

OS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS: TRABALHO, PROFISSIONALIZAÇÃO E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Ana Caruline de Souza Castro

Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás

Resumo

Esta pesquisa realiza um estudo de caso dos trabalhadores TAEs da UFG e aborda as principais mudanças nos processos de trabalho administrativo da universidade após a adesão ao REUNI e sua consequente expansão acelerada. A investigação tem como plano de fundo as mudanças gerais do mundo do trabalho e foco na Administração Pública, buscando compreender a participação dos TAEs no processo de gestão institucional e o olhar da UFG para esta categoria de trabalhadores.

Palavras-chave: TAE, Trabalho, UFG

Introdução

O cenário em que vivemos da dinâmica da globalização econômica abre espaço para vários questionamentos e provoca profundas mudanças, tanto no setor público, quanto no setor privado. Nesse contexto, faremos uma análise de fatos e reflexões acerca da conjuntura global e suas consequências para o trabalho. Da mesma forma que a empresa privada precisa se adaptar e criar estratégias para se manter competitiva nesse ambiente, as organizações governamentais, neste caso, as universidades, também precisam repensar suas atuações. A universidade pública brasileira é vista pelo Estado como estratégica para o desenvolvimento do País e tem, hoje, o grande desafio da expansão do ensino superior com qualidade. Por isso, compreendemos a importância de se estudar a dinâmica da categoria de trabalhadores técnicos que a compõe, sua atuação na universidade e contribuição profissional para o ensino superior da Universidade Federal de Goiás (UFG), observando sua satisfação com a vida de servidor público nesse campo da educação.

Este estudo busca uma análise compreensiva do trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) em seus diversos processos e sua contribuição para a expansão do ensino superior gratuito e de qualidade em Goiás, tendo como foco a UFG.

A centralidade da dinâmica do trabalho enquanto componente da vida social e individual, sob a perspectiva sociológica, recebe hoje novos olhares investigativos conforme as exigências das rápidas mutações dos fatores que a compõem.

Engendramos um novo olhar sobre a gestão da força de trabalho técnica-administrativa da UFG e sobre sua auto identificação com os processos inerentes à dinâmica universitária, compreendendo melhor seu posicionamento no eixo da gestão pública.

Tendo em vista que administrar é combinar recursos humanos e materiais para se alcançar determinados objetivos o sucesso da gestão governamental depende, dentre outros fatores, da execução de atividades por trabalhadores, funcionários ou, ainda, servidores públicos. Vale ressaltar que, para o desenvolvimento de qualquer programa governamental, ou ação do Estado é necessário o apoio e a colaboração de seus trabalhadores contratados para tal fim.

Este estudo busca compreender, além de outras questões, como as mudanças que vem ocorrendo com a expansão das instituições federais de ensino superior podem interferir no trabalho e na vida de seus servidores e, ainda, qual o impacto do aumento da profissionalização na gestão dos serviços da universidade. Seu objetivo principal está centrado em analisar as mudanças nas atividades laborais dos servidores TAEs da UFG após a expansão pelo REUNI e os impactos nos processos de trabalho para a gestão do ensino superior público. Para lograr êxito é importante que compreendamos o sentimento de pertencimento dos servidores de técnico-administrativos à contribuição ao desenvolvimento das atividades-fim da universidade. Neste processo, a análise da importância da contribuição dos TAES para as atividades meio da universidade e para a política de expansão pós-REUNI se torna mais fácil. Em decorrência destas observações, compreendemos como os processos de trabalho administrativo desenvolvidos na universidade vem impactando na gestão Acadêmica da UFG.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas, no âmbito do serviço público brasileiro, intensificadas pela Reforma do Estado e pelo novo gerencialismo influenciaram, especialmente, os órgãos do Poder Executivo Federal. Dentro deste conjunto de órgãos, se encontram as universidades públicas federais que, em ampla expansão, visam garantir a democratização do ensino superior, como atendimento à exigência do Plano Nacional de Educação (PNE). A expansão do ensino superior ainda é um grande desafio para o Estado brasileiro.

A UFG vem enfrentando esse desafio com seu processo de expansão que desencadeou a partir de 2007 com adesão ao Programa governamental REUNI¹. O projeto de expandir a estrutura física da universidade para democratizar o acesso da população ao ensino superior contou também com a contratação de mais técnicos-administrativos de nível médio e superior, além de docentes.

Para seguir as diretrizes da gestão pública e cumprir satisfatoriamente os programas, planos e metas propostos é necessário dispor de recursos humanos, capacitados e qualificados, capazes de elevar o nível de atendimento às demandas sociais, cada vez mais exigentes.

Neste processo é importante analisarmos o sentimento de pertencimento dos Técnico-Administrativos em Educação, servidores públicos, em relação ao trabalho que lhes é atribuído na universidade. Neste processo, vale compreender como esses trabalhadores se organizam institucionalmente para desenvolver suas atividades diárias no trabalho, resolver e driblar as dificuldades e limitações impostas pela administração pública, e ainda, contribuir eficientemente para que a universidade cumpra as suas funções sociais.

É essencial identificar o perfil profissional dos trabalhadores da educação superior, que não são docentes, bem como, sua contribuição para ampliá-la enquanto direito social. E compreender como o trabalhador se reconhece, se como um profissional comum do mercado de trabalho global ou como um servidor comprometido com o desenvolvimento nacional, pode contribuir para novas políticas e práticas sobre gerenciamento de pessoas nas instituições federais de ensino superior (IFES).

Entender como esse trabalhador se percebe na instituição de ensino superior (IES) e se reconhece no processo de formação será um passo bastante favorável para a gestão das IFES e outras IES quanto a importância dessa classe trabalhadora, que contribui, tanto quanto o docente, para o processo de formação dos cidadãos, viabilizando a educação como um direito social.

Mais importante é que este tema se constitui num hiato quanto ao 'rol' de pesquisas científicas e não há identificação de nenhum trabalho publicado com essa especificidade. Consideramos que esse grupo de trabalhadores ainda não obteve a atenção de pesquisadores, talvez por não ter a sua devida importância social reconhecida.

Em um cenário de grandes e constantes mudanças nas instituições de ensino superior públicas, impactadas pela dinâmica do capital e, especificamente, pela expansão do ensino

¹ Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais.

superior, é possível indagar: O trabalhador Técnico-Administrativo em Educação da UFG está satisfeito com o cargo que ocupa?

Para sanar esta dúvida buscamos compreender questões sobre o ambiente de trabalho e sobre os trabalhadores que nele desenvolvem suas habilidades e práticas profissionais e, ainda, como elas interferem nos resultados almejados pela UFG. As indagações a cerca da atuação destes trabalhadores frente às mudanças organizacionais, profissionais e sindicais se relacionam diretamente com o entendimento sobre a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos.

As hipóteses principais que norteiam o desenvolvimento desta pesquisa é que para algumas pessoas o trabalho na universidade é tido apenas como um vínculo temporário para estabilidade no emprego e para outras, o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) é mais atrativo que no mercado de trabalho em geral. Outra hipótese fundamental é a possibilidade de que a expansão estrutural da UFG e o aumento do número de trabalhadores (técnico-administrativos, docentes, terceirizados e estagiários) influencie, de algum modo, a intensificação do trabalho e o nível de satisfação profissional dos Técnicos-Administrativos em Educação.

Observa-se que, atualmente, a elevação da escolarização, do nível intelectual e profissional dos servidores técnicos na UFG tem contribuído com a eficiência dos processos de gestão, de ensino, de pesquisa e com a extensão, embora esses trabalhadores não recebam a devida visibilidade nessas ações.

As legislações e políticas governamentais refletem diversas mudanças que ocorrem na Administração Pública e permeiam o mundo do trabalho influenciando direta ou indiretamente o trabalhador e o resultado laboral.

Discussão teórica

O trabalho ocupa um importante espaço na vida dos indivíduos, estando entre suas atividades mais significativas. É pelo trabalho que o indivíduo organiza a sua vida social e relacionamentos pessoais, de acordo com o tempo que o seu trabalho lhe exige. Neste sentido, conforme assinala Pires (1997, p. 87), a base das relações sociais são as relações sociais de produção, as formas organizativas do trabalho. É através do trabalho que homens e mulheres promovem sua sobrevivência, produzem e reproduzem a vida humana e encontram a sua plena realização. Entretanto, a exploração deste mesmo trabalho, leva à um processo de alienação que desumaniza o indivíduo invertendo-se a lógica positiva do labor.

De modo geral, é possível afirmar que o trabalho sempre esteve presente na vida de homens e mulheres como forma de sobrevivência e mais tarde, também como status social. Dentre as singularidades do mundo do trabalho é possível que façamos várias reflexões e questionamentos que podem elucidar qual o seu sentido na vida dos indivíduos, bem como de toda uma sociedade.

Durante a Primeira República, até meados da década de 1930, o emprego público consistia em prover status e segurança para a classe média, emoldurando um sistema de sobrevivência política. A falta de vagas suficientes no setor privado e a carência de empregos, juntamente com a influência dos laços de família e amizade constituíam fatores de pressão que mantinha um sistema de clientelismo e favorecimento. O emprego público era esperança de estabilidade financeira e profissional para a classe média. Por isso, ao longo dos anos, a imagem do servidor público se consolidou de forma bastante pejorativa, caracterizando-o como um indivíduo acomodado, sem ambições intelectuais, sem preocupação com os resultados do trabalho e que geralmente atende mal as pessoas que o procura. A Administração Pública carregou, por anos, o estigma de ineficiência por falta de planejamento e controle que favorecem o nepotismo, clientelismo e a corrupção. (Zulke, 2007)

Com a reforma do Estado e a chamada profissionalização da Administração Pública, aos servidores são apresentados objetivos e metas a serem cumpridas. O cidadão é considerado o cliente a que se destinam os serviços. Da mesma forma que na empresa privada, a demanda por esses serviços tende a crescer e, ainda mais, se considerarmos a nova democratização do Estado brasileiro, e a disseminação do gerencialismo. A influência do toyotismo com suas ferramentas como Gestão da Qualidade Total (GQT) e *just in time*, por exemplo, mudaram muitos processos de trabalho em diversas instituições públicas, inclusive na universidades. Portanto, hoje, as pressões do trabalho na Administração Pública se assemelham muito as das empresas privadas, tornando as duas classes de trabalhadores comuns entre si.

O diferencial do trabalhador do setor público é que ele trabalha com vistas ao bem comum, onde o interesse coletivo é supremo. Atende demandas específicas, mas sua razão existencial não visa lucro².

Ser servidor público hoje ainda contribui para o *status* e melhor aceitação na sociedade, mesmo com menos intensidade que no passado. Mas atualmente, sua principal característica é ser a mais segura alternativa contra um mercado de trabalho cada vez mais

² Não faço considerações específicas às empresas da administração indireta, autarquias e sociedades de economia mista, que tem participação direta no mercado financeiro.

excludente e instável. A regionalização e globalização do capital financeiro fizeram com que o capital humano também se tornasse efêmero.

A chamada estabilidade social por muitos alcançada através de emprego na Administração Pública pode ser a causa da concorrência nos concursos, para vários cargos e em todas as esferas de governo. Do mesmo modo, a possibilidade de ascensão profissional em um cargo estável, com direitos sociais garantidos pode tornar concursos de órgãos públicos tão competitivos quanto os processos seletivos de empresas privadas. Na organização pública, o trabalhador tende a possuir os mesmos problemas que um trabalhador de uma organização privada. A necessidade de se atingir metas, cumprir horários e tarefas, acúmulo de atividades, também assombram o funcionalismo público. É notório os casos de LER, DORT, estresse e demais problemas de saúde mental que preenchem diversas entidades governamentais, incluindo as universidades.

Após a adesão ao REUNI a ampliação do número de alunos, das estruturas físicas, de docentes, de técnicos e, conseqüentemente, de ensino, pesquisa e extensão e, de modo geral, uma nova configuração surge na dinâmica das relações da universidade. A quantidade de pessoal disponível na UFG é quesito fundamental para o sucesso do desempenho acadêmico, tanto nas pesquisas, quanto no ensino ou na extensão. Assim, como a quantidade, a qualidade da qualificação profissional também influencia consideravelmente a condução dos processos acadêmicos.

As universidades aglutinam essas novas demandas de mercado e tornam-se intermediadoras entre políticas de Estado e os trabalhadores que as executam. Essas mudanças se resumem no que Chauí (2003 p.7), define como a universidade operacional:

Regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e dos objetivos.

É importante não tratarmos o conhecimento como simples mercadoria, mas termos clareza de que a universidade ideal para uma nova sociedade só será possível com a combinação do ensino, pesquisa e extensão, com garantia da valorização do trabalho e do conjunto de trabalhadores técnico-administrativos em educação, além dos docentes. Neste contexto de instabilidades, o Estado, os governos e a sociedade devem reconhecer a grandeza do significado dos trabalhadores das universidades públicas e sua importância para o cumprimento da sua função social.

Os TAEs são agentes públicos, também reconhecidos como servidores públicos. De acordo com a Controladoria Geral da União (CGU):

"Servidores públicos são ocupantes de cargo de provimento efetivo ou cargo em comissão, regidos pela Lei nº 8.112/90 e são passíveis de responsabilização administrativa, apurada mediante processo administrativo disciplinar ou sindicância de rito punitivo.³"

De modo mais simplificado, a referida Lei afirma em seu Art. 2º que:

"Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público."

Deste modo, podemos afirmar que docentes e técnicos administrativos em educação das universidades federais *são um conjunto de servidores públicos devidamente organizados e regulamentados por regimento que tem por objetivo executar leis e objetivar as políticas governamentais* (Cury, 2000, p. 105)

A identidade profissional é construída sob um conjunto de conhecimentos teóricos e práticos que legitimam a ação laboral do indivíduo. O trabalhador profissionalizado, com uma profissão reconhecida traz a ideia de legitimação do seu serviço. O desenvolvimento do profissionalismo é um processo social. Por isso, Nascimento (2007, 108), entende que

O profissionalismo está ligado ao domínio de uma *expertise*, e as formas através das quais os indivíduos que possuem esses conhecimentos especializados criam, a partir de suas redes de relações, mecanismos que possibilitem o monopólio da prática profissional. (...) A questão da profissionalização está, portanto, ligada à divisão do trabalho na sociedade moderna.

Na opinião de Oliveira (2007, p. 271), "esse conhecimento especializado transforma-se em novos recursos políticos, alargando seu espaço de poder."

A maior interação dos TAEs com as funções da universidade permite que eles trabalhem por uma causa e não somente pela organização em si e, em consequência disso, é possível se despertar o sentimento de 'servir' à nação.

Entretanto, a dinâmica do mercado de trabalho global, aquecido pela a chamada reestruturação produtiva, impacta tanto na produção material quanto ideológica do sistema de produção das necessidades sociais e auto-reprodução do capital. Sob esse aspecto, Offe (1994, p. 171) considera as condições do trabalhador assalariado e assinala que:

o trabalho assalariado foi ligado à organização capitalista e à divisão de trabalho, assim como aos processos de pauperização, alienação, racionalização e às formas organizadas e não-organizadas de resistência (econômica, política e cultural) inerentes a esses processos.

Como consequência desses processos, a identidade do trabalhador tende à tornar-se mais efêmera. Por isso, a dicotomia entre emprego público e privado, causa um

³ Disponível em: http://www.cgu.gov.br/AreaCorreicao/PerguntasFrequentes/Agentes_Publicos_Politicos.asp, acessado em: 15/10/2012

tensionamento nas relações do trabalhador que passa a repensar sua identificação com o ofício ou profissão desempenhados⁴. Quanto à compreensão de identidade, Hall (2005, p. 7) afirma:

A questão da identidade está sendo extensamente discutida na teoria social. Em essência, o argumento é o seguinte: as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como um sujeito unificado.

Neste contexto de expansão da UFG, a mistura de diversas identidades como de servidor público, de TAE, de profissional do mercado de trabalho, reforçam a afirmação de Sennett (1999) que as pessoas tentavam provar seu próprio valor pelo seu trabalho e agora, a moderna ética do trabalho concentra-se na equipe, em que a ação de cada indivíduo e grupo enfatiza a adaptabilidade às circunstâncias. Este raciocínio ratifica que "a Sociologia é o estudo do comportamento das pessoas em grupo." Kolasa (1978, p. 13). E a sociologia do trabalho associa a esses comportamentos todas as implicações sociais pertinentes a atividades relacionadas diretamente ao mundo do trabalho.

Para Sennet (1999), a percepção que o trabalhador tem de si mesmo mudou consideravelmente ao longo dos anos. A ideia de classe de trabalhadores sufoca o trabalhador, que hoje tem necessidade de se destacar na massa e ser respeitado por si mesmo. Essa necessidade é o reflexo da identidade que incomoda o indivíduo. Hall (2005) defende que a identidade individual é formada ao longo do tempo através de processos subconscientes. Ela é algo preenchido pelo nosso exterior, pela forma como nós imaginamos ser vistos pelos outros indivíduos.

Neste contexto, Antunes (1999) apresenta reflexões sobre pensamentos e ideologias a cerca do trabalho e de relações de poder frente ao processo capitalista de produção. No decorrer da história, desde a manufatura até as empresas multi e transnacionais, muita coisa mudou e com essas mudanças, também a compreensão do trabalho e do trabalhador. Esses fatos são decorrentes do aceleramento da produção fomentado pelo capital, que resultaram em reestruturação produtiva, flexibilizações, formação de exército de reserva, exclusão, automação, telemática, produtividade, etc...

Novas metodologias de gestão de pessoas do setor privado vêm ganhando cada vez mais espaço também no setor público, como alternativa eficaz para a administração das políticas e planos do governo. Dessa forma, a administração pública gerencial, voltada para os

⁴ Nascimento (2007), apresenta a definição de Freidson (1996) sobre ofício e profissão: A diferença entre o ofício e a profissão reside no tipo de conhecimento e qualificação que os indivíduos empregam no exercício do julgamento. (...)O trabalho das profissões se distingue do trabalho dos ofícios por ser uma especialização criteriosa teoricamente fundamentada.

objetivos, vem tomando espaço na gestão do governo brasileiro e sendo criteriosa quanto à seleção de pessoas para desempenhar a missão de ‘servir’ o público e a nação.

Entretanto, a Lei de Responsabilidade Fiscal, indiretamente influencia na não valorização salarial dos servidores, uma vez que limita os gastos do Estado com pagamento de pessoal. Neste sentido, no que tange ao empregado de universidades públicas, hoje em dia, vigora uma incerteza sobre o futuro da estabilidade, a baixa remuneração em alguns cargos e a desvalorização do servidor público. O sentimento de desvalorização profissional, em comparação com o mercado de trabalho em geral, e desvantagem salarial que diverge da área de formação. Entretanto, a estabilidade do servidor público favorece a continuidade das políticas públicas, como o Reuni, por exemplo.

A remuneração não é o principal fator de motivação para o trabalho, porém, Lacombe (2005, p. 274) ressalta que salários mais altos e condições de trabalho melhores tendem a diminuir a rotatividade e a perda de memória dos processos e técnicas da instituição, deixando-a com uma força de trabalho mais experiente.

Nesse sentido, (1999), analisando as compreensões de Marx, apresenta uma classe que vive do trabalho bem mais ampla e formada por indivíduos que estão inseridos em ambientes além de industriais, como serviços públicos, dentre outros que não criam diretamente valor. Essa compreensão da classe que vive do trabalho de modo ampliado permite conhecer as importantes mutações no âmbito do trabalho. Com as transformações do mundo capitalista as dimensões da diversidade, heterogeneidade e complexidade da classe trabalhadora se ampliam. Novas formas de compreensão social do trabalho levam à percepção da sua centralidade na sociedade, o que o torna importante como criador de valor para as sociedades adeptas ao sistema capitalista.

Porém, conforme o entendimento de Gorz (1983), é possível inferir que a centralidade do processo produtivo, neste caso, dos serviços da Administração Pública, passou a ser o trabalho e não mais o trabalhador. No caso das instituições governamentais que promovem o Estado de bem-estar social, como as universidades, é fato que o trabalhador não tem o controle total das políticas públicas desenvolvidas, mas somente de parte do processo e possivelmente não compreende a importância da sua ação no resultado final. Deste modo, o trabalhador merecerá uma remuneração menor, pois não lhe será exigido conhecimento de toda a cadeia produtiva. Embora os ambientes sejam menos insalubres e mais pessoas tenham oportunidades de ingresso, por outro lado, o trabalho pode se tornar desmotivador, além de fomentar o processo de alienação. O trabalho torna-se, então, uma desgastante e massacrante rotina que irá se repetir por todo ano e no ano seguinte, até que o servidor busque uma outra

instituição para desenvolver suas atividades profissionais. É a lógica da produção capitalista de mercado em meio aos serviços do Estado. Em consequência disso, o alto nível de qualidade no ensino, na pesquisa e nas ações de extensão, esperada pelas instituições e cobrada pelo Estado, poderá não ser atingida, com falhas nos processos das atividades meio que prejudicam as atividades fim, devido à alta rotatividade de servidores.

Isso ocorre porque o TAE é contratado para compor o processo de desenvolvimento das atividades meio e não das atividades fim da universidade. Por isso, há grande probabilidade de ocorrer alienação do indivíduo quanto ao seu trabalho desempenhado. E, além disso, a especialização do trabalho pela distinção de classes entre os trabalhadores por níveis de qualificação conforme o plano de carreira homologado pela Lei 11.091/05 contribui para tornar a categoria heterogênea quanto a enfrentamentos comuns diversos no âmbito do trabalho.

Desde sua concepção, o trabalho sempre foi importante para o homem e conforme, destacou Offe (1994), desempenha um papel fundamental na organização da existência individual como um *dever* ou uma *necessidade*. O autor afirma, ainda, que é possível encontrarmos amplas evidências para a conclusão de que o trabalho e a posição dos trabalhadores no processo de produção não são tratados como princípio básico da organização das estruturas sociais. Deste modo, há os sociólogos que possuem o entendimento de que o trabalho pode ser estudado como centro da vida social e há os que acreditam que a esfera do trabalho não tem poder de determinar a consciência e a ação social.

Há uma série de dúvidas a respeito da centralidade do trabalho relacionada à avaliação subjetiva do trabalho entre a população trabalhadora. Essa descentralização do trabalho em relação a outras esferas da vida é um diagnóstico contemporâneo. Para Gorz (1983), o trabalhador está subordinado ao trabalho e não o contrário.

"O resultado do trabalho humano é sempre um valor de uso, isto é, tem sempre utilidade, por ser uma resposta às necessidades humanas." Paro (2006, p. 59). Desta forma, é possível observarmos a grandeza do trabalho dos TAES na UFG, pois atuam em todas as áreas sociais da instituição e conduzem programas de governo, como o REUNI, carregadas de mudanças sociais.

A abertura de novas vagas com novas possibilidades de desempenho profissional elevou o número de pessoas que ingressaram no cargo de TAE da UFG, em funções específicas, para desempenhar atividades administrativas. Pessoas com nível médio de escolaridade e com ensino superior completo, pós-graduação como especialização, mestrado e doutorado é cada vez maior.

Esse fenômeno exprime o pensamento de Dutra (2001, p. 47), o qual afirma que "à ideia de plano de carreira associa-se a de uma estrada plana, asfaltada e bem conservada que, se bem trilhada, conduzirá ao sucesso, à riqueza e à satisfação profissional." Neste sentido, todos os ingressantes do cargo de TAE também almejam esses benefícios, especialmente, os que estão organizados em classes de profissionais.

É possível entender, que só o trabalho em si não basta. É preciso que o trabalhador tenha consciência de si e de suas habilidades. E, cada vez mais, os TAEs estão desenvolvendo essa consciência, tanto coletiva, quanto individualmente. O ambiente da universidade proporciona e elevação do senso crítico, da formação humana e profissional e favorece a construção ideológica dos indivíduos com relação ao mundo que o cerca.

Quanto à ideologia do profissionalismo, Bonelli (2002, p. 16-17), afirma que o trabalhador, dentre outras questões

(...) valoriza o conhecimento abstrato, a formação nos cursos superiores, o controle do mercado pelos pares, a autonomia para realizar diagnósticos, a prestação de serviços especializados com qualidade e independente dos interesses dos clientes, do Estado e do mercado. A síntese da ideologia do profissionalismo é a expertise para servir com independência.

Neste sentido, vale salientar que o conhecimento técnico especializado passa a ser um dos pilares para o funcionamento do Estado moderno. A lógica profissional é importante para uma organização burocrática do Estado. Analisar o desenvolvimento do cargo de TAEs, sua história e identidade profissional pode trazer respostas acerca da configuração de outras esferas da vida social.

Novas formas de compreensão social do trabalho do TAE levam à percepção da sua centralidade na universidade e na sociedade, o que o torna importante como criador de valor para uma IES pública e para o país adepto ao sistema capitalista, em amplo desenvolvimento.

A partir de crescentes demandas administrativas e, em especial as advindas com o REUNI, começam a surgir reflexões e discussões sobre o quarto eixo: a gestão. A expansão da UFG e a crescente profissionalização dos serviços, reconfigura a imagem do servidor público e coloca em xeque a identidade do trabalhador que se divide em profissional especializado e servidor público.

Esta investigação compreende o estudo do cotidiano do trabalho e do trabalhador técnico-administrativo no seio da UFG. São homens e mulheres que passam despercebidos em suas funções e profissões sem nenhum destaque literário na história da universidade.

A investigação direta, mediante pesquisa com os servidores permitirá a compreensão do processo histórico de inclusão desses trabalhadores não docentes na universidade. Para

isso, se faz necessário aplicação de questionários e entrevistas semi estruturadas em uma amostragem da população de servidores TAEs da UFG. As entrevistas semi-estruturadas favorecem, não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade (Triviños, 1987). Entretanto, neste caso, a pesquisa se realiza com servidores TAES de Unidades Acadêmicas e Órgãos da Regional Goiânia, excluindo-se as regionais do interior e o Hospital das Clínicas, a fim de ter uma visão geral do contexto universitário.

A metodologia deste trabalho está centrada na pesquisa qualitativa. Sobre esse tipo de pesquisa Melucci (2005, p. 29) ratifica que a investigação das relações sociais toma uma dimensão cada vez mais importante na sociedade contemporânea: Isto concede para a experiência individual um papel e um valor muito importantes: daqui nasce a atenção sobre a dimensão da experiência do indivíduo (...) e pressiona para a necessidade de adotar métodos de tipo quantitativo.

Um importante instrumento para concluirmos o percurso metodológico de desenvolvimento desta pesquisa se constitui de estudos detalhados da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 que instituiu o PCCTAE. O cotejo desta lei com as ideias da recém-criada Associação Nacional dos Técnicos de Nível Superior das Instituições Federais de Ensino (ATENS) poderá justificar importantes mudanças no contexto do trabalho dos técnicos nas universidades, bem como de sua representação social. Atualmente, há uma divergência entre a representação da tradicional Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras (FASUBRA) e os interesses dos técnicos administrativos de nível superior das entidades locais, os quais alegam não serem devidamente representados.

Assim, esta pesquisa não requer, essencialmente, o uso de métodos e técnicas estatísticas, não obstante o caminho percorrido perpassa incansavelmente a descrição, a observação, a interpretação dos fatos sociais na busca pela compreensão dos significados que envolvem o trabalho dos TAEs. A metodologia, aqui aplicada busca valorizar aspectos qualitativos dos fenômenos relacionados ao trabalho na universidade, expor a complexidade da vida do trabalhador e evidenciar significados da sua vida social. A análise qualitativa nesta pesquisa é importante porque "o conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa." (Chizzotti, 2003, p. 79)

Considerando que a pesquisadora principal deste trabalho compõe o quadro de TAEs da UFG, em alguns momentos, a implementação da observação participante se faz necessária como forma de melhor discutir os relatos de experiências. Estas compreensões permitirão vislumbrar o processo de desenvolvimento da cultura organizacional universitária ao longo

dos anos e como vem ocorrendo o processo de gestão de pessoas, com análise de indicadores pré-estabelecidos nos questionários a serem aplicados.

A construção de deste trabalho está pautada também em discussões teóricas de autores da área sobre as principais mudanças no mundo do trabalho no Brasil. Neste ponto, envolvemos discussões sobre o trabalho no serviço público e o advento da nova gestão pública, que vem permeada de modernidades. E ainda, discorremos sobre o trabalho na universidade pública federal, órgão administrativo da administração pública direta e mais adiante, consideramos a UFG neste contexto.

Mais adiante, seguimos dissertando sobre a UFG frente aos impactos advindos após sua adesão ao REUNI e a finalização do programa. Neste ponto, a principal questão abordada está na gestão de pessoas com atenção direta ao perfil do trabalhador TAE e seus processos de trabalho frente às mudanças.

Outras questões importantes estão focadas na vida desses trabalhadores, tanto no âmbito do trabalho como fora dele. Aspectos que envolvem as vivências laborais como assédios, adoecimentos, relações de poder e de gênero, cultura organizacional, diversidade e formação profissional são abordados frente ao contexto do trabalho administrativo na UFG, traduzindo os principais dilemas, conflitos e aspirações dos sujeitos pesquisados. Logicamente, não poderíamos deixar de abordar os reflexos diretos que o trabalho incide na vida dos indivíduos e suas representações sociais, tais como identidades profissionais, remunerações, qualidade de vida, perspectivas de novos trabalhos e de aposentadoria a médio e longo prazos.

Estes apontamentos sobre o trabalhador TAE e seus processos de trabalho certamente compõem um grupo de fatores essenciais para compreensão do desenvolvimento da UFG após o contexto de crescimento acelerado que se deu com o REUNI.

Considerações Finais

Esta pesquisa realiza um estudo de caso dos trabalhadores TAEs da UFG e aborda as principais mudanças no trabalho da Universidade pública, tendo como plano de fundo as mudanças gerais do mundo do trabalho e com foco na Administração Pública.

Não há como negar que a expansão e reestruturação da UFG, com suas alterações, tanto estrutural quanto regimental provocaram profundas mudanças nos processos de trabalho, especialmente para servidores técnicos-administrativos. A ausência de investigações e estudos acadêmicos sobre esse conjunto de trabalhadores não significa que sua participação seja insignificante para o desenvolvimento do ensino superior público federal. Ao contrário, nota-

se que o envolvimento de trabalhadores TAEs nas atividades essenciais da UFG é capaz de produzir uma maximização de resultados, considerando que essa categoria está cada vez mais qualificada e preparada profissionalmente para assumir suas funções. Deste modo, o TAE que trabalha em uma universidade periférica, como a UFG, contribui diretamente para a expansão do ensino superior no estado e indiretamente para a eficácia de um programa governamental.

Contudo, como todo trabalhador, os TAEs possuem sua vida laboral permeada de conflitos e barreiras que precisam ser identificadas, melhor compreendidas para que seja possível saná-las.

Esta pesquisa apresenta dados ainda insipientes e abre caminho para outras novas, potencializando discussões e descobertas sobre a categoria de trabalhadores técnicos da UFG.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. A classe-que-vive-do-trabalho: a forma de ser da classe trabalhadora hoje. In: *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 101-117.

BONELLI, M. da G. *Profissionalismo e política no mundo do Direito*. São Paulo: Edufscar, 2002.

BRASIL. Decreto No. 6.096, de 24 de abril de 2007. *Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI*. Brasília: Presidência da República, 2007

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*. Brasília, DF: Senado, 2005

BRASIL. Lei no. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Brasília, DF: Senado, 1991

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*. no.24 Rio de Janeiro Sept./Dec. 2003

CHIZZOTTI, Antonio. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 6a. ed. São Paulo: Cortez, 2003

CURY, Antonio. *Organização e métodos: uma visão holística*. 7a. ed. São Paulo: Atlas, 2000

DUTRA, Joel Souza. Gestão do desenvolvimento e da carreira por competência. In: DUTRA, Joel Souza.(Org.). *Gestão por competências*. São Paulo: Editora Gente, 2001.

GORZ, André. Abolition du travail agonie du capital. In: *Les chemins du Paradis: l'agonie du Capital*. Paris: Galilée, 1983. p. 67-86.

HALL, S. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 10a Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

KOLASA, Blair J. *Ciência do comportamento na administração*. Trad. MARTINS, Octávio e LACOMBE, Francisco José Masset. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2005

MELUCCI, Alberto (Org.). *Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura*. Petrópolis: Vozes, 2005a. p. 25-42

NASCIMENTO, Lerrisson Christiam. Profissionalismo: expertise e monopólio no mercado de trabalho. *Perspectiva Contemporânea*, Campo Mourão, v. 2, n. 1, jan./jun. 2007.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria sociológica chave?. In: *Capitalismo desorganizado*. 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. p. 167-197.

PARO, Vitor Henrique. *A teoria do valor em Marx e a educação*. São Paulo: Cortez, 2006

PIRES, M. F. C. O materialismo histórico-dialético e a Educação. *Interface — Comunicação, Saúde, Educação*, v.1, n.1, 1997.

SENNETT, Richard. A ética do trabalho. In: *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999. p. 117-140.

_____, Richard. Ilegível. In: *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999. p. 75-88.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

ZULKE, Maria Inês Utzig. *Reforma do Estado e os processos de subjetivação: um estudo sobre o trabalho do servidor público em instituição de educação profissional*. 2007. 96f. Dissertação. (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2007

Sites consultados:

<http://www.atens.com.br/>

<http://www.atensnacional.org.br/portal/>

http://www.cgu.gov.br/AreaCorreicao/PerguntasFrequentes/Agentes_Publicos_Politicos.asp,