recursos humanos e o planejamento estratégico destacaram-se nesse contexto de reforma de Estado por serem procedimentos típicos do mundo empresarial. Apesar disso, em termos compensatórios ao servidor público, de quem se requer o máximo esforço para a implantação da cultura de qualidade, a Administração Pública é insuficiente, continuando a explorar os recursos humanos, na medida em que não recompensa dignamente seu trabalho. Consequentemente, reivindicações como melhoria salarial e do plano de carreira e implantação de programas de benefício estão sempre presentes nas negociações dos servidores públicos com o governo (VIEIRA, 2000, p.53-55).

A universidade pública correu um iminente risco de privatização nos anos 1990 e início da década de 2000 no Brasil, período em que a UFRJ sofreu um robusto estrangulamento nas verbas a ela destinadas, além de seus servidores terem sofrido arrocho salarial e ficado dez anos sem reajuste. Nesse contexto, os TAEs das universidades públicas federais brasileiras foram impactados pela precarização das suas relações de trabalho. A luta da categoria dos TAEs para implantar o seu plano de estruturação da carreira exigiu enorme esforço desses servidores durante praticamente vinte anos. As sucessivas greves dos TAEs buscavam não só a reposição salarial como a afirmação de sua identidade como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento.

Em 2004, após intensas negociações com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e o Ministério da Educação (MEC), foi elaborado o PCCTAE, firmado na Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Ele foi criado para orientar o processo de reconhecimento do cargo de servidor técnico-administrativo das universidades públicas federais brasileiras, mas, ainda assim, o referido Plano apresenta uma série de pontos a serem aperfeiçoados. É a partir dessa perspectiva que os sindicatos entenderam que a luta por melhores condições continuava para tentar aprimorar esses pontos do PCCTAE.

A discussão dos temas inerentes à vida universitária por parte dos TAEs começou de forma tímida. Ademais, vale ressaltar que “a organização coletiva desses trabalhadores é bastante recente” (VIEIRA, 2000, p.56). Como sabemos, o processo de redemocratização é recente no Brasil. Após o término da Ditadura Militar, experimentamos um processo de transição, que culminou com a instalação do regime democrático, o qual fomentou a organização sindical dos segmentos sociais como os TAEs. A luta sindical destaca-se na

universidade, sendo de suma importância ao levar as reivindicações dos TAEs às mesas de negociações com o governo.

Porém, somente quando os TAEs assumem de fato seu papel perante a comunidade universitária, eles conquistam mais espaço nos fóruns decisórios da instituição, “subjetivando, assim, o direito e constituindo-se em sujeitos de direito” (VIEIRA, 2000, p.60). Segundo Oliveira (1999), “para que o direito não seja apenas expressão jurídica, mas se fundamente na sociabilidade, nada mais necessário que a subjetivação do direito, a constituição de sujeitos de direito”. Chauí (1999) mostra que, como estamos fortemente alienados à orientação do capital, o Estado organiza o seu sistema em modelos empresariais, legitimando essa dependência. Em tal diapasão, separa as atividades intelectuais e manuais, reforçando, assim, o controle dos que pensam sobre os que executam. Segundo a autora,

A democracia social e política, fundada numa cidadania concreta que começa no plano de trabalho, é a passagem dos objetos sociopolíticos que nos tornamos à condição de sujeitos históricos. A violência é a posição frequentemente sob a forma de lei, do direito de reduzir um sujeito social a um objeto manipulável. Ora, o que é a separação entre dirigentes e executantes senão a redução institucionalizada de uma parte da sociedade à condição de coisa? (CHAUÍ, 1980, p.54).

Nesse sentido, os modelos de administração universitária se configuram, em geral, como sistemas reguladores de comportamentos sociais, ou seja, não se coadunam com a ideia de democracia inerente à vida social.

Durante muito tempo no Brasil, constata-se que apenas os corpos docente e discente compunham a comunidade universitária, como, por exemplo, prevê o art. 1º, da Lei nº 452, de 05 de julho de 1937, que organiza a Universidade do Brasil, atual UFRJ. Como o objetivo institucional da universidade pública é primordialmente a transmissão de conhecimento, poderíamos até dizer que os TAEs constituiriam mero apêndice da instituição, pois sua participação não interferiria diretamente na transmissão do conhecimento. Em contraponto, uma série de organizações sindicais dos TAEs têm defendido uma proposta de universidade inclusiva em relação a eles, lutando pelos direitos dos seus trabalhadores para que possam usufruir dos benefícios gerados pela dinâmica institucional (VIEIRA, 2000, p.63-65).

## **O GT-Carreira do SINTUFRJ e a gestão universitária**

No contexto de luta por uma universidade mais inclusiva aos TAEs, o SINTUFRJ, como defensor da valorização dos serviços e servidores públicos, luta pela institucionalização da mesa nacional de negociação como instrumento de valorização sindical e das relações de trabalho no serviço público. Defende a utilização das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para estabelecer as regras de resolução dos conflitos advindos das relações de trabalho no serviço público. Prima pela gestão atrelada à mesa de negociação, ou seja, sempre se deve fazer negociação vinculada à gestão pública. O SINTUFRJ apoia a proposta de organização sindical elaborada pelas seis maiores

centrais sindicais do Brasil, a saber, a Central Única dos Trabalhadores (CUT); a Força Sindical (FS); a União Geral dos Trabalhadores (UGT); a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), para fomentar unidade na ação e ter parâmetros que regulem a aplicabilidade da Convenção 151 da OIT. Em suma, o SINTUFRJ entende ser de suma importância que a categoria se unifique, elaborando um projeto comum para todo o serviço público e seus servidores, primando pelo debate acerca de seus interesses e dos interesses dos usuários dos serviços prestados por essa categoria. O sindicato tem inclusive bastante participação na formulação de posições da FASUBRA, cuja mobilização levou a construir projetos como Universidade Cidadã para os TAEs e projeto de Cargo Único, em que TAEs e docentes tivessem seus cargos unificados (SINTUFRJ, 2016c, p.3-4).

Instituições como o SINTUFRJ alertam que a participação dos TAEs na administração universitária não pode ser definida como secundária ou meramente simbólica, uma vez que a gestão democrática e libertadora – um instrumento de cidadania – não pode ser apenas uma ilusão. Os docentes, ao longo do tempo, conquistaram uma maior participação na definição dos interesses da comunidade universitária, marginalizando os TAEs dos principais fóruns de tomada de decisão. Nesse diapasão, a própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/1996, em seu artigo 56, parágrafo único, dispõe que os docentes devem ocupar, em qualquer situação, 70% dos assentos nos órgãos colegiados e nas comissões, inclusive nos casos de elaboração e modificações estatutárias e regimentais, assim como nos casos de escolha de dirigentes. Significa dizer que os docentes têm proeminência na resolução de todos os assuntos universitários, inclusive dos assuntos não relacionados aos projetos pedagógicos (VIEIRA, 2000, p.46-48).

Diante dessa realidade, o GT-Carreira buscou fortalecer ainda mais a mobilização sindical não somente para a correção de falhas originais do PCCTAE, mas de problemas posteriores que conduziram à precarização do trabalho dos TAEs na UFRJ e nas outras universidades federais, oriundos da dinâmica excludente da globalização relatada acima. Dentre as falhas, cabe destacar a não-ampliação de percentual de especialização, a não-garantia de implantação do RSC e o não-aprofundamento sobre os impactos do dimensionamento da força de trabalho na construção de um modelo de alocação de vagas, o que limita a discussão sobre a temática de técnico substituto.

Quanto ao primeiro ponto, cabe destacar que o PCCTAE é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, e essas cinco classes compõem conjuntos de cargos de uma mesma hierarquia, classificados com base em alguns requisitos, como escolaridade. Cada uma dessas classes divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico. O I Encontro Nacional de Aprimoramento de Carreira, realizado pela FASUBRA em fevereiro de 2016, recomendou, para todos os níveis de capacitação, manter os quatro níveis e, a partir do quarto, aumentar a carga horária em 20 horas a cada novo curso. Ademais, sugeriu oferecer o incentivo a cada novo curso e reduzir a diferença da porcentagem de incentivo à qualificação entre a especialização (30%) e o mestrado (52%). Isso se justificaria uma vez que, em muitos casos,

um curso de especialização pode ser mais importante para o trabalho diário do servidor (SINTUFRJ, 2016a, p.6). Diante dessas recomendações, o GT-Carreira do SINTUFRJ aprovou a ampliação dos padrões de vencimentos dos atuais 16 para 22, a manutenção do *step* constante, a retomada da linearidade entre as classes, a manutenção de uma matriz única e a ampliação do percentual da especialização (SINTUFRJ, 2016b, p.5). Observa-se claramente que a posição do GT está relacionada ao combate à precarização do trabalhador, resultante do processo de globalização, uma vez que tal processo cria obstáculos à possibilidade de aumento do percentual pela especialização. A oferta de tal percentual, nos parâmetros considerados justos pelos trabalhadores que reduziriam a diferença da porcentagem de incentivo entre a especialização e o mestrado, traria, em seu bojo, crescimento considerável dos gastos do Estado, o que seria incompatível com o discurso neoliberal de Estado mínimo disseminado pelo fenômeno globalizante.

A busca de parâmetros mais justos pode ser observada na recomendação do I Encontro Nacional de Aprimoramento de Carreira quanto ao RSC. O Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF) reconhece a participação do técnico-administrativo em educação no desenvolvimento de protótipos e registros de propriedade intelectual, transferência de tecnologias e produção de material científico e atividades de extensão que proporcionam a articulação institucional com os arranjos sociais, culturais e produtivos. Contudo, a visão produtivista e academicista existente na carreira docente presente nesse reconhecimento – particularmente desenvolvida com o desenvolvimento das práticas neoliberais nas universidades – contempla prioritariamente os níveis mais altos da hierarquia dos cargos técnico-administrativos em educação. Nesse sentido, a FASUBRA orientava que os critérios de RSC deveriam atender a toda a categoria, uma vez que o reconhecimento não atingia todos os trabalhadores (SINTUFRJ, 2016a, p.6-7). Nas discussões na base, o GT-Carreira do SINTUFRJ sinalizou que, embora com pouco ou nenhum ensino formal, muitos TAEs contribuem para o desenvolvimento do ensino e da pesquisa e era preciso reconhecer o trabalho de muitos que exercem funções muito acima do cargo pelo qual estão contratados. O pleito era garantir que a implantação do RSC fosse adequada aos princípios do PCCTAE e abrangente para toda a categoria (SINTUFRJ, 2016b, p.5).

No que diz respeito ao dimensionamento da força de trabalho, o I Encontro Nacional de Aprimoramento de Carreira apontava que o dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho – que passou a ser uma exigência legal com o PCCTAE – tinha dimensão estratégica para o planejamento dessas instituições ao identificar e analisar a força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando os trabalhadores do quadro efetivo e toda e qualquer outra forma de vínculo, como trabalhadores terceirizados (cada vez mais frequentes nas universidades por conta da implementação de modelos de gestão baseados em princípios neoliberais). A sugestão da FASUBRA era a de que os sindicatos de base fizessem o levantamento da força de trabalho de cada instituição a fim de oferecer subsídios para que a federação negociasse um modelo de dimensionamento factível que se aproximasse da realidade das universidades (SINTUFRJ, 2016a, p.7-8). No âmbito da UFRJ, o GT-Carreira do SINTUFRJ propôs que a Pró-

Reitoria de Pessoal (PR-4) disponibilizasse o banco de dados de toda a categoria a fim de aprofundar os estudos sobre os impactos do Dimensionamento da Força de Trabalho na construção de um modelo de alocação de vagas. O GT entendia que somente seria possível discutir o status do técnico substituto quando se obtivesse conhecimento do dimensionamento real da toda a força de trabalho na universidade (SINTUFRJ, 2016b, p.5).

Pode-se perceber que as propostas aprovadas pelo GT-Carreira do SINTUFRJ em março de 2016 são coerentes com o objetivo do sindicato em repensar a carreira dos TAEs e trazer propostas para enfrentar os dilemas da carreira na universidade pública, particularmente aqueles trazidos ou alimentados pela dinâmica excludente da globalização e da implementação de modelos de gestão com traços neoliberais. A luta pelo aprimoramento da carreira aponta não apenas para a implementação do que está previsto no PCCTAE, mas para que transformações fossem realizadas a fim de se evitar a maior precarização das condições de trabalho dos TAEs na UFRJ e nas demais universidades públicas.

## Considerações finais

Desde abril de 2016, as atividades do GT-Carreira se encontram paralisadas diante da dinâmica política em torno do processo de *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff. A chegada ao poder do então vice-presidente Michel Temer à presidência da República interinamente em maio de 2016 e a posse definitiva das atribuições presidenciais em agosto de tal ano tiveram impacto direto na ação do SINTUFRJ, que orientou sua luta menos para a busca de novos ganhos em termos da valorização da carreira e mais para a manutenção de conquistas salariais anteriores em face da postura menos favorável ao diálogo com o sindicato pelos membros da atual administração federal. Além disso, diante da posição mais resistente à negociação do governo Temer, os próprios TAEs em nível nacional parecem apresentar menor unidade na luta, com uma maior segmentação de suas propostas e reivindicações de acordo com os níveis dos cargos ocupados. O principal exemplo de tal divisão foi a maior atuação do Fórum Nacional de Servidores de Nível Superior das IFES (ATENS-BR), que busca fortalecer as demandas e lutar pelas reivindicações específicas de servidores que ocupam cargos de nível superior. O Fórum vem sendo profundamente criticado por orientar a luta em favor exclusivamente de TAEs com cargos de nível superior, provocando cisões e reforçando elitismos de membros dos sindicatos dotados de maior poder de barganha política em instituições como o Congresso Nacional. Apesar das divisões, o SINTUFRJ reafirmou seu interesse em lutar por todos os TAEs, independentemente da busca de caminhos alternativos de mobilização por parte de grupos de servidores. Entretanto, na prática, o movimento sindical como um todo se enfraquece com a pulverização de demandas, enquanto se amplia a marginalização dos funcionários com cargos de níveis fundamental e médio dentro da própria luta sindical.

À luz da discussão, fica nítido que o SINTUFRJ pareceu limitar-se a elementos da luta imediata, sem buscar o fortalecimento de sua coesão interna e o desenvolvimento de

alianças com outras categorias a fim de traçar estratégias mais efetivas para o enfrentamento de elementos amplos que deflagaram a precarização do trabalho nas universidades federais e em outros ambientes de trabalho, como o desenvolvimento do processo de globalização. Nesse sentido, ainda que tenha contribuído para tornar os TAEs sujeitos políticos na construção de cidadania, o SINTUFRJ ainda é míope no que diz respeito à construção de um pensamento estratégico mais abrangente, que permita que essa cidadania alcance a todos os cidadãos.

## Referências

BENNETT, Andrew. Case study methods: design, use, and comparative advantages. In: SPRINZ, D.F.; WOLINSKY-NAHMIAS, Y. (Ed.) **Models, numbers, and cases: methods for studying International Relations**. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2004. p.19-55.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/con1988\\_18.02.2016/CON1988.pdf](http://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/con1988_18.02.2016/CON1988.pdf). Acesso em: 02 maio 2016.

BRASIL. Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Sítio Oficial do Palácio do Planalto, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm). Acesso em: 04 maio 2016.

BRASIL. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Sítio Oficial do Palácio do Planalto, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm). Acesso em: 04 maio 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Sítio Oficial do Palácio do Planalto, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm); Acesso em: 04 maio 2016.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Sítio Oficial da Câmara dos Deputados, Brasília, DF. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2005/lei-11091-12-janeiro-2005-535358-normaatualizada-pl.html> . Acesso em: 04 maio 2016.

BRASIL. Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005. Institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis nºs-10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei nº 10.862, de 20 de abril de 2004; e dá outras providências. **Sítio Oficial do Palácio do Planalto**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11233.htm) . Acesso em: 30 abr. 2016.

BRASIL. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei no 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei no 10.682, de 28 de maio de 2003, do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei no 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e a Lei no 10.883, de 16 de junho de 2004, dos Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam respectivamente as Leis nos 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e 11.344, de 8 de setembro de 2006, dos Empregos Públicos de Agentes de Combate às Endemias, de que trata a Lei no 11.350, de 5 de outubro de 2006, da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei no 9.654, de 2 de junho de 1998, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei no 11.095, de 13 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal; fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas; altera a Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender

à necessidade temporária de excepcional interesse público, a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei no 10.484, de 3 de julho de 2002, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, a Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006, a Lei no 11.507, de 20 de julho de 2007; institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos da Lei no 8.445, de 20 de julho de 1992, a Lei no 9.678, de 3 de julho de 1998, dispositivo da Lei no 8.460, de 17 de setembro de 1992, a Tabela II do Anexo I da Medida Provisória no 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, a Lei no 11.359, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. **Sítio Oficial do Palácio do Planalto**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/111784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111784.htm). Acesso em: 30 abr. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº-7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº-11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº-8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº-11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs-8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Sítio Oficial do Palácio do Planalto**, Brasília, DF. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em: 03 maio 2016.

BRASIL. Lei nº 452, de 05 de julho de 1937. Organiza a Universidade do Brasil. Sítio Oficial do Palácio do Planalto, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1930-1949/L0452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0452.htm). Acesso em: 30 abr. 2016.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Sítio Oficial do Palácio do Planalto, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm). Acesso em: 30 abr. 2016.

BRASIL. Portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 jul. 2005. Seção 1, p.15-16.

BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. **Sítio Oficial do Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>. Acesso em: 05 maio 2016.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 327/2014. Disciplina o exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição Federal. **Sítio Oficial do Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=156622&tp=1>. Acesso em: 08 maio 2016.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 710/2011. Disciplina o exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição Federal. **Sítio Oficial do Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/100334.pdf>. Acesso em: 07 maio 2016.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 87, de 2010. Dispõe sobre a contratação de serviços de terceiros e dá outras providências. **Sítio Oficial do Senado Federal**, Brasília, DF. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/75454.pdf>. Acesso em: 05 maio 2016.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.302, de 1998. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. **Sítio Oficial da Câmara dos Deputados**, Brasília, DF. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24MAR1998.pdf#page=30>. Acesso em: 03 maio 2016.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 139/2015. Revoga o § 19 do art. 40 da Constituição e o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. **Sítio Oficial da Câmara dos Deputados**, Brasília, DF. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=51904ECF708894091186930ED302B612.proposicoesWeb1?codteor=1394754&filename=Avulso+-PEC+139/2015](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=51904ECF708894091186930ED302B612.proposicoesWeb1?codteor=1394754&filename=Avulso+-PEC+139/2015). Acesso em: 03 maio 2016

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Rousseau (vida e obra)**. São Paulo: Nova Cultural, Coleção Os Pensadores, 1999.

CHAUÍ, Marilena de Souza. Ventos do Progresso: a universidade administrada. In: PRADO JÚNIOR *et al.* **Descaminhos da Educação Pós-68**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.294, de 2014**. Brasília, DF. Disponível em:

[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1294475&filename=PL+8294/2014](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1294475&filename=PL+8294/2014) . Acesso em: 07 maio 2016.

FASUBRA. **Cartilha sobre a Lei nº 11.091, Publicada em Janeiro de 2005**. Brasília: Gráfica e Editora Qualidade, 2013.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, Francisco. **A Face do Horror**. Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – Universidade de São Paulo. São Paulo, 1999. Digitado.

RAGIN, Charles. **Constructing social research: the unity and diversity of method**. Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994. p.81-153.

SANTOS, Milton. **Por uma Outra Globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXIV, n. 1152, 14 - 20 mar. 2016a.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXIV, n. 1153, 22 - 27 mar. 2016b.

SINTUFRJ. **Jornal do SINTUFRJ**. Ano XXIV, n. 1156, 19 abr. - 1 maio. 2016c.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e Outros Tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

TAVARES, Maria da Conceição. Prefácio. In: SANTOS, Milton. **Por uma Outra Globalização: do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2000, p. 2-3.

VIEIRA, Fernando de Oliveira. **(Des)qualificados na Universidade: a condição dos servidores técnico-administrativos**. Seropédica: Imprensa Universitária da UFRRJ, 2000.

## Informações sobre o autor:

### Diego Santos Vieira de Jesus

Doutor em Relações Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Atua como docente na Escola Superior de Propaganda e Marketing do Rio de Janeiro (ESPM-Rio), onde integra quadro docente do Programa de Mestrado Profissional

em Gestão da Economia Criativa (MPGEC); é Cocoordenador do Laboratório de Cidades Criativas (LCC); é membro do Observatório da Marca Rio. É pesquisador colaborador do Laboratório de História do Esporte e do Lazer (SPORT), ligado ao Programa de Pós-Graduação em História Comparada do Instituto de História da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); é membro do Grupo de Pesquisa Assimetrias e Padrões de Desigualdade nas Dinâmicas Interestatais, da Universidade Veiga de Almeida (UVA); é vinculado à Rede de Estudos de Geografia, Gênero e Sexualidade Ibero Latino-Americana (REGGSILA). É membro da Association For Creative Industries (AFCI), da International Place Branding Association (IPBA) e da Associação Brasileira de Ciência Política (ABCP).

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6114-7266>

E-mail: [dvieira@espm.br](mailto:dvieira@espm.br)

### **Henrique de Oliveira Santos Vieira de Jesus**

Mestrando do Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social (PPGTDS), sediado no Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social (NIDES), órgão suplementar do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Atua como Assistente Administrativo na UFRJ, na função de secretário do Departamento de Radiologia, da Faculdade de Medicina, e de assistente do Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Medicina (Radiologia) desta Universidade.

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-5159-6420>

E-mail: [oliveirahenrique2005@gmail.com](mailto:oliveirahenrique2005@gmail.com)

Submetido em: 08/01/2020

Aprovado em: 13/03/2020



Esta obra está licenciada com uma Licença  
[Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)