

**OS TRABALHADORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E O ATUAL
MODELO DE UNIVERSIDADE: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA
ELABORAÇÃO DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS - UFT**

Adriano Batista Castorino

ISBN: 978-85-7282-302-9

Artigo apresentado no II Encontro Internacional Trabalho e Formação dos Trabalhadores, de 30 de julho a 02 de agosto de 2008 - Universidade Federal do Ceará

Introdução

Este texto é uma possibilidade de reflexão a partir do que vem sendo feito na Universidade Federal do Tocantins em termos de política de desenvolvimento humano. Nesse caso específico, quero fazer uma análise do plano de capacitação e qualificação que está sendo desenvolvido pela UFT. É necessário também que se faça uma ressalva quanto à nomenclatura, nesse texto a palavra SERVIDOR será substituída por TRABALHADOR, isso se faz porque na acepção do que se entende por servidor, mesmo no marco legal, difere daquilo que aqui se entende por trabalhador.

A proposta de criação do programa de capacitação e qualificação não é na verdade uma iniciativa da UFT. Na Lei Nº 11.091/2005, que institui o **Programa de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação das IFES e da Rede Federal de Educação Média, Profissional e Tecnológica**– PCCTAE, no Decreto Nº 5.825/2006 e no Decreto Nº 5.707/2006, fica determinado que as instituições elaborem planos de capacitação e qualificação para o corpo técnico-administrativo.

Esta reflexão, porém, não se dará apenas tomando como exemplo o que se tem hoje na UFT. Ao longo desse texto, farei um breve apanhado do atual

modelo de universidade. Como é sabida, a noção, mesmo que ligeira, de universidade perpassa necessariamente por uma concepção de trabalho extremamente voltada para a atividade docente. O que agora se entende como universidade apenas voltada aos trabalhadores docentes, com o advento da lei 11.091/05, certamente será vista sob outra perspectiva.

A Universidade no Brasil

Para efeito de conceitualização (TRIGUEIRO 2003), “conforme o Decreto Nº 3.860, de 9 de julho de 2001, Art. 8º, as universidades, na forma do disposto no Art. 207 da Constituição Federal, caracterizam-se pela oferta regular de atividades de ensino, de pesquisa e de extensão, atendendo ainda ao que dispõe os artigos 52, 53 e 54 da Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996”; são pluricurriculares que, além de atenderem os requisitos acadêmicos e de infraestrutura, devem necessariamente, realizar as três atividades: ensino, pesquisa e extensão. As atividades devem contemplar programas de mestrado ou doutorado em funcionamento regular e avaliados positivamente pela CAPES. Essa seria uma proposta de conceituar do ponto de vista do marco legal.

Não gostaria aqui de me alongar muito nesse ponto, antes, porém, é importante ressaltar que o atual modelo do ensino superior, especialmente o das universidades federais, está centrado no tripé ensino, pesquisa e extensão. Esse é um dado relevante se for levado em conta que esse tripé é uma possibilidade de democratização do acesso ao ensino superior público. Todavia, é preciso voltar um pouco para a própria natureza da estrutura da universidade. As relações intra-universitárias demonstram que mesmo frente ao desafio de garantir ensino de qualidade ao público externo, isto é, para a sociedade em geral, os trabalhadores não-docentes, os técnico-administrativos, não raro estão alijados dos avanços que eles também ajudam construir.

Um conceito de universidade um pouco mais filosófico é pensar essa instituição de acordo com Marilena Chauí (2003), para quem 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. Tanto é assim, conforme acentua a autora, que vemos no interior da instituição universitária a presença de

opiniões, atitudes e projetos conflitantes que exprimem divisões e contradições da sociedade. Essa relação interna ou expressiva entre universidade e sociedade é o que explica, aliás, o fato de que, desde seu surgimento, a universidade pública sempre foi uma instituição social, isto é, uma ação social, uma prática social. Por isso mesmo, a instituição universitária traz no seu interior um paradoxo: as relações de poder entre as atividades intelectuais e as atividades administrativas.

Nesse sentido, Antonio Muniz de Rezende (1987) explica que os quadros administrativos não raro são escalados como se a competência apenas fosse algo já adquirido *a priori* o que na opinião desse autor faz com a instituição tenha por vezes descaminhos na gestão. Uma das maiores dificuldades de se pensar os modelos das atuais instituições universitárias é que neles há uma concepção de trabalho, segundo a qual existe uma dicotomia, conforme Rezende, em que um trabalho é meio – o administrativo, e o outro é fim – o docente. Desse modo, então, o que se tem hoje por universidade é que se trata de um espaço cujo principal trabalhador é o docente.

A Dimensão do Trabalho Administrativo na Universidade

Mesmo que todos os servidores civis do Brasil estejam regulamentados pela Lei Nº 8.112/90, os trabalhadores em educação, ou servidores técnico-administrativos, das IFES, CEFETS, EAFAS etc. devem ser vistos como trabalhadores diferenciados, principalmente porque a natureza do trabalho não é somente a manutenção da máquina administrativa. O trabalho desse corpo administrativo contribui decisivamente para o sucesso do tripé ensino, pesquisa e extensão. Antes, um pouco, da Lei Nº 8.112/90 e mesmo da Constituição Federal de 88, os trabalhadores ingressavam nas esferas administrativas das IFES e das IE ligadas ao MEC sem concurso público. De tal modo que, a escolha dos trabalhadores para os serviços era justamente tendo em vista as funções que não seriam ocupadas pelos docentes. Rezende “a hierarquização dos meios a partir de sua relação mais ou menos direta com a atividade-fim fará também com que as pessoas sejam hierarquicamente selecionadas”. (1987. p 38).

A partir desse contexto, então, vem a CF e fica estabelecida a necessidade de concurso público para todos os cargos no serviço público. Nesse momento acontece uma espécie de legitimação da seguinte contradição: a universidade tem uma atividade-fim e uma atividade-meio. Essa construção paradoxal da atuação do trabalhador administrativo acentuou ainda mais a dicotomia entre o trabalho intelectual e o trabalho manual, especialmente porque como a maioria dos cargos, conforme dados do Ministério do Planejamento, é de nível intermediário e de nível auxiliar (Boletim Estatístico de Pessoal/MPOG, 2008).

No interior da universidade, então, se desenvolveu uma perversa lógica de divisão do trabalho. Mas o mais grave não é nem mesmo essa lógica, é antes a estrutura de poder que daí decorre. A natureza dos serviços, como explica Rezende (1987), é encarado como algo menor ante a tarefa-fim da universidade que seria então o ensino, a pesquisa e a extensão. Nos cargos diretivos

com muita frequência, temos visto engenheiros, físicos, advogados competentes serem postos como reitores, diretores, chefes, coordenadores de outros setores, com o argumento de demonstram grande competência em suas áreas próprias de atuação. (REZENDE, 1987. p 6).

Os cargos de direção são emblemáticos, é verdade, especialmente porque estamos falando de uma instituição com peculiaridades distintas aos demais órgãos públicos. Ainda assim, no entanto, a pouca, ou nenhuma ocupação, desses cargos por trabalhadores administrativos se deve ao fato de que não teriam o preparo acadêmico para tal. Ora, aqui reside o ápice da contradição no interior da universidade. A principal tarefa das instituições de ensino é formar pessoal qualificado para tomar decisões também qualificadas, porém, seus quadros administrativos ficam alijados desse processo de formação.

Daí que a dimensão dos serviços administrativos seja apenas de execução, de cumprimento de tarefas, o que demonstra não a incapacidade dos servidores em assumir papéis de maior relevância, mas a incapacidade da universidade em abolir a divisão social do trabalho, perpetuando assim, no seu interior, o que fato ela mais tenta erradicar na sociedade, ou como diz Carlos

Rodrigues Brandão “quando o fruto do trabalho acumula bens que dividem o trabalho, a sociedade inventa a posse e o poder que separa os homens entre categorias de sujeitos socialmente desiguais. A posse e o poder dividem também o saber entre os que sabem e os que não sabem.” (2001, p102).

A Lei Nº 11.091 de 2005

Os trabalhadores em educação até o ano de 2005 não contavam com um plano de carreira (FASUBRA, acesso em 02/02/2006 às 15 horas). É ainda importante ser dito que as maiores perdas dessa categoria se deram nos anos de governo de Fernando Henrique Cardoso. Além de não ter permitido a construção de uma carreira para esses trabalhadores, o ex-presidente cortou uma série de benefícios trazidos do período anterior a CF.

Todavia, é salutar a compreensão do que se tem por carreira no texto da Lei Nº 11.091. No artigo 5º, inciso I que trata dos conceitos, temos: “plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade”. A partir dessa noção de carreira, especialmente quando o ambiente de trabalho é uma instituição de ensino, é possível perceber que o desenvolvimento dessa carreira vai gerar uma reformulação das competências administrativas até agora conhecidas. Nesse sentido, é relevante a lembrança de que nenhuma mudança se faz por decretos ou leis.

De modo que a lei do PCCTAE para que cumpra seu objetivo principal, que é, conforme atesta o Art. 3º, A gestão dos cargos do Plano de Carreira, será preciso, de imediato, uma adequação dos planos de funções, de novas propostas de atuação, entre outras mudanças. Para isso, o referido texto traz como prioridade os seguintes incisos: “I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino; II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes; III - qualidade do processo de trabalho; IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na

dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão; V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições; VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público; VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais; VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal; IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Do texto da lei, uma das possibilidades que vai gerar mais tensão, seguramente, é o inciso X do Art. 3º. Na medida em que o trabalhador administrativo pode ascender ao quadro diretivo da instituição universitária, será colocada, por parte do corpo que sempre esteve lá, isto é, os docentes, a problemática da qualificação. Neste ponto está Art. 11 e 12 bem como anexo IV desta lei. Já está previsto o incentivo a qualificação. Desse modo, o poder na universidade, se era mais pelo viés do mérito, agora poderá ser exercido por um trabalhador não docente. Diante disso, a estrutura de poder na universidade pode mudar se considerarmos, por isso, “o poder como serviço e não mais como dominação.” (REZENDE, 1987. p9).

Uma mostra da contradição entre a proposta da universidade e sua convivência interna é a elaboração do plano de capacitação, qualificação e aperfeiçoamento, conforme atesta o Art. 24 da Lbei Nº 11.091/05. O texto da lei obriga a instituição a elaborar, além de formar uma comissão interna, formada por ocupantes do plano de carreira, para fiscalizar a implementação das medidas previstas na lei.

O Plano de Capacitação e Qualificação da UFT

A Universidade Federal do Tocantins – UFT é uma das mais novas IFES do Brasil, além de estar no estado mais novo da federação. Também é uma

instituição com características muito peculiares, uma delas é o número de *campi*, ao todo sete. Além disso, é uma instituição que tem uma enorme responsabilidade social com o Tocantins. Criada pela Lei Nº. 10.032, de 23 de outubro de 2000, entrando em funcionamento efetivo em maio de 2003. Essa universidade tem “a missão de produzir conhecimento para formar cidadãos e profissionais mais qualificados, comprometidos com o desenvolvimento sustentável do Tocantins e da Amazônia, tornando-se um diferencial na educação e no desenvolvimento de pesquisas e projetos inseridos no contexto socioeconômico e cultural de nosso estado” (www.uft.edu.br).

No quadro de trabalhadores administrativos da UFT tem apenas ocupantes de cargos da classe D (nível intermediário) e da classe E (nível superior). O número de trabalhadores está em torno de 400 até a presente data. Distribuídos, proporcionalmente nos sete *campi*. Esse número não é preciso porque há muita exoneração, a pedido, de trabalhadores. Um dos principais fatores desse fato é a remuneração.

O Plano de Capacitação e Qualificação – PCQ começou a ser elaborado desde a aprovação, pelo Conselho Universitário – CONSUNI, do plano de carreira dos técnicos em educação em 2006. Desse modo, então, o PCQ é um documento específico que trata da política de capacitação, isto é, cursos de curta duração que atendam aos desafios do serviço administrativo, também dispõe sobre a política de incentivo a educação formal, qual seja, cursos de graduação para os que não tenham esse nível de escolaridade e cursos de pós-graduação para os que possuem graduação.

A partir de agosto de 2007, foram intensificados os trabalhos de elaboração do PCQ. A Comissão Interna de Supervisão – CIS, teve papel fundamental, assim como Sindicato de Técnicos Administrativos – SINTAD na discussão da primeira proposta do texto.

Na elaboração final do texto foi feita uma discussão minuciosa com cada Campus da UFT para que a proposta pudesse atender os anseios e vocação regional de cada unidade. Também, no documento, há algumas concepções de educação e trabalho que nortearam tanto ação de elaboração quanto a noção epistemológica dos cursos. “As necessidades educativas concretas não devem ser

pressupostas.” (CORAGGIO, 2000. p 240), por isso a principal ação que foi feita, principalmente porque orientada pelo sindicato, foi de não elaborar o plano em gabinete. É claro que essa democratização atrasou um pouco mais a conclusão do texto, mas, por outro lado, a contribuição de todos os ocupantes do plano de carreira foi fundamental, principalmente, para manter as características de cada região quando da elaboração dos cursos.

O PCCTAE já ajuda um pouco nesse debate das competências e necessidades de formação, quando traz os ambientes prioritários de formação. Todavia, esses ambientes devem ser adequados aos desafios de cada região. Não é possível fazer trabalharem juntos representantes de interesses tão diversos como os trabalhadores de áreas distintas, como Biólogos, Redatores ou assistentes em administração, Físicos, Técnicos em assuntos Educacionais e Engenheiros. Não se pode “esperar que dessa somatória surja a identidade local ou uma estratégia de conjunto. Os temas acabam sendo imposições se não forem colocados no contexto em que são problematizados.” (CORAGGIO, 2000. p 240).

Desse modo, para organizar um documento que tem de ser abrangente e a um só tempo resguardar tantas particularidades, tomamos como meta, desafiadora até, uma proposta mais macro, a que deveriam estar, em sentido amplo, as demandas institucionais mais voltadas ao campo administrativo-acadêmico. Nessa categoria, conforme o PCCTAE, poderíamos enquadrar uma gama de profissionais, como Administradores, Contadores, Economistas, Pedagogos, Jornalistas, Técnicos em Assuntos Educacionais, Bibliotecários e assistentes em administração. Uma vez que estes cargos, como assim foi considerado nos debates, estariam mais ligados a universidade como um todo, mesmo que em Campus distintos.

De outro lado, consideramos a necessidade de elaboração de programas mais específicos, também sem perder de vista o objetivo institucional, para os cargos ligados aos serviços de Tecnologia da Informação, Estrutura (Arquitetos, Engenheiros, Desenhistas), Arte Finalista, Médicos e Médicos Veterinários, Agrônomos, Biólogos, Geógrafos e cargos de níveis intermediários como Técnicos de Laboratório de diversas áreas.

Conforme nos ensina José Luis Coraggio (2000), o desenvolvimento humano é possibilidade concreta de democratização da economia. Por isso, tomamos o cuidado de não repetir na elaboração do PCQ as mesmas práticas que tanto rejeitamos no nosso discurso. Também não há desenvolvimento humano se a educação for apenas para cumprir a exigência legal.

Dessa concepção de atuação que agora está sendo implementada, foi preciso tomar o cuidado para não confundir o interesse da administração pública como ente totalizador, senão “as necessidades do trabalhador reduzem-se assim à necessidade de o manter durante o trabalho.” (MARX, 2002. p 124). Ora, nem a concepção de trabalho e nem da formação podem tomar o trabalhador como um mero ser operacional. Por isso, como diz Marx, é importante não transformar o trabalhador em mercadoria humana. As diretrizes que norteiam as propostas de capacitação e qualificação têm por base, por exemplo, a noção de que o homem é um ser social, conforme nos ensina Marx.

Um outro aspecto importante contido no PCQ é a noção de trabalho. O serviço administrativo porque rotineiro tende a ser alienante. De tal modo, como escapar ao círculo vicioso de especializar um trabalhador para uma função que a priori é estritamente burocrática? Mais uma vez recorremos a Marx. Para ele, o sentido, isto é a percepção, encarado sob a grosseira necessidade prática possui unicamente um significado prático. Daí que o desafio é capacitar e qualificar sem que necessariamente tornemos a sensibilidade do trabalhador, isto é, sua subjetivação, algo esmagadamente rotineiro.

Com relação à concepção de educação, tomamos por base o que Brandão (2001) fala sobre educação. Para ele, a educação ajuda pensar os tipos de homens. De tal modo que participa do processo de produção de crenças e idéias. Daí que é necessária uma prática educativa que não somente transmita novos conhecimentos, mas que possibilite uma nova compreensão do mundo. A importância de uma noção clara acerca dos objetivos do PCQ se deve porque como observa Ramos e Lima “as diversas tentativas para conciliar os objetivos de educar e profissionalizar foram feitas através de decretos e leis. Deste modo, os efeitos não foram sentidos, visto que o caráter classista e seletivo do ensino

decorre da estrutura” (1996. p 204) social e que não é possível esperar que mudem apenas com a obrigatoriedade da lei.

Uma das maiores dificuldades encontradas no debates para formulação do PCQ foi justamente esta: como elaborar uma capacitação que atenda tantos interesses sem que os trabalhadores fiquem apenas como mão-de-obra. Oliveira lembra ainda, que é preciso fazer uma diferença entre mercado de trabalho e mundo do trabalho e que a função da formação é com o mundo do trabalho. Para isso, o trabalhador que opera, por exemplo, o setor de protocolo, precisa não apenas de uma capacitação para que melhor atenda o público. Precisa de uma formação que possibilite a este trabalhador uma compreensão de que as pessoas que ali procuram seu trabalho também são sujeitos, são contribuintes e como ele precisam de um serviço de qualidade.

Além disso, os programas de pós-graduação, em sua maioria não atende necessariamente aos interesses da administração pública. Uma possibilidade são os cursos de Mestrado Profissional. Nesses cursos, normalmente concebidos a partir de demandas específicas, há uma formação um tanto mais arrojada, mas são extremamente voltados ao mercado de trabalho e não necessariamente ao mundo do trabalho. Uma outra dificuldade é garantir o mesmo grau de excelência curricular aos trabalhadores não docentes em relação aos trabalhadores docentes. Também foi percebida a dificuldade de inserção do trabalhador nos cursos de pós-graduação da UFT. Em parte, como explica Arroyo (2000), é que a educação que importa é aquela apenas em função da atividade, isto é, a única educação que tem sentido é que serve para produção meramente burocrata.

O ponto mais conflituoso do PCQ é sem dúvidas o da qualificação. Tanto é que mesmo em vias de finalização do plano, a administração superior da universidade apresentou, de forma abrupta, um curso de especialização *lato sensu* que é na verdade uma mera transmissão de conhecimentos. Um currículo extremamente fechado e apenas de caráter profissionalizante. A maioria dos trabalhadores ficou revoltada com essa idéia justamente porque se vinha construindo uma proposta de algo que tivesse sim um viés profissional, mas antes de tudo, que fosse mais abrangente.

Ao longo das discussões do PCQ, os trabalhadores observaram também que na medida em que o corpo administrativo tenha mais qualificação, e com o incentivo da lei, terão considerável aumento nos proventos. Isso significa que há ainda um outro lado a ser observado na questão da qualificação. Uma das maiores diferenças entre os trabalhadores docentes e não docentes é a remuneração. Nesse sentido, as relações de trabalho e de convívio social no interior da universidade também são reguladas pelo padrão de vencimentos. Daí que, além da educação pensada para os trabalhadores não docentes não “ser o uso esclarecido da liberdade, mas a prática das obrigações, dos deveres, para o respeito à ordem.” (ARROYO, 2000. p. 59), especialmente porque há no interior da universidade uma prática de manutenção do poder que é em si mesma uma forma de autoritarismo. Por isso que se deu a crítica por parte dos trabalhadores da UFT em relação ao curso proposto.

Além dessas questões mais filosóficas, o PCQ também se debruçou sobre o aspecto prático da formulação da proposta, a que trata dos critérios de liberação dos trabalhadores para que cursem programas de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado com as mesmas condições dadas aos trabalhadores docentes. Para isso, nas reuniões locais em cada Campus os próprios trabalhadores contribuíram para a formulação do documento oficial.

Ficou acertado que o coeficiente para compor a matriz de liberação será fixado tendo por base o quantitativo de trabalhadores por nível de escolaridade e por cada unidade. Mesmo que essa proposta pareça difícil de executar, mas ainda assim, será essa que deveremos defender porque foi decidida com a participação de todos.

Um último aspecto do PCQ, é que é um plano aberto e pode a qualquer tempo ser reformulado, isto é, não é totalizante nem encerra as possibilidades de qualificação do corpo de trabalhadores administrativos. Isso só foi possível porque a elaboração não se deu apenas por iniciativa do setor de desenvolvimento humano da UFT. Nos debates que compreenderam um período de aproximadamente dois meses entre o setor de desenvolvimento humano, comissão interna de supervisão e sindicato, ficou decidida uma minuta de texto,

que a partir daí foi submetida ao quadro de trabalhadores da universidade para apreciação, críticas e sugestões.

O que dificultou o trabalho é que a concepção de educação da administração da universidade não era a mesma da categoria de trabalhadores administrativos, principalmente porque a administração é composta somente por professores, daí que não são capazes de avaliar as reais necessidades de educação dos trabalhadores. Para os trabalhadores, “toda prática educativa contém inevitavelmente uma dimensão política.” (SAVIANI, 1995. p 98). Por isso, o plano de capacitação e qualificação da UFT é um marco da atuação dos trabalhadores, porque nele estão representados não apenas nas propostas, mas também na elaboração das idéias lá contidas. Um dos aspectos práticos do plano já implantado e com todo sucesso foi o programa Servidor Multiplicador. Nele, os trabalhadores que possuem algum tipo de habilidade em áreas dos ambientes organizacionais do PCCTAE e possuem curso de graduação, mesmo que o trabalhador seja de nível intermediário, pode ministrar cursos de curta duração que compõem o plano de capacitação. Por essa atividade recebe remuneração específica por hora trabalhada sem que por isso fique obrigado a repor as horas que deixou de trabalhar no ambiente em que está lotado. Desse modo, além de proporcionar a capacitação de que trata a lei, se procede também uma maior interação entre os ocupantes do PCCTAE.

Conclusão

O momento que a universidade brasileira vive é único em sua história. Mesmo que com alguma precariedade, mas o governo tem investido na composição de novos quadros e tem ainda investido na expansão da rede federal de educação superior. Todavia, o modelo de gestão das atuais universidades, principalmente as federais, precisa mudar. O que se propôs aqui nesse texto é que essa mudança deve também envolver a relação do trabalhador administrativo com o fazer universitário.

A capacitação desse trabalhador pode ser feita tendo em vista os fins a que a universidade está empenhada. O que se percebe hoje é que há um

distanciamento entre os objetivos de uma instituição universitária e a vida acadêmica de seus quadros administrativos. É preciso incentivar a excelência também nos serviços que compõem a estrutura administrativa dessa indispensável instituição social. Especialmente porque uma das possibilidades de superação da ineficiência da máquina administrativa é justamente a lentidão desta em acompanhar as mudanças sociais. O processo de ensino-aprendizagem, de pesquisa e de extensão também é feito em todas as esferas da universidade.

ps: reprodução permitida (desde que citada a fonte).

Bibliografia

AAROYO, Miguel. Educação e exclusão da cidadania. In: BUFFA, Ester. **Educação e cidadania: quem educa o cidadão?** 8. ed. São Paulo, Cortez, 2000.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação.** 40ª reimpr. São Paulo: Brasiliense, 2001.

BRASIL. Lei 11.091/ de 12 de Janeiro de 2005. http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm Acesso em: 15 fev. 2007.

BRASIL. Decreto 5.707/2006 de 23 de fevereiro de 2006. http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm

Acesso em: 15 fev. 2007.

BRASIL. Decreto. Nº 5.825 de 29 de junho de 2006. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm

Acesso em: 15 fev. 2006.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141324782003000300002&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em: 10 abr. 2008.

CORAGGIO, José Luis. **Desenvolvimento humano e educação.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** Tradução de Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2002.

RAMOS, Silvia Guimarães e LIMA, Eliane Rodrigues de. O secundarista e o processo de escolha da profissão. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos/INEP.**, Brasília, v. 77, n 85, jan./abr. 1996.

REZENDE, Antonio Muniz de. **O saber e o poder na universidade:** dominação ou serviço. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia.** 29. ed. Campinas, SP: Editora Autores Associados, 1995.

TRIGUEIRO, Michelangelo Giotto Santoro. **Gestão da educação superior no Brasil.** Publicado no portal do MEC – www.mec.gov.br - . Acessado em 15 de abril de 2008.