

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Ligia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

Karla Veronica Mendes da Silva
Elaine Rodrigues Perdigão
Ovidio Orlando Filho

Associativismo no Setor Público Brasileiro

UMA AVALIAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO
DOS TRABALHADORES
EM EDUCAÇÃO DA UNIRIO

FUNDAÇÃO
cesgranrio

FACULDADE
cesgranrio

pimenta
cultural

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Ligia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

Karla Veronica Mendes da Silva
Elaine Rodrigues Perdigão
Ovidio Orlando Filho

Associativismo no Setor Público Brasileiro

UMA AVALIAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO
DOS TRABALHADORES
EM EDUCAÇÃO DA UNIRIO

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

S586a

Silva, Karla Veronica Mendes da -
Associativismo no Setor Público Brasileiro: uma avaliação
da associação dos trabalhadores em educação da Unirio
/ Karla Veronica Mendes da Silva, Elaine Rodrigues
Perdigão, Ovidio Orlando Filho. – São Paulo: Pimenta
Cultural, 2023.

Organizadoras: Ligia Gomes Elliot, Nilma Gonçalves
Cavalcante.

Coleção Estudos Avaliativos Multidisciplinares.

Livro em PDF

ISBN 978-65-5939-914-7

DOI 10.31560/pimentacultural/2023.99147

1. Avaliação. 2. Sindicalismo no setor público.
3. Associativismo ASUNIRIO. 4. Técnicos Administrativos
em Educação. I. Silva, Karla Veronica Mendes da. II. Perdigão,
Elaine Rodrigues. III. Orlando Filho, Ovidio. IV. Título.

CDD: 371.302 8

Índice para catálogo sistemático:

I. Avaliação do ensino

Simone Sales - Bibliotecária - CRB ES-000814/0

Copyright © Pimenta Cultural, alguns direitos reservados.

Copyright do texto © 2023 as autoras e o autor.

Copyright da edição © 2023 Pimenta Cultural.

Esta obra é licenciada por uma Licença Creative Commons:

Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional - (CC BY-NC-ND 4.0).

Os termos desta licença estão disponíveis em:

<<https://creativecommons.org/licenses/>>.

Direitos para esta edição cedidos à Pimenta Cultural.

O conteúdo publicado não representa a posição oficial da Pimenta Cultural.

Direção editorial	Patricia Bieging Raul Inácio Busarello
Editora executiva	Patricia Bieging
Coordenadora editorial	Landressa Rita Schiefelbein
Assistente editorial	Bianca Bieging
Estagiária	Júlia Marra Torres
Diretor de criação	Raul Inácio Busarello
Assistente de arte	Naiara Von Groll
Edição eletrônica	Andressa Karina Voltolini
Imagens da capa	GarryKillian, Píkisuperstar, tj-rabbit - Freepik
Tipografias	Acumin, Geometos, Sofia Pro
Revisão	Ligia Gomes Elliot Ovidio Orlando Filho
Autores	Karla Veronica Mendes da Silva Elaine Rodrigues Perdigão Ovidio Orlando Filho
Organizadoras	Ligia Gomes Elliot Nilma Gonçalves Cavalcante

PIMENTA CULTURAL

São Paulo • SP

+55 (11) 96766 2200

livro@pimentacultural.com

www.pimentacultural.com



2 0 2 3

CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO

Doutores e Doutoradas

Adilson Cristiano Habowski

Universidade La Salle, Brasil

Adriana Flávia Neu

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Adriana Regina Vettorazzi Schmitt

Instituto Federal de Santa Catarina, Brasil

Aguimario Pimentel Silva

Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Alaim Passos Bispo

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Alaim Souza Neto

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Knoll

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Regina Müller Germani

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Aline Corso

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Aline Wendpap Nunes de Siqueira

Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Ana Rosangela Colares Lavand

Universidade Federal do Pará, Brasil

André Gobbo

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Andressa Wiebusch

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Andreza Regina Lopes da Silva

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Angela Maria Farah

Universidade de São Paulo, Brasil

Anísio Batista Pereira

Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Antonio Edson Alves da Silva

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

Antonio Henrique Coutelo de Moraes

Universidade Federal de Rondonópolis, Brasil

Arthur Vianna Ferreira

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Ary Albuquerque Cavalcanti Junior

Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Asterlindo Bandeira de Oliveira Júnior

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Bárbara Amaral da Silva

Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Bernadette Beber

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Bruna Carolina de Lima Siqueira dos Santos

Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Bruno Rafael Silva Nogueira Barbosa

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Caio Cesar Portella Santos

Instituto Municipal de Ensino Superior de São Manuel, Brasil

Carla Wanessa de Amaral Caffagni

Universidade de São Paulo, Brasil

Carlos Adriano Martins

Universidade Cruzeiro do Sul, Brasil

Carlos Jordan Lapa Alves

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Caroline Chioquetta Lorenset

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Cássio Michel dos Santos Camargo

Universidade Federal do Rio Grande do Sul-Faced, Brasil

Christiano Martino Otero Avila

Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Cláudia Samuel Kessler

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Cristiana Barcelos da Silva.

Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

Cristiane Silva Fontes

Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Daniela Susana Segre Guertzenstein

Universidade de São Paulo, Brasil

Daniele Cristine Rodrigues

Universidade de São Paulo, Brasil

Dayse Centurion da Silva

Universidade Anhanguera, Brasil

Dayse Sampaio Lopes Borges
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Diego Pizarro
Instituto Federal de Brasília, Brasil

Dorama de Miranda Carvalho
Escola Superior de Propaganda e Marketing, Brasil

Edson da Silva
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

Elena Maria Mallmann
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Eleonora das Neves Simões
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Eliane Silva Souza
Universidade do Estado da Bahia, Brasil

Elvira Rodrigues de Santana
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Éverly Pegoraro
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Fábio Santos de Andrade
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Fabrcia Lopes Pinheiro
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Felipe Henrique Monteiro Oliveira
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Fernando Vieira da Cruz
Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Gabriella Eldereti Machado
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Germano Ehlert Pollnow
Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Geymeesson Brito da Silva
Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Giovanna Ofretorio de Oliveira Martin Franchi
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Handerson Leylton Costa Damasceno
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Hebert Elias Lobo Sosa
Universidad de Los Andes, Venezuela

Helciclever Barros da Silva Sales
*Instituto Nacional de Estudos
e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasil*

Helena Azevedo Paulo de Almeida
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Hendy Barbosa Santos
Faculdade de Artes do Paraná, Brasil

Humberto Costa
Universidade Federal do Paraná, Brasil

Igor Alexandre Barcelos Graciano Borges
Universidade de Brasília, Brasil

Inara Antunes Vieira Willerding
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Ivan Farias Barreto
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Jaziel Vasconcelos Dorneles
Universidade de Coimbra, Portugal

Jean Carlos Gonçalves
Universidade Federal do Paraná, Brasil

Jocimara Rodrigues de Sousa
Universidade de São Paulo, Brasil

Joelson Alves Onofre
Universidade Estadual de Santa Cruz, Brasil

Jónata Ferreira de Moura
Universidade São Francisco, Brasil

Jorge Eschriqui Vieira Pinto
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Jorge Luís de Oliveira Pinto Filho
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Juliana de Oliveira Vicentini
Universidade de São Paulo, Brasil

Julierme Sebastião Morais Souza
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Junior César Ferreira de Castro
Universidade de Brasília, Brasil

Katia Bruginiski Mulik
Universidade de São Paulo, Brasil

Laionel Vieira da Silva
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Leonardo Pinheiro Mozdzenski
Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Lucila Romano Tragtenberg
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Lucimara Rett
Universidade Metodista de São Paulo, Brasil

Manoel Augusto Polastreli Barbosa
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Marcelo Nicomedes dos Reis Silva Filho
Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Marcio Bernardino Sirino
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Marcos Pereira dos Santos
Universidade Internacional Iberoamericana del Mexico, México

Marcos Uzel Pereira da Silva
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Maria Aparecida da Silva Santandel
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Maria Cristina Giorgi
*Centro Federal de Educação Tecnológica
Celso Suckow da Fonseca, Brasil*

Maria Edith Maroca de Avelar
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Marina Bezerra da Silva
Instituto Federal do Piauí, Brasil

Mauricio José de Souza Neto
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele Marcelo Silva Bortolai
Universidade de São Paulo, Brasil

Mônica Tavares Orsini
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Nara Oliveira Salles
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Neli Maria Mengalli
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Patricia Biegging
Universidade de São Paulo, Brasil

Patricia Flavia Mota
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Raul Inácio Busarello
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Raymundo Carlos Machado Ferreira Filho
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Roberta Rodrigues Ponciano
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Robson Teles Gomes
Universidade Católica de Pernambuco, Brasil

Rodiney Marcelo Braga dos Santos
Universidade Federal de Roraima, Brasil

Rodrigo Amancio de Assis
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Rodrigo Sarruge Molina
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Rogério Rauber
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Rosane de Fatima Antunes Obregon
Universidade Federal do Maranhão, Brasil

Samuel André Pompeo
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Sebastião Silva Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Silmar José Spinardi Franchi
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Simone Alves de Carvalho
Universidade de São Paulo, Brasil

Simoni Urnau Bonfiglio
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Stela Maris Vaucher Farias
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Tadeu João Ribeiro Baptista
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno
Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Taíza da Silva Gama
Universidade de São Paulo, Brasil

Tania Micheline Miorando
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tarcísio Vanzin
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Tascieli Feltrin
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tayson Ribeiro Teles
Universidade Federal do Acre, Brasil

Thiago Barbosa Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Thiago Camargo Iwamoto
Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil

Thiago Medeiros Barros
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Tiago Mendes de Oliveira
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil

Vanessa Elisabete Raue Rodrigues
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Vania Ribas Ulbricht
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Wellington Furtado Ramos
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Wellton da Silva de Fatima
Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Yan Masetto Nicolai
Universidade Federal de São Carlos, Brasil

PARECERISTAS E REVISORES(AS) POR PARES

Avaliadores e avaliadoras Ad-Hoc

Alessandra Figueiró Thornton
Universidade Luterana do Brasil, Brasil

Alexandre João Appio
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Bianka de Abreu Severo
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Carlos Eduardo Damian Leite
Universidade de São Paulo, Brasil

Catarina Prestes de Carvalho
Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, Brasil

Elisiene Borges Leal
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Elizabeth de Paula Pacheco
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Elton Simomukay
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Francisco Geová Goveia Silva Júnior
Universidade Potiguar, Brasil

Indiamaris Pereira
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Jacqueline de Castro Rimá
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Lucimar Romeu Fernandes
Instituto Politécnico de Bragança, Brasil

Marcos de Souza Machado
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele de Oliveira Sampaio
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Pedro Augusto Paula do Carmo
Universidade Paulista, Brasil

Samara Castro da Silva
Universidade de Caxias do Sul, Brasil

Thais Karina Souza do Nascimento
Instituto de Ciências das Artes, Brasil

Viviane Gil da Silva Oliveira
Universidade Federal do Amazonas, Brasil

Weyber Rodrigues de Souza
Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil

William Roslindo Paranhos
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Parecer e revisão por pares

Os textos que compõem esta obra foram submetidos para avaliação do Conselho Editorial da Pimenta Cultural, bem como revisados por pares, sendo indicados para a publicação.

SUMÁRIO

Ligia Gomes Elliot

A série em 2023 11

 Apresentação..... 11

 Referências 14

CAPÍTULO 1

O estudo15

CAPÍTULO 2

**Associações e sindicatos
no setor público:**

um breve histórico20

CAPÍTULO 3

Contextualização do objeto avaliado:

a ASUNIRIO28

 A ASUNIRIO traduzida em números,
 serviços e conquistas 37

 As instalações..... 38

 Os serviços 38

 Canais de comunicação..... 39

 Conquistas recentes da ASUNIRIO
 para o segmento técnico-administrativo 40

 A tradicional Festa de Confraternização
 da ASUNIRIO 42

CAPÍTULO 4

Metodologia do estudo avaliativo	44
Questões avaliativas	48
Os participantes do estudo	49
Delimitação do estudo	51
Triangulação dos dados: procedimentos de coleta e análise.....	52
Questionário	55
Roteiro de entrevista semiestruturada.....	57
Análise documental	58
Critérios para o julgamento dos resultados	60
Validação dos instrumentos	62
O pré-teste do questionário.....	66
Aplicação dos instrumentos.....	67
Tratamento dos dados.....	68

CAPÍTULO 5

Resultados.....	70
Resultados e análises do questionário e das entrevistas	71
Perfil dos respondentes	72
Resultados da categoria pertencente à dimensão adesão dos associados.....	77
Resultados das categorias pertencentes à dimensão atendimento às demandas dos associados	80
Resultados das categorias pertencentes à dimensão Satisfação dos associados.....	86

Análise documental	97
Considerações finais.....	101
Recomendações	103
<i>Elaine Rodrigues Perdigão</i> <i>Ovidio Orlando Filho</i>	
Mérito do estudo avaliativo	106
<i>Karla Veronica Mendes da Silva</i>	
A experiência da autora da dissertação.....	111
Referências.....	114
Sobre as autoras e o autor	124
Índice remissivo.....	126

A SÉRIE EM 2023

APRESENTAÇÃO

A Série Estudos Avaliativos Multidisciplinares tem sido publicada pelo Mestrado Profissional em Avaliação desde 2015. Uma de suas finalidades é divulgar os estudos desenvolvidos pelos egressos do Mestrado em Avaliação da atual Faculdade Cesgranrio, em co-autoria com seus orientadores ou orientadoras. Essas publicações, contudo, não se restringem apenas a versões resumidas das dissertações originais.

No primeiro ano, 2015, foram preparados 12 livros, abrangendo não só a versão mais compacta de um estudo, mas um capítulo adicional relevante: a análise do relatório, elaborada a partir da aplicação de um instrumento específico. Para isto, foi disponibilizada uma lista de verificação abrangendo as principais características que devem estar presentes na utilização dos procedimentos metodológicos e resultados do estudo analisado, de acordo com a literatura relacionada. Assim, a aplicação do instrumento embasou a análise e se tornou um verdadeiro processo de validação da dissertação, ao ser cotejada com as recomendações que os autores da área consideraram imprescindível ao gênero estudo avaliativo.

A seguir, em 2016, 13 livros foram organizados e os estudos foram submetidos a uma meta-avaliação, isto é, a avaliação da qualidade do estudo avaliativo concluído. Como quadro de referência conceitual foram adotados os padrões criados e validados pelo *Joint Committee on Evaluation Standards* (1994; Yarbrough et al., 2011), internacionalmente adotados na área da avaliação. Esse referencial, em sua 3ª edição, é um dos mais antigos e reuniu centenas de avaliadores internacionais empenhados na construção

e validação de normas e critérios para a avaliação, sendo largamente aplicado entre os avaliadores.

Em 2018, foi publicada a terceira série de estudos, totalizando 13 livros. O capítulo de conclusão foi construído a partir de referencial variado. A inovação foi a inclusão da palavra dos *stakeholders*, ou os principais interessados no tema do estudo. Assim, alguns desses *stakeholders* responderam a um instrumento exclusivo - um roteiro de entrevista que contém os atributos essenciais para dar suporte à qualidade do estudo. Aqueles egressos que não puderam retomar o contacto com os *stakeholders*, aplicaram a lista de verificação de qualidade da dissertação, utilizada em 2015. Outros se valeram dos padrões de avaliação do *Joint Committee* (1994; Yarbrough *et al.*, 2011), ou a outras obras da área que possibilitaram realizar meta-avaliações, como as *Diretrizes para Avaliação para a América Latina e o Caribe* (Rodriguez Bilella *et al.*, 2016), concebidas para estudos provenientes de países latinos e caribenhos, e inspiradas em outros referenciais existentes. Trabalhos clássicos como a Lista de Verificação de Scriven (2007) e as dimensões da avaliação recomendadas por Davidson (2005) foram também adotados para algumas das análises, dando margem a enriquecê-las.

Em 2020, a publicação de 15 estudos multidisciplinares foi totalmente realizada na modalidade digital de *e-book*. Esses estudos foram integrados a um projeto desenvolvido e financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ). As diversas possibilidades de análise foram mantidas e contribuíram para ampliar a compreensão dos estudos.

Em 2023, são nove os estudos publicados sob a forma de *e-book*. A análise de cada estudo avaliativo, como anteriormente, provocou os novos Mestres em Avaliação, o que conduziu ao crescimento profissional. A variedade de referenciais para análise de estudos ou dissertações e, conseqüentemente, para sua meta-avaliação, é um elemento proveitoso para quem precisa garantir a presença de indicadores de qualidade em suas produções.

Como já mencionado em textos anteriores, é relevante lembrar que a avaliação se transformou em componente fundamental e indispensável ao acompanhamento e julgamento de uma gama qualitativamente diferenciada e quantitativamente numerosa de objetos. Nomeá-los objetos de avaliação não lhes reduz a importância. Esta é uma denominação genérica que abrange uma diversidade notável de fenômenos, projetos, programas, processos, produtos, eventos, materiais, testes, instrumentos, procedimentos, lembrando apenas alguns tipos e categorias que coexistem nos vários contextos humanos, sociais e culturais. Como se observa, é a configuração de um verdadeiro mosaico avaliativo. Saber-lhe a qualidade, quão adequados ou afinados são os estudos e sua finalidade, o grau de atendimento fornecido a seus usuários, o nível de satisfação que proporcionam a quem os julga ou deles se utiliza, a coerência dos seus conteúdos para determinado propósito, constituem, sem dúvida, essência para a avaliação.

Como tão bem afirmou o filósofo da avaliação, Michael Scriven (1991), avaliar é julgar o mérito ou valor de algo. De fato, avaliar tem seu sentido chave na busca do mérito ou valor de um dado objeto. E esta tem sido uma preocupação presente nos estudos avaliativos aqui apresentados quanto a seus respectivos objetos.

Ao apresentar a Série 2023 de Estudos Avaliativos Multidisciplinares como um produto acadêmico profissional do Mestrado em Avaliação, espera-se continuar a oferecer, aos leitores interessados, publicações que tenham utilidade para outros estudos, demonstrem respeito às normas de executar apropriadamente um estudo avaliativo, revelem ter viabilidade e precisão no emprego de procedimentos metodológicos, e ainda conduzam os estudos com ética e respeito a todos os envolvidos, participantes e interessados nos estudos. Os estudos contemplam, assim, os atributos imprescindíveis a uma avaliação.

Ligia Gomes Elliot

REFERÊNCIAS

DAVIDSON, E. Jane. *Evaluation methodology basics: the nuts and bolts of sound evaluation*. Thousand Oaks, California: Sage, 2005.

Joint Committee on Evaluation Standards. *The program evaluation standards: how to assess evaluations of educational programs*. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

RODRIGUEZ BILELLA, Pablo D.; MARTINIC VALENCIA, Sergio; SOBERÓN ALVAREZ, Luis; KLIER, Sarah D.; GUZMÁN HERNÁNDEZ, Ana L.; TAPPELLA, Esteban. *Diretrizes para avaliação para a América Latina e o Caribe*. 1ª. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016. Disponível em: [https://docplayer.com.br/71575551-Diretrizes-para-avaliacao-deval-german-institute-for-development\[1\]evaluation-para-a-america-latina-e-o-caribe.html](https://docplayer.com.br/71575551-Diretrizes-para-avaliacao-deval-german-institute-for-development[1]evaluation-para-a-america-latina-e-o-caribe.html). Acesso em: 21 maio 2020.

SCRIVEN, Michael. *Evaluation checklists*. 2007. Disponível em: www.wmich.edu/evalctr/checklists. Acesso em: 21 set. 2018.

SCRIVEN, Michael. *Evaluation thesaurus*. Newbury Park, California: Sage, 1991.

YARBROUGH, Donald B.; SHULHA, Lynn M.; HOPSON, Rodney K.; CARUTHERS, Flora A. *The program evaluation standards: a guide for evaluators and evaluation users*. 3. ed. Thousands Oaks, California: Sage Publications, 2011.

1

O ESTUDO

O certo é que a relação estreita da liderança com a base representada é condição básica para a organização de um movimento sindical representativo (Azevedo, 2019).

O associativismo e o sindicalismo no setor público brasileiro constituem importantes movimentos em defesa dos interesses dos servidores públicos. Concentrados em promover, dentre outros, melhores condições de trabalho, representam as mais diversas áreas no setor público, como educação, saúde e segurança. A história no Brasil desses movimentos não é recente, pois marcada por uma travessia longa de lutas e reivindicações, tendo na Constituição de 1988 (Brasil, 1988) um marco simbólico e político ao reconhecer o direito à sindicalização e a negociação coletiva para tratamento das demandas dos mais diferentes grupos e categorias profissionais

A formação de associações a partir de grupos de servidores públicos tem sido objeto de pesquisas e avaliações por sua contribuição às questões relacionadas à administração pública. Políticas trabalhistas mais recentes, distintas pautas de reivindicações de servidores, tecnologias digitais e novas modalidades do regime de trabalho, assim como novas dinâmicas na relação funcionário-empregador atualizam a temática, demandando novas análises e reflexões para se pensar problemas atuais e propor soluções verdadeiramente efetivas.

Diante de um cenário desafiador, em que os aspectos relacionados ao serviço público são cada vez mais plurais e complexos, o presente estudo avaliativo visa avaliar a Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (ASUNIRIO) na percepção de seus associados. Parte de um problema enfrentado por muitos sindicatos e associações no país, a decrescente taxa de sindicalização, com o objetivo de avaliar a atuação da associação, identificando fragilidades e oportunidades para traçar ações de melhorias.

O estudo que aqui se apresenta é resultado de uma cuidadosa análise realizada pela autora Karla Veronica Mendes da Silva, servidora pública, em parceria com os professores do Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, Elaine Rodrigues Perdigão e Ovidio Orlando Filho. Apresenta-se um relato detalhado da Associação na visão dos seus associados, acrescido da pesquisa acurada de informações sobre o objeto avaliado, levantamento bibliográfico consistente e coleta de dados adequados à metodologia da avaliação.

Com foco, portanto, na avaliação da ASUNIRIO à luz da discussão sobre sindicalismo no setor público, este livro estrutura-se da seguinte maneira: no início descreve-se sucintamente a trajetória histórica de associações e sindicatos no setor público brasileiro; a seguir, os autores dedicam-se a mapear a ASUNIRIO, destacando sua estrutura, funcionamento, localização, serviços prestados e conquistas da Associação; na sequência, desenvolve-se a metodologia da avaliação, abordagem avaliativa e quadro de critério e identificam-se os procedimentos de coleta e análise de dados. Concluindo, são apresentados os resultados e considerações finais. O mérito do estudo avaliativo e um relato da nova avaliadora são ainda adicionados.

A justificativa do estudo está calcada, principalmente, no fato de que nunca tinha sido realizada uma investigação que permitisse avaliar o desempenho da Associação frente às necessidades dos associados. É essencial a realização de um diagnóstico que seja do conhecimento dos próprios associados, que são os potenciais beneficiados pelo estudo. O momento revelou-se extremamente oportuno em vista de um contexto no qual a Associação está perdendo associados. Diante de um índice de evasão crescente é crucial que sejam identificadas as lacunas da Associação e as razões da saída dos associados.

O estudo é original, em primeiro lugar, por sua contribuição acadêmica, no sentido de ampliar o debate sobre o movimento sindical no setor público e enfatizar sua importância na evolução e expansão do sindicalismo no Brasil, visto que a maior parte dos estudos focaliza o sindicalismo do setor privado. Silva (2015) justifica tal preferência dos pesquisadores pela prática sindical do setor privado em decorrência do papel vanguardista protagonizado pelos operários no final da década de 1970, que veio a ser denominado de Novo Sindicalismo. Em segundo lugar, há uma carência de estudos que priorizem a opinião dos trabalhadores sindicalizados sobre a entidade que lhes representa. A ótica da base sindical sobre a atuação do sindicato pode contribuir para a correção de diretrizes e estratégias (Baptista, 2015).

Em terceiro lugar, a associação exerce um importante papel na vida do servidor técnico-administrativo, enfatiza Baptista (2015), como legítima representante da defesa dos interesses desses trabalhadores frente ao governo federal e nas relações de trabalho com a universidade.

Considera-se que os resultados desta avaliação permitem gerar benefícios para os associados da ASUNIRIO, que terão voz para expor suas opiniões e necessidades; para os dirigentes da ASUNIRIO que poderão utilizá-los para promover ações de melhoria da associação; para os técnicos administrativos da UNIRIO, visto que a representatividade une e fortalece a categoria; para a UNIRIO pela possibilidade de melhoria das relações de trabalho e para a sociedade como um todo, considerando que a valorização dos servidores públicos tem o potencial de melhorar a prestação de serviços.

Compreende-se, ainda, a importância do associativismo no setor público como forma de preservar os interesses e direitos dos servidores, de aperfeiçoar as condições de trabalho, de promover justiça e equidade social e de contribuir para melhorar a qualidade dos serviços públicos prestados ao país. Nesse tocante, este livro é

um contributo à discussão e o caso apresentado é especialmente interessante na medida em que visibiliza as percepções e opiniões de seus associados, de modo que possam apresentar suas demandas e seu nível de satisfação com a Associação. Tratando-se de uma avaliação, identifica-se a utilidade em identificar um problema enfrentado por seus principais beneficiados, oferecendo informações e conhecimentos para que eles possam pensar em estratégias e ações para fortalecimento da ASUNIRIO. Acrescenta-se, por fim, a contribuição teórica e metodológica no campo da avaliação, servindo aos interesses de estudiosos, consultores e pesquisadores.



2

**ASSOCIAÇÕES
E SINDICATOS NO
SETOR PÚBLICO:
UM BREVE HISTÓRICO**

A trajetória histórica do movimento trabalhista no setor público se desenvolveu dissociada, mas paralelamente, à do setor privado, devido às especificidades das relações de trabalho entre os servidores públicos e o Estado.

A organização dos trabalhadores do setor público em torno de interesses coletivos teve início a partir dos anos 1900 com a criação de associações de caráter mutualista e assistencialista. Além do perfil recreativo, beneficente e cooperativista, essas associações tinham como principal característica a divisão por carreiras ou por órgãos voltados para seus interesses corporativistas (Ebert, 2017).

À época, o direito à sindicalização era expressamente negado ao funcionalismo público. Primeiramente, o impedimento legal foi positivado no Decreto nº 19.770/1931 (Brasil, 1931), o mesmo que regulamentou a sindicalização das classes operária e patronal do setor privado, e oito anos mais tarde a proibição foi reafirmada no Decreto-lei nº 1.713/1939 (Brasil, 1939), chamado de Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Ebert, 2017). Somente a criação de associações era permitida, conforme dispunha o Estatuto em seu Art. 220, que diz: “Os funcionários poderão fundar associações para fins beneficentes, recreativos e de economia ou cooperativismo. Parágrafo único. É proibida, no entanto, a fundação de sindicatos de funcionários” (Brasil, 1939).

O mesmo Estatuto trouxe em seu texto a vedação ao direito de greve dos funcionários públicos, expresso no inciso VII do art. 226: “Art. 226. E ainda proibido ao funcionário: VII. Incitar greves ou a elas aderir, ou praticar atos de sabotagem contra o regime ou o serviço público” (Brasil, 1939).

Da década de 1930 até o início da década de 1960, houve uma expansão no surgimento dessas organizações coletivas em forma de associações, com destaque para a criação de associações de professores, conforme se pode observar nos estudos de Donato (2016) e Alves (2021). Apesar de a maioria dessas associações não

configurarem ações de luta e defesa de interesses coletivos da classe, de acordo com Ebert (2017), houve ocasionalmente a produção de alguns debates em torno de pautas reivindicatórias das categorias dos trabalhadores do serviço público, como no âmbito da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, formada por várias associações locais de servidores públicos no final da década de 1950.

O golpe militar de 1964 mudou o cenário que vinha sendo construído em torno do sindicalismo no Brasil. No setor público, o movimento em torno das organizações coletivas arrefeceu. O art. 4º da Lei nº 4.330/1964 (Brasil, 1964) e mais tarde o texto da Constituição de 1967, em seu art. 157, § 7º, vedaram expressamente o direito de greve (Ebert, 2017). Houve repressão às greves, perseguições a líderes sindicais, intervenções nos sindicatos com destituição de seus dirigentes, estando o Estado voltado para os interesses da classe patronal, coibindo através de seus órgãos a atuação sindical e toda manifestação de luta trabalhista, conforme esclarece Azevedo (2019, p. 43):

Naquele período, ainda sob a ditadura de 1964, era claro o papel do Estado a serviço dos interesses da classe patronal. A Justiça do Trabalho decretava a ilegalidade das greves; o Ministério do Trabalho decretava a intervenção nos sindicatos, com a cassação dos mandatos de seus dirigentes e nomeação de Juntas Interventoras; o Poder Executivo usava a polícia militar para reprimir piquetes, passeatas, atos e greves; a polícia federal cumpria o papel de polícia política, infiltrando-se nos movimentos e prendendo militantes e dirigentes sindicais.

A conjuntura das décadas de 1970 e 1980 com seu cenário político, social e econômico exerceu um papel preponderante no modelo de organização sindical brasileiro. A partir da metade da década de 1970, as associações de trabalhadores do serviço público, de cunho essencialmente assistencialista, passaram a atuar como organizações representativas da defesa dos interesses coletivos dos servidores relativos às relações de trabalho com o Estado, mas sem perder de vista as questões corporativistas das categorias (Ebert, 2017).

O advento do chamado Novo Sindicalismo, impulsionado pela crise econômica, em 1978, deu novo fôlego aos movimentos sindicais (Nogueira, 1998). No setor público federal, foram fundadas duas entidades representativas no âmbito das universidades federais de importância histórica até os dias de hoje: a Federação das Associações de Servidores das Universidades Brasileiras (FASUBRA), em 1978 e a Associação Nacional dos Docentes do Ensino Superior (ANDES-SN), em 1981, hoje transformada em Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Alves, 2021). Foi uma época de grandes movimentos paredistas “em diferentes regiões do país este foi um período caracterizado por muitas mobilizações, piquetes e greves, de onde surgiram os milhares de militantes que viriam a se envolver na criação tanto da CUT como do PT” (Azevedo, 2019, p. 42).

Se por um lado a histórica greve operária ocorrida em maio de 1978, no ABC paulista (Azevedo, 2019), foi o marco do Novo Sindicalismo no Brasil, a greve dos professores da rede pública estadual de ensino no Estado de São Paulo, também em 1978, a despeito das restrições legais, assinalou o surgimento do Novo Sindicalismo no setor público (Nogueira, 1998).

Somente no final dos anos 1980, fruto de construção no período de redemocratização, a Constituição Federal de 1988 reconheceu o direito à associação sindical e ao direito de greve do servidor público, este último ainda carente de regulamentação. Eis na íntegra o teor do texto constitucional:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: **VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.** (Brasil, 1988, grifo nosso).

Mesmo antes da autorização legal, os movimentos grevistas no setor público foram intensos na década de 1980. Contudo, a partir dos anos 1990, outro cenário foi se desenvolvendo. O texto reproduzido no livro de Antunes (2005, p. 81) retrata o cenário da época:

As metamorfoses em curso no mundo do trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva e das transformações neoliberais, que vem afetando intensamente a classe trabalhadora, atingem também de maneira avassaladora os organismos sindicais. A expressão mais nítida desta crise pode ser percebida pela tendência de diminuição das taxas de sindicalização, especialmente na década de 1980, presente em distintos países, como França, EUA, Japão, Espanha etc. [...] O Sindicalismo Brasileiro vê-se cada vez mais, nesta década de 1990, atingido por esse cenário fortemente desfavorável.

Sobre o contexto no setor público, Silva (2015) destaca que na década de 1990 a luta dos trabalhadores do serviço público se concentrou na resistência à Reforma do Estado, em particular, contra a quebra do monopólio estatal, privatizações, reforma administrativa e reforma da previdência.

O projeto neoliberal iniciado no governo Fernando Collor de Melo (1990-1992), implantado efetivamente no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-1998; 1999-2002) foi marcado por muitas privatizações, desindustrialização, desregulamentação e precarização do trabalho e altos índices de desemprego (Antunes, 2005). Os sindicatos sofreram os impactos da década neoliberal e entraram na chamada crise do sindicalismo. Embora a maioria dos estudiosos admitam a existência de uma crise, divergem bastante sobre suas causas. Em seus estudos, Couto (2010, p. 181) aponta causas multifatoriais para a crise:

Entre os fatores socioeconômicos destacam-se: a introdução da automação e da informatização, a fragmentação dos interesses da classe trabalhadora, a flexibilização e desregulamentação trabalhista, a queda da inflação e o

aumento do desemprego. Entre os fatores político-institucionais, merecem destaque: o tipo de sistema político geral e a ascensão de partidos neoliberais ao governo.

De acordo com a literatura, no governo de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2006; 2007-2010) efetivou-se em muitos aspectos a continuidade do modelo neoliberal de gestão (Albuquerque, 2019).

Enfim, no final da década de 2010, as reformas orientadas mais para o mercado do que para os interesses dos trabalhadores se concretizaram. A Lei da Terceirização: Lei nº 13.429/2017 (Brasil, 2017a); a Reforma trabalhista: Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017b), que retira direitos e enfraquece os sindicatos, e a Reforma da Previdência: Emenda Constitucional nº 103/2019 (Brasil, 2019c) contribuíram para o atual quadro crítico a ser enfrentado pelos sindicatos (Azevedo, 2019).

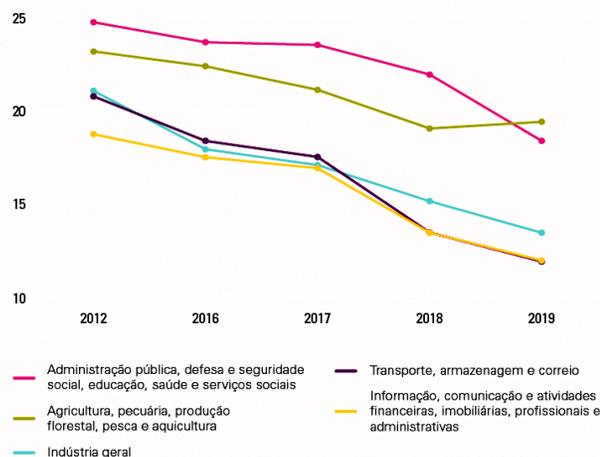
Em virtude dos impactos das citadas reformas nas relações de trabalho e nas forças sindicais, o cenário contemporâneo da crise sindical apresenta um enfraquecimento em diversos aspectos, com destaque para a queda das taxas de sindicalização, conforme analisa Silva (2015, p. 25): “As manifestações mais visíveis da chamada “crise do sindicalismo” concentram-se, sobretudo, na queda das taxas de sindicalização e na perda do poder de influência dos sindicatos sobre o Estado e o empresariado”, corroborado por Garcia (2018, p. 49): “Ao mesmo tempo que o número de sindicatos cresce ano a ano, a porcentagem de filiados vêm sofrendo baixas”. O ano de 2018, após a Reforma Trabalhista, foi o que apresentou a maior queda no número de trabalhadores associados a sindicatos (Silva, 2020).

De acordo com dados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE em 2019, as taxas de sindicalização vêm sofrendo quedas, sendo mais da metade referente aos trabalhadores sindicalizados do grupo da administração pública, conforme se pode observar no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Taxa de sindicalização no Brasil - anos de 2012-2019

Taxa de sindicalização

Grupamentos de atividade acima de 10%



Fonte: PNAD Contínua: Características Adicionais do Mercado de Trabalho - 2019

AGÊNCIA IBGE
NOTÍCIAS **IBGE**

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019) *apud* Peret (2020).

Analisando os números, o IBGE destaca que:

Os trabalhadores associados a sindicatos eram 11,2% da população ocupada do país, o equivalente a 10,6 milhões de pessoas em 2019, registrando uma redução de 951 mil em relação a 2018, quando a taxa era de 12,5%. Mais da metade dessa queda (531 mil pessoas) ocorreu no grupo administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde e serviços sociais. Com esse recorde na série histórica iniciada em 2012, pela primeira vez o grupo saiu da primeira posição no ranking das taxas de sindicalização, ficando atrás da agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (18,4% contra 19,4%). A taxa de sindicalização dos empregados no setor público caiu de 25,7% em 2018 para 22,5% em 2019 (Peret, 2020).

As taxas de sindicalização são um dos indicadores do movimento sindical. Conforme esclarece Couto (2010), esse indicador é muito utilizado em âmbito mundial para analisar o sindicalismo, sendo a redução no número de associados o reflexo de um decréscimo na capacidade de influência econômica e política e do poder dos sindicatos, indício de crise.

3

**CONTEXTUALIZAÇÃO
DO OBJETO AVALIADO:**

A ASUNIRIO

As associações profissionais, assim como os sindicatos, são pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos, formadas pela união de pessoas em torno de interesses e objetivos comuns, porém existem diferenças entre os dois tipos de organização (Cesário, 2017).

Uma das principais diferenças é que os sindicatos atuam na defesa dos direitos e interesses das categorias que representam, ao passo que às associações cabe a defesa dos interesses de seus associados, não possuindo competência legal para atuar em nome da categoria. É o que ensina o art. 8º da Constituição Federal de 1988:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao **sindicato** cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (Brasil, 1988, grifo nosso).

A prerrogativa conferida pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) às associações restringe-se à representação dos seus filiados, não se estendendo a toda uma classe profissional, conforme disciplina o inciso XXI do art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: **XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente** (Brasil, 1988, grifo nosso).

A constituição, organização, funcionamento e dissolução das associações estão previstas no Capítulo II do Título II – Das pessoas jurídicas do Código Civil (Lei nº 10.406/2002) (Brasil, 2002).

Conforme esclarece Cesário (2017), o simples registro da pessoa jurídica no cartório competente não a reveste da personalidade jurídica sindical. O Ministério do Trabalho e Previdência

é o órgão competente para conceder o registro a entidades sindicais (Brasil, 2015).

Em suma, o efeito prático de luta dos interesses, de luta das categorias é o mesmo, mas tecnicamente há algumas diferenças devido às associações e sindicatos possuírem naturezas jurídicas distintas.

Criada em 10 de dezembro de 1985, a ASUNIRIO, objeto do estudo avaliativo realizado, foi constituída sob a forma de associação civil sem fins lucrativos com a finalidade precípua de exercer a representatividade dos trabalhadores em educação da UNIRIO exercentes das atribuições técnico-administrativas na universidade (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

Trata-se de uma entidade autônoma, independente e democrática que desempenha um papel preponderante na vida profissional de seus associados, em função da representação que exerce na defesa de seus interesses e na mediação das relações de trabalho que decorrem do desempenho das atribuições técnico-administrativas na UNIRIO. É filiada à FASUBRA, participando efetivamente dos Encontros Regionais e Plenárias Nacionais da Federação, que são espaços de debates e deliberação das pautas reivindicatórias da categoria. Além de ser um instrumento coletivo de luta por melhores condições de vida para os trabalhadores, a entidade é um espaço de interação e acolhimento desses indivíduos.

A ASUNIRIO tem sua sede localizada na UNIRIO, de que modo a Associação exerce sua participação nos espaços de discussão da universidade.

A UNIRIO é uma fundação autárquica de âmbito federal vinculada ao Ministério da Educação. Originou-se da Federação das Escolas Isoladas do Estado da Guanabara (FEFIEG), instituída pelo Decreto-Lei nº 773/1969 (Brasil, 1969) e que em 1975 passou a

denominar-se Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro (FEFIERJ). A Lei nº 6.655/ 1979 (Brasil, 1979) transformou a FEFIERJ em Universidade do Rio de Janeiro ou UNIRIO. Em 24 de outubro de 2003, por meio da Lei nº 10.750 (Brasil, 2003), a Universidade teve seu nome alterado para Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, tendo sido mantida a sigla. (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2022).

A comunidade universitária é constituída por docentes, discentes e técnicos administrativos (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014), sendo que segundo dados extraídos do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos – QRSTA de maio de 2023, divulgados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, 1.335 é o número total de ocupantes do cargo de servidores técnico-administrativos.

Trata-se, enfim, de uma instituição pública que é um dos atores sociais responsáveis pela produção e propagação de conhecimento e que exerce papel preponderante na transformação de indivíduos em cidadãos plenos de capacidade de contribuir com toda a sociedade.

No âmbito da UNIRIO, a Diretoria Executiva da ASUNIRIO é membro conselheiro, representante do segmento dos técnicos administrativos, nos Conselhos Superiores que tratam dos assuntos acadêmicos e administrativos da Universidade. São eles: Conselho Universitário, órgão máximo de deliberação coletiva da Universidade, e Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, órgão superior em matéria acadêmica (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2022). Além disso também exerce a representação do segmento técnico-administrativo em comissões e comitês da Universidade.

Dentre os vários objetivos elencados no Estatuto da ASUNIRIO, art. 3º, destaca-se o papel de representatividade e luta que deve ser exercido pela entidade:

Art. 3º - A ASUNIRIO tem por objetivos: a) representar seus associados interna e externamente, na defesa de seus interesses, nas relações de trabalho relativas ao exercício de suas atribuições na UNIRIO, apoiando-os em suas aspirações coletivas e individuais (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

Como estrutura organizacional, a ASUNIRIO é constituída por Congresso, Assembleia Geral, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal.

O Congresso é formado pelos associados efetivos e membros da Diretoria Executiva, incluindo os suplentes, podendo deliberar sobre todo e qualquer assunto definido na pauta constante do seu regimento (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2004).

A Assembleia Geral de associados é o instrumento para discussão, deliberação e aprovação dos assuntos da entidade, podendo ser convocada de forma ordinária (nos meses de janeiro e julho de cada ano) ou extraordinária (em qualquer época, por convocação da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal ou por requerimento de 1/5 dos associados) (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2004).

A Diretoria Executiva é responsável por gerir a associação e é composta por 20 membros: 17 efetivos e três suplentes. As atribuições da Diretoria Executiva são distribuídas entre oito coordenações temáticas e três coordenadores suplentes (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2004). O Quadro 1 mostra a distribuição de membros por coordenação.

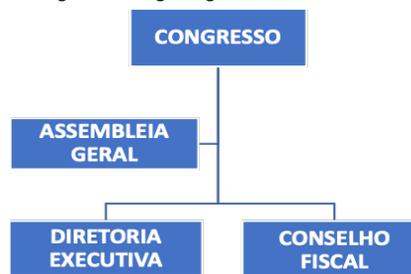
Quadro 1 - Composição da Diretoria Executiva da ASUNIRIO

Coordenação/Coordenador	Nº de membros
Coordenação Geral	3
Coordenação de Educação	2
Coordenação de Administração e Finanças	2
Coordenação de Políticas Sindicais e Comunicação	2
Coordenação de Políticas Sociais, Culturais, Esporte e Lazer	2
Coordenação de Assuntos de Aposentadoria e Pensão	2
Coordenação Jurídica e Relações de Trabalho	2
Coordenação de Gênero, Raça e Etnia	2
Coordenadores Suplentes	3

Fonte: Silva (2023).

O Conselho Fiscal, que é eleito juntamente com a Diretoria Executiva, é formado por três membros efetivos e três membros suplentes com mandatos de dois anos. O Conselho Fiscal é responsável pelos assuntos orçamentários, financeiros, fiscais e patrimoniais da associação (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

Figura 1 - Organograma da ASUNIRIO



Fonte: Silva (2023).

As eleições para a Diretoria Executiva e para o Conselho Fiscal são realizadas conjuntamente de dois em dois anos, por meio de escrutínio direto, secreto e universal, com a participação de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos sociais. Conforme se depreende do Estatuto, poderão associar-se à ASUNIRIO todos os trabalhadores em educação da UNIRIO em atividade, aposentados, pensionistas, ex-trabalhadores e aqueles que forem cedidos à Universidade e cedidos por esta para o desempenho de atribuições técnico-administrativas (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

As regras de como gerir o patrimônio e as finanças da entidade também têm previsão estatutária. Com as constantes mudanças na conjuntura das entidades sindicais é imprescindível para o seu funcionamento e sobrevivência manter o controle dos recursos, a fim de realizar uma gestão patrimonial e financeira eficientes.

Bens móveis, bens imóveis, títulos em geral e doações recebidas constituem o patrimônio da ASUNIRIO. Os recursos geradores do patrimônio advêm de contribuições associativas mensais, aplicações dos excedentes do caixa geral ou das contas correntes bancárias, pelas rendas de qualquer espécie, pelas doações recebidas, pelos serviços prestados mediante convênios e por outras fontes legais (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

A Diretoria Executiva é responsável pela administração do patrimônio social da entidade e competente para planejar, elaborar e autorizar, as despesas orçamentárias da entidade, sendo que as atividades de administração e finanças são atribuições específicas da Coordenação de Administração e Finanças que integra a Diretoria Executiva. A contabilidade e o controle patrimonial realizados pela referida Coordenação são encaminhados ao Conselho Fiscal para que sejam apreciados e emitido parecer a respeito das peças contábeis.

Após o encerramento de cada exercício financeiro anual é feito o levantamento do Balanço Patrimonial, da Demonstração do Resultado do Exercício, do Demonstrativo de Superávits ou Déficit Acumulados, da Demonstração da Origem e Aplicação dos Recursos e do Inventário de Bens Patrimoniais da ASUNIRIO (Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2014).

Outro aspecto relevante previsto no Estatuto são os mecanismos que visam garantir a transparência e a responsabilidade patrimonial e financeira da entidade. Em vista disso, os balancetes mensais demonstrando o movimento de receita e despesa, assim como a movimentação financeira e patrimonial da ASUNIRIO, deverão ser mensalmente divulgados aos associados. A prestação de contas anual deverá ser realizada no final do mês de janeiro e submetida à aprovação da Assembleia Geral.

Avaliar a percepção que os associados têm sobre a entidade que os representa pode revelar quais interesses e demandas devem ser priorizados. Nesse sentido, um dos aspectos avaliados neste estudo foi a imagem corporativa da ASUNIRIO como uma importante categoria para julgar o seu desempenho.

O estudo buscou avaliar quatro aspectos da imagem corporativa representados por quatro indicadores: influência na comunidade universitária, ou seja, a importância ou prestígio que a Associação possui perante os três segmentos da universidade (técnicos-administrativos, alunos e professores); atratividade, ou seja, a capacidade da Associação de atrair seu público alvo; credibilidade, ou seja, a qualidade de transmitir confiança; e independência perante a Gestão Universitária, ou seja, atuação e tomada de decisões desvinculadas de possíveis influências ou pressões de dirigentes da UNIRIO.

A imagem corporativa é a percepção que o público tem de uma determinada organização, de seus produtos ou serviços.

Segundo Monken *et al.* (2015, p. 123), “a imagem corporativa consiste em um conjunto de suposições, atitudes e impressões que um indivíduo ou grupo tem acerca de uma organização”. Costa (2009, p. 58) diz que “a imagem da empresa é a representação mental, no imaginário coletivo, de um conjunto de atributos e valores que funcionam como um estereótipo e determinam a conduta e opiniões desta coletividade”.

Sobre a importância da imagem corporativa para a consolidação da reputação de uma empresa, Rangel (2019) afirma que a imagem percebida pelo público alvo participa da construção da reputação da entidade, bem como da formação de expectativas quanto ao seu desempenho futuro.

Carareto e Lopes (2017) destacam a relação entre imagem corporativa e comunicação, visto que os processos comunicacionais entre os públicos e as organizações impactam na imagem por formar opiniões, positivas ou negativas, e moldar as percepções dos indivíduos sobre a organização. Caracterizando-se, desse modo, a imagem corporativa como um dos fatores decisivos para o público se relacionar ou não com a organização.

Embora ainda carente de estudos científicos direcionados especificamente para a área sindical, a imagem corporativa é um dos aspectos mais relevantes a ser considerado e trabalhado pelas entidades sindicais por ser, como menciona Costa (2009), um instrumento estratégico e gerador de valor. De acordo com Rangel (2019), a necessidade de se manter o apoio e a representatividade junto às categorias profissionais tornou a imagem e a reputação das entidades sindicais extremamente relevantes.

Em seu estudo, Carareto e Lopes (2017, p. 389) enfatizam a importância da avaliação para gerir a imagem corporativa “por ser um monitoramento estratégico de análise de cenários, de consequências, de possíveis impactos e resultados”.

Em síntese, a imagem corporativa pode ser utilizada como uma ferramenta estratégica capaz de gerar valor para uma organização, além de ser um elemento determinante para a consolidação de sua reputação. Portanto, diante de um cenário no qual as entidades sindicais precisam se reinventar para manter seu poder de influência política e econômica sobre o Estado e sobre o empresariado, assim como demonstrar a imprescindibilidade de sua existência para as bases, é essencial que empenhe esforços na construção de uma imagem corporativa positiva.

A ASUNIRIO TRADUZIDA EM NÚMEROS, SERVIÇOS E CONQUISTAS

O quadro social da ASUNIRIO, conforme dados disponibilizados pela Coordenação Geral da Associação, conta em 2023 com a participação de 770 associados, sendo servidores ativos e aposentados.

Analisando os percentuais, mais da metade dos associados são servidores aposentados, exatos 57%, enquanto o número de associados que são servidores ativos é de 43%. Comparativamente ao universo de servidores técnicos-administrativos em atividade na UNIRIO, que é de 1.342 servidores, segundo os dados do mês de março de 2023 do Quadro de Servidores Técnico-Administrativos da UNIRIO (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, 2023), o percentual de técnicos administrativos associados à ASUNIRIO é de 24%.

Outro dado relevante analisado em termos percentuais é o número de homens e mulheres associados à ASUNIRIO. O número de associadas mulheres é expressivamente superior ao de associados homens. Do total de 770 associados, 527 são mulheres, ou seja, 68%, e 243 são homens, isto é, 32%. A diferença é de 36 pontos percentuais.

AS INSTALAÇÕES

A ASUNIRIO fica localizada à Avenida Pasteur, 296, térreo, no bairro da Urca, no campus da Reitoria da UNIRIO. Sua sede é composta por: uma sala onde são realizados o trabalho administrativo e o atendimento ao público, inclusive o jurídico, com três computadores com acesso à internet; uma sala com espaço para as reuniões da Diretoria Executiva e para a guarda do acervo documental da entidade; além de copa e banheiro.

A sede funciona de segunda a sexta-feira, das 9h às 17 horas. O atendimento é feito por um funcionário contratado como apoio administrativo e três membros plantonistas da Diretoria Executiva. O plantão jurídico é prestado às quartas-feiras das 10h às 17 horas.

Para se filiar o interessado precisa preencher o formulário de inscrição e autorizar a consignação para contribuição de 1% sobre o seu salário base à ASUNIRIO por meio do aplicativo SOUGOV.br.

OS SERVIÇOS

Em julho de 2017, a ASUNIRIO celebrou contrato com o escritório de advocacia Baully, Matos e Mello, com prestação jurídica mais abrangente do que fornecia o contratado anterior. As áreas de atuação disponibilizadas aos associados são as seguintes: Direito Civil, Direito de Família, Direito Sucessório, Direito do Consumidor, Direito Tributário, Direito Imobiliário e Direito Administrativo. Os plantões presenciais de atendimento individual aos associados ocorrem, semanalmente, às quartas-feiras, das 10h às 17h, na sede da ASUNIRIO e mensalmente, na última quarta-feira do mês, das 10h às 17h, no espaço Renascer sediado no hospital universitário da UNIRIO, Hospital Universitário Gaffrée e Guinle.

No caso de impossibilidade de comparecimento do associado aos plantões semanais, este poderá agendar atendimento de segunda a sexta-feira, no horário comercial na sede do escritório. Além do atendimento presencial, são disponibilizados os canais diretos dos advogados por meio de atendimento telefônico de segunda a sexta, de 9h às 17h, e comunicação por *e-mail*, dando maior amplitude à cobertura para a categoria.

No intuito de ampliar a oferta de serviços aos associados, a atual gestão (2022-2024) está negociando convênio com um plano de saúde e com o SESC.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Estabelecer uma comunicação hábil e eficaz com os filiados é essencial para que a entidade se mantenha próxima da sua base, promovendo a conscientização e a reflexão, provocando o engajamento dos servidores nas lutas da categoria. Segundo Baptista (2015, p. 50) “é desejável que a informação prestada tenha relevância de tal modo, a ponto de fazer o servidor refletir quando as mensagens são levadas até ele”.

A comunicação sindical deve ser percebida como um conjunto de instrumentos, que quando adequadamente utilizados, possibilitam traduzir de forma coerente as ideias e os objetivos do movimento sindical (Baptista, 2015).

Se há 15 anos atrás, a comunicação era feita basicamente por meio dos boletins da Associação e via mala direta, atualmente, em consonância com a era da comunicação digital, a ASUNIRIO está presente na internet e nas redes sociais.

A entidade dispõe de um site oficial (<https://asunirio.org.br/>), que dá visibilidade e assegura a transparência de seus feitos e ações, de um canal na plataforma de compartilhamentos de vídeos, além de:

- a. YouTube: (<https://www.youtube.com/@canalasiuniriooficial3208>);
- b. Facebook (<https://www.facebook.com/asunirio/>);
- c. Instagram (<https://www.instagram.com/asunirio/>); e
- d. Twitter (<https://twitter.com/asunirio>).

Além de um grupo de informes da ASUNIRIO no aplicativo WhatsApp. O jornal que teve sua publicação interrompida nos anos de 2020 a 2022, voltou a circular no ano de 2023, estando disponível no site em sua versão digital e sendo enviado pelos correios aos associados.

Figura 2 - A ASUNIRIO nas redes sociais



Fonte: Site da ASUNIRIO; Facebook (2023).

CONQUISTAS RECENTES DA ASUNIRIO PARA O SEGMENTO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Nos anos de 2022 e 2023, duas conquistas foram merecedoras de destaque, por configurarem pautas de lutas que há alguns anos vêm sendo pleiteadas pela Associação.

No dia 15 de dezembro de 2022, a ASUNIRIO esteve presente juntamente com a Associação dos Docentes da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e o Diretório Central dos Estudantes

na reunião conjunta dos Conselhos Superiores da UNIRIO, Consuni e Consepe. As três entidades representantes dos segmentos técnico-administrativo, docente e discente compuseram a comissão que propôs a minuta para normatizar o processo eleitoral para o cargo de reitor. A proposta, que estabelece a paridade entre os três segmentos no processo de escolha do reitor, saiu vencedora por 46 votos a favor e 30 votos contra. Trata-se de uma vitória histórica e significativa para o fortalecimento da democracia na UNIRIO.

Outra conquista importante para o segmento técnico-administrativo ocorreu no dia 27 de março de 2023, após muita luta e pressão da ASUNIRIO e dos Técnicos Administrativos em Educação da Universidade. A Reitoria constituiu por meio da Portaria GR nº 175, um Grupo de Trabalho para avaliar o contrato celebrado entre a UNIRIO e a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, a partir da análise de indicadores. Outro ponto relevante estabelecido pela portaria é que o GT definirá responsabilidades entre as duas instituições no que se refere à área de gestão de pessoas.

Figura 3 - Reunião Conjunta do CONSUNI e CONSEPE/ março de 2023



Fonte: Site da ASUNIRIO.

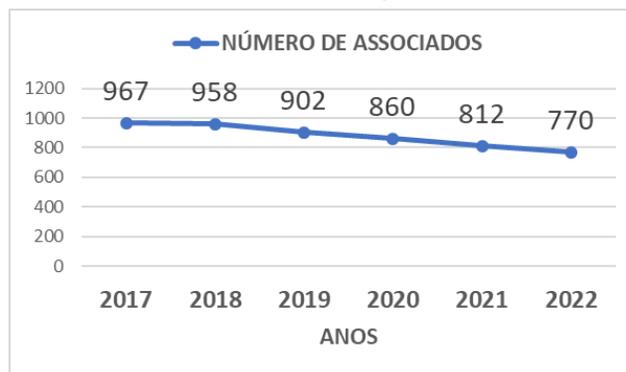
A TRADICIONAL FESTA DE CONFRATERNIZAÇÃO DA ASUNIRIO

Após dois anos sem realizar sua tradicional festa de fim de ano, devido à pandemia da COVID-19, a ASUNIRIO, por intermédio de sua nova gestão, proporcionou aos associados, no dia 3 de dezembro de 2022, mais uma edição da Festa de Confraternização da ASUNIRIO. A festa aconteceu no Sítio dos Netinhos em Itaguaí, onde cerca de 700 pessoas puderam desfrutar de um dia agradável no sítio, com direito a café da manhã, almoço, lanches, além de piscinas, toboáguas, campos de futebol, tirolesa, pedalinhos, recreação infantil e muita música na pista de dança. Para o traslado dos participantes que não utilizaram veículos próprios, a ASUNIRIO fretou 11 ônibus de passeio com embarque/desembarque no campus do Hospital Universitário Gaffrée e Guinle.

As festas de fim de ano são muito comuns em associações sindicais e costumam ser muito aguardadas pela maioria dos filiados. É um tipo de evento de confraternização que além da finalidade precípua de congregar os associados em um momento de descontração e celebração pode gerar muitos outros aspectos positivos para a entidade. Dentre esses aspectos, pode-se destacar a oportunidade de os gestores interagirem com os associados, de reforçar a importância do espírito de união e até mesmo a possibilidade de se usar a confraternização como uma estratégia para promover uma melhoria na imagem da entidade. Por isso, promover encontros em datas festivas é uma forma de investir tanto na atratividade da entidade como na qualidade de vida dos associados.

A despeito dos serviços prestados e sua contribuição para os associados, o cenário de decréscimo nas taxas de sindicalização, revelado pelos teóricos e traduzido em números, como os dados do IBGE, tem-se reproduzido na ASUNIRIO, objeto deste estudo avaliativo, por meio de uma queda constante no número de associados (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Número de associados por ano de 2017 a 2022



Fonte: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (2023).

Os números revelam que no período de 2017 a 2022 houve uma evasão de 197 associados, ou seja, o ano de 2022 apresentou uma queda de cerca de 20% no número de associados em relação ao ano de 2017. Pode-se observar, ainda, que de 2018 para 2019 houve o maior número de evadidos: 56 associados, em conformidade com o que indicam os dados nacionais e reforçam os estudos sobre após a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/ 2017, ter se dado a maior queda das taxas de sindicalização no país nos últimos anos.

Os dados sobre evasão sinalizam a necessidade de avaliar a associação com o propósito de fornecer informações e subsídios aos gestores para a reversão desses números, bem como fortalecimento da ASUNIRIO e melhoria nos serviços por elas prestados.

4

METODOLOGIA DO ESTUDO AVALIATIVO

O percurso metodológico funciona como o fio condutor para o alcance dos objetivos da avaliação. Segundo Penna Firme (1994) a seleção da metodologia deve ser feita em função da finalidade da pesquisa ou avaliação. Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados para o atingimento dos propósitos da avaliação.

Há uma multiplicidade de abordagens que podem ser utilizadas para conduzir uma avaliação. Neste estudo as abordagens foram selecionadas dentre as categorias identificadas pelos autores Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004) como as mais correntes na literatura.

De acordo com Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004), as abordagens dizem respeito ao modo de se fazer uma avaliação e argumentam que a escolha da abordagem deve-se basear na questão que o pesquisador está tentando responder. Nessa perspectiva, optou-se por utilizar a abordagem centrada nos consumidores e a abordagem centrada na administração.

A primeira é uma abordagem orientada para as necessidades dos clientes/consumidores e que exerce influência sobre os criadores de produtos ou serviços (Worthen; Sanders; FitzPatrick, 2004). Considerando os associados da ASUNIRIO como “clientes” e a Associação como um “serviço”, a abordagem centrada nos consumidores mostrou-se a mais apropriada para verificar se a atuação da ASUNIRIO está aderente às necessidades de seus filiados.

A segunda abordagem, centrada na administração, caracteriza-se pela geração de informações úteis que auxiliem os responsáveis pela tomada de decisões, ou seja, aqueles que irão utilizar os resultados do estudo (Worthen; Sanders; FitzPatrick, 2004). No caso, os dirigentes da ASUNIRIO que poderão se beneficiar das informações geradas pela avaliação para melhorar suas estratégias de atuação.

Avaliar é julgar o mérito ou valor do objeto que se pretende investigar, pautando-se em critérios defensáveis que possibilitem tal julgamento. Os critérios e os padrões de julgamento são os elementos que possibilitam ao avaliador julgar o objeto e os resultados do estudo (Worthen; Sanders; FitzPatrick, 2004).

Os critérios definidos para este estudo avaliativo, que orientaram a construção das questões dos instrumentos avaliativos, foram consolidados no quadro de categorias e indicadores pertencentes às dimensões: adesão dos associados, atendimento às demandas dos associados e satisfação dos associados. O quadro foi elaborado com base na revisão de literatura e no estudo minucioso do Estatuto da ASUNIRIO, levando-se em conta os objetivos traçados para o estudo e as questões avaliativas formuladas.

Quadro 2 - Dimensões, categorias, indicadores e referências

Dimensões	Categorias	Indicadores	Referências
Adesão dos associados	Filiação	▪ Qualidade do atendimento	Campos (2016)
		▪ Sensibilização dos interessados	
		▪ Divulgação (campanhas, informativos, banner digital etc.)	
Atendimento às demandas dos associados	Representatividade	▪ Participação nos espaços de decisão da Unirio (conselhos, comissões, grupos de trabalho)	Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2004)
		▪ Mediação nas relações de trabalho (diálogo e mediação de conflito de interesses)	
		▪ Participação em eventos externos de manifestação dos técnicos administrativos em educação (reuniões da Fasubra, Encontros Jurídicos, Congressos)	
		▪ Pautas reivindicatórias (jornada de trabalho, políticas para conscientização contra o assédio moral e sexual)	

Dimensões	Categorias	Indicadores	Referências
	Gestão Patrimonial	▪ Planejamento orçamentário	Salles; Paixão (2019)
		▪ Transparência na gestão dos recursos e ativos da associação	
		▪ Utilização dos recursos e ativos da associação	
Satisfação dos associados	Imagem corporativa	▪ Influência na comunidade universitária	Rangel (2019)
		▪ Atratividade	
		▪ Credibilidade	
		▪ Autonomia e independência perante a Gestão Universitária	
Satisfação dos associados	Serviços	▪ Prestação de assessoria jurídica	Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2004)
		▪ Promoção de cursos de capacitação	
		▪ Parcerias firmadas	
		▪ Convênios firmados	
	Atividades recreativas	▪ Comemoração de datas festivas	Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2004)
		▪ Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer	
	Comunicação	▪ Adequação dos canais de comunicação	Associação dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (2004)
		▪ Veiculação de informações relevantes para os associados	
		▪ Estratégias/ações de comunicação com os associados	

Fonte: Silva (2023).

A dimensão adesão dos associados se refere ao processo de filiação, desde as ações para a captação de associados até a efetiva concretização da inscrição do interessado como associado e o suporte que lhe é dado.

A dimensão atendimento às demandas dos associados busca verificar se os direitos e interesses dos associados estão sendo efetivamente defendidos e representados e se o patrimônio da associação está sendo adequadamente administrado.

A dimensão satisfação dos associados busca julgar o nível de satisfação dos associados com os aspectos referentes à imagem corporativa, aos serviços, às atividades recreativas e ao modo como a Associação se comunica com os associados.

QUESTÕES AVALIATIVAS

Foram formuladas questões capazes de nortear o estudo. A definição de questões avaliativas é uma das etapas de grande importância numa avaliação, pois uma das finalidades das avaliações é justamente responder às perguntas, direcionando e dando alicerce à avaliação. “Sem elas, a avaliação não teria foco e o avaliador teria considerável dificuldade para explicar o que vai ser examinado, como e porquê” (Worthen; Sanders; FitzPatric, 2004, p. 341).

As questões avaliativas orientam e dão sentido aos processos avaliativos, pois

É crucial que as perguntas sejam as principais guias de qualquer processo avaliativo. As perguntas orientam, direcionam e dão sentido ao que se deseja avaliar. Qualquer processo avaliativo exige concentrar esforços para a obtenção de informações confiáveis e válidas, para a produção de análise e julgamento, a partir de critérios

definidos e explícitos. Daí a necessidade de ser cauteloso na definição da(s) pergunta(s) a ser(em) respondida(s). [...] Contudo, é necessário prestar atenção para o que se quer responder com uma pergunta avaliativa, porque ela busca estabelecer uma relação entre a intervenção a ser avaliada e o resultado daquela intervenção (Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde; Universidade Federal de São Paulo, 2021).

Com o intuito de avaliar a ASUNIRIO, foram elaboradas três questões avaliativas:

1. Em que medida a ASUNIRIO estimula a filiação de seus associados?
2. Até que ponto a ASUNIRIO atende às demandas de seus associados, no que tange às relações de trabalho e à defesa de seus interesses?
3. Qual é o nível de satisfação dos associados da ASUNIRIO?

OS PARTICIPANTES DO ESTUDO

Os servidores técnicos-administrativos em educação formam uma categoria de trabalhadores concursados que integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino. As IFES compreendem as entidades e órgãos públicos do Sistema Federal de Ensino vinculados ao Ministério da Educação que são responsáveis pelo desenvolvimento e aperfeiçoamento do tripé ensino, pesquisa e extensão como atividade-fim (Brasil, 2005).

A carreira dos TAEs é regulada pela Lei nº 11.091/2005, conhecida como PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), que dispõe sobre sua estrutura e organização. Os cargos são organizados em cinco níveis de classificação,

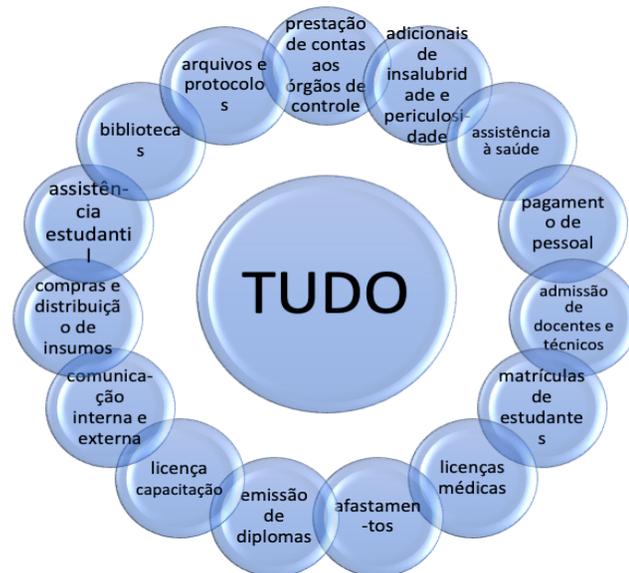
A, B, C, D e E com atribuições gerais e específicas. Os requisitos de escolaridade e outros são definidos no edital de concurso público.

Na UNIRIO, conforme dados do Quadro de Referência de Servidores Técnicos-Administrativos de maio de 2023, o quadro de pessoal dos TAEs é composto por 94 cargos efetivos (29 em extinção) como administradores, bibliotecários, técnicos em enfermagem, médicos, assistentes em administração, auditores, psicólogos etc. Além de ocupar cargos efetivos, os técnicos administrativos podem ser nomeados para cargos de direção, chefia e funções de confiança.

Os técnicos administrativos compõem a força de trabalho que sustenta toda a estrutura organizacional da universidade e que contribui para que a instituição possa oferecer à sociedade um ensino de excelência, atuando em diversos setores como administrativo, financeiro e de pessoal.

No segmento técnico-administrativo, o cargo com maior número de servidores é o de Assistente em Administração, com 242 ocupantes, seguido pelo cargo de Técnico em Enfermagem, com 214 ocupantes e pelo cargo de Médico, com 146 ocupantes (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, 2023). Isso se justifica, no primeiro caso, pelas inúmeras atividades atribuídas aos Assistentes em Administração que dão suporte inclusive aos outros dois segmentos universitários: o discente e o docente. No segundo e terceiro casos, os profissionais da área de saúde compõem o quadro de pessoal do Hospital Universitário Gaffrée e Guinle que é vinculado à UNIRIO. São servidores que além de realizar o atendimento a pacientes do Sistema Único de Saúde (SUS), contribuem no campo de formação de profissionais de saúde e no campo de pesquisa e inovação (Brasil, 2020). A Figura 4, a seguir, ilustra a importância do segmento técnico-administrativo para a universidade.

Figura 4 - O que pararia na UNIRIO se todo o segmento técnico-administrativo desaparecesse



Fonte: Mattos; Magalhães (2023).

Para participar do estudo avaliativo foram convidados os servidores técnicos-administrativos associados à ASUNIRIO, objeto da investigação, ativos e aposentados.

DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Estabeleceu-se uma delimitação em relação aos participantes do estudo. A população definida não envolveu o corpo integral de técnicos administrativos da UNIRIO, mas somente aqueles que estão associados à ASUNIRIO, considerando-os como os potenciais beneficiados pelo estudo e que poderiam fornecer informações valiosas a partir de suas vivências e experiências em relação à entidade.

O estudo avaliativo apresentou, ainda, algumas limitações importantes devido à insuficiência de dados e informações constantes dos arquivos documentais e digitais da ASUNIRIO, e ocasionalmente à ausência de dados específicos sobre determinado assunto. Tais deficiências determinaram a definição do recorte temporal do estudo dentro do período de 2017 a 2022. Inicialmente, tencionava-se que o estudo abrangesse um período de 10 anos.

Outra limitação enfrentada foi em relação à lista de contatos dos associados, a qual impossibilitou que se trabalhasse com toda a população dos associados. De um total de 770 associados só constavam 334 contatos de *e-mail*, dos quais muitos estavam desatualizados. Quando os convites para participar do preenchimento do questionário foram enviados aos participantes, 97 retornaram como endereços não encontrados, o que reduziu o tamanho da amostra.

Por fim, diante da ausência de dados históricos sobre a entidade, que alega estar trabalhando na construção de sua memória corporativa, não foi possível descrever detalhes quanto à formação da associação.

TRIANGULAÇÃO DOS DADOS: PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE

A combinação de métodos e técnicas como estratégia de investigação é chamada de triangulação. Yin (2001, p. 121) define a triangulação como “um fundamento lógico para se utilizar várias fontes de evidências”, propiciando “o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação”. Com base nos estudos de Patton (1987 *apud* Yin, 2001), Yin (2001) identifica quatro tipos de triangulação que podem ser utilizadas em uma avaliação: a triangulação de dados, a triangulação de pesquisadores, a triangulação da teoria e a

triangulação metodológica. A opção por esse tipo de estratégia visa contribuir para ampliar o conhecimento do tema e atingir os objetivos pretendidos (Minayo, 2005).

Neste estudo, a utilização de estratégias mistas de investigação e diferentes fontes de dados se pautou na necessidade de abranger um grande número de indivíduos combinada à perspectiva de uma sondagem rica de subjetividade que confirmasse as percepções, opiniões e pontos de vista dos participantes. Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004) incentivam os pesquisadores a utilizar métodos mistos, visto que as técnicas qualitativas e quantitativas melhoram a capacidade de julgamento do objeto investigado.

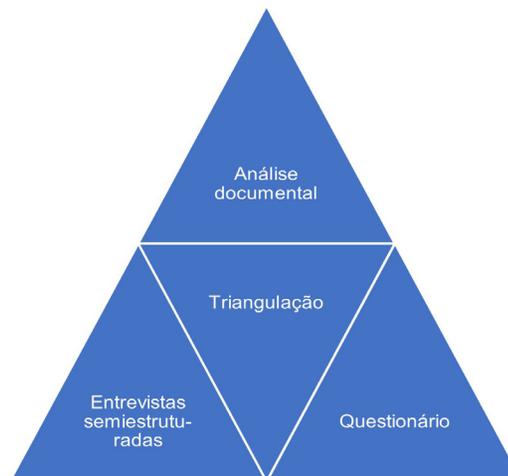
O uso combinado de métodos quantitativos e qualitativos, nas palavras de Creswell (2010, p. 238) “proporciona uma maior compreensão dos problemas de pesquisa”. Além disso, o autor destaca que os métodos mistos utilizam os pontos fortes das pesquisas qualitativas e quantitativas.

Outro aspecto da triangulação apontado por Paiva Júnior, Souza Leão e Mello (2011) é sua utilização como critério de qualidade para dar validade à pesquisa. Nesse aspecto, Basso *et al.* (2016) argumentam que a triangulação visa a aumentar a credibilidade da pesquisa, bem como é capaz de aumentar a certeza no que tange à validação dos resultados obtidos.

Chianca *et al.* (2001) enfatiza a importância do uso da triangulação para aumentar as chances de utilização dos resultados de avaliação pelos gestores: “A triangulação é a melhor maneira de aumentar as chances de a avaliação trazer resultados que representem com maior fidelidade a realidade de um programa, possibilitando uma mais bem informada tomada de decisão por parte dos responsáveis” (Chianca *et al.*, 2001, p. 53).

Considerando as características específicas do objeto avaliado, buscou-se empregar instrumentos de base quantitativa e qualitativa para coletar os dados e chegar a resultados críveis e válidos. A Figura 5 ilustra a combinação das fontes de dados.

Figura 5- Triangulação das fontes de dados



Fonte: Silva (2023).

Em estudos científicos, as informações e dados podem ser coletados de diversas formas, utilizando instrumentos específicos e compatíveis com o objetivo que se pretende atingir (Kripka; Scheller; Bonotto, 2015). "Os instrumentos para constituição de dados geralmente utilizados são: questionários, entrevistas, observação, grupos focais e análise documental" (Kripka; Scheller; Bonotto, 2015, p. 57). "Um instrumento de pesquisa ou avaliação consiste no recurso usado para coletar a informação de interesse sobre uma variável, característica, categoria ou dimensão do objeto, ou ainda evidências de indicadores" (Elliot, 2012, p. 13).

Os passos iniciais para o planejamento dos instrumentos de coleta de dados foram dados a partir da prática realizada durante a disciplina Inventário Virtual de Instrumentos de Avaliação do Mestrado Profissional da Cesgranrio, que possibilitou uma prévia revisão

de literatura sobre o tema do estudo e a análise de instrumentos de coleta de dados utilizados em dissertações de universidades brasileiras renomadas.

Considerando que neste estudo foram utilizados métodos mistos de abordagens, julgados mais adequados às características do objeto avaliado e do objetivo da avaliação, foram selecionados os seguintes instrumentos: o questionário (quantitativo), o roteiro de entrevista semiestruturada (qualitativo) e a análise documental (qualitativo).

A elaboração dos instrumentos de coleta de dados foi feita com base no quadro de dimensões, categorias e indicadores.

QUESTIONÁRIO

O questionário é um tipo de instrumento de coleta de dados muito utilizado nas pesquisas e avaliações de base quantitativa, quando se pretende coletar informações de um grande número de pessoas. Na definição de Gil (2008, p. 121), questionário é

A técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

Quivy e Campenhoudt (2005, p. 188) destacam a característica que o questionário possui de apresentar um conjunto de alternativas de respostas previamente definidas:

Dado o grande número de pessoas geralmente interrogadas e o tratamento quantitativo das informações que deverá seguir-se, as respostas à maior parte das perguntas são normalmente pré-codificadas, de forma que os entrevistados devem obrigatoriamente escolher as suas respostas entre as que lhes são formalmente propostas.

Uma das vantagens do questionário apontadas por Laville e Dione (1999) é a uniformização que, além de permitir atingir um elevado número de pessoas ao mesmo tempo e com baixo custo, assegura “Que cada pessoa veja as questões formuladas da mesma maneira, na mesma ordem e acompanhadas da mesma opção de respostas, o que facilita a compilação e a comparação das respostas escolhidas e permite recorrer ao aparelho estatístico quando chega ao momento de análise” (Laville; Dione, 1999, p. 183).

Outra vantagem que justifica o amplo uso dos questionários em pesquisas e avaliações é a garantia do anonimato dos autores das respostas (GIL, 2008), preservando o caráter ético das investigações e deixando o respondente mais confortável para manifestar suas opiniões e preferências.

Segundo os ensinamentos de Elliot, Hildenbrand e Berenger (2012), as perguntas e a construção do questionário devem obedecer ao rigor técnico exigido para a elaboração e aplicação desse tipo de instrumento de acordo com suas características.

A elaboração do questionário para este estudo deu-se a partir do quadro de critérios, relacionando os indicadores definidos para determinar o valor do objeto avaliado com os itens do questionário.

O primeiro bloco, com oito questões fechadas de múltipla escolha, teve o objetivo de traçar o perfil e as características do respondente relevantes para o estudo. O segundo e o terceiro blocos foram estruturados com cinco e 13 afirmativas, respectivamente, onde se adotou uma escala do tipo *likert* com cinco níveis de concordância: Concordo totalmente; Concordo parcialmente; Discordo parcialmente; Discordo totalmente; Não sei informar. O quarto e último bloco, com 16 afirmativas teve o objetivo de avaliar o nível de satisfação dos associados por meio de uma escala do tipo *likert* com seis níveis: Totalmente satisfeito/a; Satisfeito/a; Nem satisfeito/a nem insatisfeito/a; Insatisfeito/a; Totalmente insatisfeito; Não se aplica.

Concluídas as etapas de definição da estrutura e construção dos itens do instrumento e do processo de validação, o questionário, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), foi inserido no aplicativo de criação de formulários *Google Forms* para ser aplicado de forma remota aos respondentes.

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

A entrevista semiestruturada é realizada com base em um roteiro, previamente elaborado, abrangendo os principais tópicos do tema, porém o entrevistador não fica restrito somente às perguntas pré-selecionadas. Durante o decorrer do diálogo é admissível que sejam injetadas novas perguntas. Ou seja, é um modelo relativamente flexível que permite uma combinação de perguntas pré-determinadas e perguntas improvisadas. Conforme Colognese e Mélo (1998, p. 144), “apesar de observar um roteiro, o entrevistador pode fazer perguntas adicionais para elucidar questões ou ajudar a recompor o contexto”.

Minayo (2005) define roteiro como uma listagem de temas que “deve ter como substrato, um conjunto de conceitos que constituem todas as faces do objeto de investigação e visar, na sua forma de elaboração, a operacionalizar a abordagem empírica do ponto de vista dos entrevistados (Minayo, 2005, p. 158).

Especificamente sobre o roteiro de entrevista semiestruturada, Minayo (2005) destaca a sua função de orientar e guiar o processo da interlocução e o caráter flexível do modelo: “Constrói-se o roteiro de tal forma que permita flexibilidade nas conversas e absorção de novos temas e questões trazidas pelo interlocutor como sendo de sua relevância” (Minayo, 2005, p. 159).

Para o estudo foram elaborados dois roteiros de entrevista semiestruturada: um, direcionado a um dos dirigentes da ASUNIRIO, e o outro, direcionado a um dos associados, servidor

técnico-administrativo ativo da UNIRIO. As perguntas do roteiro foram criadas com base nas categorias consideradas mais relevantes para a análise subjetiva, visto que o propósito para a utilização da entrevista não era repetir as questões propostas pelo questionário, e sim aprofundar o entendimento sobre as opiniões e percepções dos entrevistados, a fim de confirmar ou refutar os pontos de vista coletados por meio do instrumento quantitativo. Após a elaboração, os roteiros foram submetidos ao processo de validação.

ANÁLISE DOCUMENTAL

A análise documental foi empregada como ferramenta metodológica capaz de gerar informações complementares aos outros dois instrumentos de coleta de dados utilizados, o questionário e a entrevista. Segundo Junior *et al.* (2021, p. 38),

A Análise Documental, como metodologia de investigação científica, utiliza procedimentos técnicos e científicos específicos para examinar e compreender o teor de documentos de diversos tipos, e deles, obter as mais significativas informações, conforme os objetivos de pesquisa estabelecidos.

Além de complementar as informações obtidas por outras técnicas, a análise documental pode expor novos aspectos de um tema ou problema (Lüdke; André, 2018).

A técnica de análise documental utilizada neste estudo foi a proposta por Cellard (2008), que consiste em fazer, primeiramente, uma análise preliminar do documento, com diferentes etapas de análise, partindo-se do contexto histórico e social; da identidade dos autores; da autenticidade e da confiabilidade do texto; da natureza do texto, dos conceitos-chave e da lógica interna do texto, para, então, proceder à análise propriamente dita do documento, já identificado e categorizado.

Figura 6 - Etapas da análise documental



Fonte: Silva (2023).

No Quadro 3 são apresentados resumidamente os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo.

Quadro 3 - Metodologia da Avaliação

Procedimentos metodológicos			
Abordagem	Centrada nos consumidores e centrada na administração		
Procedimentos de análise dos dados	Qualitativo		Quantitativo
Técnica	Documental	Entrevista	Levantamento
Estratégia	Triangulação		
Instrumento	Documentos internos	Roteiros de entrevista semiestruturada	Questionário
Validação dos instrumentos	-	Roteiros de entrevista semiestruturada	Questionário
Coleta de dados	Arquivos digitais e site oficial da ASUNIRIO	Aceitação, agendamento e aplicação do roteiro de forma individual	Convite e aplicação do questionário aos participantes
Tipo de material	Atas e boletins informativos	Transcrição das entrevistas	Formulários <i>on-line</i>

Procedimentos metodológicos			
Abordagem	Centrada nos consumidores e centrada na administração		
Registro de dados	Leitura, marcações	Gravação e transcrição	Tabela do Excel
Análise dos dados	Análise documental	Análise de conteúdo	Estatística descritiva

Fonte: Silva (2023) adaptado de Alves (2021).

CRITÉRIOS PARA O JULGAMENTO DOS RESULTADOS

É necessário que se defina os padrões de julgamento, bem como os critérios, que irão propiciar o julgamento dos resultados das avaliações. Nos 2º e 3º blocos do questionário, onde foi adotada a escala de resposta Concordo totalmente; Concordo parcialmente; Discordo parcialmente; Discordo totalmente; Não sei informar, para a análise das respostas obtidas relacionadas às categorias abrangidas pelas dimensões adesão dos associados e atendimento às demandas dos associados foram utilizados os padrões de julgamento Atendida (A), Parcialmente atendida (PA) e Não atendida (NA), consoante os seguintes critérios:

- a. A categoria será classificada como Atendida (A) quando a razão entre somatório das respostas “Concordo totalmente” e “Concordo parcialmente” e o número total das respostas for igual ou maior a 0,6.
- b. A categoria será classificada como Parcialmente atendida (PA) quando a razão entre somatório das respostas “Concordo totalmente” e “Concordo parcialmente” e o número total das respostas for maior que 0,4 e menor que 0,6.
- c. A categoria será classificada como Não atendida (NA) quando a razão entre somatório das respostas “Concordo totalmente” e “Concordo parcialmente” e o número total das respostas for menor do que 0,4.

Para o cálculo foram desconsideradas as respostas “Não sei informar”.

Tabela 1 - Relação do somatório de CT + CP X nível de atendimento

Somatório de CT + CP	Nível de atendimento
$\geq 0,6$	Atendida
$>0,4$ e $<0,6$	Parcialmente atendida
$<0,4$	Não atendida

Legenda: CT = Concordo totalmente; CP = Concordo parcialmente

Fonte: Silva (2023).

No 4º bloco do questionário, onde foi adotada a escala de resposta: Totalmente satisfeito; Satisfeito; Nem satisfeito nem insatisfeito; Insatisfeito; Totalmente insatisfeito; Não se aplica, para a análise das respostas obtidas relacionadas às categorias abrangidas pela dimensão satisfação dos associados foram utilizados os padrões de julgamento do nível de satisfação Alto, médio e baixo. Para isso, foram estabelecidos pesos para cada nível da escala, como demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Pesos dos níveis da escala

Padrão	Peso
Totalmente satisfeito	5
Satisfeito	4
Nem satisfeito nem insatisfeito	3
Insatisfeito	2
Totalmente insatisfeito	1

Fonte: Silva (2023) adaptado de Ferreira (2019).

Para o cálculo das notas foram desconsideradas as respostas “não se aplica” e aplicada a seguinte fórmula (Ferreira, 2019):

$$Nota_q = \frac{\sum(f_p \cdot Peso_p)}{\sum f_p}$$

Onde: Nota_q = nota da questão

f_p = frequência do padrão da escala

Peso_p = peso do padrão

Σ = somatório

As notas das categorias foram calculadas pela média aritmética das notas das questões relacionadas com cada categoria, considerando o padrão de julgamento definido, conforme a Tabela 3:

Tabela 3 - Relação Nota X Nível de Satisfação

Nota	Nível de Satisfação
Maior do que 4,00	Alto
De 3,00 a 4,00	Médio
Menor do que 3,00	Baixo

Fonte: Silva (2023) adaptado de Ferreira (2019).

VALIDAÇÃO DOS INSTRUMENTOS

Após a sua elaboração, é necessário que os instrumentos sejam submetidos a um processo de validação. “Um teste é válido quando mede o que pretende medir”, afirma Scriven (2018, p. 504). A validade é um requisito que se aplica tanto à pesquisa como um todo quanto às medidas de um teste, de um instrumento de coleta de dados e de técnicas de aferição (Martins, 2006). “A validade da medida depende da adequação do instrumento em relação aquilo que se quer medir” (Martins, 2006, p. 6). Basso Júnior *et al.*

(2016, p. 21) se referem à validade como “a capacidade que os métodos utilizados em uma pesquisa propiciam o alcance confiável dos seus objetivos”. Gil (2008, p. 82) diz que “validade é a capacidade de uma medida para produzir os efeitos esperados. Assim, uma medida é considerada válida quando mede realmente o que se pretende medir”.

Existe uma variedade de métodos para testar a validade dos instrumentos de medida como questionários e escalas, por exemplo (GIL, 2008). Neste estudo, empregou-se a validade técnica, a validade de conteúdo e a validade empírica, a fim de testar a validade do questionário e dos dois roteiros de entrevista semiestruturada, conforme sintetizado no Quadro 4.

Quadro 4 - Validação dos instrumentos de coleta de dados

Tipos	Conceitos	Crítérios	Referências	Instrumentos
Validade técnica	As características técnicas indicadas pela literatura específica devem estar contempladas nos itens do instrumento	Clareza, objetividade, pertinência e ordenação lógica	Elliot, Hildenbrand e Berenger (2012)	Questionário e roteiros de entrevista
Validade de conteúdo	Todos os aspectos fundamentais da investigação devem ser adequados e suficientemente abrangidos pelos itens do instrumento	Suficiência e adequação	Martins (2006)	Questionário e roteiros de entrevista
Validade empírica	Aplicação da versão preliminar do instrumento a um grupo de respondentes em potencial	Clareza das instruções, clareza das questões, adequação vocabular, relevância das questões e tamanho do instrumento.	Elliot, Hildenbrand e Berenger (2012)	Questionário

Fonte: Silva (2023).

Para o processo de validação foram enviados aos especialistas os convites contendo as fichas de validação dos instrumentos, elaboradas com base nos estudos de Araújo (2020) e Amorim (2021). Juntamente com os documentos citados, foram enviados os instrumentos e os quadros de critérios para facilitar o processo.

Assim sendo, os dois roteiros de entrevista semiestruturada e o questionário elaborados para este estudo foram submetidos à validação técnica, por dois especialistas em Avaliação professores doutores do Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, e à validação de conteúdo por um servidor técnico-administrativo da UNIRIO, Mestre em Avaliação e profundo conhecedor do objeto do estudo. Os instrumentos também foram submetidos à validação empírica por meio de um pré-teste aplicado a cinco representantes do público-alvo a que foi submetido o questionário.

Em relação à validação técnica foram aceitas e incorporadas aos instrumentos as seguintes recomendações:

- Acréscimo de um parágrafo no texto de introdução do questionário. Foi acrescentado um parágrafo se referindo à estrutura em blocos do questionário. O questionário é composto por quatro blocos com questões fechadas e uma pergunta aberta com espaço para você registrar livremente sua opinião.
- Alteração na redação das instruções específicas dos 2º e 3º blocos. De A cada um dos itens a seguir corresponde uma única resposta para Para cada um dos itens a seguir, apresente uma única resposta.
- Alteração na redação das instruções específicas do 4º bloco. De Nos itens 27 a 42... para A seguir...
- Alteração na sequenciação dos dados de perfil dos roteiros de entrevista. A ordem dos dados passou a ser organizada de modo similar à do questionário.

Em relação à validação técnica não foi aceita a seguinte recomendação:

- Padronização da formatação dos 2º, 3º e 4º blocos. Foi mantido o formato de múltipla escolha para os 2º e 3º blocos, visto que por serem compostos por afirmativas extensas e a estrutura de grade de múltipla escolha no *Google Forms* não admitir aumentar a coluna linhas, o texto ficaria formatado na vertical, dificultando sua leitura e comprometendo a aparência estética do questionário.

Em relação à validação de conteúdo, foram aceitas e incorporadas ao estudo as seguintes recomendações:

- Alteração da redação do item 4. De Tempo de associação à ASUNIRIO para Tempo de associado à ASUNIRIO para facilitar a compreensão.
- Inclusão de nome por extenso no item 18. Foi acrescentado por extenso o nome da FASUBRA SINDICAL.
- Exclusão da última questão do questionário pelo fato do seu conteúdo já estar contemplado na questão anterior.
Em relação à validação de conteúdo não foi aceita a seguinte recomendação:
- Unificação dos itens 9 e 10 e 12 e 13, tendo em vista o objetivo final dos questionamentos. Apesar das duplas de itens se referirem a um mesmo indicador, referem-se a aspectos diferentes que se julgou relevante investigar. De acordo com Elliot, Hildenbrand e Berenger (2012), deve-se evitar o uso de questões duplas contendo mais de uma ideia ou aspecto do tema, a fim de não confundir o respondente.

O PRÉ-TESTE DO QUESTIONÁRIO

Concluídas a validação técnica e de conteúdo, procedeu-se à etapa de validação empírica do questionário *on-line* por meio da pré-testagem. Antes de adentrar especificamente no tópico proposto, cabe mencionar que o pré-teste foi realizado após a aprovação do projeto de pesquisa na Plataforma Brasil por meio do Parecer Consubstanciado do CEP UNIRIO nº 5.994.075, CAAE 67708523.0.0000.5285.

Antes da aplicação definitiva do questionário ao seu público-alvo, recomenda-se que seja realizado um pré-teste, ou seja, uma versão preliminar, a fim de assegurar a validade e a precisão do instrumento final (GIL, 2008). O pré-teste deve ser aplicado a um grupo de pessoas com características as mais semelhantes possíveis às daquelas que irão responder o questionário (Hill; Hill, 1998).

Após responderem a versão preliminar do questionário, os participantes do pré-teste deverão dar o seu feedback opinando, “sobre o seu entendimento quanto às instruções, à redação, das questões, o que inclui clareza e adequação do vocabulário usado, e ainda sobre a disposição das perguntas no instrumento, além do seu tamanho” (Elliot; Hildenbrand; Berenger, 2012, p. 56).

Para a aplicação do pré-teste do questionário *on-line*, inicialmente, foi feito um contato presencial com cinco servidores técnicos-administrativos a fim de verificar se concordariam em participar. Após sua concordância, foram enviados por e-mail o convite formal e uma ficha de avaliação composta por cinco questões fechadas dicotômicas, envolvendo aspectos como clareza, ordenação e tamanho dos itens do questionário, e um espaço para observações. As cinco fichas de avaliação foram devolvidas devidamente preenchidas dentro do prazo de até três dias úteis, conforme solicitado, com feedback 100% positivo em relação às cinco afirmativas elaboradas. Além disso, foram feitas duas observações: “Gostei do tamanho do formulário.

Não é cansativo e nem redundante” e “A faixa etária está muito grande”, sendo a segunda observação considerada improcedente, o que não provocou nenhuma alteração no item correspondente.

Após a aplicação do pré-teste e posterior revisão textual a fim de verificar possíveis erros de redação ou de digitação, o questionário foi considerado apto para aplicação definitiva ao público-alvo.

APLICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS

A fase de coleta de dados teve início com a realização das duas entrevistas semiestruturadas. A escolha dos participantes foi feita com base na estratégia de recolher e analisar os pontos de vista de um gestor e de um associado da ASUNIRIO. Definida a escolha de quem seriam os potenciais entrevistados, foi feita uma sondagem pessoal para verificar se eles teriam disponibilidade para participar. Após a concordância, foi enviado um convite formal para o *e-mail* dos participantes, um servidor técnico-administrativo ativo na UNIRIO, associado à ASUNIRIO, e um dos dirigentes da ASUNIRIO, e uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), incluindo a autorização para gravação das entrevistas. Definidas as datas, local e horário, as entrevistas foram realizadas com base nos roteiros de entrevista que serviram de guia para abordar os assuntos previamente selecionados, visando os pontos mais subjetivos levantados a partir do quadro de categorias. Ambas as entrevistas foram realizadas presencialmente em uma sala de reuniões localizada no campus Tijuca da UNIRIO com a duração média de 18 minutos cada.

Para a coleta de dados quantitativos, foram convidados 334 dos 770 associados da ASUNIRIO para participar do preenchimento do questionário a ser aplicado de forma remota por meio da plataforma *Google Forms*. O convite aos potenciais participantes, contendo o *link* de acesso, o *link* para baixar o TCLE e demais instruções, foi enviado por meio dos endereços eletrônicos que foram fornecidos

pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UNIRIO e pela ASUNIRIO. O prazo inicial para resposta foi de 26 de abril a 17 de maio de 2023. Nos dias 2 e 12 de maio os convites foram reenviados a fim de sensibilizar novos respondentes. No dia 17 de maio, devido ao baixo retorno de respostas, o prazo foi prorrogado até 24 de maio. O grupo da ASUNIRIO no *Whatsapp* também foi um meio utilizado para sensibilização dos respondentes. Por fim, no dia 24 de maio foi enviado um lembrete sobre o último dia de prazo para responder o questionário. Cabe destacar que a cada investida correspondeu uma nova leva de respondentes. Findo o prazo, o número total de respondentes foi 54.

TRATAMENTO DOS DADOS

Finalizada a coleta de dados, procedeu-se à etapa de análise e interpretação dos dados quantitativos e qualitativos. Diante de uma grande quantidade de informações brutas, Chianca *et al.* (2001) destaca a necessidade de que seja feito um refinamento dos dados para sustentar um dos pilares do processo avaliativo: a utilidade. "É necessário "lapidar", ou seja, usar estratégias para reduzir e sintetizar essas informações para que elas possam ser efetivamente úteis às pessoas envolvidas com a avaliação" (Chianca *et al.*, 2001, p. 68).

Segundo Gil (2008, p. 156), a análise de dados "tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação". "A interpretação, por outro lado, atribui significado às informações organizadas e tira conclusões" (Worthen; Sanders; FitzPatrick, 2004, p. 535).

Os dados quantitativos obtidos por meio das respostas das questões fechadas do questionário foram transferidos para uma planilha do Excel, tabulados e representados graficamente para facilitar sua visualização e compreensão. "A tabulação é uma parte do pro-

cesso técnico de análise estatística, que permite sintetizar os dados de observação, conseguidos pelas diferentes categorias e representá-los graficamente. Dessa forma, poderão ser melhor compreendidos e interpretados mais rapidamente." (Marconi; Lakatos, p. 167, 2003).

Efetuados os cálculos e aplicados os procedimentos definidos na metodologia deste estudo para julgamento dos resultados, realizou-se uma interpretação dos dados a fim de ampliar sua significância, vinculando-os posteriormente aos dados qualitativos (Marconi; Lakatos, 2003).

Para analisar os dados qualitativos coletados das transcrições das falas dos entrevistados e do registro das respostas da pergunta aberta do questionário, utilizou-se a técnica da análise de conteúdo definida por Bardin (1977, p. 38) como

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. [...] A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).

O processo de análise foi feito através da leitura e interpretação das informações, relacionando-as com as categorias pré-estabelecidas para o estudo. Em seguida, estabeleceu-se uma triangulação dos dados qualitativos e quantitativos, possibilitando comparações e inferências que conferiram uma maior compreensão do fenômeno investigado.



5

RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados decorrentes da aplicação dos instrumentos de coleta de dados, seguidos dos respectivos comentários e análises. Sua estrutura está organizada em quatro seções: Resultados e análises do questionário e das entrevistas; Análise documental; Conclusões e Recomendações, esta última elaborada a partir das sugestões de melhoria propostas pelos associados nas questões abertas do questionário e da reflexão da autora sobre os resultados gerais do estudo.

RESULTADOS E ANÁLISES DO QUESTIONÁRIO E DAS ENTREVISTAS

Esta seção foi dividida em subseções seguindo a ordem das dimensões e categorias selecionadas para o estudo. Aplicou-se a técnica de estatística descritiva para descrever e resumir os dados coletados e organizados por meio de gráficos e tabelas. As análises das respostas das questões fechadas do questionário foram complementadas, quando cabível, pelos dados qualitativos obtidos por meio das duas entrevistas semiestruturadas, da análise documental e das respostas dadas à pergunta aberta do questionário: "Qual(is) sugestão(ões) você daria para contribuir com a melhoria da ASUNIRIO?". Os participantes das entrevistas são tratados como Entrevistado 1 (E1), dirigente da ASUNIRIO, e Entrevistado 2 (E2), associado da ASUNIRIO. As respostas à pergunta aberta receberam a denominação de Resposta 1 (R1), Resposta 2 (R2) e assim por diante.

O critério para elaboração do questionário obedeceu à sequência das dimensões e categorias constantes no Quadro 2, apresentado no capítulo da Metodologia. O convite para participar do preenchimento do questionário foi enviado para os e-mails de 334 associados e obteve um retorno de 54 respondentes, o que representa 16, 2% do total de convites enviados. A Taxa de retorno foi

satisfatória considerando que 97 *e-mails* voltaram ao remetente como endereço não encontrado. O questionário ficou disponível por um período de 29 dias.

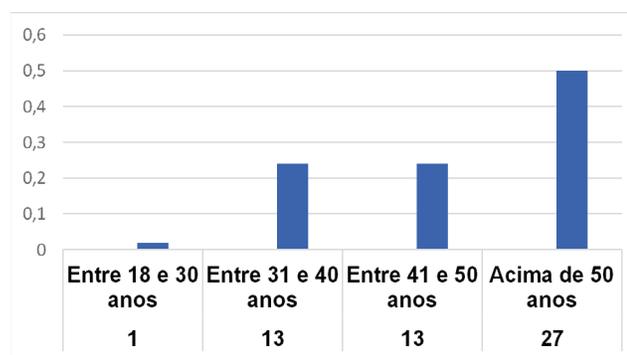
PERFIL DOS RESPONDENTES

O primeiro bloco do questionário, composto por oito questões, teve o objetivo de coletar as seguintes informações sobre o perfil dos respondentes: gênero, faixa etária, tipo de associado, tempo de associado à ASUNIRIO, tempo de serviço na UNIRIO, unidade de lotação na UNIRIO, nível de escolaridade e o(s) motivo(s) que levou(levaram) o associado a se filiar à ASUNIRIO.

Do total de 54 respondentes, 29 se declararam do gênero feminino e 25 do gênero masculino. Não houve registro de respostas para as opções “Outro” e “Não desejo responder”. O público masculino teve uma participação expressiva, considerando que apenas 243 dos 770 associados da ASUNIRIO são homens.

No que se refere à faixa etária dos respondentes, os resultados estão demonstrados no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Distribuição dos respondentes por faixa etária



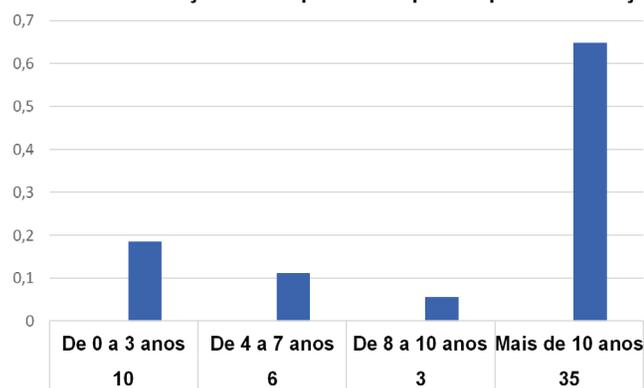
Fonte: Silva (2023).

Observa-se que metade do total de associados que responderam o questionário estão acima dos 50 anos. As faixas entre 31 e 40 anos e entre 41 e 50 anos exibiram o mesmo número de respondentes, somando 26 pessoas, ao passo que apenas um respondente está situado na faixa entre 18 e 30 anos. Tais dados podem significar um reflexo da faixa etária dos técnicos administrativos da UNIRIO. Confrontando esses percentuais com os dados do Relatório de Atividades 2018 da UNIRIO (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2018), de 600 técnicos administrativos, apenas 55 estavam na faixa abaixo de 30 anos.

A distribuição dos respondentes por tipo de associado, considerando sua situação de vínculo com o serviço público federal revela que embora mais da metade do total de associados à ASUNIRIO seja composta por servidores aposentados, o número de respondentes que são servidores ativos, exatos 47, foi muito superior aos apenas sete respondentes que são servidores inativos, ou seja, aposentados.

O quarto aspecto investigado foi o tempo de associação à entidade (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Distribuição dos respondentes por tempo de associação

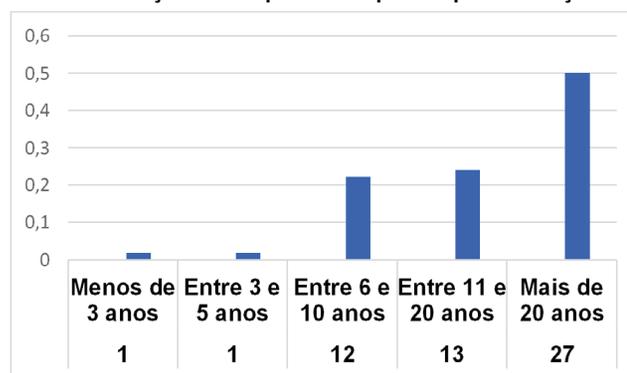


Fonte: Silva (2023).

Houve uma predominância de respondentes com mais de 10 anos de tempo de associação à entidade, 35. Em contrapartida, o segundo maior número se situou na faixa dos associados há menos de 3 anos, 10 respondentes. Considerando que apenas dois respondentes possuem menos de seis anos de tempo de serviço na UNIRIO, conforme analisado no próximo gráfico, podemos inferir que a maioria deles apesar de trabalhar há vários anos na universidade só se filiaram à Associação recentemente.

O Gráfico 5 representa os dados relativos ao tempo de serviço dos respondentes na UNIRIO.

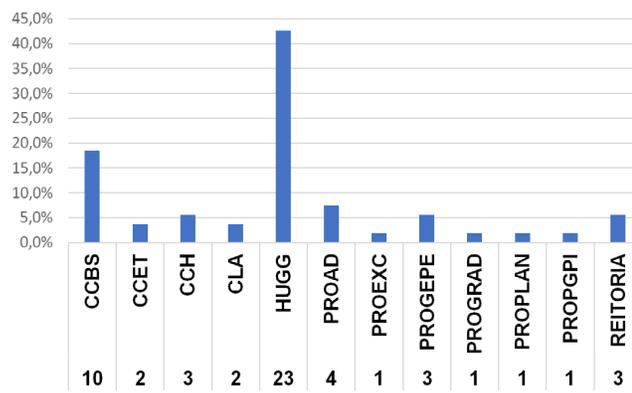
Gráfico 5 - Distribuição dos respondentes por tempo de serviço na UNIRIO



Fonte: Silva (2023).

A soma dos respondentes que possuem entre 11 e 20 anos e mais de 20 anos de tempo de serviço na UNIRIO é de 50 respondentes. Na faixa entre 6 e 10 anos estão 12 respondentes. A minoria se situa nas faixas entre 3 e 5 anos e menos de três anos. O baixo número de servidores com pouco tempo de serviço na universidade pode ser relacionado com o baixo número de concursos públicos abertos para técnicos administrativos nos últimos cinco anos, conforme dados disponíveis no site da UNIRIO (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2023).

Gráfico 6 - Distribuição dos respondentes por unidade de lotação na UNIRIO



Fonte: Silva (2023).

Os dados evidenciam que 23 dos 54 respondentes são servidores lotados no HUGG. O alto número se justifica pelo fato de que a maioria dos associados são lotados naquela unidade, conforme os dados disponibilizados pela ASUNIRIO. Em segundo lugar estão os 10 respondentes lotados no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. Os demais estão distribuídos em dez unidades, variando de 1 a 4 respondentes. Cabe destacar que não houve a participação de servidores lotados nas seguintes unidades: Arquivo Central, Biblioteca Central, CCJP, PRAE e Vice-Reitoria. Esses dados podem ser úteis no planejamento de estratégias de ações para captação de novos associados, pois indicam em quais setores da universidade estão a maior e a menor concentração dos servidores associados à ASUNIRIO.

A caracterização dos respondentes quanto ao nível de escolaridade está representada no Gráfico 7.

Gráfico 7- Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade



Fonte: Silva (2023).

Os dados revelam que 49 dos respondentes possuem nível superior ou acima. Houve cinco respondentes com nível médio e nenhum respondente com nível fundamental.

Os motivos que levaram o servidor a se filiar à Associação foi o último aspecto avaliado em relação ao perfil dos respondentes. É relevante salientar que o item permitia que fossem marcadas mais de uma opção.

Gráfico 8 - Distribuição dos motivos que levaram à filiação



Fonte: Silva (2023).

O motivo “Ser representado nas demandas da categoria” obteve o maior número de ocorrências, tendo sido indicado por 32 respondentes. Mais da metade dos respondentes também marcaram as opções “Contribuir para o fortalecimento da categoria” e “Lutar por direitos trabalhistas”, respectivamente 30 e 29 respondentes. É importante observar que a maioria dos respondentes apontaram motivos de filiação ligados à representatividade sindical. Apenas 11 respondentes indicaram motivos de caráter assistencialista, o que pode ser justificado pelo fato de o maior número de respondentes fazer parte de um grupo de servidores ativos que possui uma nova mentalidade em relação ao papel das associações sindicais. A fala do Entrevistado 1 reforça esse entendimento:

Se a gente for fazer um perfil dos associados, provavelmente a gente tem muito mais associados muito mais velhos, aposentados, que foram trabalhar na universidade e se associaram com essa cultura associativista, que a gente chama, e que a gente precisa hoje renovar [...]. (E1, 2023).

A opção “Outros” pode ser ilustrada pelo comentário contido na Resposta 3 das questões abertas do questionário:

“Apenas me associei por sugestão de uma amiga, antiga servidora, pois eu estava em estágio probatório na época e fiquei com medo de alguma represália por ter participado ativamente da greve” (R3).

RESULTADOS DA CATEGORIA PERTENCENTE À DIMENSÃO ADEÇÃO DOS ASSOCIADOS

O segundo bloco do questionário, composto de cinco itens, buscou coletar a opinião dos respondentes em relação à captação e à recepção de associados, de modo a responder a primeira questão avaliativa do estudo, qual seja, “Em que medida a ASUNIRIO estimula a filiação de seus associados?”

A categoria filiação foi avaliada com base nos seus três indicadores: Qualidade do atendimento, Sensibilização dos interessados e Divulgação (campanhas, informativos, banner digital etc.), cujos resultados foram analisados primeiramente por indicador e em seguida pelo resultado geral da categoria e estão demonstrados nas Tabelas 4 e 5, utilizando-se a escala e o critério de julgamento definidos na metodologia do estudo. Importante lembrar que as respostas não sei informar foram desprezadas.

Tabela 4 - Categoria Filiação

Indicador	Item	Níveis de concordância			
		CT	CP	DP	DT
Qualidade do atendimento	9	30	14	4	4
	10	33	13	4	1
Sensibilização dos interessados	11	8	14	12	2
Divulgação (campanhas, informativos, banner digital etc.)	12	5	24	7	8
	13	5	13	11	11
Totais	-	81	78	38	26

Fonte: Silva (2023).

O indicador Qualidade no atendimento obteve o maior grau de concordância dentre os três indicadores. Somando-se as respostas dos itens 9 e 10, foram registradas 66 ocorrências para concordo totalmente e 27 ocorrências para concordo parcialmente. O nível de discordância foi baixo com oito ocorrências para discordo parcialmente e 5 ocorrências para discordo totalmente.

Entretanto, a percepção do Entrevistado 1, sobre a Associação realizar um bom atendimento segue em outra direção:

“Assim, como eu estou na gestão atual, na verdade historicamente, eu acho, é bem difícil, assim, na verdade, o acolhimento, né, a recepção do sindicato, né” (E1).

O indicador Sensibilização dos interessados obteve oito concorrências para concordo totalmente e 14 ocorrências para concordo parcialmente. O nível de discordância obteve 12 ocorrências para discordo parcialmente e somente duas ocorrências para discordo totalmente.

Divergente da boa avaliação do referido indicador pela maioria dos respondentes do questionário, o Entrevistado 1 expôs que:

Primeiro que você não tem apresentação, se você não tiver a ideia, se você não chegar na Universidade, né, com a ideia que existe um sindicato, que você precisa se organizar nesse sindicato, por conta própria, dificilmente você vai ter acesso a esse sindicato. Não tem uma organização que apresente o sindicato aos servidores que deveria ser desde o momento lá da posse e tudo mais e muito menos depois, né [...]. (E1, 2023).

Ainda sobre o indicador em análise, na questão aberta do questionário, a Resposta 12 apresentou como sugestão:

“Conscientizar os servidores a se associarem” (R12).

O indicador Divulgação (campanhas, informativos, banner digital etc.), avaliado pelos itens 12 e 13, obteve 10 ocorrências para concordo totalmente e 37 ocorrências para concordo parcialmente. O nível de discordância obteve 18 ocorrências para discordo totalmente e 19 ocorrências para discordo parcialmente, sendo, então, o indicador que obteve maior índice de discordância. Esse nível alto de discordância é corroborado pela fala do Entrevistado 1 que manifestou a seguinte opinião:

“[...] tem alguns [servidores] que sequer conhecem o sindicato e aí é nisso que a gente precisa trabalhar” (E1).

Nas respostas da pergunta aberta do questionário, identificou-se sobre o aspecto Divulgação a seguinte sugestão:

“Fazer campanhas de filiação, incluindo visitar os setores de trabalho dos técnicos e divulgar as ações da nova gestão” (R9).

Os resultados gerais obtidos indicam que a razão entre o somatório de ocorrências de concordo totalmente e concordo parcialmente nos três indicadores e o total das respostas consideradas foi igual a 0,71.

Assim, a categoria Filiação é considerada **Atendida**, de acordo com os critérios de julgamento estabelecidos para o estudo.

RESULTADOS DAS CATEGORIAS PERTENCENTES À DIMENSÃO ATENDIMENTO ÀS DEMANDAS DOS ASSOCIADOS

O terceiro bloco do questionário, composto de 13 itens, abrangeu duas categorias: Representatividade e Gestão Patrimonial, buscando captar opiniões que possibilitassem responder a segunda questão avaliativa do estudo, ou seja, “Até que ponto a ASUNIRIO atende às demandas de seus associados, no que tange às relações de trabalho e à defesa de seus interesses?”

A categoria Representatividade foi julgada com base em quatro indicadores que buscaram avaliar a atuação da Associação na defesa dos direitos e interesses dos associados e da categoria: Participação nos espaços de decisão da Unirio; Mediação nas relações de trabalho; Participação em eventos externos dos técnicos administrativos em educação e Pautas reivindicatórias, que são aspectos que fundamentam e justificam a existência da entidade. A Tabela 5 exibe os resultados distribuídos de acordo com a escala de concordância adotada.

Tabela 5 - Categoria Representatividade

Indicador	Item	Níveis de concordância			
		CT	CP	DP	DT
Participação nos espaços de decisão da Unirio (conselhos, comissões, grupos de trabalho)	15	21	13	9	4
	14	18	23	8	3
	16	16	12	9	8
Mediação nas relações de trabalho (diálogo e mediação de conflito de interesses)	17	30	15	5	1
	18	36	7	2	0
Participação em eventos externos de manifestação dos técnicos administrativos em educação (reuniões da Fasuba, Encontros Jurídicos, Congressos)	19	29	9	1	1
	20	17	15	4	6
	21	17	18	11	2
	22	6	13	6	7
Totais	-	190	125	55	32

Fonte: Silva (2023).

O indicador Participação nos espaços de decisão da Unirio obteve 21 ocorrências para concordo totalmente e 13 ocorrências para concordo parcialmente. O nível de discordância representou um total de 13 ocorrências, nove para discordo parcialmente e quatro para discordo totalmente. Esse aspecto também foi bem avaliado pelo Entrevistado 1:

Ah, com certeza. Com certeza, sim. Primeiro que a gente está se mostrando mais nos espaços. A gente, por exemplo, agora está realizando as rodas de conversa pra eleição pra reitoria o que está vocalizando aos servidores de uma forma geral, associados ou não, a gente tem participado de espaços de uma forma incisiva, a gente vai

ter uma eleição institucional que é paritária, que coloca o servidor no mesmo peso dos docentes e dos discentes, no mesmo dos docentes e dos servidores, dos técnicos administrativos [...]. (E1, 2023).

O indicador Mediação nas relações de trabalho, avaliado pelos itens 14, 15 e 16, obteve um expressivo grau de concordância com 64 ocorrências para concordo totalmente e 50 ocorrências para concordo parcialmente. O nível de discordância foi de 22 ocorrências para discordo parcialmente e 12 ocorrências para discordo totalmente. A análise documental é convergente com a boa avaliação desse aspecto, visto que nas atas analisadas foi identificada a intervenção da ASUNIRIO em diversas demandas decorrentes da relação servidor-universidade, como por exemplo:

Informou sobre a reunião com o reitor no dia 15 de fevereiro onde foram debatidas questões sobre PADs, 30 horas, Criação de Comissão de Conflito; Comissão de Ética entre outras questões. (Ata de 15/03/2017).

A Asunirio se reuniu com a Progepe para saber como está sendo feito o ressarcimento do percentual de insalubridade dos servidores que já tiveram seus laudos periciais concluídos e quais setores ainda faltam passar por esses exames. (Ata de 27/05/2019).

"Informou que a ASUNIRIO se reuniu sexta-feira, dia 27 de setembro com o reitor e a PROGEPE para tratar do auxílio-transporte dos servidores técnico-administrativos da UNIRIO" (Ata de 01/10/2019).

Entretanto nas opiniões identificadas nas Respostas 11 e 15 da questão aberta os respondentes sugerem uma atuação mediadora mais firme:

"A associação sabe de problemas internos que acontecem entre trabalhadores e chefias de determinados setores, mas não oferece o apoio necessário à classe trabalhadora" (R11).

“Ademais, a associação poderia se colocar de forma mais contundente na mediação de conflitos [...]” (R15).

O indicador Participação em eventos externos de manifestação dos técnicos administrativos em educação apresentou o maior nível de concordância e o mais baixo nível de discordância dentre os indicadores. Foram 36 ocorrências para concordo totalmente e sete ocorrências para concordo parcialmente. No nível de discordância foram registradas apenas duas ocorrências para discordo parcialmente e nenhuma para discordo totalmente. O bom resultado é corroborado pela análise documental que demonstra uma ativa participação da ASUNIRIO nas Plenárias Nacionais da FASUBRA, em mobilizações e paralisações por melhores condições na área da Educação e demais eventos relevantes para o segmento técnico-administrativo:

“Greve Geral de 24hs no dia 28 de abril de 2017 contra as reformas que retiram direitos dos trabalhadores. Aprovada a adesão à mobilização” (Ata de 26/04/2017).

“Falou sobre a importância de termos representantes na próxima Plenária da FASUBRA que se realizará nos dias 02 a 04 de março de 2018 em Brasília” (Ata de 27/02/2018).

A importância desse tópico é ressaltada na Resposta 11 da questão aberta:

“A luta da ASUNIRIO junto a FASUBRA é fundamental [...]” (R11).

O indicador Pautas reivindicatórias, avaliado pelos itens 19 a 22, obteve um alto nível de concordância com 69 ocorrências para concordo totalmente e 55 ocorrências para concordo parcialmente. As ocorrências para discordo parcialmente foram 22 e para discordo totalmente 16.

A análise documental realizada no estudo evidencia o fato de que os associados têm espaço nas assembleias para apresentar

suas demandas e reivindicações e que a Asunirio tem sido atuante, particularmente na luta pela implantação da jornada de trabalho de 30 horas na Unirio, que foi um dos tópicos abordados no questionário, como pode-se observar nos trechos de ata a seguir:

“Proposta 1 – “Associado X”: que a Asunirio entre com ação judicial para pagamento de insalubridade em grau máximo extensivo a todos os servidores do HUGG. Aprovado por unanimidade” (Ata de 23/07/2020).

Levar o relatório das 30h, com a resolução de 2014 (adequada às novas exigências legais) para os Conselhos, depois de aprovados com a criação da Comissão Permanente, ampliar essa jornada de 30h para demais setores da universidade. (Ata de 19/12/2019).

Por outro lado, nas sugestões da questão aberta, nas Respostas 1 e 15 foi cobrado mais empenho da Associação em relação a determinadas pautas reivindicatórias:

“E sugiro também que a ASUNIRIO tenha mais participação na implementação do Trabalho Remoto, acompanhando o parecer dos Comitês de Trabalho sobre o tema, divulgando e discutindo com os associados as vantagens sobre esta adesão [...]” (R1).

“A associação poderia se colocar de forma mais contundente [...] também na defesa de bandeiras históricas dos trabalhadores, como a redução da jornada laboral (30h)” (R15).

Além disso, é relevante salientar que a questão do combate ao assédio moral e sexual na comunidade acadêmica, abordada no questionário, foi um ponto pouco discutido nas assembleias gerais da Associação, conforme se identificou na análise documental.

Somando-se as respostas concordo totalmente e concordo parcialmente e dividindo pelo total das respostas consideradas, obteve-se o valor de 0,78.

Dessa forma, a categoria Representatividade é considerada **Atendida**, em conformidade com os critérios de julgamento estabelecidos para o estudo.

A categoria Gestão Patrimonial foi avaliada pelo conjunto de indicadores Planejamento orçamentário; Transparência na gestão dos recursos e ativos da Associação e Utilização de recursos e ativos da Associação. A Tabela 6 mostra a frequência absoluta das respostas coletadas.

Tabela 6 - Categoria Gestão Patrimonial

Indicador	Item	Níveis de concordância			
		CT	CP	DP	DT
Planejamento orçamentário	23	12	11	4	6
Transparência na gestão dos recursos e ativos da associação	24	8	8	7	8
	26	14	7	6	4
Utilização dos recursos e ativos da associação	25	6	17	7	5
Totais	-	40	43	24	23

Fonte: Silva (2023).

Os três indicadores apresentaram nível de concordância superior ao nível de discordância. Planejamento orçamentário obteve 12 ocorrências para concordo totalmente, 11 ocorrências para concordo parcialmente, que somam 23 ocorrências positivas. O nível de discordância obteve 10 ocorrências no total.

O indicador Transparência na gestão dos recursos e ativos da Associação, avaliado com base nos itens 24 e 26, obteve 37 ocorrências positivas. O nível de discordância obteve 25 ocorrências no total.

O indicador Utilização dos recursos e ativos da associação também obteve mais respostas positivas, 23, do que negativas, 12.

É importante destacar que na análise documental não foi identificada a apresentação da previsão orçamentária anual como item de pauta. Quanto às prestações de contas, foram identificadas apenas nas atas de 2017 a 2019, conforme ilustra o trecho a seguir:

"[...] assim sendo, pediu a aprovação das Contas do Exercício de 2017. Não houve qualquer objeção e as Contas do Exercício de 2017 da ASUNIRIO foram aprovadas por unanimidade" (Ata de 31/01/2018)!"

Aplicando-se o critério de julgamento, obteve-se o valor de 0,64, logo a categoria Gestão Patrimonial é considerada **Atendida**.

RESULTADOS DAS CATEGORIAS PERTENCENTES À DIMENSÃO SATISFAÇÃO DOS ASSOCIADOS

O quarto bloco do questionário, composto por 16 itens, abrangeu quatro categorias e teve por objetivo medir o nível de satisfação dos associados em relação a aspectos essenciais para o funcionamento da entidade, buscando responder a terceira questão avaliativa feita pelo estudo: Qual é o nível de satisfação dos associados da ASUNIRIO?

A categoria Imagem corporativa foi avaliada com base em quatro indicadores que buscaram identificar como a imagem da Associação é percebida pelos associados: Influência na comunidade universitária; Atratividade; Credibilidade e Autonomia e independência perante a Gestão Universitária.

Tabela 7 - Categoria Imagem corporativa

Indicador	Item	Nível de satisfação					
		TS	S	NSNI	I	TI	NSA
Influência na comunidade universitária	27	4	15	18	11	2	3
Atratividade	28	3	9	26	11	4	0
Credibilidade	29	6	20	12	11	4	0
Autonomia e independência perante a Gestão Universitária	30	9	19	13	7	3	0

Fonte: Silva (2023).

Há uma maior quantidade de respostas no nível **nem satisfeito nem insatisfeito**, totalizando 69 ocorrências, o que pode indicar que uma parcela dos associados é indiferente à imagem da Associação. Dentre os indicadores, Influência na comunidade universitária contabilizou o segundo menor nível de satisfação. Os entrevistados 1 e 2 apresentaram pontos de vista divergentes em relação ao conhecimento da comunidade universitária sobre a existência da Associação:

É, ela é amplamente conhecida, né, ela sempre se fez presente de uma forma ou de outra, né, mas ela é amplamente conhecida, isso a gente não tem como negar e as pessoas sabem o que é, sabem exatamente como trabalha, tem discordância, tem muitas críticas, mas que ela é conhecida ela é. (E1, 2023).

Eu acho que não tanto, acho que não tanto, eu acho que agora, o “X” está à frente, né, eu acho que talvez com ele vá ser mais conhecida, e pra que as pessoas, os técnicos administrativos, vejam o valor da associação, que é uma voz que fala, de, representando os técnicos administrativos. (E2, 2023).

O indicador Atratividade foi classificado como o que obteve o menor número de ocorrências totalmente satisfeito e satisfeito. A opinião emitida na Resposta 3 da questão aberta reforça esse resultado:

Desde a minha primeira greve, que eu participei ativamente, percebi que a ASUNIRIO era uma associação muito pouco atrativa aos servidores. Eu estava empolgada demais na época e participei porque queria conhecer como as coisas funcionavam e não porque achei a ASUNIRIO interessante... (R3, 2023).

Dos indicadores, Credibilidade foi o segundo mais bem avaliado. Em contraponto, na percepção do Entrevistado 1, a Associação não passa credibilidade:

A credibilidade ainda é um processo que a gente tá tentando reverter. De fato, as pessoas têm muita desconfiança daquele espaço como um espaço dos trabalhadores, representação dos trabalhadores, ainda tem, mas que nesse momento a gente tá conseguindo reverter. (E1, 2023).

O indicador Autonomia e independência perante a Gestão Universitária apresentou o melhor desempenho, porém na concepção do Entrevistado 1:

Um sindicato [o entrevistado está se referindo à Asunirio] que tem optado ultimamente muito mais por fazer acordo de gabinete do que de fato criar espaços para os associados, para os trabalhadores de uma forma geral, mas a gente está tentando reverter. (E1, 2023).

Na Tabela 8 estão apresentadas as notas e o nível de satisfação alcançados por cada indicador individualmente e a nota e o nível de satisfação da categoria.

Tabela 8 - Nível de satisfação da categoria Imagem corporativa

Indicador	Nota	Nível de satisfação
Influência na comunidade universitária	3,16	Médio
Atratividade	2,92	Baixo
Credibilidade	3,24	Médio
Autonomia e independência perante a Gestão Univers.	3,47	Médio
Categoria Imagem Corporativa	3,19	Médio

Fonte: Silva (2023).

Os cálculos foram realizados aplicando-se a fórmula apresentada no capítulo anterior. O indicador Atratividade obteve o menor nível de satisfação, ou seja, o nível baixo com nota 2,92. Os demais indicadores se situaram no nível médio de satisfação com notas 3,16; 3,24 e 3,47 respectivamente. Assim sendo, calculando-se a média aritmética das notas, a categoria Imagem corporativa obteve nota 3,19, indicando um **nível médio** de satisfação.

De um modo geral, o Entrevistado 1 teceu as seguintes considerações sobre a Imagem corporativa:

Ainda é muito ruim. Eu diria que ela é péssima. Se for fazer uma enquete, certamente vai aparecer de ruim para péssimo o maior quantitativo. É, por isso, por todo o histórico que a gente tem, né, um sindicato que não tem conseguido organizar os trabalhadores, não tem conseguido avançar no debate [...] (E1, 2023).

Por outro lado, o Entrevistado 2 considera que a Imagem corporativa da Associação é positiva.

Bom...até pensei que... a associação...não pleiteava, assim, não lutava muito pelas nossas petições, mas agora eu vejo sim, que... tem coisas até que eles lutam pelo servidor contra...tipo assim, não estou dizendo contra a universidade, mas o direito do servidor pra que a universidade reconheça [...] acho [a imagem] mais positiva. (E2, 2023).

A categoria Serviços teve seu valor apreciado a partir de quatro indicadores, buscando medir o nível da satisfação dos associados com os serviços prestados pela Associação. São eles: Prestação de assessoria jurídica; Promoção de cursos de capacitação; Parcerias firmadas e Convênios firmados. Na tabela 9 estão distribuídas as ocorrências de acordo com a escala de respostas adotada.

Tabela 9 - Categoria Serviços

Indicador	Item	Nível de satisfação					
		TS	S	NSNI	I	TI	NSA
Prestação de assessoria jurídica	31	10	23	13	3	2	2
	32	10	19	13	5	3	3
Promoção de cursos de capacitação	33	4	13	15	12	4	5
Parcerias firmadas	34	2	11	18	9	6	7
Convênios firmados	35	2	10	17	10	7	7

Fonte: Silva (2023).

O número de respostas do nível satisfeito é exatamente igual ao número de respostas do nível nem satisfeito nem insatisfeito. Prestação de assessoria jurídica foi o aspecto mais bem avaliado pelos respondentes.

O Entrevistado 2 fez uma avaliação positiva da assessoria jurídica que recebeu da Associação:

Pra mim, eu entrei também numa causa pra insalubridade que foi tirado lá em 2019 que não podia ser tirado, mas eu também provi uma ação e o perito do trabalho veio aqui, estou esperando a resposta, certo? Então pra mim a associação foi bom (sic), é bom (sic). (E2, 2023).

"[...] mas é por que no reenquadramento me tiraram da letra C, padrão C, para letra B, tive uma perda, mas eu tô lutando isso aí. A associação vai ver isso pra mim" (E2).

O nível de satisfação e o nível de insatisfação ficaram equiparados no indicador Promoção de cursos de capacitação. A Resposta 32 da questão aberta sugere:

“Oferecer ações de formação para os associados, que possam ser utilizadas para progressão funcional” (R32).

Parcerias firmadas e convênios firmados foram os aspectos que receberam a pior avaliação da categoria. Na questão aberta houve duas respostas que destacaram a necessidade de a Associação firmar convênios e parcerias:

“Firmar parcerias/convênios com: SESC, SESI, cursos, farmácias, faculdades, cursos de Mestrado/Doutorado, língua estrangeira, empresa de viagens, parques temáticos, transporte individual/coletivo, hotéis, etc.” (R1).

“Convênios com planos de saúde” (R29).

As notas dos indicadores e da categoria Serviços e o nível de satisfação no qual se enquadram estão discriminados na Tabela 10.

Tabela 10 - Nível de satisfação da categoria Serviços

Indicador	Nota	Nível de satisfação
Prestação de assessoria jurídica	3,63	Médio
Promoção de cursos de capacitação	3,02	Médio
Parcerias firmadas	2,86	Baixo
Convênios firmados	2,78	Baixo
Categoria Serviços	3,07	Médio

Fonte: Silva (2023).

Aplicando-se o padrão de julgamento, os indicadores Prestação de assessoria jurídica e Promoção de cursos de capacitação obtiveram as notas mais altas da categoria, 3,63 e 3,02, respectivamente, revelando um nível médio de satisfação. Parcerias firmadas e convênios firmados receberam notas abaixo de três se situando no nível baixo de satisfação. A média geral de 3,07 conferiu à categoria o **nível médio** de satisfação.

A categoria Atividades Recreativas foi avaliada tomando por base dois indicadores, a fim de medir o nível de satisfação com as atividades promovidas pela associação que visam ao bem-estar dos associados: Comemoração de datas festivas e Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer. A Tabela 11 exhibe a distribuição das respostas de acordo com a escala adotada.

Tabela 11 - Categoria Atividades recreativas

Indicador	Item	Nível de satisfação					
		TS	S	NSNI	I	TI	NSA
Comemoração de datas festivas	36	4	20	15	6	5	2
Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer	37	2	11	20	11	5	4

Fonte: Silva (2023).

Analisando os dados, observa-se um número expressivo de respondentes nem satisfeitos nem insatisfeitos em ambos os aspectos avaliados, podendo indicar que há associados que não costumam participar das atividades promovidas pela Associação. Em relação à Comemoração de datas festivas, o número de ocorrências nos níveis totalmente satisfeito e satisfeito foi superior ao dos níveis insatisfeito e totalmente insatisfeito. Já em Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer, se deu o oposto, o nível de insatisfação, com 16 ocorrências, foi superior ao nível de satisfação com 12 ocorrências.

No entanto em sua fala, o Entrevistado 1, expressa o esforço da nova gestão em promover mais atividades:

“Algumas pessoas já estão parabenizando a nova gestão por estar mais ativa, enfim, por estar criando mais atividades, possibilitando aos servidores participar dos espaços, embora a participação ainda esteja bastante pequena” (E1).

A Tabela 12 demonstra a distribuição das notas individuais dos indicadores e a nota geral da categoria, bem como os níveis de satisfação que respectivamente lhe foram atribuídos de acordo com o padrão de julgamento.

Tabela 12 - Nível de satisfação da categoria Atividades recreativas

Indicador	Nota	Nível de satisfação
Comemoração de datas festivas	3,24	Médio
Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer	2,89	Baixo
Categoria Atividades Recreativas	3,06	Médio

Fonte: Silva (2023).

Apesar do desempenho baixo em um dos indicadores, a média aritmética dos dois aspectos analisados atingiu nota 3,06, sendo atribuído à categoria Atividades recreativas um **nível médio** de satisfação.

A quarta e última categoria, Comunicação, é composta por três indicadores: Adequação dos canais de comunicação; Veiculação de informações relevantes para os associados e Estratégias/ações de comunicação com os associados, cuja distribuição das respostas por escala de nível de satisfação está exposta na Tabela 13.

Tabela 13 - Categoria Comunicação

Indicador	Item	Nível de satisfação					
		TS	S	NSNI	I	TI	NSA
Adequação dos canais de comunicação	38	5	20	14	6	7	1
	39	3	20	14	8	6	1
	40	4	18	14	7	7	2
Veiculação de informações relevantes para os associados	41	6	21	13	5	6	2
Estratégias/ações de comunicação com os associados	42	3	17	18	6	7	2

Fonte: Silva (2023).

De um modo geral, analisando o desempenho dos três indicadores, o maior número de ocorrências está concentrado no nível satisfeito. Em segundo lugar concentraram-se as respostas no nível nem satisfeito nem insatisfeito, podendo indicar que há associados que não têm o hábito de acessar os canais de comunicação para buscar informações sobre as ações e demandas da Associação. Esse ponto foi abordado em entrevista e o Entrevistado 2 declarou que ele toma conhecimento dos assuntos da Associação por meio de um colega:

“Eu tenho um colega que é da associação [...], mas ele sempre me comunica. Eu não tenho Facebook, mas já visitei o *site*. É.... Agora que esse colega está me... ele passa as coisas pra mim, até mandou uma mensagem pra mim ontem!” (E2).

Nas respostas da questão aberta há três respondentes que demonstraram desconhecimento da existência dos canais de comunicação disponibilizados pela Associação:

“Oferecer mais canais de divulgação de notícias e informações (WhatsApp, Facebook, Instagram, etc.)” (R1).

“Não há divulgação de absolutamente nada nas mídias sociais” (R3).

“No século 21 a Asunirio não faz uso das redes sociais que hoje é a forma de comunicação mais ágil existente” (R6).

Os níveis de satisfação alcançados pelos indicadores da categoria Comunicação em função das notas atribuídas, assim como as médias gerais estão expressas na Tabela 14.

Tabela 14 - Nível de satisfação da categoria Comunicação

Indicador	Nota	Nível de satisfação
Adequação dos canais de comunicação	3,13	Médio
Veiculação de informações relevantes para os associados	3,31	Médio
Estratégias/ações de comunicação com os associados	3,07	Médio
Categoria Comunicação	3,17	Médio

Fonte: Silva (2023).

Os três indicadores atingiram notas aproximadas: 3,13, 3,31 e 3,07, respectivamente, enquadradas no nível médio de satisfação. Calculada a média dos resultados, a Categoria Comunicação obteve nota 3,17, classificando-se no **nível médio** de satisfação.

Nas respostas da questão aberta, o assunto mais abordado como sugestão de melhoria foi a comunicação:

“Comunicações regulares de maior frequência” (R2).

“Precisa tornar a comunicação mais atrativa e dinâmica” (R8).

“Sugiro melhoria dos canais de comunicação digitais [...]” (R13).

“Ter uma rede social que seja atuante” (R14).

É preciso focar numa comunicação multicanais (site, redes, Youtube e jornal) ágil, relevante e, sobretudo, profissional, como forma de dar mais visibilidade às novas ações e mudanças de condução, implementadas a partir do início deste ano de 2023 com a recomposição da Coordenação (R16, 2023).

“É preciso investir em comunicação sindical. A UNIRIO é uma universidade muito fragmentada. Recursos de comunicação precisam ser prioridades pra superar esse isolamento entre servidores em suas unidades” (R23).

“E uma ampla divulgação nas mídias sociais a respeito das atividades da associação” (R33).

O Entrevistado 1 emitiu alguns esclarecimentos sobre a questão da Comunicação na Asunirio;

A gente precisa contratar um jornalista para melhorar a nossa comunicação, nosso site ainda precisa ser atualizado, as redes sociais precisam ser alimentadas de uma forma mais eficaz, o jornal precisa sair com mais regularidade [...] (E1, 2023).

De uma forma geral, a gente tem avançado bastante. Se você olhar hoje dessa nova gestão para gestão antiga, a gente já publicou dez vezes mais do que ela, isso em sete meses [...]. A gente precisa melhorar tanto em relação à quantidade, né, das nossas publicações, da nossa forma de comunicação [...] (E1, 2023).

Em uma análise geral, nota-se que para que haja uma comunicação eficaz é preciso trabalhar vários aspectos, desde a maneira de fazer a comunicação chegar ao seu destinatário até a produção de um conteúdo que tenha valor e seja reconhecidamente útil para os trabalhadores.

ANÁLISE DOCUMENTAL

A análise documental como instrumento metodológico de coleta de dados enriqueceu e complementou as informações coletadas pelo questionário e pelas entrevistas semiestruturadas. Considerando o recorte temporal e quais fontes documentais primárias seriam relevantes e pertinentes à investigação do objeto do estudo, selecionou-se para a análise as atas de assembleias gerais ordinárias e extraordinárias da ASUNIRIO do período de 2017 a 2022. Os documentos selecionados cumpriram os requisitos de credibilidade e representatividade indicados por Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009), visto que as atas são um registro confiável de tudo o que foi discutido e decidido em assembleia. Em seguida, partiu-se para a análise preliminar das atas de assembleia, segundo as cinco dimensões propostas por Cellard, conforme detalhado no Capítulo 3.

A Assembleia Geral é uma instância deliberativa componente da estrutura organizacional da ASUNIRIO, sendo soberana em suas decisões. Os assuntos tratados em assembleia são registrados em atas que sintetizam o conteúdo do que foi discutido, deliberado, votado e aprovado ou não aprovado. Para melhor compreensão dos documentos que foram analisados, é importante esclarecer que as atas de assembleia seguem a seguinte estrutura formal para as pautas deliberativas: aprovação da ata anterior; informes; análise de conjuntura; assuntos de pauta previamente definidos e informados na convocação; inclusões de pauta, quando cabíveis e aprovadas pelos presentes, e encaminhamentos. Nas análises feitas por esta autora foram priorizadas as principais e mais recorrentes demandas levadas à discussão e seus respectivos encaminhamentos.

As atas analisadas foram disponibilizadas pela ASUNIRIO no formato de arquivo digital e não estavam organizadas cronologicamente, então foi necessário antes de iniciar a leitura dos documentos organizá-los adequadamente. Observou-se que não há um número

uniforme de atas por ano. No ano de 2017 há um total de nove atas; em 2018, seis atas; em 2019, 13 atas; em 2020, quatro atas; 2021, cinco atas e 2022, quatro atas. Verificou-se que o número de atas não corresponde com exatidão ao número de assembleias realizadas, visto que em algumas atas menciona-se a leitura de uma ata anterior que não consta nos arquivos digitais. Outra lacuna é em relação ao desdobramento e desfecho de alguns assuntos.

O processo de análise das atas considerou o contexto político do Governo Federal vigente à época que impactou na vida funcional do servidor público federal, influenciando diretamente nas pautas reivindicatórias da entidade.

De acordo com Cellard (2008), uma observação cuidadosa do contexto em que os documentos foram produzidos deve permear toda a análise documental.

O exame do contexto social global, no qual foi produzido o documento e no qual mergulhava seus autores e aqueles a quem ele foi destinado, é primordial, em todas as etapas de uma análise documental, seja qual tenha sido a época em que o texto em questão foi escrito. [...] Seja como for, o analista não poderia prescindir de conhecer satisfatoriamente a conjuntura política, econômica, social, cultural, que propiciou a produção de um documento determinado (CELLARD, 2008, p. 299).

No Quadro 5 estão sintetizadas as principais reivindicações da Asunirio identificadas nas atas de assembleia do período de 2017 a 2022.

Quadro 5 - Síntese das reivindicações da Asunirio de 2017 a 2022

Ano	Contexto político	Pautas reivindicatórias
2017	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emenda Constitucional nº 95/2016 (congelamento do orçamento público por 20 anos) 	Luta pela implantação da jornada de 30 horas
		Criação de uma Comissão de Resolução de Conflitos
		Posicionamento contrário à gestão da Ebserh
		Combate à Reforma da Previdência
		Reabertura da cantina no campus HUGG
2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposta de Reforma da Previdência 	Anulação do contrato da Ebserh
		Criação de uma Comissão de Resolução de Conflitos
		Luta pela implantação da jornada de 30 horas
		Luta contra o desmonte do serviço público
2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida Provisória nº 873/2019 (regras para a contribuição sindical) ▪ Decreto nº 9.735/2019 (consignações em folha de pagamento) ▪ Decreto nº 9.725/2019 (extinção de cargos em comissão e funções de confiança) ▪ Instrução Normativa nº 207/2019 (auxílio transporte) 	Regularização do adicional de insalubridade dos servidores do HUGG
		Paralisações contra os cortes orçamentários na área da Educação
		Combate à Reforma da Previdência
		Posicionamento contrário ao programa Future-se do MEC
		Ação judicial contra os efeitos da IN nº 207/2019 (auxílio transporte)
		Luta pela implantação da jornada de 30 horas
		Luta contra à implantação do ponto eletrônico
		Ação judicial contra a MP nº 873/2019 (contribuição sindical)

Ano	Contexto político	Pautas reivindicatórias
2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrução Normativa nº 65/2020 (teletrabalho) ▪ Reforma Administrativa (PEC nº 32/2020) 	Luta contra a Reforma Administrativa (PEC nº 32/2020)
		Luta em defesa dos serviços e servidores públicos
		Ação judicial para pagamento de adicional de insalubridade grau máximo
2021		Luta contra a Reforma Administrativa (PEC nº 32/2020)
		Discussão sobre a implantação do teletrabalho
2022		Greve unificada dos servidores públicos federais
	Posicionamento contrário à gestão da Ebserh	

Fonte: Silva (2023).

Como pode ser observado, algumas reivindicações representaram uma reação imediata à conjuntura política vigente à época emanada das medidas governamentais, enquanto outras reivindicações se relacionaram com as questões internas do âmbito universitário e das normativas regulamentadoras da estrutura e funcionamento das Instituições Federais de Ensino.

Uma das reivindicações mais recorrentes nas atas de assembleia foi a luta pela flexibilização da jornada de trabalho na Unirio, respaldada pelo Decreto nº 1.590/95:

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Brasil, 1995).

Outras demandas relacionadas ao âmbito universitário foram: a luta contra a gestão da Ebserh, que assumiu a administração do HUGG em 2015, a criação de uma Comissão de Conflitos para minimizar a abertura de Processos Administrativos Disciplinares e sindicâncias e intervir em questões problemáticas entre os segmentos da universidade e a luta contra a implantação do ponto eletrônico.

Nos anos de 2017, 2018 e meados de 2019, a Associação aderiu às diversas mobilizações e paralisações nacionais contra a Reforma da Previdência e contra os cortes orçamentários na área da Educação e da Saúde.

Nos anos de 2019 a 2022 a Associação moveu ações judiciais para reaver os benefícios relacionados ao auxílio transporte e adicional de insalubridade e tentou mover ação contra a retirada das funções gratificadas na universidade. A Associação esteve também presente nas lutas nacionais contra os cortes orçamentários na área da Educação e da Saúde e na luta contra a Proposta de Reforma Administrativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises dos resultados e a triangulação de dados possibilitaram julgar o objeto investigado e responder às questões avaliativas propostas para o estudo.

Em resposta à primeira questão avaliativa: "Em que medida a ASUNIRIO estimula a filiação de seus associados?", os resultados apontaram para uma avaliação positiva, sendo a categoria filiação classificada como atendida.

O aspecto relacionado à recepção dos associados foi o mais bem avaliado da categoria, no entanto, há de se atentar para o fato de que 70,4% dos respondentes são associados há mais de oito anos e que tal resultado possa representar o reflexo das experiências vivenciadas à época em que se filiaram.

Os aspectos relacionados à captação de associados também receberam mais avaliações positivas do que negativas, no entanto o indicador Divulgação (campanhas, informativos, banner digital etc.) obteve um número significativo de respostas negativas, demandando uma atenção especial devido à questão da evasão de associados abordada no estudo.

Em relação à segunda questão avaliativa: “Até que ponto a ASUNIRIO atende às demandas de seus associados, no que tange às relações de trabalho e à defesa de seus interesses?”, os resultados indicaram um nível total de atendimento das categorias avaliadas. Ambos os aspectos investigados, representatividade e gestão patrimonial, receberam um número alto de avaliações positivas, indicando que a maioria dos respondentes consideram que a Associação exerce uma representatividade satisfatória.

Em relação à terceira questão avaliativa: “Qual é o nível de satisfação dos associados da ASUNIRIO?”, o estudo revelou um nível médio de satisfação dos respondentes com os aspectos investigados. A categoria Imagem corporativa revelou um grande número de respondentes nem satisfeitos nem insatisfeitos. O aspecto da atratividade foi o ponto mais crítico da categoria, recebendo uma avaliação mais negativa do que positiva. Em relação à categoria Serviços, os aspectos relativos a parcerias e convênios foram identificados como os mais desfavoráveis. No que tange à categoria Atividades recreativas, o estudo apontou como ponto fraco o indicador Promoção de eventos culturais, esportivos e/ou de lazer. A última categoria que buscou medir o nível de satisfação foi a Comunicação que apresentou um nível médio nos três aspectos avaliados.

Avaliando os resultados de uma forma global, pode-se inferir que na percepção dos associados a Asunirio apresenta um nível médio de atuação.

Voltando à questão da problemática levantada no estudo sobre a evasão de associados, a queda nas taxas de sindicalização pode ser justificada por múltiplos fatores. Lúcio (2023) afirma que reverter a queda das taxas de sindicalização é um dos maiores desafios a ser enfrentado pelo movimento sindical brasileiro e aponta como causas desse fenômeno, segundo um estudo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2019 apud Lúcio, 2023), fatores como a globalização, mudanças demográficas na força de trabalho, desindustrialização, encolhimento do setor manufatureiro, crescimento do setor de serviços, queda do emprego no setor público, disseminação de formas flexíveis de contratos, mudanças normativas e institucionais, composição da faixa etária da força de trabalho, reformas nas legislações e intencional afastamento e desqualificação da atuação coletiva.

Os resultados deste estudo evidenciaram um nexos com algumas dessas causas como a queda do emprego no setor público, devido a diminuição de concursos públicos, a composição da faixa etária na qual o percentual de jovens filiados é muito inferior ao dos acima dos 40 anos, dificultando a renovação de projetos e ideias, e as várias reformas nas legislações nacionais impactando no cenário socioeconômico.

RECOMENDAÇÕES

A partir dos resultados deste estudo avaliativo, cabe apresentar as seguintes recomendações:

1. Estabelecer estratégias para aumentar a filiação e fidelizar os atuais associados, evidenciando os benefícios e a importância de apoiar e fortalecer a Associação na defesa e garantia dos direitos dos servidores.
2. Estimular a participação dos associados nas ações e decisões da entidade, ampliando os canais de escuta das suas reivindicações e propostas para além das assembleias gerais.
3. Promover políticas de conscientização em relação ao assédio moral e sexual e avaliar a possibilidade de criação de um canal de apoio aos servidores que estão sofrendo assédio nos seus setores de trabalho.
4. Apresentar, discutir e submeter à votação a previsão orçamentária anual da Associação nas assembleias gerais e publicar no site os balancetes mensais visando dar mais visibilidade e transparência às receitas e movimentações financeiras da entidade.
5. Ampliar a oferta de prestação de serviços aos associados, firmando convênios e parcerias com empresas e instituições como operadoras de planos de saúde, clubes, hotéis, pousadas, cursos técnicos, drogeries, empresas de viagens etc.
6. Promover mais eventos culturais, esportivos ou de lazer, visando a interação e o bem-estar dos associados.
7. Investir em formação sindical, oferecendo cursos, palestras e encontros com vistas a conscientizar os servidores da importância das lutas, bem como formar novas lideranças que possam vir a compor a diretoria executiva.
8. Investir em comunicação eficiente e estratégica a partir da contratação de profissional especializado em comunicação sindical, divulgando as ações da gestão e seus resultados e desenvolvendo conteúdos que informem os servidores sobre os seus direitos.

9. Melhorar o *layout* do *website* e atualizá-lo regularmente com informações e notícias que sejam relevantes para todo o segmento técnico-administrativo.
10. Avaliar a possibilidade de contratar profissional especializado para organizar, classificar e acondicionar adequadamente o acervo documental e imagético a fim de resgatar e preservar a memória da entidade.
11. Solicitar periodicamente a atualização dos dados cadastrais dos associados e fazer um controle de filiação e desfiliação, registrando os dados necessários para futuras consultas.
12. Realizar periodicamente avaliações e pesquisas de opinião sobre a Associação envolvendo técnicos administrativos associados e não associados.

MÉRITO DO ESTUDO AVALIATIVO

Elaine Rodrigues Perdigão

Ovidio Orlando Filho

Este estudo teve sua origem em um trabalho de conclusão do curso de Mestrado Profissional da Faculdade Cesgranrio, obtendo, ao seu final, a aprovação com recomendação para publicação realizada por uma banca constituída por três professores doutores. Portanto, de certa forma, a obra já foi avaliada e aprovada como trabalho possuidor da qualidade intrínseca aos estudos avaliativos.

No entanto, de forma a atender aos princípios disseminados por estudiosos como Michel Scriven, Daniel Stufflebeam, Jane Davidson, entre outros, assim como as avaliações são realizadas no sentido de aferir a qualidade de determinado objeto a que se deseja conhecer a qualidade, elas também precisam ser avaliadas, em um processo denominado por Scriven (1967) como meta-avaliação, ou seja a avaliação de uma outra avaliação.

Dessa forma, no sentido de se aferir o mérito deste estudo, recorreu-se aos cinco critérios estabelecidos por Davidson (2005), onde se buscou avaliar a qualidade intrínseca da avaliação realizada. A autora estabeleceu os atributos determinados por ela, a validade, a utilidade, a conduta, a credibilidade e os custos, como parâmetros fundamentais que devem ser estudados nas avaliações, de forma a, considerando seus processos, conferir se as mesmas foram bem conduzidas e com a qualidade adequada aos objetivos traçados em seus planejamentos.

No primeiro critério, Davidson (2005) definiu que a validade de uma avaliação é sustentada por suas recomendações válidas, se elas existem, se há base suficiente para propô-las e se elas permitem reconhecer que serão implementadas. Nesse aspecto, Silva (2023)

apresenta ao final do estudo 12 recomendações, elaboradas a partir das análises dos resultados obtidos no processo de pesquisa realizado.

Também considerando esse critério da validade, ressalta-se que a coleta de dados foi instituída por meio de instrumentos validados por especialistas em avaliação e em estrita obediência aos critérios estabelecidos no “Quadro 2 - Dimensões, categorias, indicadores e fontes bibliográficas consultadas” (Silva, 2023, p. 24).

Todas as recomendações foram realizadas em função dos pontos apontados no estudo como possuidores de determinados níveis de fragilidades, identificados nas análises realizadas. O propósito foi o de orientar os interessados pela avaliação, principalmente os responsáveis pelos processos decisórios, a implementarem as possíveis melhorias no objeto de avaliado.

De modo sucinto, no que se refere à utilidade Davidson (2005) alerta que uma avaliação precisa ser útil para aqueles que a encomendaram e/ou que nela têm interesse. Afirma, ainda, que seus resultados têm que ser relevantes para as questões ou decisões dos interessados; serem pontuais, de modo a estarem disponíveis dentro das necessidades dos seus interessados, de forma a contribuir na tomada de decisões inteligentes; e devem ser comunicados claramente em linguagem, mídia e canais de comunicação apropriados.

Já em relação à credibilidade da avaliação, Davidson (2005) considera aspectos como: se o processo cobre todas as fontes relevantes de valor no contexto da avaliação; se cobre, também, e adequadamente, os processos, resultados e os custos; se não inclui critérios que possam ser classificados como irrelevantes ou ilícitos; se inclui análises apropriadas em função dos dados coletados; e, se estabelece como os dados são interpretados, além de explicitar a procedência das conclusões avaliativas. Desse modo, os elementos fundamentais de credibilidade de uma avaliação são familiaridade com o contexto, a independência, imparcialidade, e/ou falta de conflito de interesse além da expertise do investigador sobre a matéria sob investigação.

Esses aspectos, tanto da utilidade quanto da credibilidade, são explorados por Yarbrough *et al.* (2011) que considera esses atributos composto por aspectos como:

- (i) a preocupação com as necessidades de informação dos usuários e demais interessados na avaliação;
- (ii) a constatação de que a avaliação foi conduzida por avaliador ou equipe de avaliadores competentes, de forma a garantir sua credibilidade;
- (iii) se foi dado aos interessados (stakeholders) a devida atenção nos processos de sua implementação e condução, negociando seus propósitos e selecionando as informações consideradas como relevantes pelo conjunto de atores envolvidos no processo;
- (iii) se foram considerados na avaliação os valores que embasam seus propósitos, processos e a interpretação de seus resultados;
- (iv) se os canais de comunicação no contexto da avaliação foram adequados;
- (v) e se os relatórios que descreveram a avaliação foi elaborado de forma a ser claramente compreendido pelos interessados no processo avaliativo e entregues no prazo estipulado pelos avaliadores entregues nos prazos estabelecidos;
- (vi) se foi considerado as possíveis consequências e influência que os resultados da avaliação podem vir a ter (Yarbrough *et al.*, 2011, p. 150 *apud* Araújo; Santos; Aguiar, 2020).

O primeiro aspecto foi contemplado em função de que os critérios da avaliação foram pautados nas necessidades de informações constatadas por meio do estudo de campo realizado por Silva (2023, p. 45), conforme comprovado pelo texto a seguir, extraído do estudo:

Para o estudo foram elaborados dois roteiros de entrevista semiestruturada: um, direcionado a um dos dirigentes da ASUNIRIO, e o outro, direcionado a um dos associados, servidor técnico-administrativo ativo da UNIRIO. As perguntas do roteiro foram criadas com base nas categorias consideradas mais relevantes para a análise subjetiva, visto que o propósito para a utilização da entrevista não era repetir as questões propostas pelo questionário, e sim aprofundar o entendimento sobre as

opiniões e percepções dos entrevistados, a fim de confirmar ou refutar os pontos de vista coletados por meio do instrumento quantitativo.

Quanto a constatação de que a avaliação foi conduzida por avaliador ou equipe de avaliadores competentes, de forma a garantir sua credibilidade, ressalta-se que o estudo foi construído em um processo de elaboração de uma dissertação de um curso de mestrado, sendo orientado por uma doutora especialista em avaliação e sendo julgado, aprovado e recomendado para publicação, por uma banca de professores doutores. Assim, pode-se aferir a competência de sua autora, assim como de sua orientadora, ambas possuidoras de credibilidade técnica e acadêmica.

Quanto aos aspectos relacionados à atenção dada aos interessados (*stakeholders*), considerando a devida atenção nos processos de sua implementação e condução, negociando seus propósitos e selecionando as informações consideradas como relevantes pelo conjunto de atores envolvidos no processo, o estudo mostra que todos os atores investigados no estudo foram devidamente esclarecidos sobre seus objetivos e tiveram tratamento adequado, de acordo com os princípios éticos e culturais presentes no contexto da avaliação. O trecho a seguir expressa bem esse aspecto relacionado a alguns *stakeholders* participantes dos processos de coleta de dados:

O estudo buscou avaliar quatro aspectos da imagem corporativa representados por quatro indicadores: influência na comunidade universitária, ou seja, a importância ou prestígio que a Associação possui perante os três segmentos da universidade (técnicos-administrativos, alunos e professores); atratividade, ou seja, a capacidade da Associação de atrair seu público alvo; credibilidade, ou seja, a qualidade de transmitir confiança; e independência perante a Gestão Universitária, ou seja, atuação e tomada de decisões desvinculadas de possíveis influências ou pressões de dirigentes da UNIRIO (Silva, 2023, p. 25).

Pode-se afirmar, também, que se os canais de comunicação no contexto da avaliação foram adequados e todas as atividades realizadas em função da avaliação foram autorizadas pela instituição que a contextualizou. Eles foram construídos durante o processo avaliativo, sendo dada clareza e completude nas informações que por eles circularam. Cabe afirmar também que a documentação produzida pelo estudo foi colocada à disposição dos interessados e todas as informações nela constantes devem ser consideradas como críveis e adequadas, de acordo com os propósitos do estudo.

Quanto aos aspectos relacionados à conduta da avaliadora, cabe se destacar que a autora do estudo obedeceu de forma rígida a todos os padrões legais, éticos e profissionais, tanto no que se refere a adequação cultural, quanto ao não impedimento da realização do próprio processo da avaliação. Não foi observado na avaliação qualquer indicação de desvio de conduta ou de impedimento das ações desenvolvidas pela avaliadora, considerando o próprio processo de construção do estudo. O conteúdo do estudo expôs os dados e resultados de forma transparente, sendo utilizadas séries estatísticas (tabelas), fotos e quadros, cujos conteúdos auxiliam o entendimento de seus resultados.

No que se refere aos custos do estudo avaliativo realizado, cabe lembrar que se tratou de um estudo acadêmico realizado por meio da elaboração de uma dissertação de um curso de mestrado, não cabendo, portanto, a realização de juízo de valor a respeito desse critério.

Assim sendo, considera-se que o trabalho realizado por Silva (2023) é possuidor de mérito adequado em função de sua obediência aos critérios fundamentais estipulados por Davidson (2005) para definir uma avaliação de qualidade.

A EXPERIÊNCIA DA AUTORA DA DISSERTAÇÃO

Karla Veronica Mendes da Silva

O meu ingresso na UNIRIO, por meio de concurso público, para o cargo de Assistente em Administração, se deu no ano de 2012. No ano seguinte, tomei conhecimento da existência da ASUNIRIO, no início da deflagração da histórica greve das universidades federais de 2013, quando me tornei associada e tomei parte do comando de greve, tendo participado ativamente das manifestações.

Ao decidir me candidatar para uma vaga do Mestrado Profissional em Avaliação, a primeira ideia de tema que tive foi a de avaliar a ASUNIRIO, a fim de contribuir, por intermédio dos resultados do estudo, com informações que pudessem subsidiar ações de melhoria para a entidade. No entanto, devido ao cenário de pandemia da COVID-19, com os servidores da UNIRIO trabalhando remotamente, seria difícil a execução do projeto, por isso, acabei propondo um outro tema. No início de 2022, com a pandemia sob controle e o retorno gradual do trabalho presencial na UNIRIO, decidi retomar o meu projeto inicial de realizar um estudo avaliativo sobre a ASUNIRIO.

Como a realização de uma pós-graduação envolve a progressão funcional na carreira do servidor público e o cumprimento de metas institucionais de qualificação de pessoal, a escolha do tema foi uma combinação dos meus interesses pessoais e profissionais com as metas dos programas de desenvolvimento e planejamento institucional. Além disso, o custeio do mestrado por parte da Instituição, requer que o curso pleiteado guarde relação direta com o ambiente organizacional, com o cargo e com as atividades desempenhadas pelo servidor.

Com o aperfeiçoamento e a modernização da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a UNIRIO vem incluindo a prática da avaliação dentro da universidade, como por exemplo, a autoavaliação institucional e a avaliação interna dos cursos de graduação. “Na medida em que o processo avaliativo for incorporado à dinâmica da gestão acadêmica e administrativa, melhor se delineará o perfil da Instituição, melhor se distinguirão as vocações para as quais, por tradição, tende a se inclinar nas diversas áreas do conhecimento” (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, 2023).

Definido o objeto da avaliação, solicitei uma conversa com um dos coordenadores gerais da ASUNIRIO sobre a concordância da entidade no desenvolvimento do estudo. Ele foi muito receptivo e se dispôs a disponibilizar as informações necessárias para a consecução do projeto e reconheceu a importância do estudo avaliativo, visto que nunca havia sido realizado nenhum tipo de avaliação na entidade. Durante a conversa, ele revelou as dificuldades pelas quais a gestão estava passando, incluindo a evasão dos associados, problemática abordada na dissertação. Naquela época eu ainda não fazia parte da direção da Associação, o que veio a ocorrer em 2022, como coordenadora suplente.

O percurso metodológico vivenciado foi muito enriquecedor devido às especificidades da área da avaliação. A escolha de duas abordagens avaliativas, a centrada nos consumidores e a centrada na administração, foi muito adequada por visar, respectivamente, os interesses dos associados e as necessidades de informações dos dirigentes da entidade. A opção por avaliar a atuação da Associação a partir da percepção, das experiências e vivências dos associados e as características próprias do objeto de avaliação determinaram o emprego de instrumentos qualitativos e quantitativos. A triangulação de métodos contribuiu enormemente para assegurar a validade dos resultados obtidos e reduzir as incertezas, conferindo maior credibilidade ao estudo avaliativo, conforme ensina Basso *et al.* (2016).

Ao longo do processo avaliativo, na etapa de coleta de dados, quando solicitadas determinadas informações à ASUNIRIO, já foi possível identificar dois pontos frágeis de sua atuação, um, referente à falta de organização e de registro de dados importantes para a administração da entidade e o outro, referente à falta de preservação da memória da entidade. Neste último aspecto, cabe destacar que a preservação da memória institucional contribui para manter a instituição viva, por meio do registro de suas ações, de seus feitos, ressaltando os fatos e nomes que contribuíram para sua história.

Após a aplicação do questionário aos respondentes, já recebi o primeiro *feedback* do estudo, quando a coordenadora geral da ASUNIRIO entrou em contato comigo, ressaltando que foram levantados os pontos cruciais e solicitando o envio das perguntas do questionário a fim de trabalhar os temas e pensar em um planejamento de ações para melhoria da associação. Foi muito positiva e estimulante a manifestação de interesse da gestão da Associação na avaliação antes mesmo da publicização dos resultados. No dia 31/10/2023, a convite da coordenadora geral da ASUNIRIO, os resultados da avaliação serão formalmente apresentados à Diretoria Executiva da Associação.

Do meu ponto de vista como avaliadora, o estudo avaliativo gerou resultados satisfatórios. A avaliação cumpriu o seu objetivo e principal papel que é ser útil para os interessados e para os tomadores de decisão. Além, disso poderá servir de referência para futuras avaliações de entidades sindicais de universidades públicas. Em minha primeira experiência como avaliadora, sinto ter contribuído para a disseminação da prática da avaliação e de sua importância tanto na instituição na qual eu trabalho, como no meio acadêmico.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Denise de Jesus. *Organização e luta sindical face ao neoliberalismo no Brasil: do novo sindicalismo à construção de alternativas à esquerda*. Orientadora: Josefa Batista Lopes. 2019. 142 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Maranhão, 2019. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/2695/2/Denise%20de%20Jesus%20Albuquerque.pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.

ALVES, Antônio Warner Lucas. Democracia Sindical no Setor Público: história e perspectiva. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*. São Paulo, v. 7, n. 5, maio 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1182/515>. Acesso em: 16 out. 2022.

AMORIM, Michelle L. de. *Normas para concursos da carreira do magistério superior: um estudo avaliativo na UFRI*. Orientador: Lúcia Regina Goulart Vilarinho. 2021. 128 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Programa de Pós-Graduação em Avaliação, Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: https://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/Dissertacao%20Michelle%20Amorim%20T2019_Versao%20posdefesa.pdf. Acesso em: 14 fev. 2023.

ANTUNES, Ricardo. *A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)*. 2. ed. Campinas, SP: Autores e Associados, 2005.

ARAÚJO, Nayanna M. Miranda. *Gerenciamento de resíduos do serviço de saúde ocupacional: construção e validação de instrumento avaliativo*. Orientadora: Elizabeth Moreira dos Santos. 2020. 129 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Programa de Pós-Graduação em Avaliação, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2020/14%20Dez%202020_Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Nayanna_Ara%C3%BAjo%20T2019_Final.pdf. Acesso em: 14 jan. 2023.

ARAÚJO, Moreno Miranda, SANTOS, Olívia Meireles Ribeiro dos, AGUIAR, Glauco da Silva. Relatório de avaliação de impactos do Programa de Desenvolvimento e Crescimento Integrado com Sustentabilidade: um estudo meta avaliativo. IN Estudos meta avaliativos: aplicações metodológicas. ORLANDO FILHO, Ovidio, ELLIOT, Ligia Gomes (Org.) organizadores. São Paulo: Pimenta Cultural, 2020. 216p.

ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. 4ª alteração estatutária da entidade: consolidado. Rio de Janeiro, 27 ago. 2014. ASUNIRIO. Disponível em: <https://asunirio.org.br/estatuto/>. Acesso em: 16 set. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Universidade Federal de Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: http://www.unirio.br/proplan/estatuto-e-regimento/estatuto_unirio_2018.pdf. Acesso em: 20 dez. 2022.

AZEVEDO, Luiz. *Sindicalismo sob ataque: unidade e democracia na organização sindical*. Florianópolis: Editora Insular, 2019.

BAPTISTA, Alcimere C. D. *O movimento sindical na UFES: um estudo sob a ótica dos servidores técnicos administrativos*. Orientadora: Dirce Nazaré de Andrade Ferreira, 2015 123 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/1594/1/0%20MOVIMENTO%20SINDICAL%20NA%20UFES%20UM%20ESTUDO%20SOB%20A%20C%3%93TICA%20DOS%20SERVIDORES%20T%3%89CNICOS%20ADMINISTRATIVOS.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Portugal: Edições 70, 1977.

BASSO JÚNIOR, Ademar Fábio; PERSCH, Leonice Link; KIEKIW, Andreia; SEBEN, Patrícia Saraiva; GUBERT, Flavia; TONDOLLO, Vilmar Antonio Gonçalves. Triangulação: uma ferramenta de validade e confiabilidade. *Sinergia: Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis*. Rio Grande, RS, v. 20, n. 1, p. 19-28, 2016. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/sinergia/article/view/5441>. Acesso em: 21 maio 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 19 mar. 1931. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1.713, de 28 de outubro de 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 29 out. 1939. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1713.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. 11 ago. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm. Acesso em: 13 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019. Extingue cargos em comissão e funções de confiança e limita a ocupação, a concessão ou a utilização de gratificações. *Diário Oficial da União*. 13 ago. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9725.htm. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 9.735, de 21 de março de 2019*. Revoga dispositivos do Decreto nº 8.690, de 11 de março de 2016, que dispõe sobre a gestão das consignações em folha de pagamento no âmbito do sistema de gestão de pessoas do Poder Executivo federal. *Diário Oficial da União*. 13 ago. 2019b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9735.htm#:~:text=D9735&text=Revoga%20dispositivos%20do%20Decreto%20n%C2%BA,pessoas%20do%20Poder%20Executivo%20federal.&text=I%20%2D%20o%20inciso%20V%20do,4%C2%BA%20. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. Decreto - Lei nº 773, de 20 de agosto de 1969. Provê sobre a criação da Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado da Guanabara (FEFIEG) e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 ago. 1969. Seção 1, p. 7097. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-773-20-agosto-1969-374734-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. 15 dez. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 3 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.655, de 5 de junho de 1979. Transforma a Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro - FEFIERJ em Universidade do Rio de Janeiro - UNIRIO. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 6 jun. 1979. Seção 1, p. 8033. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6655-5-junho-1979-365777-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.750, de 24 de outubro de 2003. Altera a denominação da Universidade do Rio de Janeiro. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 27 out. 2003. Seção 1, p. 8. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10750-24-outubro-2003-460018-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 out. 2022.

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. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 5 jun. 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 13 nov. 2019c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/69026/3/IN_65_2020.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Instrução Normativa nº 207, de 22 de outubro de 2019. Estabelece orientação quanto ao pagamento de auxílio-transporte ao servidor e ao empregado público nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 23 out. 2019d. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/19113>. Acesso em: 4 jul. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.429*, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 1 abr. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 14 jul. 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 873*, de 1 de março de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2 mar. 2019e. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv873.htm. Acesso em: 03 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Cadastro de entidades sindicais*. Gov.br, Brasília, DF, 10 set. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Institucional. Gov.br, Brasília DF, 8 set. 2020. Disponível em <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hugg-unirio/acesso-a-informacao/institucional>. Acesso em: 23 jun. 2023.

CAMPOS, André Gambier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?*. Texto para Discussão. Brasília, DF: IPEA, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/1/td_2262.pdf. Acesso em: 20 jun. 2022.

CARABAJAL, Yves de Carvalho. *Avaliação do ambiente virtual de aprendizagem do Instituto INFNET*. Orientador: Lígia Silva Leite. 2019. 85 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Programa de Pós-Graduação em Avaliação, Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/16%20Dez%202019_Dissertacao%20Final%20Yves%20VALENDO_atual.pdf. Acesso em: 5 jan. 2022.

CARARETO, Mariana; LOPES, Valéria S. C. *Avaliação da imagem corporativa: um estudo sobre conceitos e prática*. São Paulo: ECA-USP, 2017. Disponível em: https://www.academia.edu/38406833/Avalia%C3%A7%C3%A3o_da_Imagem_Corporativa_um_estudo_sobre_conceitos_e_pr%C3%A1tica. Acesso em: 5 out. 2023.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CESÁRIO, Eliane Monteiro. *Sindicato x associação: entenda as diferenças*. Brasília, DF: Sinditamaraty, 2020. Disponível em: <https://sinditamaraty.org.br/site/public/index.php/noticias/5-perguntas-sobre-movimento-sindica>. Acesso em: 16 jul. 2022.

CHIANCA, Thomaz; MARINO, Eduardo; SCHIESARI, Laura. *Desenvolvendo a cultura de avaliação em organizações da sociedade civil*. São Paulo: Global Editora, 2001.

COSTA, Joan. *Imagen corporativa en el siglo XXI*. 2. ed., 4. reimp. Buenos Aires: La Crujía, 2009. 264 p.

COUTO, Renata Mena Brasil do. *A burguesia contra-ataca: a crise do sindicalismo brasileiro nos anos 1990*. Orientadora: Lavínia Davis Rangel Pessanha. 2010. 263 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) - Programa de Pós-Graduação em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais, Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=192157. Acesso em: 7 jan. 2023.

CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução: Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DAVIDSON, Jeane E.. *Evaluation methodology basics*. Thousands Oaks, CA: Sage, 2005.

DONATO, Debora. P. *Percepções sobre o Sindicato e Sindicalização de Professores da Rede Estadual de Ensino do Paraná*. Orientador: Ângelo Ricardo de Souza. 2016.144 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/63810/R%20-%20D%20-%20DEBORA%20PINHEIRO%20DONATO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 ago. 2022.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *A liberdade sindical no setor público*. São Paulo: LTR, 2017.

ELLIOT, Ligia Gomes; HILDENBRAND, Luci; BERENGER, Mercêdes Moreira. Questionário. In: ELLIOT, Ligia Gomes (org.). *Instrumentos de avaliação e pesquisa: caminhos para construção e validação*. Rio de Janeiro: Wak, 2012. p. 25-67.

FERREIRA, Sergio Negri. *O sistema internacional de informação nuclear e sua base de dados: um estudo avaliativo*. Orientador: Ovídio Orlando Filho. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Programa de Pós-Graduação em Avaliação, Faculdade Cesgranrio, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/29%20agosto%202019_Dissertacao%20Sergio%20Negri%202018%20Final1.pdf. Acesso em: 8 maio 2023.

FIRME, Thereza Penna. Avaliação: tendências e tendenciosidades. *Ensaio: aval. pol. públ. educ.*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 5-12, jan. 1994. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40361994000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 jun. 2022.

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

GUEDES, Terezinha A.; MARTINS Ana Beatriz T., ACORSI Clédina Regina L.; JANEIRO, Vanderly. *Estatística descritiva: aprender fazendo estatística*. São Paulo: Projeto de ensino, 2005. Disponível em: https://www.ime.usp.br/~rvicente/Guedes_et al_ Estatistica_Descritiva.pdf. Acesso em: 3 jul. 2022.

HILL, Manuela M.; HILL, Andrew. *A construção de um questionário*. São Paulo: Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconômica, 1998. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/469/4/DINAMIA_WP_1998-11.pdf. Acesso em: 3 maio 2023.

KRIPKA, Rosana M. L.; SCHELLER, Morgana; BONOTTO, Danusa. Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização. *Revista de investigaciones UNAD*, [S. l.], v. 14, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/280924900_Pesquisa_Documental_consideracoes_sobre_conceitos_e_caracteristicas_na_Pesquisa_Qualitativa_Documentary_Research_consideration_of_concepts_and_features_on_Qualitative_Research. Acesso em: 4 maio 2023.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jeans. *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Tradutora: Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LIMA JUNIOR, Eduardo Brandão; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SANTOS, Adriana Cristina Omena; SCHNEKENBERG, Guilherme Fernando. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. *Cadernos da Fucamp*, São Paulo, v. 20, n. 44, p. 36-51, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2356>. Acesso em: 20 abr. 2022.

LÚCIO, Clemente Ganz. *Causas para queda na sindicalização*. Diap, Brasília, 25 jun. 2023. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/91375-causas-para-queda-na-sindicalizacao#:~:text=Rotatividade%2C%20informalidade%2C%20menor%20perman%C3%Aancia%20m%C3%A9dia,as%20oportunidades%20de%20v%C3%ADnculo%20sindical>. Acesso em: 10 jul. 2023.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. E. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. 2. ed. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Gilberto de Andrade. Sobre confiabilidade e validade. *Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, São Paulo, v. 8, n. 20, jan./abr., 2006. p. 1-12.

MATTOS, Vivian de Almeida; MAGALHÃES, Filipe Ribeiro. Rodas de conversa e consulta à comunidade acadêmica para a Reitoria (2023-2027). *Informe ASUNIRIO*. n. 230, abr. 2023. Disponível em: <https://asunirio.org.br/cmisesites/wp-content/uploads/2023/04/boneca-jornal-asunirio-7-1.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MERTENS, Donna M. *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. 5. ed. Thousand Oaks, California, Sage, 2019. 568p.

MINAYO, Maria Cecília Souza; ASSIS, Simone Gonçalves; SOUZA, Edinilsa Ramos de. (org). *Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais*. Salvador: EDUFBA; Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2005. *E-book*.

MONKEN, Sonia Francisca; SARQUIS, Aléssio Bessa; TONDOLO, Vilmar A. G.; LIMA, Maurício Andrade de. Influência do marketing social na imagem corporativa. *Revista Ibero-Americana de Estratégia – RIAE*. v. 14, n. 4, out./dez., 2015, pp. 119-134. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331243258008.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. Emergência e Crise do Novo Sindicalismo no Setor Público Brasileiro. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS. 22., 1998, São Paulo. *Anais [...]* São Paulo: 1998. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/22-encontro-anual-da-anpocs/gt-20/gt18-16/5182-anogueira-emergencia/file>. Acesso em: 19 out. 2022.

PAIVA JÚNIOR, Fernando Gomes de; SOUZA LEÃO, André Luiz Maranhão de; MELLO, Sérgio Carvalho Benício de. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. *Revista de Ciência de Administração*, São Paulo. v. 13. n. 31, 2011, p.190-209.

PERET, Eduardo. Taxa de sindicalização cai a 11,2% e, 2019, influenciada pelo setor público. *Agência IBGE*, Brasília, 16 ago. 2020. Mercado de Trabalho. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>. Acesso em: 15 out. 2022.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc van. *Manual de investigação em Ciências Sociais*. 4. ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

RANGEL, Ronaldo Raemy. Imagem Institucional e Percepção de Desempenho de um Sindicato de Metalúrgicos. *Revista Brasileira de Administração Científica*, [S.l.], v. 10, n. 4, p. 145-157, 2019. Disponível em: <http://www.sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/CBPC2179-684X.2019.004.0010/1812>. Acesso em: 20 fev. 2023.

SALLES, Zvonimir N.; PAIXÃO, Roberto B. Construção de um modelo de avaliação culturalmente responsiva para as associações de artesanato de Santa Cruz de La Sierra – Bolívia. *Revista Meta-avaliação*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 37, p. 1029-1058, out./dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/2732/pdf>. Acesso em: 15 dez. 2022.

SANTOS, Raimundo Bonfim dos. *Participação em cooperativas e associações: o porquê das pessoas se filiarem*. Florianópolis: Editus-Editora da UESC, 2016.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, [S. l.], v. 1, n. 1, 2009. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351>. Acesso em: 9 jun. 2023.

SCRIVEN, Michael. *Avaliação: um guia de conceitos*. Tradutora: Marília Sette Câmara. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2018.

SCRIVEN, Michael. The methodology of evaluation. In: TYLER, Ralph W.; GAGNÉ, Roberto M.; SCRIVEN, Michael. *Perspectives of curriculum evaluation*. Chicago: Rand McNally, 1967. p. 39-83.

SILVA, Sidney Jard da. *Companheiros Servidores: o sindicalismo do setor público na CUT*. São Bernardo do Campo: Editora UFABC, 2015.

SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE. *G1*, Rio de Janeiro, 26 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 6 jan. 2023.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. *Metodologia da Pesquisa*. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

UNIVERSIDADE ABERTA DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE. *Introdução à avaliação em saúde*. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.unasus.unifesp.br/biblioteca_virtual/IAS/unidade1.html#5. Acesso em: 15 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Institucional*: História: UNIRIO em números: localização dos campi. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <http://www.unirio.br/instituicao/institucional>. Acesso em: 20 dez. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Institucional*: Estrutura Organizacional: organograma. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <http://www.unirio.br/copladi/organogramas/UNIRIOOrganogramasCDseFG1aFG322052023.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Conselhos Superiores*. Rio de Janeiro, 2 set. 2022. Disponível em: <http://www.unirio.br/superiores>. Acesso em: 29 dez. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Comissões e Comitês, 2022. *Entendendo as atividades da CPA*. Disponível em: <http://www.unirio.br/cpa>. Acesso em 08 out. 2023.

PROGEPE-UNIRIO. QRSTA – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA)*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em <http://www.unirio.br/progepe/QRSTAMAIO2023.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2023.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Editora Gente, 2004.

YARBROUGH, Donald B.; SHULHA, Lynn M.; HOPSON, Rodney K.; CARUTHERS, Flora A. *The program evaluation standards: a guide for evaluators and evaluation users*. 3. ed. Thousands Oaks, California: Sage Publications, 2011.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Tradutor: Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre, Bookman, 2001.

SOBRE AS AUTORAS E O AUTOR

Karla Verônica Mendes da Silva

Mestrado em Avaliação, Faculdade Cesgranrio (2023); Especialização em Direito Administrativo pelo Centro Universitário União das Américas (2022); Especialização em Gestão Pública pela AVM Educacional Ltda. (2014); Graduação em Direito pela Sociedade Unificada de Ensino Superior e Cultura Ltda. (1990). Atualmente é Assistente em Administração da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Tem experiência na área de Administração.

E-mail: karlaeisen@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2125653552388342>

Elaine Rodrigues Perdigão

Doutora em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2015). Mestre em Antropologia Social (2010) e Graduada em Ciências Sociais, Universidade Federal Fluminense (2008). Professora Adjunta do Mestrado em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, atuando nas disciplinas de Avaliação Qualitativa e Técnica e Método de Investigação Social. Professora da Diretoria de Extensão da Fundação Cecierj, colaborando nos projetos de atualização para professores da rede pública do Estado do Rio de Janeiro. Especialista em planejamento didático e gestão de cursos na modalidade a distância. Dedicou-se aos estudos em teoria social e métodos e técnicas de pesquisa em Ciências Sociais.

E-mail: elaineperdigaoaster@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0789210860351185>

Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6683-3695>

Ovidio Orlando Filho

PhD em Ciências da Educação pela Universidade do Minho, em Portugal; Mestre em Administração e Desenvolvimento Empresarial pela Universidade Estácio de Sá; Especializado em Análise de Sistemas e Processamento de Dados pelo Centro de Instrução Almirante Newton Braga - CIAMB; especializado em Organização e Métodos pelo Centro de Instrução Almirante Newton Braga - CIAMB; aperfeiçoamento em Eletrônica pelo Centro de Instrução Almirante Wandenkolk - CIAW; Graduado em Engenharia Op. Eletrônica pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ. É Oficial Superior de carreira do Quadro Técnico da Marinha de Guerra, atualmente Reformado, tendo exercido várias funções e ocupado cargos no Brasil e no exterior, se destacando o de Observador Militar das Nações Unidas (ONU) na Guerra Civil da República Popular de Angola. É Membro do Conselho Editorial e Parecerista ad hoc da Revista ENSAIO: Avaliação e Políticas Públicas em Educação da Fundação Cesgranrio e Diretor Adjunto,

Membro do Conselho Editorial, Parecerista ad hoc e Analista de Escopo da Revistas da Revista "Meta: Avaliação" da Faculdade Cesgranrio. Possui experiência nas áreas de Avaliação Institucional de Gestão Escolar, tendo sido membro da Equipe Central do Subprojeto de avaliação Externa da Gestão Escolar do Programa Nova Escola do Estado do Rio de Janeiro. Atuou em projetos especiais das áreas educacionais e sociais. Foi Coordenador Administrativo do Projeto Inovadores de Cursos do Ministério da Educação. Exerceu as funções de coordenador de Logística de Aplicação em diversas avaliações nacionais como: do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes - ENADE; do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM; do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos - ENCCEJA, entre outros. Ocupa, atualmente, o cargo de Professor Adjunto do Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, sendo Docente nas disciplinas "Políticas Públicas em Avaliação", "Meta-Avaliação" e "Avaliação do Desempenho Profissional". É docente, também do Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Avaliação e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, ministrando a disciplina "Avaliação de Desempenho".

E-mail: ovidiofilho@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3060612372199508>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6147-0506>

ÍNDICE REMISSIVO

A

adesão 46, 48, 60, 77, 83, 84
Administração Pública 116
análise documental 54, 55, 58, 59, 71, 82, 83, 84, 86, 97, 98, 118
Assembleia Geral 32, 35, 97
ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE
JANEIRO 30, 31, 32, 33, 34, 35, 46, 47
associações 16, 17, 21, 22, 29, 30, 42, 77, 122
associativismo 16, 18
ASUNIRIO 16, 17, 18, 19, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40,
41, 42, 43, 45, 46, 49, 51, 52, 57, 59, 65, 67, 68, 71,
72, 73, 75, 77, 80, 82, 83, 84, 86, 88, 97, 101, 102,
108, 111, 112, 113, 115, 121

C

classe patronal 22
classe trabalhadora 24, 82
coleta de dados 17, 54, 55, 58, 62, 63, 67, 68, 71, 97, 107, 109, 113
condições de trabalho 16, 18
Constituição de 1988 16
crise do sindicalismo 24, 25, 119
CUT 23, 122

D

demandas 16, 19, 35, 46, 48, 49, 60, 77, 80, 82, 84, 94, 97,
101, 102
desemprego 24, 25
desindustrialização 24, 103
direito de greve 21, 22, 23
direitos 18, 25, 29, 34, 48, 77, 80, 83, 104
ditadura 22

E

educação 16, 26, 30, 34, 46, 49, 80, 81, 83, 121
entidades sindicais 30, 34, 36, 37, 113, 118
entrevista semiestruturada 55, 57, 59, 63, 64, 108
Estado 12, 16, 21, 22, 23, 24, 25, 30, 31, 37, 40, 115, 116, 117, 124, 125
Estatuto dos Servidores Públicos Federais 21
estratégias 18, 19, 45, 53, 68, 75, 104
evasão 17, 43, 102, 103, 112

F

faixa etária 67, 72, 73, 103
filiação 48, 49, 76, 77, 78, 80, 101, 104, 105

G

gênero 11, 72
golpe militar de 1964 22
greves 21, 22, 23

I

imagem corporativa 35, 36, 37, 48, 109, 118, 121
investigação 17, 51, 52, 53, 55, 57, 58, 63, 68, 97, 107, 122

L

líderes sindicais 22
lutas 16, 39, 40, 101, 104

M

movimento sindical 16, 18, 27, 39, 103, 115
movimento trabalhista 21

N

necessidades 17, 18, 45, 107, 108, 112
nível de escolaridade 72, 75, 76
novo sindicalismo 114

O

opiniões 18, 19, 36, 53, 56, 58, 80, 82, 109

P

pautas reivindicatórias 22, 30, 84, 98

privatizações 24

Q

questionário 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 71, 72, 73, 77, 79, 80, 84, 86, 97, 108, 113, 120

questões avaliativas 46, 48, 49, 101

R

Reforma do Estado 24

Reforma trabalhista 25

reivindicações 16, 84, 98, 99, 100, 104

relações de trabalho 18, 21, 22, 25, 30, 32, 46, 49, 80, 81, 82,
102, 117, 118

representatividade 18, 30, 32, 36, 77, 97, 102

roteiros 57, 58, 63, 64, 67, 108

S

satisfação 13, 19, 46, 48, 49, 56, 61, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92,
93, 94, 95, 102

saúde 16, 26, 39, 50, 91, 104, 114, 123

segurança 16, 29

servidores públicos 16, 18, 21, 22, 100

servidor técnico-administrativo 18, 57, 64, 67, 108

setor privado 18, 21

setor público 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 103, 119, 121, 122

sindicalismo 16, 17, 18, 22, 24, 25, 27, 114, 119, 122

sindicatos 16, 17, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 118

stakeholders 12, 108, 109

T

taxas de sindicalização 24, 25, 26, 27, 42, 43, 103

técnicos administrativos 18, 31, 37, 46, 50, 51, 73, 74, 80, 81, 82,
83, 87, 105, 115

Tempo de associado 65

tempo de serviço 72, 74

tipo de associado 72, 73

trabalhadores 18, 21, 22, 24, 25, 26, 30, 34, 49, 82, 83, 84, 88,
89, 96, 122

trajetória histórica 17, 21

Triangulação 52, 54, 59, 115

U

unidade de lotação 72, 75

ESTUDOS
AVALIATIVOS
MULTIDISCIPLINARES

ORGANIZADORAS

Ligia Gomes Elliot
Nilma Gonçalves Cavalcante

www.pimentacultural.com

Associativismo no Setor Público Brasileiro

UMA AVALIAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO
DOS TRABALHADORES
EM EDUCAÇÃO DA UNIRIO

FUNDAÇÃO
 **cesgranrio**

FACULDADE
 **cesgranrio**

 **pimenta
cultural**