

IVAN LUÍS TONON

**Estabilidade *versus* Instabilidade:
condição ambivalente de servidores
públicos de uma Universidade Estadual
em cursos de pós-graduação *stricto
sensu***

Florianópolis

2014

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor através do
Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Tonon, Ivan Luis

Estabilidade versus Instabilidade : Condição ambivalente de servidores públicos de uma Universidade Estadual em cursos de pós-graduação stricto sensu / Ivan Luis Tonon ; orientador, Sérgio Luis Boeira - Florianópolis, SC, 2014. 127 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração.

Inclui referências

1. Administração. 2. Servidor Público. 3. Pós-graduação. I. Boeira, Sérgio Luis . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

IVAN LUÍS TONON

Estabilidade *versus* Instabilidade: condição ambivalente de servidores públicos de uma Universidade Estadual em cursos de pós-graduação *stricto sensu*

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, Curso de Mestrado em Administração da Universidade do Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Luís Boeira.

Florianópolis

2014

IVAN LUÍS TONON

Estabilidade *versus* Instabilidade: condição ambivalente de servidores públicos de uma Universidade Estadual em cursos de pós-graduação *stricto sensu*

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de Mestre, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Administração.

Local, 27 de Fevereiro de 2014.

Prof. Marcus Vinícius Andrade de Lima, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Sérgio Luis Boeira, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Gabriela Gonçalves Silveira Fiates, Dr.^a
Membro da banca
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Suzana Da Rosa Tolfo, Dr.^a
Membro da banca
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Márcia Grisotti, Dr.^a
Membro da banca
Universidade Federal de Santa Catarina

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos novos servidores públicos, que tem o compromisso de mudar a gestão pública brasileira.

AGRADECIMENTO

Agradeço a minha família por todo o apoio e carinho ao longo da minha jornada de vida pessoal e profissional. Agradeço a meus pais que me ensinaram que a busca do conhecimento passa também pela busca por conhecer-se. Nomeio aqui alguns dos principais responsáveis por essa trajetória e conquista: Sérgio Boeira, orientador e Educador (sim, com ‘e’ maiúsculo), Elis (minha companheira (im)paciente), Elisa (minha irmã prestativa e conselheira), Felipe (meu irmão, parceiro através do tempo e do espaço), meus amigos, que são muitos e fundamentais na minha vida.

Não era tanto aquele tempo o que me incomodava, era o segredo.

Não tanto o medo de dizer, mas sim o contentamento com o
silêncio.

Os gritos eram fortes, mas não como antes, porque o som se propagava em ambientes vazios. Era feio, sem análise. A resposta estava em qualquer lugar anterior à pergunta. Havia pouca troca porque as figuras diferentes eram raras, nem por isso caras, nem sequer existiam.

(O autor)

RESUMO

Este trabalho parte da premissa de que a instabilidade do mundo do trabalho gerou vários discursos e práticas em prol da flexibilização, tanto na esfera pública, quanto na esfera privada. Por outro lado, a precarização do trabalho e o desemprego tornam a estabilidade do serviço público atrativa. Contudo, essas ambivalências não explicam o que leva o servidor público a conciliar múltiplas demandas de trabalho e pós-graduação. Portanto, este trabalho buscou interpretar as motivações de servidores técnico-administrativos de uma Universidade Estadual, no que se refere à opção pelo serviço público, à opção por cursar uma pós-graduação *stricto sensu* e suas impressões sobre a trajetória de conciliar as duas atividades. Com base em entrevista semiestruturada, utilizando a metodologia de história oral temática, percorremos a trajetória dos sujeitos em torno desses pontos. Concluímos que os sujeitos fazem parte de um amplo processo cultural de internalização dos riscos de um mercado de trabalho fragmentado. Para os entrevistados, aumentar o número de oportunidades e manter as portas abertas para novas possibilidades de carreira é muito importante. Mesmo no ambiente do serviço público, os servidores técnico-administrativos buscam melhorar suas oportunidades no “mundo do trabalho”, aliando a isso uma perspectiva de aumento de remuneração. A ambivalência se mostrou presente na fala dos sujeitos, sendo que o conhecimento pessoal e o estabelecimento de relações sociais também são motivações para trabalhar e estudar.

Palavras-chave: Servidor técnico-administrativo, pós-graduação, ambivalência.

ABSTRACT

This research assumes that the instability of the world of work has generated various discourses and practices in favor of flexibility, both in the public sphere, as in the private sphere. Moreover, precarious employment and unemployment make the stability of public service attractive. However, these do not explain the ambivalence that leads the public servant to reconcile multiple demands of work and post-graduation. Therefore, this study sought to interpret the motivations of a group of technical-administrative servers from an State University, with regard to the choice of public service, the option of attending a post-graduate studies and their views on the path to reconcile the two activities. Based on semi-structured interviews, using the methodology of oral history, traveled the trajectory of the subjects around these points. We conclude that subjects are part of a larger cultural process of internalising risks of a fragmented labor market. To respondents, increasing the number of opportunities and keep the doors open to new career opportunities is very important. Even in the public service environment, technical and administrative staff seek to improve their opportunities in the "world of work", combining this perspective of compensation increase. The ambivalence was present in the subjects' speech. Besides the instrumental reasons, personal knowledge and the establishment of social relations are also motivations to engage in a work and study routine.

Keywords: Public service, post-graduation. ambivalence.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Noções de tempo e implicações sociais	50
Quadro 2: Relação: Teoria Organizacional x Ser Humano	57
Quadro 3: Níveis de interpretação: Metodologia Reflexiva...	75
Quadro 4: Narrativas: Setor Público x Setor Privado.....	85
Quadro 5: Narrativas: Pós-graduação, por quê?.....	95
Quadro 6: Narrativas: Pós-graduação, o que é?	102
Quadro 7: Narrativas: Impressões sobre trabalhar e estudar	105

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	21
1.1 ENTRANDO NO AMBIENTE DE PESQUISA	23
1.2 PRESSUPOSTOS DA PESQUISA	25
1.3 NOVO PERFIL, NOVAS VOZES E “MODELOS DE HOMEM”	29
1.4 PROBLEMA DE PESQUISA	31
1.5 OBJETIVO GERAL	33
1.5.2 objetivos específicos	33
1.6 JUSTIFICATIVA	33
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	36
2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA NA GESTÃO PÚBLICA	36
2.2 MUDANÇAS SOCIAIS NO TRABALHO E NO SERVIÇO PÚBLICO. 37	
2.3“NOVAS ORGANIZAÇÕES”: TRABALHADOR MAIS AUTÔNOMO OU MAIS VULNERÁVEL?	43
2.4 PARADOXOS DO SERVIDOR PÚBLICO	46
2.5 REFLEXÕES SOBRE AS NOÇÕES DE TEMPO	48
2.6 SOCIOLOGIA DAS AUSÊNCIAS.....	51
2.7 TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES E SOCIOLOGIA DAS AUSÊNCIAS 54	
2.8 DA ADMINISTRAÇÃO AO GERENCIALISMO	57
2.9 DIMENSÕES “ESQUECIDAS” DO SUJEITO NAS ORGANIZAÇÕES	61
2.10 PÓS-GRADUAÇÃO: HISTÓRICO E AMBIVALÊNCIA	62
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	66
3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES EPISTEMOLÓGICAS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO.....	66
3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA	68

3.3 HISTÓRIA ORAL E O ESTUDO DAS NARRATIVAS PESSOAIS	
69	
3.3.1 história oral temática	72
3.4 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS ATRAVÉS DA METODOLOGIA REFLEXIVA	73
3.5 NÍVEIS DE INTERPRETAÇÃO: UMA INTERPRETAÇÃO REFLEXIVA	74
4 ANÁLISE DOS DADOS	78
4.1 UMA UNIVERSIDADE ESTATUAL	78
4.2 BREVE HISTÓRICO DE VIDA DOS ENTREVISTADOS	82
4.2.1 Entrevistada 1 (e1)	82
4.2.2. Entrevistado 2 (e2)	82
4.2.3 Entrevistado 3 (e3)	82
4.2.4 Entrevistado 4 (e4)	83
4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	83
4.3.1 posicionamento no “mundo do trabalho”	83
4.3.2 setor privado x setor público	85
4.3.3 Pós-graduação: por quê?	93
4.3.4 Sobre a condição de trabalhador estudante	103
4.4 REFLEXÃO SOBRE A PRODUÇÃO TEXTUAL	107
4.5 UMA REFLEXÃO PESSOAL	113
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	119
5.2 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS ESTUDOS	120
6 REFERÊNCIAS	122

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar e estudar em uma pós-graduação *stricto sensu* é algo que pode parecer normal à primeira vista. A busca constante por qualificação nos dias atuais faz com que os sujeitos engajem-se nos mais diversos tipos de cursos.

Contudo, a pós-graduação *stricto sensu*, de forma geral, sinaliza para uma carreira de docente e/ou para a formação de um pesquisador. Até que ponto as atividades de servidor público e pós-graduando são compatíveis? Até que ponto as rotinas são compatíveis?

A condição aparentemente normal na verdade é complexa e demanda uma análise em diversos níveis inter-relacionados, para que possamos compreender o fenômeno de uma forma mais abrangente e escapar do reducionismo frequentemente utilizado para a análise da condição humana nas organizações (CHANLAT, 1996).

Nesse momento nos deparamos com os “níveis de análise” (CHANLAT, 1996) que envolvem o problema. O nível individual, ou seja, a motivação pessoal, a subjetividade do sujeito, que o fez escolher essa condição. O nível internacional, onde as interações sociais do sujeito dão condições para ele estabelecer uma ordem interna, ou não. O nível da organização, ou seja, a instituição (ou instituições) da qual ele faz parte, que também afeta sua postura e seu modo de ser. Além disso, o nível da sociedade é a conjuntura maior na qual o sujeito está inserido, e que afeta diretamente seu modo de ser e suas decisões (CHANLAT, 1996).

Talvez para deixar clara nossa indagação seja necessário fazer uma pergunta radical:

Por que um sujeito que recém ingressou em um concurso público, que é jovem e possui condições suficientes para se sustentar e construir sua história decidiu cursar uma pós-graduação *stricto sensu*?

Essa pergunta não pode ser respondida sem ouvirmos atentamente os sujeitos. Não acreditamos que haja uma resposta simples para essa questão, mas consideramos importante compreender essa situação.

Esses sujeitos fazem parte de uma nova geração do funcionalismo público (todos os entrevistados têm menos de 35 anos), são formados

em administração ou economia, assumiram o cargo na função de sua formação em uma universidade estadual a partir de 2010 e optaram por cursar uma pós-graduação *stricto sensu* concomitantemente ao trabalho. Pelo fato de estarem trabalhando não recebem e não podem receber bolsa de estudos na pós-graduação. Suas histórias dizem um pouco sobre o perfil das pessoas que vão gerir o Estado, e a sobre a cultura do nossa sociedade atual, mesmo em organizações tidas comumente como estáveis.

Por outro lado, sua entrada na pós-graduação *stricto sensu* indica uma condição ambivalente: *ou o sujeito se tornará um servidor público com habilidade para realizar pesquisa científica, ou um servidor público que irá migrar para a carreira de docente.*

Estudamos a condição dos servidores técnico-administrativos de uma Universidade Estadual, os quais ingressaram no serviço público a partir de um concurso de 2009 e que cursam pós-graduação *stricto sensu*, ou a finalizaram recentemente.

Acreditamos na ambivalência e complexidade do tema. Interessamos saber as razões, motivações e compreender a experiência do sujeito que se submete a duas atividades institucionalmente distintas.

Portanto, analisamos a questão em diversos níveis, a partir da história dos sujeitos; desde a estrutura da sociedade que os leva a buscar constante qualificação, até a procura por conhecimento e atualização pessoal em um sentido subjetivo, focalizando nosso olhar nos aspectos culturais abordados pelos sujeitos.

Nossa análise parte de alguns pressupostos, mas também dos dados, das entrevistas, utilizando a metodologia reflexiva para a interpretação das narrativas dos sujeitos.

Para enfrentar essa abertura perante o objeto de pesquisa na coleta e apresentação dos dados utilizaremos a metodologia da história oral temática, que busca resgatar a história do tempo presente dos sujeitos em torno de um tema que é importante para a pesquisa (ICHIKAWA; SANTOS, 2006).

A nossa pesquisa será focada na trajetória de vida dos sujeitos em dois pontos que nós pressupomos como momentos críticos para os sujeitos da pesquisa: *a entrada no serviço público e o ingresso na pós-graduação.*

A partir disso fizemos uma análise de suas falas contextualizando com as teorias que advogam uma mudança na sociedade atual, ocasionada por uma compressão do espaço-tempo (HARVEY, 2009), uma flexibilização e precarização das relações trabalhistas (GORZ, 2005; SENNET, 2008, GAULEJAC, 2007), assim como a influência dessas mudanças nos aspectos subjetivos do ser humano na contemporaneidade (BENDASSOLLI, 2007).

Buscamos contextualizar essas mudanças na sociedade e nos indivíduos com a realidade do servidor público no Brasil, e perspectiva do servidor público no século XXI (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Acreditamos que a fala e a história das pessoas permitem fazer o movimento de abertura disciplinar e social ao qual fez menção Chanlat (1996) e que acreditamos essencial para a análise da condição humana nas organizações.

1.1 ENTRANDO NO AMBIENTE DE PESQUISA

Em consonância com as ideias de Gorz (2005), no momento atual grande parte das pessoas que “vivem do trabalho” busca qualificação, treinamento, curso de idiomas, pós-graduação. No serviço público, mesmo com a “estabilidade” muitas pessoas estão conciliando jornadas múltiplas de trabalho e estudo, porém as vozes dessas pessoas ainda continuam sendo reduzidas a estatísticas de renda, consumo e padrões de comportamento.

A Universidade Estadual, na qual trabalham os sujeitos desta pesquisa, obteve um acréscimo 37,4%¹ no número de servidores a partir de julho de 2010 até agosto de 2013.

Nesse mesmo período o número de Servidores Técnico-Administrativos (STAs) aumentou 25,4%. Acreditamos que esses STAs, sujeitos do nosso trabalho, podem dizer muito sobre a realidade do serviço público e da situação de trabalhar e estudar, ajudando-nos a compreender o contexto atual e as mudanças na sociedade.

O País vem passando por uma série de reformas administrativas, relacionadas a uma conjuntura global, que mudou a gestão pública.

¹ Dados obtidos junto a Coordenadoria de Recursos Humanos da Universidade em Estudo.

Essas reformas se intensificaram a partir da década de 90, com grande foco para a gestão dos servidores públicos.

O setor público empreendeu importante ajuste no pessoal ocupado, os dados apontam relativa estabilidade no número de empregados públicos, mas considerando o nível de governo observou-se uma queda nos empregos na esfera federal e estadual na década de 1990. O ajuste no emprego público só não ganhou maiores proporções por ter sido parcialmente compensado pelo aumento do emprego nos municípios, devido à descentralização da execução das políticas sociais (que ganhou força após a promulgação da Constituição Federal de 1988) e à criação de novos municípios. (RIBEIRO; MANCEBO, 2014, p. 169)

Para compreender as mudanças, tensões e ambivalências que fazem parte da vida do STAs que cursam pós-graduação *stricto sensu*, como sujeitos de uma realidade social complexa, nós recorreremos à fala dessas pessoas, a história de vida delas e a uma abordagem crítica do contexto social da qual elas fazem parte.

Esse trabalho busca valorizar a experiência através da fala de sujeitos, que vivem do trabalho, são servidores públicos, que se engajaram em uma pós-graduação *stricto sensu*, dividindo seus esforços físicos e psicológicos entre duas organizações que possuem exigências diferentes.

No entanto, esse trabalho possui ainda um caráter autoetnográfico, no qual o pesquisador faz parte da mesma realidade da pesquisa e se coloca lado a lado com os pesquisados, não só nas suas entrevistas, mas também na vivência do dia a dia, em breves encontros e desabafos.

Nesse sentido, os pontos levantados a partir da fala dos sujeitos têm muito de pessoal e até mesmo de confessional, buscando realizar um processo longo de compreender o outro, a si e à realidade social circundante, o que vai ao encontro da metodologia reflexiva utilizada nesta pesquisa. (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009).

Vamos analisar os sujeitos em uma condição que acreditamos ambivalente. Por um lado eles estão numa organização de trabalho burocrática, que possui horário definido linearmente, normatizado por lei e controlado sistematicamente, por outro eles cursam pós-graduação que demanda imersão no conhecimento, concentração e produção acadêmica. A pós-graduação normalmente não controla a dedicação diária dos sujeitos, porém cobra prazos para conclusão de atividades (dissertação ou tese), além de trabalhos para as disciplinas.

Não buscamos fazer generalizações, o importante para nós é ouvir e contextualizar suas falas dentro de uma perspectiva histórica, assim como dentro da temática que é: *a trajetória de vida do sujeito, o ingresso no serviço público, a escolha da pós-graduação e o seu entendimento sobre a condição de trabalhar e estudar.*

Acreditamos que esses são pontos críticos, pois envolvem a tomada de decisão dos sujeitos sobre questões cruciais da sua vida profissional, trajetória acadêmica e de vida de forma geral, refletindo um pouco da cultura e dos valores da nossa sociedade.

1.2 PRESSUPOSTOS DA PESQUISA

De acordo com Ichikawa e Santos (2006), a história é comumente relegada nos estudos organizacionais, porém ela permite uma abertura maior entre a subjetividade dos indivíduos e a realidade social. Esse foi o motivo para optarmos pela metodologia da história oral temática.

Acreditamos que ouvir as angústias, sugestões, reivindicações, etc. dos servidores públicos que cursam pós-graduação pode contribuir para melhorar a compreensão da vida organizacional contemporânea, assim como dos sujeitos que fazem parte dela.

Nossa intenção é interagir com os sujeitos e compreender melhor a realidade na qual eles estão inseridos, a partir da perspectiva das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e na sociedade de forma geral.

Conforme Guareschi e Grisci (1993, p. 16)

Se, por um lado, é impossível apreender, sistematizar e teorizar sem o auxílio de conceitos, categorias, construtos, teorias, etc. de outro lado toda essa parafernália se torna dispensável e

estéril, totalmente vazia de sentido e valor, se não houver um substrato concreto, algo específico que substancie e dê conteúdo às mil tramas e construções teóricas da assim chamada ciência.

Acreditamos que é possível nos aproximarmos da subjetividade das pessoas através da fala. O fato de o pesquisador fazer parte do universo dos sujeitos possibilita um maior nível de proximidade e confiança entre entrevistador e entrevistado.

O envolvimento pessoal com o campo traz potencialidades e riscos. A capacidade de compreensão do contexto social é maior, porém o grau de envolvimento com a temática traz o risco de distorcer a análise em favor das percepções do pesquisador.

Tendo esse cenário em mente buscamos nos aproximar dos sujeitos, contextualizamos a pesquisa a partir de dados primários obtidos junto à instituição, de um referencial teórico crítico no contexto dos estudos organizacionais ditos “hegemônicos”, buscando fazer a reflexão sobre nossas interpretações.

Acreditamos que o estudo das falas, da vida e do cotidiano é importante e urgente para compreender os seres humanos e a sociedade.

Durante muito tempo não se prestou a devida atenção a essa dimensão fundamental da pessoa humana, deixando de lado, desse modo, uma alternativa possível de se conseguir mudanças concretas no mundo do trabalho e na sociedade em geral (GUARESCHI; GRISCI, 1993, p.17).

As grandes mudanças da sociedade, que possuem diferenças e similaridades ao redor do mundo, apontam para um sujeito paradoxal. Visto de longe ele é mais preparado e de perto mais desprotegido.

A fragmentação das grandes instituições deixou em estado fragmentário as vidas de muitos indivíduos: os lugares onde trabalham [...] a vida familiar se viu desorientada pelas exigências do trabalho; a migração tornou-se o verdadeiro ícone da era global, e a palavra de ordem é antes seguir

em frente que estabelecer-se (SENNETT, 2008, p.12).

Diante do exposto retornamos a fala dos nossos sujeitos e a interpretação do pesquisador. Este trabalho busca reconstituir a história dos sujeitos diante da temática do contínuo “seguir em frente”, da qual os sujeitos do estudo fazem parte. Essa postura diante do devir, do “vir a ser”, é a motivação do pesquisador, o qual faz parte dessa realidade e buscou compreendê-la melhor através da fala de seus pares e da contextualização dessas histórias de vida.

Esse “vir a ser” pressupõe uma concepção quantitativa de tempo, principalmente no âmbito do trabalho e do estudo, essa concepção é a mesma que os sociólogos têm privilegiado em detrimento de concepções qualitativas (HASSARD, 1996).

Conforme Harvey, na sociedade contemporânea é difícil encontrar exemplos de falas e ações no âmbito social que não evoquem um “tempo e um lugar para tudo” (2009, p. 200).

Guerreiro Ramos (1989) considerava danosa ideia de que há apenas uma concepção de tempo, o tempo serial. O autor considera que isso reduz a dimensão humana no sentido de que só concebe o tempo se estiver relacionado a tarefas úteis a sociedade de mercado, negando concepções não cronológicas de tempo que são inerentes ao ser humano.

Nesse sentido David Harvey propõe uma tipologia dos tempos sociais. Essa tipologia “inverte a proposição de que há um tempo para tudo e propõe que pensemos, em vez disso, que cada relação social contém seu próprio sentido de tempo.” (HARVEY, 2009, p. 204). A fala e a história de vida dos sujeitos trouxe à tona essas questões.

Guareschi e Grisci (1993) afirmam que a resposta “evidente” de que os trabalhadores “trabalham para receber salário” não contempla de forma satisfatória a subjetividade dessas pessoas. Nós compartilhamos esse ponto de vista.

Conforme Guerreiro Ramos (1989, p. 28), “Pelo exercício da razão, e vivendo de acordo com imperativos éticos dessa razão, o homem transcende a condição de um ser puramente natural e socialmente determinado, e se transforma em um ator político”.

O autor afirma que o ser humano é também um ser político e não apenas um ser social, preocupado com a vida cotidiana, que age como criatura que calcula, ou seja, como um agente econômico.

Acreditamos que o nosso “ambiente” é a ainda mais ambivalente do que o industrial pesquisado por Guareschi e Grisci. Por um lado existe a “estabilidade” do serviço público, por outro a “instabilidade” do fazer científico.

A partir daí o sujeito precisa se posicionar e conciliar diferentes demandas, que essas instituições impõem, além de outras que não são determinadas por organizações, mas pela vida social e pela subjetividade de cada um. Em todos esses “lugares” as dimensões sociais e políticas estão presentes.

Qual posição tomamos diante deste cenário? Uma postura crítica. Primeiro com relação à “ocultação ou ausência de certas dimensões humanas” (CHANLAT, 1996, p.23) nos estudos organizacionais.

A segunda razão para nos posicionarmos criticamente advém da redução do sujeito em categorias que interessam em prol de uma lógica produtivista e gerencialista, que não busca a melhoria da sociedade em um sentido substantivo (em prol de uma ação ética emancipatória), mas a contínua acumulação do capital, o “crescimento econômico”, assim como recentemente tem incorrido em uma busca inconsequente por publicações na academia.

Entendemos o produtivismo a partir da visão de Guerreiro Ramos (1989). O autor enunciou que em uma sociedade centrada no mercado predomina a racionalidade instrumental, que visa o cálculo de meios e fins para obtenção de um resultado. Essa racionalidade se sobrepõe a uma racionalidade substantiva, que preza a ética, a autonomia e a emancipação. Essa sobreposição é danosa para a sociedade, para os sujeitos e para o meio ambiente.

Por gerencialismo entendemos que é a operacionalização ideológica dessa predominância da racionalidade instrumental, para isso são articulados:

[...] quatro princípios que descrevem a empresa com um universo funcional, a partir de procedimentos construídos sobre o modelo experimental, dominado por uma concepção utilitarista da ação e de uma visão economista do humano. (GAULEJAC, 2007, p.66)

Estes quatro princípios pressupõem a redução da organização e das pessoas a dados e recursos úteis para alcançar objetivos fins, sendo que a própria reflexão e a criatividade devem servir a estes fins. Desenvolveremos melhor estas ideias adiante, assim como as relações entre o produtivismo e o gerencialismo no serviço público e na pós-graduação.

O que nos preocupa é: se a visão do sujeito no âmbito do serviço público e da pós-graduação é reduzida a dimensões quantitativas, onde está sua subjetividade? Qual contexto social faz com que o sujeito “opte” pela condição ambivalente de trabalhador e estudante de pós-graduação *stricto sensu*?

Diante dessas questões resolvemos ouvir a história oral dos sujeitos, baseados na temática da trajetória deles, sua entrada no serviço público, ingresso na pós-graduação e a experiência de trabalhador-estudante. Acreditamos que existe um rico saber nessas histórias e é com base nele que conduzimos nosso estudo.

1.3 NOVO PERFIL, NOVAS VOZES E “MODELOS DE HOMEM”

Em certo momento o operariado das fábricas e indústrias de base formaram a massa dos trabalhadores no Brasil, contudo no âmbito dos estudos organizacionais suas vidas e suas histórias foram constantemente reduzidas a estatísticas e dados econômicos.

Essas pessoas formavam, conforme Guareschi e Grisci (1993), “a maioria silenciosa”.

O incremento de tecnologia dentre outras mudanças na sociedade causaram a diminuição das vagas de trabalho no setor industrial. Dessa forma, o setor de serviços obteve uma relevância crescente para a sociedade dos países industrializados a partir da segunda metade do século XX.

Conforme Guerreiro Ramos (1984), as mudanças na sociedade fizeram com que os Estudos Organizacionais desenvolvessem diferentes modelos de homem. O “homem operacional” era o modelo de homem utilizado pela escola clássica da administração, o qual era “ajustado” ao trabalho com treinamento e tinha uma racionalidade baseada na maximização de ganhos econômicos. O “homem reativo” surge com a

escola de relações humanas, a motivação deste novo indivíduo é uma preocupação para os estudos organizacionais, assim como as influências do ambiente.

No entanto, conforme o autor, ambos os modelos desconsideram uma racionalidade substantiva baseada em imperativos éticos na ação dos sujeitos.

Nos estudos organizacionais, o sujeito que age através do cálculo utilitário de consequências ainda predomina.

Essa redução do sujeito nos “modelos de homem” ajuda a explicar o motivo pelo qual a fala deles e a subjetividade é constantemente subestimada (ou subutilizada) nos estudos organizacionais:

Os modelos reativo e operacional ainda estão influenciando largamente a estrutura dos sistemas sociais e organizacionais [...] No meio intelectual, estes modelos são profundamente criticados, mas nenhuma alternativa de ampla aceitação foi ainda apresentada para eles. (GUERREIRO RAMOS, 1984, p. 6)

Guerreiro Ramos afirmou que a nossa sociedade, principalmente em países avançados no processo de industrialização, o problema básico não é mais superar a escassez de bens materiais e serviços elementares. Portanto o homem contemporâneo está consciente de que “a eliminação do trabalho desnecessário é agora uma possibilidade factível” (GUERREIRO RAMOS, 1984, p.9) Este conhecimento condiciona as atitudes do homem contemporâneo para com o trabalho e a organização.

O próprio valor do trabalho sofreu alteração ao longo do século XX. “O trabalho de produção material, mensurável em unidades de produtos por unidade de tempo, é substituído por trabalho dito imaterial, ao qual os padrões clássicos de medida não mais podem se aplicar” (GORZ, 2005, p. 15).

Para Gorz (2005), a economia está valorizando cada vez mais o conhecimento (em suas diversas formas) e menos o trabalho social reduzido a unidades abstratas simples, isso gera uma mudança no valor do trabalho.

O capitalismo moderno, centrado sobre a valorização de grandes massas de capital fixo

material, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital dito imaterial, qualificado também de “capital humano”, “capital conhecimento” ou “capital inteligência” (GORZ, 2005, p.15).

Parece que neste contexto social enunciado por André Gorz um novo modelo de homem deveria emergir, tal qual Guerreiro Ramos esperava, contudo a visão operacional e reativa do homem nas organizações ainda continuam predominando.

Um novo “modelo de homem” foi enunciado por Guerreiro Ramos (1984), esse “Homem Parentético” dá grande importância ao eu, ao significado da vida e não aceita acriticamente padrões de desempenho.

No entanto os estudos organizacionais precisam ouvir os sujeitos, para estudar essas mudanças. Para tanto a história oral temática é uma metodologia apropriada para compreender de que forma, ou até que ponto os sujeitos na organização se compatibilizam com os “antigos” modelos de homem.

Essa reflexão se faz necessária dentro da nossa problemática de estudo. Trabalhar e estudar por quê? As respostas podem indicar diversos caminhos para novos estudos, não pretendemos classificar os sujeitos, mas sim compreender os fenômenos dentro de suas narrativas e histórias pessoais.

1.4 PROBLEMA DE PESQUISA

As raízes históricas dos estudos organizacionais estão profundamente inseridas em um conjunto de trabalhos que ganhou expressão a partir da segunda metade do século XIX, e que antecipava de forma confiante o triunfo da ciência sobre a política, bem como a vitória da ordem e do progresso coletivo concebido racionalmente acima da recalitrância e irracionalidade humana (REED, 1998, p. 61).

A irracionalidade humana comentada por Reed faz parte de um pensamento hegemônico nos estudos organizacionais de que existe apenas uma racionalidade, a racionalidade funcional.

Acreditamos que pesquisar os sujeitos que trabalham e cursam pós-graduação *stricto sensu* permite um novo olhar sobre dimensões que são recorrentemente esquecidas. Sobre a “estabilidade” do serviço público em um período de turbulência econômica e reformas administrativas. Sobre o produtivismo da academia, que delimita prazos exíguos e resultados cada vez mais amplos. Será que trabalho e pós-graduação possuem racionalidades tão distantes?

[...] na década de 1970 a sociologia interessa-se pelo estudo do conhecimento, e Daniel Bell concebe a ideia de *sociedade pós-industrial*, na qual ciência e técnica incidem na estrutura da sociedade, modificando-a (daí resulta a expressão "sociedade do conhecimento", popularizada por Drucker e Toffler). Progressivamente, a tríade (educação, ciência e tecnologia) passa a ser considerada problema dos Estados, que a promovem com investimentos volumosos, sem precedentes. (MACHADO ; BIANCHETTI, 2011, p. 247).

Nossa posição é que a intrusão do sistema de mercado na vida humana reduz (na teoria) o ser humano a um ser econômico. Portanto a fala dos sujeitos submersos em dois ambientes distintos pode trazer à tona questões necessárias para compreendermos os limites do produtivismo que decorre de uma sociedade centrada no mercado e reencontrar a subjetividade das pessoas imersas nessas estruturas.

Qual a compreensão dos STAs de uma Universidade Estadual, que cursam pós-graduação, sobre a decisão de ingressarem no serviço público? O que os levou a cursar uma pós-graduação *stricto sensu*? O que os sujeitos pensam a respeito da experiência de trabalhar e estudar?

1.5 OBJETIVO GERAL

Compreender a realidade social ambivalente dos servidores públicos de uma Universidade Estadual (ingressantes a partir do concurso de 2009), que cursam /cursaram pós-graduação *stricto sensu* de forma concomitante às suas atividades no trabalho, ou seja, como trabalhadores-estudantes.

1.5.2 objetivos específicos

- a) Analisar aspectos históricos, condições gerais e objetivos da instituição universitária.
- b) Narrar a história oral dos servidores enfatizando os objetivos e motivos pelos quais os sujeitos optaram pelo serviço público.
- c) Narrar a história oral dos servidores enfatizando os objetivos e motivos pelos quais os sujeitos optaram por fazer pós-graduação concomitantemente ao trabalho.
- d) Identificar possíveis diferenças, convergências e inquietações entre a história dos entrevistados e a do pesquisador.

1.6 JUSTIFICATIVA

Quais são as implicações de uma convivência constante com demandas físicas, tempos e espaços diversos? Se a ambivalência faz parte da natureza do ser humano, a grande mudança na sociedade ocidental foi a negação dessa ambivalência.

À medida que o ser humano começou a diferenciar a ciência do senso comum, o mito do real, o sujeito do objeto, ele transformou a sociedade e a si mesmo em fragmentos desconexos angustiados por uma ligação.

A ambivalência, possibilidade de conferir a um objeto ou evento mais de uma categoria, é uma desordem específica da linguagem, uma falha da função nomeadora (segregadora) que a linguagem

deve desempenhar. O principal sintoma de desordem é o agudo desconforto que sentimos quando somos incapazes de ler adequadamente a situação e optar entre ações alternativas (BAUMAN, 1999, p. 9)

Ao longo do percurso optamos por posicionar esta pesquisa onde nós, seres humanos, costumeiramente não gostamos de estar, no desconforto da ambivalência.

A palavra "ambivalente" deriva do latim, prefixo *ambi*, que significa "dois", e valência, que é derivado do latim *valentia*, significando "força". Entre essas duas forças estão os sujeitos dessa pesquisa, e também a racionalidade e o ambiente social do qual eles fazem parte.

Se esta é uma opção arriscada é também empolgante, se desafiadora é também desestruturante. Contudo essa é uma opção convergente com os princípios e valores do pesquisador.

No âmbito da pós-graduação existe um produtivismo, um mecanismo que incentiva a publicação e o rigor de prazos para conclusão. Por outro lado a gestão pública e seus quadros buscam institucionalmente se alinharem com a eficiência do setor privado através de reformas administrativas.

Este trabalho se situa na ambivalência destas questões buscando o olhar dos sujeitos que estão imersos nessas duas organizações, com a intenção de elucidar as relações entre as motivações pessoais dos sujeitos, que os fizeram adentrarem tanto no serviço público quanto na pós-graduação com as novas mudanças da sociedade.

O trabalho possui uma relevância social porque visa compreender um problema sobre dois aspectos, o do trabalho e o do estudo. No Brasil assim como nos demais países os trabalhadores que adentram o serviço público possuem o potencial de reformar as instituições públicas. No entanto cabe verificar se esse é o real objetivo desses novos servidores.

No âmbito da pós-graduação, a mesma pode fornecer subsídios para que o sujeito transforme a realidade ao seu redor, porém pode também servir como uma escada para a ascensão profissional do indivíduo, independente dos aspectos sociais.

No âmbito da pós-graduação, a mesma pode fornecer subsídios para que o sujeito transforme a realidade ao seu redor, porém pode

também servir como uma escada para a ascensão profissional do indivíduo, independente dos aspectos sociais.

Compreender essa situação pode trazer luz sobre a realidade do espaço público no Brasil, assim como as características de boa parte dos pós-graduandos, dado que, conforme Faro (2013), 41,2% dos acadêmicos que cursam pós-graduação *stricto sensu* conciliam essas atividades com o trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA NA GESTÃO PÚBLICA

De acordo com Andion (2012), a concepção de Estado-Nação, nas principais linhas de estudo até a década de 80, apresentava esta instituição como única responsável pelo planejamento, operação e avaliação das políticas públicas, de forma centralizada e de cima para baixo.

Este Estado vai ao encontro da perspectiva de Weber, sobre o tipo ideal da burocracia, ou seja, o estado deve dar ênfase na hierarquização, na impessoalidade, na neutralidade e na competência técnica (WEBER, 1964; 1970).

Nessa perspectiva:

O papel do servidor público, nesse contexto, não envolve julgamentos pessoais em virtude do interesse público, mas, sim, a execução neutra e eficiente da lei elaborada pelos representantes eleitos. Esse engessamento das ações é consequência da autoridade exercida de cima para baixo nos órgãos públicos e do exercício do controle e da autoridade. Assim, o servidor público enquadra-se no modelo de homem operacional ou organizacional, pois a ele se nega a liberdade e o sentido de reflexão. (SANTOS, 2012, p. 71).

Uma das características dessa organização burocrática é uma forma de gestão que distância técnica e política na administração pública e aumenta a separação entre racionalidade funcional e substancial.

Nesse contexto, ressalta Andion (2012), os administradores públicos são vistos como funcionários responsáveis por implementar políticas e programas, e por garantir a prática dos princípios burocráticos e da administração científica, enquanto aplicáveis à área pública.

Na história recente do Brasil alguns períodos são emblemáticos no que se refere às políticas públicas, inicialmente a crise da década de 1980 e posteriormente a Reforma Administrativa do Estado, dois fenômenos que possuem uma relação estreita.

Nos anos 1980, chamados de década perdida, o Estado brasileiro entra em crise, assim como a administração pública [...] Muitos são os fatores que vão contribuir para isso. No âmbito externo, ressaltam-se a crise do modelo Fordista e a emergência de uma agenda internacional neoliberal que diminui a soberania dos Estados Nação, sobretudo nos países dependentes que tinham que cumprir as determinações da fórmula de ajuste estrutural. No âmbito interno, destacam-se a crise fiscal e econômica sem precedentes enfrentada pelo país e a crise de legitimidade do próprio Estado, com o fim da ditadura. (ANDION, 2012 p.6)

Diante deste panorama a gestão pública no Brasil entrou os anos 90 com uma “necessidade” iminente de reformas administrativas. O endividamento público, a inflação, instabilidade política, entre outros fatores, legitimaram políticas públicas buscando um estado enxuto, tendo como base prática e ideológica a Inglaterra, com Margaret Thatcher e Estados Unidos, com Ronald Reagan.

2.2 MUDANÇAS SOCIAIS NO TRABALHO E NO SERVIÇO PÚBLICO.

Entramos em um novo século, um momento que parece ser marcado por desigualdades tão grandes que mal podem ser compreendidas. Por um lado a capacidade de crescimento econômico *ad infinitum* se tornou uma falácia. Outra fórmula foi empregada por empresas e governos: crescer com base na expansão do crédito, assim todos poderiam consumir cada vez mais e o crescimento econômico continuaria se mantendo, trazendo qualidade de vida para todos.

Essas mudanças na política econômica, que se refletem nas políticas da vida (BAUMAN, 2001), aconteceram por uma série de

fatores, dentre eles o avanço da tecnologia, a desregulamentação do setor financeiro e a falência das grandes estruturas do Estado de Bem-Estar.

Durante as últimas duas décadas, temos assistido nas nossas sociedades a mudanças importantes que tiveram uma influência determinante sobre a maneira como se percebia o Estado e como por conseguinte consideravam-se os serviços públicos. A crise do Estado-Providência, o desmoronamento das experiências socialistas, a hegemonia da empresa privada como modelo organizacional eficiente e do mercado como mecanismo de regulação das trocas, têm de fato influenciado profundamente não só a nossa visão da ação pública, mas também as políticas, os programas, as estruturas e a cultura das organizações estatais. (CHANLAT, 2002, p.1)

Hoje essa invasão do privado no público está sendo cada vez mais questionada, mas de fato, os arranjos institucionais do Estado e das organizações trabalhistas cederam ao que parecia a única forma de continuar a crescer, ou seja, dar um padrão de vida razoável para o futuro e para a próxima geração.

Talvez esse cenário não seja assim tão simples, a tecnologia pode tirar massas de trabalhadores das fábricas assim como transferir o trabalho de países caros para países baratos, assim o produto voltaria com um preço acessível para os países centrais que fariam o setor de serviços suprir as lacunas do setor produtivo.

Houve uma base teórica, social e política para ações tão sólidas.

Primeiro, vieram os ataques promovidos pelo que os teóricos neo-schumpeterianos chamam de novas ondas tecnológicas: a substituição do trabalho humano pelo trabalho realizado por máquinas cada vez mais sofisticadas e por estruturas de comunicação altamente eficazes. Segundo, vieram os ataques políticos de cunho sabidamente neoliberais: a falência progressiva do Estado previdenciário e seus modelos de

regulação, deslocando aos indivíduos a tarefa de cuidar de sua própria “empregabilidade” e inserção social. Terceiro, as pressões para uma especialização flexível da força de trabalho, pressões essas patrocinadas pelas mudanças nos padrões produtivos e de consumo que passaram a exigir novas competências e desempenho profissional. (BENDASSOLLI, 2007, p. 21).

É claro que isso não aconteceu sem consequências, a grande crise de 2008 demonstrou que o excesso de capital na mão de bancos e pessoas, que os queriam multiplicar através do crédito fácil e do consumo demonstrou que é inviável trazer qualidade de vida para todos dessa forma, muito pelo contrário.

O importante é levarmos em consideração que essas mudanças não foram idênticas em todos os países nem tão diferentes.

E essas mudanças (que não começaram em 2008) trouxeram consequências parecidas: desemprego, flexibilização das relações de trabalho, aumento na desigualdade social, ansiedade, angústia.

No Brasil não foi diferente:

As transformações no mercado de trabalho brasileiro da década de noventa expressam um contexto marcado por uma forte crise para os que vivem do trabalho, já amplamente conhecido: desemprego massivo e de longa duração, retração do emprego formal, flexibilização e precarização dos vínculos e aumento da informalidade. Os estudos desse período mostram que essa crise afetou, inclusive, os segmentos até então mais protegidos das incertezas inerentes ao vínculo empregatício (desemprego, perdas salariais e de benefícios, etc.): os servidores públicos e os empregados das grandes empresas públicas e privadas, além daqueles que, pelos seus atributos, estão menos expostos aos riscos do mercado de trabalho, como os homens adultos e os mais escolarizados (BORGES, 2010, 619).

Se o fenômeno é global o país não poderia ficar de fora, no entanto de que forma o nosso país pode absorver essas demandas por flexibilização diante de uma legislação tão rígida quanto aos contratos trabalhistas?

As empresas fizeram o desmanche de suas estruturas hierárquicas, grandes fusões, terceirizações, importação de serviços, todas as formas possíveis de dismantelar grandes organizações para que pudessem se tornar competitivas em âmbito global.

Muitas empresas realizam um verdadeiro *desmonte* em sua organização, dividindo-se em pequenos grupos por diferentes partes do mundo. Elas são conhecidas como transnacionais, e caracterizam-se pela utilização de vários tipos de contrato de trabalho e pela dispersão dos processos de produção em várias nações. (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 194)

E essas mudanças ocorreram também nas estruturas públicas, que buscaram diminuir seu tamanho, repassar responsabilidade para instituições privadas, buscando obter uma estrutura mais “ágil” para responder aos interesses sociais e econômicos, porém conforme Paes de Paula (2005), o Brasil deu prioridade para o econômico em detrimento do social.

O Brasil viveu o auge do enxugamento da máquina pública nos anos 90 do século XX, com o Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), no governo de Fernando Henrique Cardoso. Em janeiro de 1995, Bresser-Pereira (ex-ministro) apresentou o Plano Diretor da Reforma do Estado, dando início ao processo de implantação da administração pública gerencial. (RIBEIRO; MANCEBO, 2013)

No entanto, essas mudanças que alguns autores chamam da transição do Estado Burocrático para o Estado Gerencial, fizeram com que o modo gerencial das empresas cada vez mais se transpusesse para o setor público. Evidentemente que isso não ocorre sem consequências.

[...] a hegemonia da empresa privada como modelo organizacional eficiente e do mercado como mecanismo de regulação das trocas, tem de

fato influenciado profundamente não só a nossa visão da ação pública, mas também as políticas, os programas, as estruturas e a cultura das organizações estatais. (CHANLAT, 2002, p.1)

E essa cultura gerencialista (sobre a qual aprofundaremos adiante) no setor público traz consequências para o servidor público, que cada vez mais é desqualificado como um apêndice da sociedade, algo que ocupa um espaço recebe o sangue e os nutrientes da sociedade porém em nada contribui, e até mesmo atrapalha o funcionamento da mesma.

As consequências são ainda mais profundas, no sentido de que o próprio bem comum não deve mais ser construído através da busca do bem estar pessoal, o conceito de cidadão é cada vez mais esvaziado, cedendo espaço para o indivíduo.

O “cidadão” é uma pessoa que tende a buscar seu próprio bem-estar através do bem-estar da cidade – enquanto o indivíduo tende a ser morno, cético ou prudente em relação à “causa comum”, ao “bem comum”, à “boa sociedade” [...] qual o sentido de “interesses comuns” senão permitir que cada indivíduo satisfaça seus próprios interesses? (BAUMAN, 2001, p.45)

Se a individualidade é a postura predominante o servidor público está utilizando-se do público para satisfazer seus interesses individuais, então se torna cada vez mais comum a disseminação da ideia de que o servidor público é em todo ou em parte corrupto, que de uma forma ou de outra está subtraindo o suor dos demais trabalhadores.

Paradoxalmente ao mesmo tempo em que existe a ideia de um servidor público preguiçoso e corrupto, os concursos públicos estão cada vez mais concorridos, a indústria de apostilas e cursinhos cresce exponencialmente, qual seria o sentido disso?

Frente a um olhar preconceituoso da sociedade, o servidor experimenta sentimentos ambíguos: por um lado, constrangimento pelo não

reconhecimento social do seu trabalho, por outro, orgulho por ser um felizardo, alguém perseverante e capaz que conseguiu conquistar uma vaga no tão disputado e desejado serviço público; saboreia um sentimento de vitória e alívio por deter condições financeiras para o seu sustento e o de sua família, encontrando-se, de certo modo, preservado das incertezas do setor privado. (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 206)

Porém, será que isso é suficiente para o servidor público? Ser alvo de uma descrença, talvez até de preconceito e mesmo assim seguir tranquilamente sua vida ancorado nos benefícios da estabilidade de emprego e da remuneração?

Conforme Silva, Balassiano e Silva (2014, p. 2), os servidores públicos estão adquirindo características dos profissionais do servidor privado, dando vazão a uma carreira “Proteana”.

O termo proteana se refere ao deus Proteu, que, conforme a mitologia grega, muda sua forma de acordo com a sua vontade. Ao usar o termo, os autores fazem uma analogia às pessoas na lógica transacional, que gerenciam sua própria carreira escolhendo as formas que querem assumir de tempos em tempos em dado contexto, no lugar de deixar que uma organização o faça.

Nesse sentido, conforme os autores, os profissionais do setor público têm rompido com a lógica de carreira da organização à qual pertencem, e estão criando, dentro do setor público, carreiras vinculadas às suas perspectivas pessoais. Nem todos romperam com a estabilidade, apenas passaram de um cargo para outro e continuam no serviço público, buscando novos trabalhos que melhor satisfaçam suas expectativas individuais, enquanto outros utilizaram as articulações de sua inserção no serviço público justamente para se inserir no contexto privado.

2.3“NOVAS ORGANIZAÇÕES”: TRABALHADOR MAIS AUTÔNOMO OU MAIS VULNERÁVEL?

Baldi (2004), com base nos estudos de Daft e Lewin (1993), apresenta algumas características que fariam parte das “novas” formas organizacionais (baseadas nas premissas de flexibilidade²), são elas: hierarquia achatada; fronteiras permeáveis (internas e externas); tomada de decisão descentralizada; grande capacidade para tolerar ambiguidade; capacidade de renovação; unidades auto-organizantes; *empowerment* dos empregados e mecanismos de coordenação auto-integradores.

Todas as características mencionadas acima colaboram com a perspectiva de uma relação de trabalho mais flexível, baseada em um controle menos disciplinar e mais subjetivo (gerencialista) (GAULEJAC, 2007).

Mesmo que o contexto social dê espaço para organizações que rompem com a rigidez hierárquica é preciso uma análise mais aprofundada antes de afirmar que essa mudança conduz à liberdade e autonomia do indivíduo.

As contradições histórico-sociais do trabalho não permitem conclusões apressadas ou definitivas sobre rupturas e novas formas de trabalho ou de relações sociais, pois, ao lado de novas condições e situações sociais de trabalho, velhas formas e modalidades se reproduzem e se reconfiguram, num claro processo de metamorfose social. (DRUCK, 2011, p. 37)

Em paralelo a estas novas formas organizacionais, que na verdade não rompem com o modelo racional-burocrático tradicional, apenas mudam os mecanismos de gerenciamento para dar continuidade ao

²Seguimos a opção de Daft e Lewin (1993) com base no estudo de Dellagnelo e Machado-da-Silva (2000), que coloca em dúvida o rompimento real com as formas de organização fordistas, com base no argumento de que a racionalidade funcional da burocracia segue imutável.

regime de acumulação do capital, estão alguns discursos sobre a autonomia dos trabalhadores.

Conforme Kovacs (2006), existem três perspectivas majoritárias quanto a autonomia do trabalhador nessas “novas” organizações. A primeira acredita na grande autonomia do sujeito que poderá utilizar sua criatividade, iniciativa, responsabilidade, entre outras características individuais que irão ser apropriadas pela empresa em uma relação de benefício mútuo.

Jeremy Rifkin (1995), expoente de uma nova perspectiva teórica, afirma que o trabalho está cada vez mais especializado, por isso se torna altamente restritivo e os esforços de qualificação profissional não serão suficientes para combater a redução do nível de empregos. Conforme o autor isso gerará uma dualidade entre trabalhadores altamente especializados e uma massa de pessoas desempregadas e subempregadas.

A terceira perspectiva, conforme Kovacs (2006), esta pautada na ideia de que o trabalho não tem um futuro determinado, nem uma necessária e obrigatória colonização do subjetivo em um ambiente altamente tecnológico, nem um fim derradeiro de outras formas de emprego que não sejam altamente especializadas. Nesta terceira perspectiva o futuro não é linear e dependerá dos atores sociais, de seus valores e do nível de democracia dos processos de mudança.

No nosso ponto de vista o grande otimismo quanto à “autonomia” dos indivíduos não é uma perspectiva teórica séria, pelo contrário, ela é uma ideologia que visa reforçar o espírito do capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Ou seja, através dela é possível afirmar que o sujeito deve: usar a sua criatividade, flexibilidade de tempo e responsabilidade, sem uma análise crítica das consequências do uso destes “fatores” para o indivíduo.

A racionalização flexível exalta a subjetividade e a autonomia do indivíduo. Porém, estamos perante um processo ambíguo. Este discurso apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, na sua criatividade, no seu empenhamento e não no interesse coletivo ou em valores sociais. Individualização dos valores, exaltação da subjetividade e responsabilidade

individual são os princípios para a mobilização dos recursos humanos ao serviço das empresas. (KOVACS, 2006, p. 47)

Se no âmbito social a perspectiva de Kovacs (2006) é verdadeira, cabe ressaltar que o indivíduo em nossa perspectiva as ações do indivíduo não são inteiramente determinadas pela sociedade. Se a subjetividade e a autonomia dos indivíduos estão sendo mobilizadas é porque o indivíduo atribui valor a novos processos de trabalho, que valorizam a estética, a fluidez (ou liberdade?), e as habilidades relacionais (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

A perspectiva de Rifkin (1995) tem se provado verdadeira, o livro publicado originalmente há mais de vinte anos ainda segue atual. Contudo, o fim do emprego massificado e com baixa qualificação pode não se confirmar, a precarização pode ser um estágio que não precede o fim, assim como o desemprego pode gerar novas formas de produção e renda.

A terceira perspectiva não é determinista, acreditamos que essa forma de análise deixa um campo de estudos mais vasto e adequado, no qual deve ser conciliada a crítica com a proposição de caminhos.

Partindo de um período fordista para um período pós-fordista, buscamos demonstrar de forma abreviada as mudanças gerais da sociedade e das organizações.

Feito este caminho tornamos evidente que a sociedade atual impulsiona os indivíduos para integração social por meio do mercado de trabalho, sendo que o risco de falha recai sobre o indivíduo.

O que buscamos estudar nesse trabalho é se essa dinâmica social que incide nos trabalhadores do capitalismo flexível (SENNETT, 2008), incide também nos servidores públicos, que cursam pós-graduação, sujeitos do nosso trabalho.

A nosso ver essas funções múltiplas (trabalhar e estudar, exercer vários vínculos empregatícios, etc.), refletem a dinâmica de uma sociedade produtivista e de indivíduos que internalizaram estes valores.

Uma pista sobre como este processo ocorre nos é dada pela pergunta feita por Ribeiro e Mancebo (2013, p. 200):

Em que medida os servidores públicos conseguem ser reconhecidos e valorizados frente às exigências de um mundo do trabalho embebido na lógica do trabalhador autônomo e empreendedor? Ainda há espaço no mundo trabalho do século XXI para essa categoria?

Para buscar essa resposta, frente ao nosso objeto de pesquisa, ou seja, o servidor público que estuda, tomamos como base quatro pontos-chave, analisados por Ribeiro e Mancebo (2013): instabilidade/estabilidade; rotina burocrática/flexibilidade; carreira linear/vínculos frouxos.

2.4 PARADOXOS DO SERVIDOR PÚBLICO

Nessa perspectiva neoliberal, conforme Ribeiro e Mancebo (2013), o serviço público é considerado ineficiente e muito oneroso, e, em função disso, precisa enfrentar todo um processo de reestruturação. “A lógica da fábrica magra se estende aos órgãos públicos, influenciando de maneira decisiva as políticas, as estruturas e a cultura das organizações estatais.” (Ibidem, p. 195).

No entanto um problema crônico surge com as políticas neoliberais, que transcende a grande crise financeira de 2008 (decorrente da liberação de capitais ocasionada pela desregulamentação do mercado financeiro). A crise política, da qual Bauman (2007) faz referência. A política neoliberal isola ainda mais as questões subjetivas (ligadas à ética da convicção) da gestão pública, portanto, os aspectos referentes à política enquanto campo de embate de valores é diminuída em favor de um saber “técnico especialista” (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

As repercussões sobre as reformas do estado continuaram no Brasil, com o ministro da Reforma do Estado Bresser-Pereira, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, um novo modelo de gestão foi adotado.

Esse modelo, conforme Bresser-Pereira e Spink (2006), possui as seguintes características: descentralização administrativa, pressuposto de confiança limitada nos gestores públicos e não de desconfiança total, incentivo à criatividade e à inovação, orientação para resultados com

controle a posteriori, em vez de controle rígido e burocrático dos processos administrativos, orientação para servir ao público, considerando o indivíduo em termos econômicos, como consumidor (ou usuário) e, em termos políticos, como cidadão.

As autoras Ribeiro e Mancebo (2013), afirmam que a implementação dessas políticas públicas, reforçaram um discurso deslegitimador do servidor público, dando ênfase para a avaliação preconceituosa de que o servidor público é acomodado, sem ambição, despreocupado com o bem público e com os resultados.

Como argumentaram as autoras, a atitude governamental de “enxugamento” do estado reitera o pensamento de que o servidor público é um apêndice para o estado e para a sociedade. Nesta ideia está implícita a lógica de que o serviço público deve ser analisado em comparação com a iniciativa privada, ou seja, a lógica de mercado deve ser a base para a gestão do bem comum.

Paradoxalmente, a procura por concursos públicos continua muito atraente no Brasil, nesse sentido o mercado utiliza desta atratividade para criar uma cadeia milionária de negócios que vendem o “sonho” do concurso público (bancas de concurso, mercado editorial, escolas preparatórias, etc.).

Nesse aspecto a estabilidade e a própria inclusão no mercado de trabalho se sobrepõe a um discurso pejorativo sobre o servidor público, (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Esse aparente paradoxo se desfaz rapidamente a luz das reflexões sobre a flexibilização das relações trabalhistas e a precarização do emprego, fenômenos sociais amplos debatidos na parte introdutória, que serão retomados a diante.

Com esta análise, pretendemos dar um panorama geral sobre a questão da nova gestão pública e a perspectiva do servidor público. Esta visão inicial será utilizada como base para o estudo das representações sociais nos trabalhadores-estudantes.

Dado que as pessoas que fazem parte deste estudo são servidores públicos e também cursam ou cursaram recentemente pós-graduação, é de extrema importância perceber o contexto geral no qual elas estão inseridas.

2.5 REFLEXÕES SOBRE AS NOÇÕES DE TEMPO

A palavra “tempo” está presente no nosso cotidiano. “Tempo é dinheiro”, “não vou perder meu tempo”, “vou investir meu tempo”, dentre uma série de outras formas de utilização da palavra, normalmente ela é substantivada, tratada como um objeto que possui valor principalmente porque está relacionada a outros fatores da vida social, tais como espaço e dinheiro.

Da mesma forma que as categorias tempo e espaço são produtos e produtores de ações sociais, pode-se dizer que são efeitos e fontes de poder social. O poder social se articula com o controle do tempo, do espaço e do dinheiro. As formas de mensurar o tempo e de se apropriar do espaço podem converter-se em domínio sobre o dinheiro, do mesmo modo que o dinheiro pode ser usado para o domínio e a apropriação do tempo e do espaço (HARVEY, 2009).

É nesse contexto de um tempo e espaço altamente relacionados aos mecanismos de produção que se dá a transição de uma aceleração vinculada inicialmente à compressão do espaço, da redução física dos objetos e da fragmentação das operações de forma que as distâncias diminuíssem. Esse modelo foi aos poucos sendo modificado para compressão de ambas as dimensões, espaço e tempo, visto que as tecnologias de informação possibilitaram operações à distância e múltiplas ações em espaços cada vez mais curtos.

Vou me referir com frequência ao conceito de “compressão do tempo-espaço”. Pretendo indicar com essa expressão processos que revolucionam as qualidades objetivas do espaço e do tempo a ponto de nos forçarem a alterar, às vezes radicalmente, o modo como representamos o mundo para nós mesmos. [...] A experiência da compressão do tempo-espaço é um desafio, um estímulo, uma tensão e, às vezes, uma profunda perturbação, capaz de provocar, por isso mesmo, uma diversidade de reações sociais, culturais e políticas. (HARVEY, 2009, p. 219)

Esse tempo quantificável é tão comum que parece ser o único. “As regras do senso comum que definem o ‘tempo e espaço para tudo’ por certo são usadas para conseguir e reproduzir distribuições particulares de poder social” (HARVEY, 2009, p.208).

Contudo os gregos já identificavam duas formas de tempo diferentes e opostas. Conforme MARTINS et al. os gregos qualificavam o tempo vivido em duas categorias de tempo, Kronos e Kairós (2012, p.220):

uma lógica, contabilizável, quantificável, comum e previsível, que pode ser mensurada e dividida em anos, meses, dias, horas minutos e segundos, um tempo universal e que serve de norteador para vários processos sociais. A segunda categoria é um tempo não racional, qualificável, pessoal, imprevisível e mutável, que não pode ser compartilhado com o outro, que, mesmo sendo enunciado, só pode ser entendido plenamente por aquele que o vive.

O tempo e o espaço são categorias que só podem ser separadas por necessidade de estudo.

O tempo, como uma categoria do planejamento organizacional, tem sido tema da teoria convencional de organização. Contudo, nesse domínio, somente o tempo inerente aos sistemas econômicos tem constituído objeto de estudo. [...] Nessa tradição, a maior parte dos estudos de tempo ora disponível, no campo da teoria organizacional, não transcende a concepção tayloriana. Trata o tempo apenas como uma mercadoria, ou um aspecto da linearidade do comportamento organizacional. Importante como seja essa faceta da experiência humana de tempo, não constitui o impulso fundamental de uma variedade de sistemas sociais. (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 167)

No sentido de resgatar as outras concepções de tempo, que fogem ao tempo Kronos, Guerreiro Ramos propõe uma breve tipologia constituída das seguintes categorias.

Quadro 1: Noções de tempo e implicações sociais

Tipo	Sistema Social	Forma	Implicações Sociais
Tempo linear	Econômica, utilizado para objetivar, medir e padronizar as medidas, facilitando as transações econômicas	É o tempo costumeiramente associado aos aspectos formais da vida. Principalmente o trabalho e as relações impessoais.	Produz a padronização da vida social e reduz a possibilidade de inserção social de pessoas que não se adaptam a esta concepção de tempo
Tempo Convivial	Isonômico, forma de organização social baseada no senso comunitário, que prevalece sobre a padronização	O tempo é sítio para o exercício da convivência, a experiência e os relacionamentos pessoais prevalecem, a quantificação é colocada de lado em favor da troca de experiências.	Produz confiança entre os membros e permite uma maior abertura para a expressão pessoal e autêntica de sentimentos profundos.
Tempo de Salto	Fenonomia, forma de organização individual, ou de um pequeno grupo de pessoas, focada na atividade criativa.	É um tipo cuja qualidade e ritmo refletem a intensidade do anseio do indivíduo pela criatividade e o auto esclarecimento.	É um tempo que valoriza a vida íntima, quando envolvida em jornadas auto-exploratórias. Valoriza o simbólico, ultrapassando os limites sociais da vida cotidiana.
Tempo Errante	Anomia, necessariamente formada por apenas um indivíduo isolado que suas próprias regras de existência e tem dificuldade de se ajustar a padrões sociais.	Não há uma orientação de tempo nem segundo requisitos quantificáveis nem, individuais, nem sociais, as circunstâncias	É uma forma de tempo que não pode ser vivido em sociedade. E conduz indivíduos a margem social, pela dificuldade de socialização.

		definem os acontecimentos.	
--	--	-------------------------------	--

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Guerreiro Ramos, 1989.

O que gostaríamos de chamar a atenção neste momento é que a compressão do tempo-espço, fez com que a homogeneização do tempo linear se tornasse cada vez mais disseminada na nossa sociedade, subjugando as outras categorias a anomalias.

Com a aceleração do tempo dada pela lógica da pós-modernidade faz com que as consequências humanas, sociais e ambientais sejam cada vez mais danosas e paradoxalmente se torne cada vez mais difícil de pensar em alternativas para fugir desse círculo vicioso.

2.6 SOCIOLOGIA DAS AUSÊNCIAS

Conforme Boaventura de Sousa Santos (2002), existe uma razão na qual se baseia a construção da ciência social hegemônica que é falha, por alguns motivos. Primeiro porque ela nega a experiência social de forma geral e a tradição científica não ocidental, deixando assim de dialogar com uma importante parte do conhecimento humano. Segundo porque essa negação leva a um desperdício da experiência social danoso para a humanidade. Em terceiro lugar essa razão não permite uma reconstrução de si, porque ela é fechada em si mesma.

Para combater o desperdício da experiência social, não basta propor outro tipo de ciência social. Mais do que isso, é necessário propor um modelo diferente de racionalidade. Sem uma crítica do modelo de racionalidade ocidental dominante pelo menos durante duzentos anos, todas as propostas apresentadas pela nova análise social por mais alternativas que se julguem, tenderão a reproduzir

o mesmo efeito de ocultação e descrédito.
(SOUSA SANTOS, 2002, p. 238)

Essa razão, sob a qual a ciência ocidental está assentada, Sousa Santos denomina *razão indolente*. Essa razão não se insere no mundo pela via da argumentação e da retórica, ela impõe-se pela eficácia da sua imposição. “E essa eficácia manifesta-se pela dupla via do pensamento produtivo e do pensamento legislativo” (Ibidem, p.244).

Para contrapor a *razão indolente*, Sousa Santos, propõe a Sociologia das Ausências, a qual tem o papel de ajudar na transição de uma *razão indolente* para uma *razão cosmopolita* que visa ampliar o presente e contrair o futuro buscando evitar o desperdício da experiência.

A Sociologia das Ausências “trata-se de uma investigação que visa demonstrar que o que não existe é, na verdade ativamente produzido como tal, isto é, como uma alternativa não credível ao que existe” (SOUSA SANTOS, 2002, p. 246)

Conforme o autor:

Não há uma maneira única ou unívoca de não existir, porque são várias as lógicas e os processos através dos quais a razão metonímica produz a não-existência do que não cabe na sua totalidade e no seu tempo linear. Há produção de não-existência sempre que uma dada entidade é desqualificada e tornada invisível, ininteligível ou descartável de um modo irreversível. O que une as diferentes lógicas de produção de não existência é serem todas elas manifestações da mesma monocultura racional. (SOUSA SANTOS, 2002, p. 246, 247)

Sousa Santos distingue cinco lógicas de produção da não-existência.

1. Monocultura do saber: consiste na transformação da ciência moderna e da alta cultura em critérios únicos de verdade e de qualidade estética, esta lógica, conforme o autor é a forma mais poderosa de produzir a não existência.

2. Monocultura do tempo linear: é a ideia de que a história tem sentido e direção único e conhecido. A partir dessa ideia surge a noção de que algumas sociedades estão na frente do tempo e outras atrasadas. Essa lógica produz não-existência declarando atrasado tudo o que, segundo a norma temporal é assimétrico em relação ao que é declarado avançado.

3. Lógica da classificação social: consiste na naturalização das diferenças. Essa lógica trata a relação de dominação como uma consequência e não uma causa para a hierarquia social, ela trata a inferioridade insuperável porque ela é natural.

4. Lógica da escala dominante: no âmbito desta lógica a não existência é produzida sob a forma do particular e do local. As entidades ou realidades definidas como particulares ou locais estão aprisionadas em escalas que as incapacitam de serem alternativas credíveis ao que existe de modo universal ou global.

5. Lógica produtivista: o crescimento econômico é um objetivo racional inquestionável e, como tal, é inquestionável o critério de produtividade que mais bem serve esse objetivo. A não existência é produzida sobre a forma de improdutivo que, aplicada à natureza é esterilidade e, aplicada ao trabalho é preguiça ou desqualificação profissional.

Essas lógicas que fazem com que a ciência social hegemônica se feche para a experiência estão inseridas em um contexto que, conforme Guerreiro Ramos (1989), a razão é deslocada da psique humana e transformada num atributo da sociedade, reduzindo a possibilidade de transformação social.

Guerreiro Ramos vê uma razão de ser para este fechamento, que parece convergir com as ideias de Sousa Santos:

Na verdade, a ciência social moderna foi articulada com o propósito de liberar o mercado das peias que, através da história da humanidade e até o advento da revolução comercial e industrial, o mantiveram dentro de limites definidos. O que agora debilita a validade teórica da moderna ciência social é sua falta de compreensão sistemática da natureza específica de sua missão. Por mais de dois séculos, o restrito alcance teórico

da moderna ciência social tem é sua falta de compreensão sistemática da natureza específica de sua missão. (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 22)

Conforme o autor, a ciência social moderna tem como objetivo o sucesso operacional e prático, porém os resultados atuais da modernização, tais como “insegurança psicológica, a degradação da qualidade da vida, a poluição, o desperdício à exaustão dos limitados recursos do planeta” (ibidem, p.22), não podem mais disfarçar o caráter enganador das sociedades contemporâneas e de sua autodefinição como sociedades industriais avançadas.

2.7 TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES E SOCIOLOGIA DAS AUSÊNCIAS

A administração influencia diretamente a concepção do que é a teoria das organizações, essa teoria é um campo “historicamente contestado” (REED, 1998), porém é necessário dar um passo atrás e analisar o que é a administração, ou o que se pensa dela.

À pergunta sobre o que é a administração muitos responderiam sem titubear: trata-se de um arcabouço de ideias sobre como dirigir uma organização. Um tal tipo de resposta traduz uma visão bastante usual/comum da administração que a associa a um conjunto de atividades muito práticas voltadas pra a gestão de organizações. Administração, assim percebida, defini-se antes de tudo como um verbo de ação, do fazer, ou seja, um ato eminentemente prático (FRANÇA FILHO, 2004, p.120)

Logo em seguida o autor problematiza, “gerir uma organização não supõe de antemão uma compreensão acerca do que ela seja?” (FRANÇA FILHO, 2004, p.120 e 121)

Acreditamos que esse seja um bom ponto de partida para pensarmos os estudos organizacionais, ou teoria das organizações. As

teorias hegemônicas neste campo partiram da ideia de que administração era um verbo, de que se deveria buscar a melhor forma de fazer determinada coisa.

A interpretação “hegemônica” enfatiza o papel estratégico de estruturas ideológicas e sociais existentes ao formar, e assim limitar, seletivamente, os interesses e valores – e portanto a ação- de atores sociais em qualquer campo de decisão. À medida que se avança da concepção “episódica” para a “manipulativa” e, enfim, “hegemônica” de poder, ocorre um movimento progressivo de análise e valoração que vai desde a capacidade humana de constituir relações de poder, até o papel dos mecanismos materiais e ideológicos de determinas as estruturas de dominação e controle, por meio das quais essas relações são institucionalizadas. (REED, 1998, p.76)

Basicamente Michael Reed, sintetiza a ideia de que a teoria das organizações se desenvolve renegando seletivamente os sujeitos e até as teorias e ideologias que se formam para se contrapor a um campo hegemônico voltado para a prática, conforme França Filho colocou. Essa é uma perspectiva que está de acordo com as ideias de Sousa Santos (2002) sobre a produção do inexistente.

Contudo, antes de nos atermos ao contestado campo dos estudos organizacionais é necessário pensarmos um pouco melhor sobre a administração.

“A pergunta sobre o que é a administração pode ser mais bem discutida se partirmos de um olhar sobre como se organiza o conjunto das ideias disseminadas em seu nome” (França Filho, 2004, p. 122)

O autor identifica três conjuntos de ideias sobre o que é administração:

1. Técnicas ou metodologias gerenciais: “foram desde os primórdios, concebidas no âmbito das empresas, mas sempre com pretensão de validade geral, e é assim que são transpostas para o âmbito de instituições públicas”. (FRANÇA FILHO, p.122 e 123) O autor ressalta que essa “boa eficiência” está pautada em parâmetros de uma

racionalidade instrumental, no cálculo de meios e fins para a obtenção de objetivos considerados úteis, no entanto ela não busca explicar a utilidade para quem, ou para quê.

2. Áreas funcionais: As áreas funcionais ampliam o escopo das técnicas para divisões dentro da organização, segmentações relacionadas por seus objetivos fins (marketing, finanças, produção). Na prática este conjunto de ideias focaliza os processos de estruturação da organização em busca da obtenção dos objetivos considerados úteis, novamente, sem questionar mais profundamente o que vem a ser essa utilidade.

3. A teoria das organizações: nesse conjunto de ideias há um deslocamento do objeto mesmo da administração, que passa do trabalho (ou gestão do trabalho) para organização como unidade de análise, transcendendo inclusive as unidades funcionais que a compõem.

Feita essa distinção básica iremos nos focar no terceiro conjunto de ideias que se formou em torno da administração, ou seja, a teoria das organizações, sem negar que os dois primeiros são importantes, mesmo não fazendo parte do escopo deste estudo.

Quadro 2: Relação: Teoria Organizacional x Ser Humano

Teoria Organizacional	Ser Humano	Organização
Comportamentalista	Se preocupa com a motivação a liderança e a comunicação das pessoas dentro da organização, buscando um tipo Ideal de homem requerido pela sociedade. O homem é reduzido a um ser que responde a estímulos, cuja sedimentação valorativa é fundamentalmente econômica.	A organização é vista em uma perspectiva mais micro. De forma que as pessoas e suas estruturas devem estar ativadas da melhor forma para satisfazer os objetivos da organização
Estruturalista	Analisa a ordem social, dispensa uma análise minuciosa das pessoas. Vê o ser humano como supersocializado totalmente dependente das estruturas sociais, sendo que ele é dependente e adaptável às mudanças nas organizações e na sociedade.	Uma abordagem mais macro, onde a tônica diz respeito às possibilidades de adaptação das organização as mudanças na sociedade. Percebe as organizações como central na sociedade e busca formas de perpetuá-las.
Estudos Críticos	Busca esclarecer a questão da dominação das pessoas e a alienação do trabalho nas organizações, dando valor para o lado simbólico do ser humano visando sua emancipação.	Procura desconstruir o discurso de que as organizações são isentas de conflitos e injustiças, tanto nas suas práticas quanto em relação a seus objetivos.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em França Filho (2004)

2.8 DA ADMINISTRAÇÃO AO GERENCIALISMO

Conforme Motta (2003) a administração como campo de estudos formais tem aproximadamente duzentos anos e ela surgiu inicialmente em escolas técnicas. Essas escolas formavam engenheiros especializados

na produção, que buscavam aumentar a eficiência dos processos que a crescente industrialização trazia.

Na França, afirma Motta (2003), várias escolas de administração foram fundadas no século XIX, a principal foi a Escola Central de Artes e Manufaturas, fundada em 1829, esta possuía um foco eminentemente pragmático, ou seja, buscando satisfazer as necessidades de ganhos de produção das indústrias.

Na medida em que a escala de produção aumentava a complexidade dos processos de trabalho também crescia, se tornando cada vez mais necessária a separação entre gerência, concepção, controle e execução.

Fayol conforme França Filho (2004), formalizou a proposta de divisão do trabalho, colocando-a como princípio universal da administração. Fayol sugeriu duas formas de divisão; uma verticalizada buscando aumentar o controle através de níveis hierárquicos, e outra horizontalizada dividindo o trabalho em áreas funcionais que possuíam atividades de natureza semelhante.

A divisão do trabalho e os estudos em administração estavam em consonância com o objetivo de uma melhor organização dos fatores de produção e propiciaram o surgimento do ‘fordismo’.

Para Harvey (2009) o início do fordismo tem uma data exata, e começou em 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros.

O autor afirma que as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford era, em muitos aspectos, apenas uma extensão de tendências da época, afinal o trabalho de F. W. Taylor publicado em 1911 já anunciava formas de aumentar a produtividade através da decomposição do trabalho e um controle rigoroso do tempo de cada tarefa.

Contudo Harvey (2009) indica o ponto no qual Ford se distingue da simples aplicação das ideias de Taylor, Ford reconheceu explicitamente que produção de massa significava consumo de massa, e isso representava uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia.

Nesse ponto os estudos em administração desprovidos de pretensão ideológica começam a ser altamente questionáveis, Ford percebe que o trabalho pode ser controlado pelo consumo, através de

uma remuneração que inseria os trabalhadores na economia, deixando de remunerá-los apenas com o suficiente para a subsistência.

Explicitar esse modo de controle da força de trabalho não foi um objetivo dos estudos em administração ao longo da primeira metade do século XX. Pelo contrário, a administração continuou a estudar os processos, cada vez mais buscando esconder as relações de poder implícitas na suposta cientificidade.

Gaulejac (2007) afirma que a ideologia gerencialista estava a serviço do poder, ou seja, dos detentores do capital. Essa ideologia, conforme o autor parte de alguns pressupostos que dão um verniz de 'ciência gerencial' aos estudos em gestão. Conforme o autor esses pressupostos são:

Compreender é medir: o uso de ferramentas matemáticas para medição dos fenômenos organizacionais é suficiente para definir administração e seus processos. Dessa forma todas as variáveis não mensuráveis são, de início, colocadas à parte, e depois eliminadas. Esse pressuposto característico do gerencialismo faz com que a administração não utilize a medição para compreender os processos, e sim para defini-los.

Transmutação da economia em matemática: o pressuposto anterior levado ao estudo das ciências econômicas faz com que o processo social no qual se baseia a economia de uma sociedade seja reduzido a equações matemáticas. Essa forma é, conforme Gaulejac (2007), um mecanismo de defesa que, sob a aparência de um raciocínio lógico, tende a neutralizar aquilo que é perturbador.

A organização é um dado: a obsessão por medir e a perspectiva matemática da economia fazem com que a organização seja reduzida a dados. Os diversos fatores não quantificáveis que compõem a organização, assim como a relação dos indivíduos com a mesma são calculados através de medidas de desvio em relação a norma. Nessa perspectiva, os conflitos se tornam apenas disfunções em relação a padrões e indicadores dos níveis ótimos.

O reino da expertise: para se afastar o máximo possível de fenômenos não quantificáveis a gestão precisa se basear em dados, como dito anteriormente, esses dados são frutos de experimentos. Este experimentalismo define leis causais entre diferentes elementos a partir

de experiências que podem, conforme os pressupostos gerencialistas, serem repetidos infinitamente sem alteração nos resultados.

A predominância do método experimental nos estudos sobre a gestão reforça a validade dos enunciados de Taylor e ajuda a esconder o fenômeno social e os aspectos subjetivos que fazem parte dos indivíduos e da organização.

Conforme Gaulejac (2007), o gerencialismo é uma ideologia que busca esconder as questões não quantificáveis da vida na organização e na sociedade. Essa ideologia faz com que os conflitos se tornem exceções e as relações de poder sejam reduzidas à níveis hierárquicos. Contudo além de simplificar as questões internas a organização o gerencialismo leva a uma concepção da natureza humana reducionista.

A ação do ser humano que a ideologia gerencialista ratifica é muito bem descrita por Guerreiro Ramos:

Os seres humanos são levados a agir, a tomar decisões e a fazer escolhas, porque causas finais – e não apenas causas eficientes – influem no mundo em geral. Assim, a ação baseia-se na estimativa utilitária das consequências, quando muito, apenas por acidente. (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 51).

Guerreiro Ramos afirma que a assimilação dos pressupostos gerencialistas levantados por Gaulejac (2007), trespassam o ambiente organizacional, fazendo com que o indivíduo tome decisões buscando dados quantificáveis.

Essa forma reducionista de encarar a organização, a sociedade e o indivíduo, traz ganhos de produtividade. O indivíduo faz parte do sistema econômico ele obtém ganhos materiais agindo conforme as premissas gerencialista, a organização aumenta a produtividade com a submissão do indivíduo e a sociedade acumula ganhos econômicos quantificáveis.

Porém, Ramos (1989) afirma que esse ganho material ilusório trouxe uma perda do senso pessoal de auto-orientação, fazendo com que a vida associada do ser humano fosse ordenada apenas pela interação dos interesses individuais.

2.9 DIMENSÕES “ESQUECIDAS” DO SUJEITO NAS ORGANIZAÇÕES

Conforme Chanlat (1996), há mais de um século nossa sociedade passa por inúmeras transformações (econômicas, sociais, políticas e culturais). Essas mudanças se caracterizam pela ascensão da racionalização, pela acumulação do capital, pela hegemonia das categorias econômicas, pelo desenvolvimento do individualismo, pela obsessão do progresso, pela urbanização e pela explosão tecnológica.

Diante dessas mudanças, Chanlat (1996) afirma que o estudo do comportamento humano nas organizações transformou-se gradativamente em um objeto de estudo científico específico, este objeto de estudo tem diversas ramificações conforme o autor, porém mesmo com uma diversidade de abordagens existe no interior desse conjunto teórico heterogêneo a ocultação ou ausência de certas dimensões humanas.

O autor elenca algumas dimensões que são “esquecidas” ou produzidas como inexistentes (SOUSA SANTOS, 2002): a dimensão cognitiva e da linguagem, a dimensão espaço-temporal, a dimensão psíquica e afetiva, a dimensão simbólica, a dimensão da alteridade, a dimensão psicopatológica.

Chanlat afirma que “o campo do comportamento organizacional parece ter se desenvolvido até o presente isoladamente, negligenciando em larga medida os conhecimentos mais recentes das ciências humanas básicas” (1996, p. 23)

Para o autor, o isolamento dessas dimensões tem duas causas, uma é a hegemonia do econômico e o quantitativo e as organizações no centro de seu universo, nossa sociedade parece ter esquecido o resto, ou seja, tudo o que não é redutível à formalização.

A outra razão é que “todo recurso a um pensamento externo e forçosamente crítico pode sempre ameaçar a ordem organizacional estabelecida, o mundo da gestão tem como frequência preferido as visões que lhe são menos incômodas” (CHANLAT, 1996, p.23)

Nesse sentido:

[...]a obsessão pela eficácia, pelo desempenho, pela produtividade, pelo rendimento a curto prazo que encontramos até hoje nas organizações e na

sociedade levou a maioria dos pesquisadores a concentrar seus interesses nestas questões e reduzir seus esforços a simples técnicas de controle (CHANLAT, 1996, p. 24)

2.10 PÓS-GRADUAÇÃO: HISTÓRICO E AMBIVALÊNCIA

Neste trabalho iremos analisar trabalhadores-estudantes que cursam pós-graduação nos níveis de mestrado e doutorado. Para tanto se faz necessário conhecer um pouco mais do desenvolvimento desses cursos ao longo dos anos no Brasil.

Inicialmente, antes da década de 70 a pós-graduação no Brasil era regulada pelo parecer nº 965/65, sendo que havia apenas os títulos de doutor e livre docente, os currículos não eram estruturados sendo que ao livre docente era necessária a demonstração de alguma competência e para o doutor a apresentação de um trabalho inédito. (BERTERO, 2007)

“Doutores e livre docentes eram graus que se obtinham na meia idade, já em situação avançada na carreira e como demonstração de maturidade intelectual e profissional”. (Ibidem, 2007, p.7)

Contudo a partir de 1970 a pós-graduação teve uma estruturação maior:

O novo formato da pós-graduação, adotado a partir da década de 1970 e vigorosamente sustentado pelo I Programa Nacional de Pós-Graduação (PNPG), acoplava os graus de mestre e doutor ao exercício da docência e à realização de atividades de pesquisa na universidade. Sinalizava também para um processo mais estruturado e, seguramente, com número muito maior de mestres e doutores do que o que existia anteriormente para os graus de doutor e livre docente. Atualmente, é contínua a pressão por um maior número de vagas no *stricto sensu*, visando garantir qualidade à graduação, a qual passa por uma acelerada expansão. (BERTERO, 2007, p.7)

Essa estruturação da pós-graduação deu certo no sentido de conseguir uma expansão na quantidade de cursos e de vagas, conforme Villardi e Vergara (2011) no final da década de 60, a pós-graduação

tinha, aproximadamente, 100 cursos, abrangendo cerca de 2.000 alunos em todo o país. Quatro décadas depois, contava com 2.410 programas, entre mestrados acadêmicos, doutorados e mestrados profissionais, e mais de 130.000 alunos matriculados. A Região Sudeste concentra 51% da oferta de programas de pós-graduação do País. (MARQUES, 2008)

Conforme Bertero (2007), a pós-graduação também se expandiu a partir de meados da década de 1990, mas a um ritmo incrivelmente menor, com relação à expansão da graduação. Dessa forma, afirma o autor, atualmente, registram-se no máximo 80 programas (em administração), incluindo mestrados acadêmicos, profissionais e doutorados.

A universidade deixou de ser um centro influente, mas pequeno, para se tornar um amplo espaço abrigando uma massa em ascensão, que deseja diplomas e um certo tipo de educação, mas não necessariamente o que a universidade tradicionalmente ofereceu. (BERTERO, 2007)

O autor supracitado nos remete à reflexão de que a pós-graduação de forma geral, em especial em administração, não está suprindo a necessidade de aprimorar o ensino e criar formas para atender essa nova realidade emergente.

Nesse ponto Bertero (2007), faz a ressalva de que a pós-graduação *stricto sensu* não tem condições de acompanhar a expansão da graduação.

Não se pode evitar o percurso de uma universidade oligárquica (para poucos) para uma universidade que deve abrigar muitos, e preferivelmente a totalidade das pessoas em idade de frequentá-la. A pós-graduação, por suas origens aqui já apresentadas, tende a ser fenômeno de menor porte - em termos de número de docentes e discentes - e sua proposta tende também a um fenômeno oligárquico (para poucos). Certamente, haverá sempre menor número de pessoas atuando no *stricto sensu*, mas isso não significa que seja de porte reduzido. (BERTERO, 2007, p. 7)

O caráter “oligárquico” da pós-graduação, como colocado por Bertero (2007), está relacionado a uma impossibilidade inerente da pós-

graduação *stricto sensu* de absorver um maior número de acadêmicos, mantendo suas premissas de qualidade e pesquisa.

Contudo, na área de administração é grande a discussão sobre as categorias *lato sensu* mestrado profissional, que são mais suscetíveis às demandas por profissionais técnicos altamente especializados.

Oliveira (2006) ressalta que “o fenômeno da flexibilização não é um modismo, mas resulta, sim, de uma necessidade gerada pelo acelerado ritmo com que as mudanças vêm ocorrendo, principalmente no campo de ciência e tecnologia”.

A autora afirma ainda que:

No âmbito dessas transformações é fundamental o papel da pós-graduação. Os cursos deste nível têm sido cada vez mais valorizados pelas empresas preocupadas com a capacitação de seus recursos humanos, conscientes da necessidade de contar, em seus quadros, com pessoas qualificadas, capazes de apresentar respostas aos desafios que surgem. Por outro lado, a proliferação desses programas está associada à valorização, pela sociedade, da figura do profissional especialista, mas também generalista, que, na busca incessante do saber, deve passar por um constante processo de aprendizagem. (OLIVEIRA, 1996, p. 7)

Nesse sentido, percebe-se que existe um conflito entre a “sociedade gerencial” (BENDASSOLLI, 2007), com o rigor teórico e metodológico historicamente exigido em cursos de pós-graduação. As mudanças nas relações trabalhistas trazem reflexos para os cursos de pós-graduação, que apresentam vantagens para a “empregabilidade” do indivíduo.

Pelo menos na área de administração os mestrados profissionais vieram para diminuir a tensão mercado/academia.

Entendem-se como mestrados profissionais aqueles que são dirigidos para clientela dos meios profissionais, não acadêmicos ou universitários, visando a qualificar pessoas daqueles meios em

nível de pós graduação *stricto sensu*. (MATTOS, 1997, p. 154)

Contudo, essa dimensão institucional pode não ser suficiente para capturar os aspectos individuais, que levam as pessoas a cursar uma pós-graduação.

Afirmar que a pós-graduação serve para valorizar profissionais, atingir demandas empresariais, aumentar a empregabilidade não se sustenta na dimensão indivíduo. Na discussão sobre o trabalho, percebemos que a necessidade de atribuição de sentidos e significados à ação existe, e para isso é necessário uma motivação intrínseca do indivíduo.

Portanto, ressaltar a condição de trabalhador-estudante em pós-graduação *stricto sensu*, traz à tona essa questão; de um lado uma demanda de mercado, de outra a busca do indivíduo.

A lacuna entre graduação e pós-graduação da forma *stricto sensu*, deverá continuar, porém não é saudável que continue sem uma reflexão sobre a posição em relação às demais pós-graduações, assim como os acadêmicos aos quais ela deve/pretende formar.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES EPISTEMOLÓGICAS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO

A epistemologia positivista restringe severamente o limite do “conhecimento” que pode ser atingido pelos estudos organizacionais, limitando-o àqueles fatos que podem ser submetidos a um “método de prova” rigoroso, bem como a generalizações semelhantes a leis que ela sanciona. (REED, 1998, p.84)

Essa forma de encarar a ciência levou a teoria das organizações a uma “obsessão pela eficácia, pelo desempenho, pela produtividade, pelo rendimento a curto prazo, que encontramos até hoje nas nossas organizações e na sociedade” (CHANLAT, 1996, 24).

No que se refere à produção do conhecimento em administração o positivismo levou a maioria dos pesquisadores a concentrar seus interesses nas questões de redução de esforços da organização, otimização dos resultados e técnicas de controle (CHANLAT, 1996)

Nesse contexto:

Em um mundo essencialmente dominado pela racionalidade instrumental e por categorias econômicas rigidamente estabelecidas, os homens e as mulheres que povoam as organizações são considerados, na maioria das vezes, apenas recursos, isto é, como quantidades materiais cujo rendimento deve ser satisfatório do mesmo modo que as ferramentas, os equipamentos e a matéria prima. (CHANLAT, 1996, p. 25)

Naturalmente o ser humano não se conforma completamente com a sua atuação como um objeto.

Se por um lado ele é visto como um indivíduo que ganhou melhora material em sua vida, por outro ele “nunca é um ser inteiramente socializado; é, antes, um ator sob tensão, cedendo ou resistindo aos estímulos sociais, com base em seu senso ético” (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 52).

Nesse sentido, essa melhoria material na vida do indivíduo teve um alto custo, pois ele: “pagou por ela com a perda do senso pessoal de auto-orientação” (GUERREIRO RAMOS, 1989, p. 52).

Se o sujeito, mesmo nas organizações, é um ator conforme afirmou Guerreiro Ramos, também é verdade que a sua singularidade e as dimensões que o tornam um ser humano são deixadas de lado nos estudos organizacionais hegemônicos.

“A concepção dominante de um ser humano *Homo economicus*, racional, reagindo a estímulos externos [...] é uma concepção ideológica cujo objetivo é legitimar ações empreendidas e manter a ordem organizacional estabelecida” (CHANLAT, 1996, p.26)

Para sairmos desta concepção ideológica que restringe a dimensão humana em um aspecto econômico, Chanlat propõe que os estudos organizacionais busquem duas aberturas:

De uma parte, em lugar de nos centrarmos primordialmente no modo de tornar as pessoas mais satisfeitas e com bom desempenho, como faz atualmente a corrente ortodoxa, nós vamos centrar nossa atenção sobre o fato humano nas organizações, a partir de conhecimentos desenvolvidos por todas as disciplinas que se ocupam do assunto. De outra parte, em lugar de considerar a organização como um conjunto fechado e auto-suficiente, procuraremos colocar em cena as relações com o meio ambiente que percorrem ou atravessam longitudinalmente a vida das organizações. (CHANLAT, 1996, p.27)

Portanto, este trabalho parte de uma perspectiva contraposta ao que Chanlat coloca como ortodoxa, uma opção que se identifica com o construtivismo, o qual “promove uma concepção de organização como

sendo um artefato socialmente construído e dependente” (REED, 1998, p. 84)

3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O principal objetivo da nossa pesquisa é compreender a realidade social ambivalente dos servidores públicos de uma Universidade Estadual.

Para isso realizamos uma pesquisa com um enfoque eminentemente qualitativo, buscando compreender, através da fala dos sujeitos, uma realidade que acreditamos ser ambivalente.

Primeiramente utilizamos dados primários da instituição, que nos mostram a evolução do número de servidores da instituição no período anterior ao concurso de 2009 e após três anos do início das convocações.

Com esses dados, faremos uma análise a partir do referencial teórico sobre a estrutura da Universidade Estadual e sua expansão frente a um contexto estadual de descentralização do poder público.

Esse resgate contextualiza o déficit de Servidores Técnico-Administrativos e nos ajuda a perceber o ambiente no qual os sujeitos estão inseridos.

Esses servidores ingressaram na instituição a partir de 2010, e cursam/cursaram pós-graduação *stricto sensu* concomitante com suas atividades no trabalho.

Temos como premissa que os sujeitos estão embebidos de uma nova cultura do capitalismo (SENNETT, 2008), a qual tem como base a compressão do tempo-espço, a fluidez das relações e a falta de confiança nas instituições. Como reação a isso os indivíduos são levados a produzirem a si mesmos no sentido de aumentar suas capacitações e habilidades (GORZ, 2005).

Selecionamos quatro servidores através da técnica “bola de neve”, ou seja, um sujeito indicava outro até chegarmos ao total de quatro entrevistados. Consideramos a quantidade satisfatória quando percebemos a saturação de alguns conceitos essenciais à pesquisa.

A metodologia escolhida para a coleta e apresentação dos dados é a história oral temática, a qual visa reconstruir a história dos sujeitos em torno de um tema que interessa a pesquisa.

Optamos por entrevistar apenas técnicos universitários de desenvolvimento (STAs que assumiram função de nível superior), para buscar uma homogeneidade no perfil dos sujeitos.

Ressaltamos que entrevistamos todos os sujeitos encontrados com o perfil indicado (recém ingressados na instituição, cursando ou recém terminada a pós-graduação).

É importante destacarmos que o pesquisador faz parte do perfil dos entrevistados, é colega dos entrevistados, mesmo que não trabalhe no mesmo setor, possui algum contato com alguns deles, porém não uma profunda amizade.

A apresentação dos dados será feita mesclando a narrativa da história dos sujeitos com a interpretação reflexiva, baseada na metodologia reflexiva de Alvesson e Sköldberg (2009). A metodologia reflexiva prevê movimentos entre níveis de análise que passam por: dados, interpretação, interpretação crítica e reflexão textual e linguística.

O alvo da interpretação reflexiva é se distanciar de pontos fixos de análise, que restrinjam o potencial da interpretação, sejam eles teóricos ou pessoais, dessa forma a pesquisa busca aumentar o horizonte de análise, o que vai de acordo com a perspectiva antropológica de Chanlat (1996).

3.3 HISTÓRIA ORAL E O ESTUDO DAS NARRATIVAS PESSOAIS

Falar em história muitas vezes nos remete a uma concepção única, algo que aconteceu e possui uma interpretação concreta de fatos que ocorreram no passado. Comumente essa história é a história daqueles que detêm o poder de contá-la, e assim de fato aconteceu por um bom período de tempo.

Do seu início até praticamente a metade do século XIX, a História, herdeira da tradição positivista da epistemologia, via-se como ciência capaz de relatar o passado tal como este havia se dado, desde que anulada a subjetividade do historiador durante a pesquisa. A partir do século XIX, um

movimento surgido nas universidades européias rompeu com essa visão ao criar o historicismo. Porém, a história historicista ainda é bastante presa a alguns métodos da Sociologia e tem como objeto, principalmente, a "grande história", isto é, a história dos grandes homens e dos estados. Contudo, a Escola dos Annales, na França, quebra este paradigma ao propor uma aliança da História com outras ciências, como a Sociologia, a Antropologia, a Filosofia e, principalmente, a Psicologia, individual e social. (GOMES; SANTANA, 2010, p. 2)

Nessa nova perspectiva de que a história tem múltiplos enfoques e a relação entre suas diferentes formas e até mesmo contradições pode trazer luz sobre problemas contemporâneos, aos poucos o seu uso foi disseminado por diversos campos das ciências sociais, inclusive a administração e a teoria das organizações.

A história é essencial para o estudo das organizações, porque ela pode resgatar uma dívida que a disciplina tem com o seu passado. De forma geral, os estudos em administração são marcados por um pragmatismo que visa a predição e o controle, para isso a negação da história ou a redução da mesma a estatísticas foi recorrente.

Os danos que a administração fechada em si mesma pode ter causado a humanidade são incalculáveis e talvez apenas a história nos mostre o quanto erramos nesse sentido.

Guerreiro Ramos (1989) alerta que os primórdios da administração foram baseados em um pragmatismo acrítico justificando-se sobre a necessidade de se desenvolver economicamente para que a escassez do mundo pudesse acabar. Contudo se o argumento inicial já era frágil, hoje com a abundância e o salto tecnológico ele se torna completamente fútil.

Nesse sentido, buscamos utilizar essa metodologia que está de acordo com nossas perspectivas teóricas e epistemológicas.

A história oral é a história do tempo presente, pois implica a percepção do passado como algo que tem continuidade hoje, e cujo processo histórico

não está acabado. O sentido do passado no presente imediato das pessoas é a razão de ser da história oral. Nesta medida, ela não só oferece uma mudança no conceito de História; mais que isso, dá um sentido social à vida de depoentes e leitores, que passam a entender a sequência histórica e a sentir-se parte do contexto em que vivem. (ICHIKAWA; SANTOS, 2006, p. 182)

As autoras apontam que a história oral temática é construída a partir de um assunto específico, preestabelecido, buscando o esclarecimento ou a opinião do entrevistado sobre um evento dado. A história oral temática busca relacionar a vida pessoal do narrador com aspectos úteis à temática central.

Ichikawa e Santos (2006) afirmam que a história oral permite integração com outras fontes, a confrontação de fontes escritas e orais e sua utilização multidisciplinar.

Sempre que se fala em história oral, portanto, há uma discussão historiográfica que diz respeito à qualificação do elemento essencial desta matéria, ou seja, a palavra falada. O prestígio dominante da palavra escrita sobre a oral impôs uma guerra entre esta e os códigos grafados que acabou por dividir a sociedade em alfabetizados e não alfabetizados.

Apesar de haver alguma divergência quanto à posição da história oral, como disciplina, técnica ou metodologia, nós concordamos (assim como Ichikawa e Santos, 2006) com a perspectiva de que a história oral é um método que estabelece e ordena procedimentos de trabalho dentro de uma perspectiva epistemológica, teórica e disciplinar específica.

As entrevistas da história oral consistem em um processo de conversação entre o pesquisador e o narrador, no qual o indivíduo é a fonte dos dados – ele conta sua história ou dá o seu depoimento - mas não constitui, ele próprio, o objeto do estudo; a matéria-prima para o trabalho do pesquisador é a narrativa do indivíduo entrevistado; é por meio dela que o pesquisador tenta apreender as relações sociais em que o fenômeno relatado e seu narrador estão inseridos. (ICHIKAWA; SANTOS, 2006, PP. 200, 201)

Tendo por parâmetro o grande número de pesquisas e levantamentos que vêm sendo feitos na pesquisa organizacional e utilizando a técnica de entrevista gravada, é possível inferir, em primeiro lugar, que parte dessas entrevistas seja de história oral, que têm sido feitas sem que se atribua a elas essa denominação[...] Em segundo lugar, é possível afirmar que a pesquisa qualitativa em Administração poderia ser ainda mais enriquecida por meio da adoção da história oral.

As autoras argumentam que a pesquisa organizacional pode valer-se da abordagem historiográfica como método, ela pode enriquecer com a utilização da metodologia da história oral, porque esta é uma história do presente e tem como pressuposto que o passado tem continuidade hoje, ou seja, ele está na vida presente das pessoas.

Como grande parte da vida das pessoas acontece dentro das organizações, é na maneira como se institui o passado que se criam as condições imaginárias para a definição dos projetos das pessoas dentro das organizações.

3.3.1 história oral temática

A história oral temática é uma ramificação da história oral, que visa utilizar a fala dos sujeitos para compreender melhor uma trajetória ou uma experiência em torno do tema escolhido pela pesquisa.

Na história oral temática há maior objetividade: a partir de um assunto específico preestabelecido, busca-se o esclarecimento ou a opinião do entrevistado sobre um evento tato. Tem características bem diferentes da história oral de vida, pois detalhes da vida pessoal do narrador só interessam se revelarem aspectos úteis à informação temática central (ICHIKAWA; SANTOS, 2006, p. 183)

No nosso estudo, a temática central é a trajetória do ingresso no serviço público e na pós-graduação *stricto sensu*. Naturalmente vários detalhes da vida dos sujeitos surgem no meio da entrevista e são úteis para compreender o que de fato é o grande objetivo da pesquisa, entender a realidade social que fez com que os sujeitos absorvam atividades múltiplas e aparentemente desconexas.

3.4 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS ATRAVÉS DA METODOLOGIA REFLEXIVA

A Metodologia Reflexiva é uma alternativa para a construção de pesquisa qualitativa apresentada por Alvesson e Sköldbberg (2009), na qual os autores enfatizam uma postura menos focada nos dados e mais focada na interpretação em diferentes níveis de análise.

Os autores acreditam que reduzir o foco nos dados durante a interpretação da pesquisa pode permitir uma sofisticação maior, assim como objetivos e metas maiores para o estudo.

Um foco menor na coleta e no processamento de dados e mais concentração na interpretação e na reflexão – em relação não somente ao objeto de estudo, mas também aos próprios pesquisadores e seus contextos políticos, ideológicos, metateóricos e linguísticos – nos parece ser um caminho razoável e frutífero para se conduzir pesquisa qualitativa. (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p. 265)³

Existem algumas tendências que os autores apontam na pesquisa qualitativa das quais a metodologia reflexiva busca manter um distanciamento positivo, ou seja, não se aproximar cegamente nem esquecer-las.

Um foco estreito na resposta (redução linguística) e nas palavras dos sujeitos da pesquisa, acreditando que a palavra do entrevistado é a verdade última. Por outro lado, os autores apontam que interpretar a fala dos entrevistados como se fosse algo compartilhado entre sujeito e pesquisador também não é algo conveniente, como se ambos compartilhassem as mesmas respostas e os mesmos valores.

³ Traduzido pelo autor, no original: “Less concentration on the collection and processing of data and more on interpretation and reflection – in relation not only to the object of study but also to the researchers themselves and their political, ideological, metatheoretical and linguistic context – appears to be a reasonable and fruitful path for qualitative research to follow”. (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p. 265)

Os autores apontam ainda o ‘confessionalismo’, ou seja, quando as percepções dos pesquisadores tomam um caráter central na interpretação dos dados, ofuscando a fala dos entrevistados.

A perspectiva de Alvesson e Skoldberg (2009) vai ao encontro da de Chanlat (1996) na qual o autor aponta que a pesquisa organizacional precisa interagir com vários níveis de análise para que o estudo não se torne prisioneiro de uma determinada forma de interpretação. Chanlat (1996) argumenta que o nível individual é comumente negado nos estudos organizacionais, assim como sua interação com outros níveis (interacional, social, mundial, etc.)

Conforme os autores: “A principal ideia da reflexividade, como nós a vemos, é a habilidade de se distanciar de um arcabouço de referência e olhar para o que estas referências não são capazes de dizer”. (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p.270)⁴

Nesse sentido, os autores procuram quebrar a ideia da supremacia do texto na pesquisa qualitativa, tanto dos autores e das referências quanto dos entrevistados. Pesquisador e pesquisados são imprescindíveis para a pesquisa, porém a construção textual que deles advém deve sofrer um processo de reflexão e não apenas de reafirmação.

3.5 NÍVEIS DE INTERPRETAÇÃO: UMA INTERPRETAÇÃO REFLEXIVA

Se nem os autores, nem os entrevistados, nem o próprio pesquisador ficaram inquestionáveis na utilização da metodologia reflexiva, como fazê-la? De que forma se dá a interpretação dessa pesquisa?

Alvesson e Sköldberg (2009) apontam o movimento como a chave para realizar a interpretação reflexiva, ao invés de basear a interpretação em pontos fixos ela deve se movimentar em torno dos dados, da linguagem, das relações de poder e de uma autoanálise do pesquisador sobre as questões levantadas.

⁴ Traduzido pelo autor, no original: “The whole Idea of reflexivity, as we see it, is the very ability to break away from a frame of reference and to look at what it is not capable of saying” (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p.270)

Para fins de execução da interpretação reflexiva os autores apresentam níveis de análise, que estão interconectados e não há necessariamente uma hierarquia entre eles.

Quadro 3: Níveis de interpretação: Metodologia Reflexiva

Aspecto/nível	Foco
Interação com material empírico	Entrevistas, observação de situações e outros
Interpretação	Significados subjacentes
Interpretação crítica	Ideologia, poder, reprodução social
Reflexão sobre a produção textual e uso da linguagem	Próprio texto, argumento da autoridade, seleção de vozes representadas no texto

Fonte: Traduzido pelo autor a partir de Alvesson e Sköldbberg, 2009, p. 273.

Conforme Vergara (2010), autores adeptos da metodologia reflexiva argumentam que o conhecimento não pode ser separado daquele que conhece. As informações e os fatos são construções do pesquisador, resultados da sua interpretação.

Alvesson e Sköldbberg (2009) sugerem que o pesquisador desenvolva iterativamente quatro níveis de abstração interpretativa.

Nesse sentido, o *nível da interação com o material empírico* já demonstra um posicionamento do pesquisador, no caso dessa pesquisa ainda mais por se tratar de uma coleta de dados baseada na metodologia da história oral temática e de um roteiro semiestruturado de entrevista.

Fica evidente que os pressupostos teóricos, os valores e a cultura do pesquisador influenciam no processo de coleta de dados. Na nossa pesquisa essa coleta aconteceu nas entrevistas, através de dados primários e observação participante.

A partir dessa coleta de dados (Alvesson e Sköldbberg, 2009) se dá início à *interpretação*, a ideia nesse segundo nível é que a interpretação não esteja fortemente ligada a teorias, para não forçar a relação linguística e a situação de autoridade textual sobre os dados.

Basicamente os autores incentivam que o pesquisador faça uso da sua criatividade, dentro de seu arcabouço cultural, teórico e metateórico.

Os autores encaram a reflexão *metateórica* como uma forma de analisar os dados através de movimentos interpretativos em diferentes profundidades entre os elementos, baseados mais empiricamente, buscando livrar pesquisador de ficar “travado” em uma posição filosófica específica. Conforme Alvesson e Sköldberg (2009, p. 276), “metateorias problematizam a legitimidade de padrões interpretativos dominantes”.

O nível da *interpretação crítica* é a busca de pontos de vistas diferentes, é o momento em que o pesquisador deve negar alguns pressupostos básicos confirmados pelos dados, buscando se afastar do discurso de vencedores e vencidos. O autor deve buscar apresentar uma contra imagem do que foi posto. Nesse nível, o arcabouço teórico do pesquisador pode ser um limitador na amplitude da mudança do olhar, mas ela deve ser buscada.

Por fim, a *reflexão sobre a produção textual e uso da linguagem* faz parte do que foi antecipado no parágrafo anterior, o pesquisador deve refletir sobre sua própria produção, buscando identificar os elementos dominantes da análise, problematizar esses elementos e se abrir a novas interpretações e novas conclusões.

Na metodologia reflexiva, a realidade social não é externa à consciência, nem à linguagem, o que inclui os sujeitos, a sociedade e o pesquisador.

Alvesson e Sköldberg (2009) orientam que a interpretação reflexiva pode ser feita a partir de interpretações brutas, sem grande refinamento teórico. Posteriormente esse material será objeto de novas interpretações sistematicamente mais calcadas em referenciais teóricos, culturais, e até mesmo impressões pessoais.

Idealmente, conforme os autores, o pesquisador deve deixar que o material empírico desenvolva e remodele suas concepções teóricas iniciais.

Quatro pontos são principais:

“Quatro aspectos são de importância central: criatividade, no sentido de uma habilidade para ver diferentes aspectos, sofisticação teórica, profundidade e variabilidade teórica e habilidade para refletir

em um nível metateórico”. (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p. 273)⁵

A partir dessas qualidades o pesquisador deve buscar transitar entre os níveis de análise de forma a conseguir uma reflexão que irá se aprofundar, mesmo que retorne aos dados quantas vezes for necessário.

Por fim o pesquisador deve colocar em perspectiva sua análise e buscar o quanto de pessoal existe na sua análise, não para eliminá-la, mas para explicitá-la tornando a pesquisa mais honesta.

⁵ Traduzido pelo autor, no original: “Four aspects appear to be of central importance: creativity in the sense of an ability to see various aspects; theoretical sophistication; theoretical breadth and variation; and ability to reflect at the metatheoretical level.” (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009, p. 273)

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 UMA UNIVERSIDADE ESTATUAL

A Universidade Estadual em questão foi criada em 1965, como suporte ao desenvolvimento econômico do Estado. Ela incorporou Faculdades já existentes e após esse período gradualmente ela foi criando novas Escolas, como a de Medicina Veterinária e a de Educação Física em 1973. Em 1985 a Universidade criou o Centro de Artes, que incorporou o curso de Educação Artística, antigamente oferecido pela Faculdade de Educação.

Em 1985 houve o reconhecimento da Universidade pelo Conselho Federal de Educação, através da Portaria Ministerial nº 893, de 11 de novembro de 1985. Nesse mesmo ano houve a aprovação do Estatuto e do Regimento Geral da Universidade por meio do Parecer nº 632/85 do Conselho Federal de Educação, tendo sido homologado pelo Ministro da Educação, em 25 de novembro de 1985.

Em 1º de outubro de 1990, por meio da Lei nº 8.092, a Universidade Estadual em questão foi transformada em Fundação, esta lei caracterizou a Universidade como ente jurídico próprio, com patrimônio e receitas próprios, autonomia didático-científica, administrativa, financeira, pedagógica e disciplinar. Prevaleceu a estrutura multicampi e a atuação vocacionada para o perfil socioeconômico e cultural das regiões onde a Universidade se insere, visando sempre o fortalecimento das vocações regionais.

A partir da concepção da autonomia da Universidade Estadual e em um cenário de descentralização da estrutura administrativa do estado, a Universidade começou uma expansão. Se até 1990 a Universidade atuava apenas em três cidades (Lages, Joinville e Florianópolis) a partir de 2003 com o decreto que definia a criação de 36 Secretarias de Desenvolvimento Regional e legitimava uma atuação do Estado descentralizada a Universidade Estadual começou um forte movimento para atuar em outras regiões e cidades.

[...] no ano de 2003, por força de lei, o governo de SC estabeleceu as Secretarias de Desenvolvimento Regional [SDRs] que, além de assumirem boa parte das funções das secretarias centrais/setoriais, foram incumbidas de promover o desenvolvimento de suas regiões. (FILIPPIM; ABRUCIO, 2010, p.215)

Mesmo que a expansão da Universidade não tenha seguido os mesmos critérios da descentralização imposta pela administração direta do Estado, o fator político para a expansão era forte, assim como a melhora no cenário econômico mundial e estadual.

Nos anos 2000, mais especificamente a partir de 2004, a economia brasileira volta a crescer como resultado da confluência de fatores internos e externos favoráveis e, diferentemente do observado na década anterior, a curva do emprego ou ocupação voltou a acompanhar a da produção, um movimento que, somado à recuperação dos rendimentos – em especial daqueles próximos ou vinculados ao salário mínimo –, iniciou um ciclo de expansão do consumo e da produção, com reflexos positivos sobre a capacidade de geração de novos postos de trabalho da economia (BORGES, 2010, PP 619 e 620)

Nesse sentido, a Universidade, que se mantém através de repasse da Receita Líquida Disponível (RLD) do Governo do Estado, aproveitou o momento político e econômico para consolidar sua estrutura multicampi prevista em 1990.

A partir de 2003 a Universidade inaugurou mais 3 campi e 6 Centros de Ensino, ampliando sua atuação para um maior número de cidades do Estado Catarinense, abrangendo as regiões do Sul, Oeste e Vale do Itajaí que até então não possuíam a presença da Universidade.

Essas expansões foram negociadas com o Governo do Estado em parceria com as prefeituras, a Universidade obtinha incentivos tais como: cessão de terrenos, construções, aumento no percentual do

Repasse da Receita Líquida, permitindo que os investimentos acontecessem.

Contudo o provimento de Servidores Técnico-administrativos para essa expansão da Universidade ficou muito aquém do necessário, mesmo havendo um concurso em 2003 ele não contemplou nem quantitativa nem qualitativamente as necessidades que a universidade estava criando com a expansão.

Além disso, assim como as reformas administrativas da década de 90, a instituição já vivia com um cenário de defasagem de técnicos, sendo que o concurso de 2003 mal pode suprir essa demanda, quanto mais fazer frente a grande expansão que começava a ocorrer e iria continuar, persistindo até o presente momento.

As transformações no mercado de trabalho brasileiro da década de noventa expressam um contexto marcado por uma forte crise para os que vivem do trabalho, já amplamente conhecido: desemprego massivo e de longa duração, retração do emprego formal, flexibilização e precarização dos vínculos e aumento da informalidade. Os estudos desse período mostram que essa crise afetou, inclusive, os segmentos até então mais protegidos das incertezas inerentes ao vínculo empregatício (desemprego, perdas salariais e de benefícios, etc.): os servidores públicos e os empregados das grandes empresas públicas e privadas, além daqueles que, pelos seus atributos, estão menos expostos aos riscos do mercado de trabalho, como os homens adultos e os mais escolarizados. (BORGES, 2010, 619)

Neste sentido, o concurso de 2009 abriu diversas vagas para Técnicos de nível superior e vagas em Centros de Ensino e Campi recém-criados, sendo que este concurso busca estabilizar o déficit de pessoal frente a grande expansão da Universidade.

É neste cenário que os sujeitos da nossa pesquisa adentram a instituição, sendo que os entrevistados são todos da Reitoria e de

Centros consolidados, portanto o “choque” de adentrar em um Centro de Ensino recém-criado não é o foco deste trabalho.

Porém, ressaltamos aqui o valor da história da instituição e da racionalidade iminentemente instrumental, sendo que o caráter de desenvolvimento para o qual a Universidade foi criada ganhou cada vez mais um viés econômico e político-partidário. Contudo cabe uma reflexão sobre o panorama geral do dilema que as Universidades apresentam no século XXI.

Se as questões econômica e político-partidária foram fundamentais para a expansão da universidade, também é verdade que ela vive em um contexto de crise da “Hegemonia das Universidades” deflagrada por dois modelos distintos de universidade, sendo que a Universidade em questão parece ter optado mais pelo segundo modelo, se tomarmos por base a afirmação de Sousa Santos (2008, p. 13)

A crise de hegemonia resultava das contradições entre as funções tradicionais da universidade e as que ao longo do século XX lhe tinham vindo a ser atribuídas. De um lado, a produção de alta cultura, pensamento crítico e conhecimentos exemplares, científicos e humanísticos, necessários à formação das elites de que a universidade se tinha vindo a ocupar desde a Idade Média europeia. Do outro, a produção de padrões culturais médios e de conhecimentos instrumentais, úteis na formação de mão de obra qualificada exigida pelo desenvolvimento capitalista.

O aspecto econômico que envolveu o crescimento da Universidade em questão faz parte do “problema da tensão” entre estabilidade e instabilidade, que analisaremos na história oral dos sujeitos.

4.2 BREVE HISTÓRICO DE VIDA DOS ENTREVISTADOS

4.2.1 Entrevistada 1 (e1)

Nascida no interior de Santa Catarina, em Rio do Oeste, no Alto Vale do Itajaí, uma cidade pequena de aproximadamente sete mil habitantes. Foi criada em ambiente rural onde seus pais trabalhavam com o cultivo do solo e criação de alguns animais. Quando completou 18 anos se mudou para uma cidade próxima, Rio do Sul, com o intuito de cursar Administração em uma Universidade Particular. Após o segundo ano de faculdade, começou a estagiar e daí em diante não parou mais de trabalhar. Hoje com 33 anos, já completou 3 anos de serviço público, porém boa parte de sua carreira foi no setor privado.

4.2.2. Entrevistado 2 (e2)

Nascido no interior do Rio Grande do Sul, em Cachoeira do Sul, cidade de 83 mil habitantes, se formou na Universidade Federal do Rio Grande do Sul em Porto Alegre em 2005. Após esse período, já casado, fez uma viagem de dois anos com a esposa. Retornando começou a trabalhar em uma empresa prestadora de serviços de telefonia em Florianópolis. Demitido da empresa decidiu continuar a carreira no setor público, prestou vários concursos, dos quais foi chamado em alguns, nesse meio tempo cursou especialização, até que em 2010 entrou para a Universidade Estadual em questão.

4.2.3 Entrevistado 3 (e3)

Nasceu em Porto Alegre, porém veio para Florianópolis com dois anos, filho de professores universitários, continua morando na cidade. Ingressou no curso de Economia logo após se formar no ensino médio, graduando-se em 2009. Durante a faculdade trabalhou em um bingo, após se formar ingressou numa consultoria de grande porte, porém, segundo ele, o trabalho era desafiador, mas o reconhecimento e a remuneração não compensavam. Chegou a ingressar no mestrado em economia, largando em prol da consultoria, quando entrou no serviço

público na Universidade Estadual fez o processo seletivo para o mestrado profissional em Administração e foi aceito.

4.2.4 Entrevistado 4 (e4)

Nascido em Florianópolis, entrou no Curso de Administração em 2000, sendo que chegou a cursar por um tempo concomitantemente o curso de Economia na Universidade Federal de Santa Catarina, acabou largando o curso de Economia e se formou em Administração em 2005. Na época sua maior experiência em atividades além das aulas tinha sido como bolsista de iniciação científica e de extensão. No final da faculdade chegou a estagiar em uma empresa de tecnologia, porém em 2006 foi aprovado no Mestrado em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, optando assim por seguir a vida acadêmica. Em 2010 ingressou como servidor na Universidade Estadual em questão, exercendo o cargo de administrador, sendo que neste momento ele já estava cursando o Doutorado em Administração na Universidade Federal de Santa Catarina.

4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A partir de agora iremos discorrer sobre as respostas dos entrevistados, enfatizando os períodos de entrada no serviço público, entrada na pós-graduação e por fim a situação de trabalhar e estudar.

É importante ressaltar que como pano de fundo de nossas interpretações estará sempre presente a perspectiva do aparente paradoxo entre carreiras públicas estáveis e uma busca por novas oportunidades, que foi demonstrada por todos os entrevistados.

4.3.1 posicionamento no “mundo do trabalho”

A carreira profissional adquire diversos sentidos na nossa sociedade atual, cabe ressaltar alguns deles antes de começarmos a analisar as motivações e os valores dos entrevistados sobre esse mundo

do trabalho e as trajetórias que envolvem a vida das pessoas, sendo que dela faz parte a carreira. Conforme Bendassolli (2009p. 388):

Carreira pode significar, ao mesmo tempo, emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo profissional (sindicalizado ou não) ou a manifestação da mais pura idiosincrasia (a carreira de um artista); vocação (algo que alguém faz com alto nível de comprometimento afetivo) ou ocupação (algo que alguém faz por necessidade ou obrigação); posição em uma organização (associada a passagens por diversos cargos na hierarquia institucional) ou trajetória de um indivíduo que trabalha por conta própria; uma fonte de informação para as empresas alocarem recursos (humanos) ou então um roteiro pessoal para a realização dos próprios desejos.

Acreditamos que todos esses significados podem ser vistos a partir de dois pontos de vista, o das organizações e o dos indivíduos. Tal como colocaram Silva, Balassiano e Silva (2014), do ponto de vista organizacional a carreira engloba as estruturas, rotinas e padrões formais; e do ponto de vista individual envolve aspectos subjetivos e estratégicos na visão da pessoa.

Nosso objetivo é fazer uma narrativa da trajetória de vida dos entrevistados, buscando perceber suas motivações, seus valores e a racionalidade ligada às suas decisões de vida. Portanto, quando empregamos a palavra ‘carreira’ nós a situamos no ponto de vista do indivíduo, sendo que os significados atribuídos podem e serão múltiplos.

Bendassolli (2009) afirma que essa visão abrangente, a partir da ótica do indivíduo, nos permite compreender melhor as relações entre os múltiplos significados da palavra “carreira”, assim como um pouco da vida dos sujeitos e dinâmica social da qual fazem parte.

4.3.2 setor privado x setor público

Inicialmente é necessário perceber a transição do sujeito. Todos os entrevistados tiveram passagens pelo setor privado antes de adentrar no setor público.

De uma forma ou de outra, todos optaram pelo setor público. Nesse sentido, é importante ressaltar também que todos os sujeitos ingressaram na Universidade Estadual em questão como Técnicos de Nível Superior, sendo que os salários e o plano de carreira inicial são iguais para todos que fizeram parte dessa entrevista.

Quadro 4: Narrativas: Setor Público x Setor Privado

ENTREVISTADO	FALA
E1	Dáí na época eu avaleiei o salário que eu recebia em Balneário era razoável, mas dado o custo de vida da cidade eu pensava que ia demorar até eu ter a minha casa, o meu carro e não valia a pena eu continuar lá, aí eu resolvi voltar para Rio do Sul, que inclusive eu estava mais próxima da minha Família. [...] Na época em que eu trabalhava no setor privado existia uma diferença salarial entre homens e mulheres, as mulheres sempre ganhavam menos, então isso era uma coisa que eu queria deixar para trás, não queria trabalhar ganhando menos que um homem simplesmente por uma questão de gênero.
E2	Então quando pintou a oportunidade de vir para a Universidade Estadual para ganhar três vezes mais do que eu ganhava e trabalhar 6 horas, porque na auditoria a gente audita as empresas, fica 12 horas trabalhando e não ganhava hora extra, sendo que a empresa cobrava hora extra dos clientes.
E3	[...] eu trabalhei um tempo aqui na Brasil Telecom, quando a OI comprou a Brasil Telecom ela fez uma secagem, (risos) uma lavagem... E colocou muita gente pra rua, e com isso eu comecei a estudar, eu já tinha feito outros concursos públicos. A partir daí eu comecei a me dedicar nos concursos públicos e passei em primeiro na Secretaria de Turismo de Santa

	Catarina
E4	Lá era comum, nesse um mês, de ir trabalhar sábado para dar conta do trabalho, isso me consumia muito, aí eu comecei a ver que aquilo ali não ia dar certo, que eu não estava gostando, que eu não queria aquilo para mim. Até que eu bati e resolvi que eu ia fazer mestrado

Fonte: Elaboração própria.

Muito se fala sobre a mudança no trabalho, redução do emprego e a deterioração das relações trabalhistas, concordamos com esse aspecto, baseando-nos nos trabalhos de Gorz (2005), Gaulejac (2007) e Sennett (2008)).

Mesmo que os autores citados anteriormente não tenham focado no ambiente nacional, a partir de trabalhos como os de, e Grisci (1999) Grisci, Scalco e Kruter (2011) e Flach et al. (2009), nos parece razoável pensar que o setor privado no Brasil não está menos precarizado, mesmo que em alguns aspectos possa ser menos flexível que em outros países, dada a legislação trabalhista.

Nesse sentido algumas falas colocadas no quadro anterior puderam elucidar nossos pontos para começarmos a construção de uma narrativa em cima das trajetórias pessoais. Essa narrativa começa no nível da *interpretação*⁶, conforme a metodologia reflexiva (ALVESSON; SKÖLDBERG, 2009).

A Entrevistada (E1) deixou claro que as condições de seu emprego anterior, antes de assumir, no seu primeiro emprego público, não apresentavam vantagens suficientes para que ela não escolhesse trabalhar na Prefeitura de Rio do Sul. Nesse sentido, entendemos duas coisas:

Primeiro, ela ganhava mais no setor privado do que no setor público, contudo dada a localidade onde ela trabalhava e o custo de vida, o valor nominal que ela poderia dispor para satisfazer suas vontades seria equivalente, ou apenas um pouco menor em Rio do Sul. A essa constatação se soma o fato de que ela estaria mais próxima de sua família.

⁶ Em alguns trechos iremos destacar em itálico a mudança nos níveis de análise, para explicitar a forma como estamos utilizando a metodologia reflexiva.

E1 já tinha sete anos de experiência em diversas empresas, sendo que ela estava terminando uma especialização, tendo demonstrado inclusive disposição para mudar de cidade (de Rio do Sul para Balneário Camboriú), mesmo com todos esses atributos E1 migrou do setor privado para o público.

Poderíamos falar de uma flecha dupla neste sentido, tanto E1 não se adaptou ao setor privado, como o setor privado não “conseguiu” achar uma posição mais adequada para ela, no entanto, esse pensamento é questionável no sentido de que E1 demonstrou um grande interesse de não fechar as oportunidades para com o setor privado.

E eu sempre quis estar pronta para entrar no setor privado, se surgir uma oportunidade interessante eu quero estar pronta, eu nunca quis fechar essa porta com o setor privado. (E1)

Para finalizar a questão da opção pelo setor público por parte de E1 colocamos a questão de gênero, a qual foi levantada voluntariamente pela mesma, algo que de fato a incomodou a ponto de ser fortemente pontuada. A desigualdade salarial, no modo de ver da entrevistada, seria uma constante na sua vida profissional caso continuasse no setor privado.

O Entrevistado 2 (E2) teve menos experiência no setor privado, principalmente no que se refere a trabalhar na sua área de formação. Ele se formou em 2009 e logo passou em um dos processos seletivos para *trainee* em uma empresa multinacional de auditoria.

À primeira vista, como o próprio entrevistado afirmou, parecia algo bastante satisfatório, se formar e trabalhar para a quarta maior empresa de consultoria do mundo. Contudo, logo o mesmo aponta que na prática a remuneração não condiz com a responsabilidade e com a carga de trabalho.

Talvez seja possível dizer que E2, ao contrário de E1 começou a construir sua carreira profissional a partir de sua formatura. Nesse sentido, assim que se formou ele buscou pelas oportunidades, que o mercado, de forma geral, oferecia. Obteve uma oportunidade no setor privado e depois no setor público, sendo que o segundo pagava três

vezes mais que o primeiro e a quantidade de horas trabalhadas era a metade.

Algo interessante deve ser pensado no que se refere a E2 é a disponibilidade de “atirar para todo lado”, ou seja, buscar pelas oportunidades. Ele afirmou que participou de cerca de 50 processos seletivos para *trainee*, além de prestar concurso público e também mestrado para economia.

Essa atitude demonstra uma grande disponibilidade para mobilização individual, talvez uma condição própria da juventude, porém essa postura sinaliza para uma situação de escolhas pouco refletidas, onde o acaso e a sorte falam tão alto quanto as habilidades do indivíduo. Nessa situação, as preferências individuais têm um valor menor, elas deverão se manifestar após empresas demonstrarem interesse, ou o setor público convocá-lo para um concurso no qual tenha se classificado.

Nesse sentido, talvez caiba uma breve reflexão sobre o significado do trabalho, para adentrarmos ao nível da *interpretação crítica*:

O trabalho abarca um significado maior do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. Além disso, o trabalho tem uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. (FLACH, et. al., 2009, p. 194,)

Talvez a experiência pessoal seja um fator determinante para que E2 pudesse atribuir o significado do trabalho nos aspectos de remuneração, integração e psíquico. No seu caso, a sua experiência pessoal em uma grande empresa de auditoria traz um significado positivo para o indivíduo apenas pela sua posição entre os competidores globais, o que foi corroborado por seus colegas de profissão, sendo uma experiência negativa nos aspectos de remuneração e psicológico.

O resultado fica evidente na fala do Entrevistado:

Quando tive a oportunidade eu perguntei para os meus superiores, se valia a pena largar tudo e vir para o serviço público e foi unânime a ideia de que valia a pena. (E2)

O Entrevistado 3 (E3) também demonstrou uma grande insatisfação com o setor privado antes de adentrar no setor público, no entanto, sua trajetória ficou um pouco nebulosa. Apesar de ter se formado, há algum tempo, E3 viajou com a esposa e passou algum tempo no exterior.

Ao longo de toda a entrevista E3 se refere a sua vida conjugal, deixando claro, portanto, que suas decisões de vida foram tomadas em parceria, algo que parece ser cada vez mais difícil com relação ao mercado de trabalho de forma geral e com o setor privado ainda mais.

Como E3 falou a empresa na qual ele trabalhava foi comprada por uma nova empresa, outra multinacional, que mudou os processos de trabalho, e fez *downsizing*, uma redução em massa de pessoal, culminando com a sua demissão.

Nesse sentido é interessante resgatarmos os conceitos que remetem à racionalidade da ação. Com base nos estudos do professor Maurício Serva (1997, p. 22) é possível compreender melhor a racionalidade da ação:

Definiremos a ação racional substantiva, com base nos estudos de Guerreiro Ramos e Habermas: ação orientada para duas dimensões: na dimensão individual, que se refere à autorealização, compreendida como concretização de potencialidades e satisfação; na dimensão grupal, que se refere ao entendimento, nas direções da responsabilidade e satisfação social. [...] A ação racional instrumental e seus elementos constitutivos são: ação baseada no cálculo, orientada para o alcance de metas técnicas ou de finalidades ligadas a interesses econômicos ou de poder social, através da maximização dos recursos disponíveis.

Ao que tudo indica E3 tomou suas decisões mais pautado por uma racionalidade substantiva, do que por uma racionalidade

instrumental, algo que fica menos evidente na fala dos entrevistados anteriores. Acreditamos que dar mais importância a um projeto de vida conjunto de forma ampla é uma ação racional substantiva. Esse tipo de ação é cada vez menos valorizada no mercado de trabalho. (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012)

O entrevistado E4 concluiu recentemente o doutorado, portanto, sua trajetória acadêmica é mais extensa do que dos outros entrevistados. Nesse sentido, buscamos resgatar o que o levou a tomar a decisão de escolher pelo mundo acadêmico, e o que o levou ao concurso da para se tornar STA de uma Universidade Estadual.

É possível dizer que E4 fez o caminho inverso dos demais, primeiramente ingressou na pós-graduação e depois adentrou ao serviço público.

Aí além de ter a bolsa eu tinha o salário de professor substituto, que era a única coisa que permitia acumular bolsa. Isso aumentou consideravelmente (sua renda mensal), acho que eu ganhava o dobro, mais uns R\$1.800,00, ou um pouco mais, aí ficou muito mais tranquilo. Era dois anos que dura o contrato, aí em 2010 eu comecei a pensar a hora que acabasse o contrato, depois que tu começa a ganhar alguma coisa voltar para o estágio anterior é complicado, a intenção é sempre permanecer ou subir, tu começa a programar a tua vida diferente. (E4)

O entrevistado E4 demonstrou grande determinação, no sentido de que fez uma escolha refletida dentro de suas perspectivas de autorrealização. Deliberadamente escolheu a pós-graduação e o mundo acadêmico em detrimento da iniciativa privada. Essa decisão foi tomada, conforme E4, com base em sua vontade de se tornar professor, que se manifestou “desde pequeno”, assim como por suas experiências anteriores como bolsista de iniciação científica.

Ao tomar essa decisão E4 optou por “arriscar”, dado que na sua concepção o mundo acadêmico poderia trazer dificuldades financeiras futuras.

[...] fazer aquilo que eu gosto, larguei a mão desse negócio de dinheiro, eu meio que segui aquela

velha história de ‘faz o que tu gosta’ e fui fazer o mestrado.(E4)

É necessário destacar que E4 teve um tempo maior para amadurecer suas ideias sobre suas escolhas pessoais, ele fez o processo seletivo para o mestrado em 2005, começando a cursar o mesmo em 2006, sendo que em 2008 passou no processo seletivo para o doutorado, entrando na turma de 2009.

É possível perceber ainda que, a partir de sua narrativa pessoal, o seu medo inicial sobre a questão financeira acabou se concretizando em alguns momentos, em 2006 quando não conseguiu a bolsa do mestrado, depois em 2007 quando decidiu alugar um apartamento para morar apenas com a namorada (ele já morava na casa com ela na casa da mãe dela) e após um ano percebeu que seria impossível pagar as contas.

Nesse ano de 2008 eu voltei para a casa da mãe da minha mulher, não tinha mais condições de ficar nos sustentando, gastando muito. (E4)

Portanto, ao longo de sua trajetória pessoal, mesmo dando aula em faculdades particulares e com contrato temporário ele percebeu que era necessário pensar em uma renda mais estável e certa, mesmo que isso fosse um estágio provisório para o verdadeiro objetivo (ser professor universitário em tempo integral).

Sim o que eu queria era dar aula e só dar aula, por exemplo, eu fiz o concurso da UFSC para professor e não passei, muita gente falou que eu posso fazer as duas coisas, mas não é o que eu quero, se eu passasse eu ia ficar só dando aula, não ia mais trabalhar como técnico e dar aula. Não é questão de ser rico, é uma coisa que me realiza que me dá o sustento e o conforto que eu preciso. (E4)

Foi possível perceber que varias perspectivas entram em jogo quando os entrevistados decidem por fazer um concurso público, no entanto, nenhum dos quatro entrevistados deu grande ênfase para os

objetivos fins da universidade estadual como um fator essencial para a decisão de ingressar no funcionalismo público.

Parece evidente que a escolha pela instituição pública e pelo serviço público foi feita mais em função das deficiências do setor privado, de remunerar e dar condições de trabalho satisfatórias do que das qualidades intrínsecas do setor público. ‘

Poderíamos pensar o contrário, porém a lei que rege o funcionalismo público estadual data de 1985, e o plano de carreira da instituição é de 2004, ou seja, o setor público, no Brasil, não possui a flexibilidade no seu DNA, por assim dizer, as políticas de contratação e remuneração tendem a permanecer estáveis por um longo período. Nesse contexto, caso quiséssemos inverter a afirmação - o público oferece vantagens que o privado não consegue ofertar - não estaríamos mudando o sentido.

O que é necessário sublinhar é que na trajetória profissional dos entrevistados, todos apontaram alguma decepção em relação ao setor privado e acabaram assumindo uma posição no setor público, mesmo que, como E1, a possibilidade não esteja fechada para o setor privado e para E4 a perspectiva é de se tornar um professor universitário em tempo integral.

No nível da *interpretação crítica* o pano de fundo para essas afirmações é o panorama da pós-modernidade, da fluidez das relações trabalhistas, da flexibilidade, esse panorama se reflete em um afrouxamento dos laços humanos e do senso de comunidade (BAUMAN, 2001).

De acordo com Sennett (2008) existem duas vertentes de pensamento em torno das relações de trabalho na contemporaneidade.

Uma afirma que as relações mais flexíveis e fluídas permitirão ao trabalhador fazer seu próprio tempo, criar uma rede de relações nas quais irá transitar, efetuando transações curtas que irão maximizar o seu ganho pessoal, sua liberdade e sua autonomia.

A outra corrente de pensamento vê a fluidez nas relações de trabalho danosa para os trabalhadores, no sentido de que mobiliza cada vez mais a subjetividade pessoal do trabalhador, repassando os custos sociais para ele, assim como a responsabilidade por uma colocação no mercado e uma renda.

Na formação de jovens para carreiras no mundo dos negócios, dá-se ênfase à aceitação de riscos; é cada vez maior o percentual de jovens que atendem a esse apelo, em detrimento de carreiras no ensino ou de outros empregos no serviço público. Não quero dar a impressão de estar reduzindo a crise de recrutamento no setor público a uma simples questão de valores; salários e condições de emprego também desempenham um papel importante. O papel da cultura consiste em reduzir a crença do jovem no caráter desse trabalho, a crença de que seria possível conquistar o respeito da sociedade trabalhando como burocrata. (SENNETT, 2008, p.73)

Todos os entrevistados possuíam menos de trinta e quatro anos no período das entrevistas, portanto eram/são jovens, todos eram formados em Administração ou Economia, todos tiveram experiências em setores bastante dinâmicos de empresas privadas, (E1- setor financeiro; E2- auditoria; E3- comunicação; E4- tecnologia de informação), mesmo assim o apelo ao risco, ao ganho, à mobilização pessoal não foram tão atraentes quanto à estabilidade do emprego e da remuneração no setor público.

Refletindo sobre nossa produção textual, existe um contraponto, se nossos entrevistados não foram tão ‘arrojados’ e tão propensos ao risco e à competição do setor privado, também não foram tão ‘acomodados’ ou conformados com a estabilidade e a garantia de uma remuneração. Três dos quatro ingressaram em uma pós-graduação *stricto sensu* após o ingresso na universidade estadual.

4.3.3 Pós-graduação: por quê?

Nesse sentido, talvez a cultura do novo capitalismo não esteja nem tão perto quanto gostariam os entusiastas da autonomia e da liberdade em um ambiente flexível, nem tão amarrados a uma perspectiva burocrática baseada na rigidez e no fechamento de oportunidades e possibilidades. Todos os entrevistados cogitaram a hipótese de mudar de emprego.

Sennett (2008) menciona um estudo feito por seu colega, Michael Laskaway, que comparou jovens adultos na década de 1970 com jovens dos tempos atuais:

Ambos os grupos têm educação universitária e são ambiciosos; a diferença que chama a atenção entre os dois está na maneira como focalizam suas ambições. O grupo da geração anterior pensava em termos de ganhos estratégicos de longo prazo, ao passo que o grupo contemporâneo pensa em termos de perspectivas imediatas. A um exame mais atento, o grupo mais antigo era capaz de verbalizar metas, ao passo que o grupo contemporâneo encontrava dificuldade para manusear uma linguagem que fosse ao encontro de seus impulsos. Em particular, o grupo mais antigo era capaz de definir suas eventuais gratificações, ao passo que o grupo contemporâneo lidava com desejos mais amorfos. (SENNETT, 2008, p. 75)

No nosso estudo os Entrevistados falaram com clareza sobre os motivos que os fizeram decidir pelo ingresso no serviço público. De fato, assim como Sennett (2008) afirmou, dentre as justificativas para ingressar no setor público não estava o status social, ou o reconhecimento, realmente fatores mais ligados à estabilidade foram fundamentais no processo decisório.

Contudo, no que se refere à pós-graduação as respostas não pareceram assim tão simples, ou tão fáceis de *interpretar*, as motivações para a escolha do mestrado em especial não apresentam um fluxo simples de causalidade, pelo contrário parece que as nuances é que dominam este território.

Quadro 5: Narrativas: Pós-graduação, por quê?

ENTREVISTADO	FALA
E1	A principal motivação é foi ter mais uma porta aberta, mais uma opção de trabalho, embora o emprego público tenha estabilidade eu não me sinto segura tendo apenas um trabalho eu quero ter mais um trabalho, ou pelo menos, saber que eu tenho mais uma opção, além do serviço público.
E2	A eu tava acostumado a trabalhar o dia todo, eu vi que o trabalho aqui era 6 horas e eu vi a oportunidade de fazer o mestrado aqui na UDESC mesmo, então eu me inscrevi, passei e to terminando agora[...]
E3	Duas coisas principais me motivaram, uma foi o Plano de Carreira da UDESC e o conhecimento que a gente adquire com o amadurecimento profissional que a gente adquire com o esforço do mestrado, as ideias que a gente traz para o trabalho[...]
E4	Até que eu bati e resolvi que eu ia fazer mestrado, talvez eu não tenha esse problema de competição, de ter que provar coisas para os outros, ou seja, uma coisa mais tranquila, o mundo acadêmico. E eu sempre gostei de dar aula, eu sempre imaginei que um dia eu fosse dar aula, desde pequeno.

Fonte: Elaboração própria.

A entrevistada 1 (E1) afirmou de forma clara que faria o mestrado para expandir suas oportunidades, no entanto, quando questionada sobre as possibilidades de lecionar ela não se mostrou assim tão entusiasmada, também não demonstrou grande vontade de seguir no mundo acadêmico através de um doutorado.

[...]é uma possibilidade que eu não descarto, mas hoje eu não vejo exatamente isso, eu penso sim em fazer um doutorado, daqui há um ano ou dois, mas daí se eu realmente vou ser professora, aí eu não sei.(E1)

O taylorismo provoca uma instrumentalização do humano, e cada indivíduo deve adaptar-se à linha de montagem, à máquina, à mecânica. A tecnocracia gera uma normalização do humano, e cada indivíduo deve se adaptar a normas, regras, processos. A gestão gerencialista gera uma rentabilização do humano, e cada indivíduo deve tornar-se gestor de sua vida, fixar-se objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável. (GAULEJAC, 2007, p. 177)

No âmbito da *interpretação crítica*, recorreremos sociólogo francês Vincent de Gaulejac, o qual aborda a transição de uma cultura taylorista, na qual a responsabilidade e os custos de adaptação do empregado eram da empresa, para uma cultura gerencialista, onde essas responsabilidades e custos são repassados para o indivíduo.

Ao que tudo indica, E1 encara o mestrado como uma forma de potencializar sua empregabilidade, mesmo que no momento esteja empregada, acredita que não deve ficar parada, que deve pensar em ter mais um emprego no futuro e que deve trabalhar (estudar) para estar qualificada para isso.

Olha, eu sempre gostei muito de estudar, então se eu não estivesse estudando eu penso que eu estaria perdendo um tempo da minha vida, um tempo que digamos eu perdi, porque depois da faculdade eu só fiz uma especialização em 2006, o restante eu penso que eu não evolui muito, na minha vida, em tudo. Para mim o estudo traz a sensação de que eu estou evoluindo.(E1)

Existe uma questão que pode ser levantada a partir da fala anterior, e deve ser respondida em dois níveis, no nível individual e no nível social.

Primeiro, no nível individual, E1 demonstra que o fato de não estudar, mesmo tendo pós-graduação e estando empregada faz com que ela se sinta estagnada, ou “não evoluindo”, por quê?

No âmbito psicológico a mudança cultural enunciada por Gaulejac (2007), assim como bem descrita por Sennett (2008), faz com que o sujeito sinta necessidade de obter o controle de suas

potencialidades, de sua empregabilidade pensando a sua vida como se fosse uma empresa.

Nesse sentido, acumular títulos e funções, ou seja, “engordar o currículo” é algo necessário para não se sentir estagnado, afinal de contas, mesmo que você tenha diversas capacitações caso não consiga um bom emprego, ou uma remuneração adequada, a culpa será sua.

Uma espécie de *aventura empresarial*⁷ passa a ocupar o lugar deixado vazio pelo declínio dos modelos de política que produziam o repouso do indivíduo sobre instituições que agiam em seu lugar e falavam em seu nome. [...] quando há uma abertura e um aumento das oportunidades dadas à iniciativa pessoal, ocorre uma mudança radical na forma de representar a individualidade: ela passa a significar uma trajetória de realização e desenvolvimento pessoais, calcada principalmente na busca e manutenção do próprio bem estar físico e psicológico. (BENDASSOLLI, 2009, p. 208)

Bendassolli (2009) faz a conexão entre esses dois níveis e reforça a questão da alteração de lugar onde o indivíduo pode depositar suas confianças, se em um passado ele estava na grande estrutura social, composta por grandes empresas, sindicatos e governo, hoje o indivíduo deve depositar suas expectativas e frustrações em si mesmo, mobilizando suas energias físicas e psicológicas para atingir a uma meta estabelecida por si.

De forma geral, a pós-graduação *stricto sensu* tem como objetivo formar pesquisadores e preparar pessoas para o exercício de docência, contudo, é evidente que essas não são as suas únicas consequências.

No trabalho dos entrevistados, o título de mestrado dá direito a uma promoção que aumenta em 25% o salário mensal a partir do salário base de um técnico universitário de ensino superior. Todos os entrevistados estavam no estágio probatório, ou seja, não poderiam ser promovidos, porém, quando finalizado os três anos, caso conseguissem concluir o curso e apresentar o diploma teriam um benefício imediato.

⁷ Grifo do autor.

Mas seria esse o único motivo? Há algumas razões para pensarmos que não, seguindo a proposta de Alvesson e Sköldbberg (2009) para questionarmos as respostas evidentes.

Uma delas é a alteração do plano de cargos e salários da instituição, que já foi aprovada em todas as instâncias da Universidade, a qual deverá ir para o executivo e depois ser aprovada pelo legislativo.

Caso esse novo plano de cargos e salários seja aprovado não será necessária uma titulação em cursos *stricto sensu* para a promoção, apenas uma quantidade de horas em cursos que estejam de acordo com o cargo e com a função.

Em outras palavras, o esforço de uma pós-graduação, como requisito para a promoção poderá, em breve, ser retirado, tornando a promoção mais simples.

Mais o trabalho apela aos talentos, ao virtuosismo, à capacidade de produção de si que “define, aos seus próprios olhos, o valor” do colaborador, mais essas capacidades tenderão a exceder sua utilização limitada numa tarefa determinada. Esta não pode ser senão uma ilustração contingente dos seus talentos. Esse colaborador tenderá a demonstrar que vale mais do que realiza profissionalmente, e investirá sua dignidade no exercício gratuito, fora do trabalho, das suas capacidades [...] (GORZ, 2005, p. 23)

Nossa ideia central é: a cultura do novo capitalismo atribui valor cada vez maior à mobilização subjetiva do trabalhador, inclusive penalizando o trabalhador que não mobiliza sua subjetividade de forma adequada.

No funcionalismo público, por suas características internas, o dinamismo, a flexibilidade não são tão grandes, dessa forma o indivíduo busca dar vazão a pressão cultural pela produção de si em outros ambientes, nesse caso, na pós-graduação *stricto sensu*.

Porém, vale lembrar que essa produção de si é vinculada principalmente a racionalidade instrumental, ao aumento das potencialidades, assim como vários entrevistados mencionaram, isso faz com que as fronteiras entre o trabalho e o período de lazer ou ócio fiquem cada vez mais nebulosas.

A fronteira entre o que se passa fora do trabalho, e o que ocorre na esfera do trabalho apaga-se, não porque as atividades do trabalho e as de fora mobilizem as mesmas competências, mas porque o tempo da vida se reduz inteiramente sob a influência do cálculo econômico e do valor. (GORZ, 2005, p. 25)

O interessante é que não estamos falando do trabalho como é visto comumente, como uma troca de esforço e uma quantidade de horas por uma remuneração, é um trabalho abrangente no qual os sujeitos veem que todas as suas ações deverão trazer valor para o trabalho de produzir-se, de aumentar suas potencialidades e futuramente seus rendimentos.

Em organizações de ponta apostam nessa cultura para fazer com que os indivíduos produzam e aumentem o valor de seu trabalho não necessariamente no ambiente de trabalho, mas fora dele, desenvolvendo aptidões múltiplas, relacionamentos, que potencializarão sua atuação na empresa.

Já no serviço público, mesmo com suas reformas administrativas o tempo de não-trabalho não é usualmente solicitado pela instituição, isso permite que o sujeito tenha mais autonomia no processo de produção de si.

No entanto, há um contraponto nessa busca pela produção de si no sentido instrumental (agregar valor, aumentar a empregabilidade).

Nas atividades “fora do trabalho” o trabalhador obtém a experiência e os recursos, pessoais e sociais, necessários para gerar a riqueza. O ponto é que, ao transformar-se em trabalho imaterial, este dissemina a ideia de que quem está fora de uma relação de trabalho, qualquer que seja, não tem valor (BENDASSOLLI, 2007, p.152)

Parece que é nesse sentido, que essa forma de desqualificar o que não tem valor material ou imaterial, faz com que a cultura de um capitalismo que mobiliza cada vez mais o subjetivo do indivíduo se reproduza.

Há muitos motivos para acreditar que essa cultura do novo capitalismo possui reflexos na sociedade em geral e também em jovens servidores públicos.

Num mundo em que o futuro é, na melhor das hipóteses, sombrio e nebuloso, porém mais provavelmente cheio de riscos e perigos, colocar-se objetivos distantes, abandonar o interesse privado para aumentar o poder do grupo e sacrificar o presente em nome de uma felicidade futura não parecem uma proposição atraente, ou mesmo razoável. [...] E assim a política de “precarização” conduzida pelos operadores dos mercados de trabalho acaba sendo apoiada e reforçada pelas políticas de vida, sejam elas adotadas deliberadamente ou apenas por falta de alternativas. (BAUMAN, 2001, p. 186:187)

Essa incerteza perante o futuro é abordada por diversos autores e vem acontecendo em escala global, tanto pelas rápidas mudanças do capital proporcionadas por diversos fatores, dentre eles a tecnologia.

O desenvolvimento tecnológico causou um grande aumento no desemprego estrutural dentre uma série de mudanças na sociedade, na maioria dos países industrializados, esses fenômenos geram, conforme David Harvey, citado por Grisci (1999, p.3): "compressão do espaço-tempo", "níveis altos de desemprego estrutural", "rápida destruição e reconstrução de habilidades", salários reais diminutos quando existentes e retrocesso do poder sindical.

Há motivos para acreditar que a incerteza e insegurança do capitalismo flexível também chegam a novos servidores públicos. Primeiro pelo fato de que eles passaram recentemente pela academia, se formaram em administração e economia, cursos que tendem a propagar valores e princípios de mercado. (AKTOUF, 1996)

Nesse sentido, Grisci (1999, p.3) é enfática:

A qualificação/requalificação, em especial, é uma evidência disso. Da valorização de um saber e de uma experiência conquistados ao longo de um tempo predestinado à educação, observa-se, hoje,

a valorização de um contínuo processo de qualificação, dadas as exigências que obrigam o trabalhador de qualquer idade e em diferentes níveis de formação e experiência, a apresentar conhecimentos e habilidades sempre renovados para acompanhar o ritmo acelerado das mudanças.

No funcionalismo público não há uma obrigação para a constante qualificação, mas há um incentivo através do plano de carreira, a própria cultura de uma Universidade Pública privilegia a titulação, que é a base da meritocracia em todas as carreiras de nível superior, tanto de técnicos quanto de docentes.

É evidente que todos os entrevistados optaram por cursar a pós-graduação para expandir as suas possibilidades, mesmo que estejam na segurança de um emprego público.

E2 pretende chegar ao fim da carreira e não descarta outras possibilidades, ele afirma que tinha tempo suficiente, porque trabalhava menos do que na iniciativa privada. Aí percebemos a cultura da agilidade e da flexibilidade, fazendo com que a noção de tempo produtivo no setor privado adquira um caráter de tempo produtivo para a individualidade.

Já E3 pareceu bastante enfático nas duas possibilidades, crescimento na carreira e crescimento pessoal, no entanto, o primeiro é óbvio, já o segundo não ficou tão claro. Assim como nos outros três, a resposta sobre o que significa crescimento pessoal através do conhecimento não teve grande desenvolvimento além de seus aspectos instrumentais “promoção” e “aumento de oportunidades”.

Já E4 se demonstrou um ponto fora da curva, ou seja, na verdade o mesmo tem suas pretensões profissionais e de autorrealização bem definidas, exercer o cargo de técnico-administrativo é para ele um degrau para que possa chegar à função de professor universitário, à qual diz sempre ter aspirado.

Retornando ao nível da interação com o material empírico, abaixo seguem mais algumas falas dos entrevistados que ilustram o significado que eles atribuem à pós-graduação *stricto sensu*.

Quadro 6: Narrativas: Pós-graduação, o que é?

ENTREVISTADO	FALA
E1	Para mim o estudo traz a sensação de que eu estou evoluindo. E eu acredito que isso está acontecendo. Apesar de eu ter deixado de fazer algumas coisas, para me dedicar aos estudos, eu acho que tem esse lado positivo de que, além de eu estar criando mais uma oportunidade, eu estou crescendo pessoalmente.
E2	Duas coisas principais me motivaram, uma foi o Plano de Carreira da UDESC e o conhecimento que a gente adquiri com o amadurecimento profissional que a gente adquiri com o esforço do mestrado, as ideias que a gente traz para o trabalho.
E3	Pra mim pessoalmente é muito melhor fazer mestrado que um curso, porque o mestrado abre um monte de portas, por exemplo, posso ser professor, se eu achar que é interessante, posso ser professor substituto aqui na UDESC mesmo, posso passar em concursos que exigem prova de título, enquanto se eu progredisse por horas de curso não teria esses benefícios.
E4	Sim o que eu queria era dar aula e só dar aula[...]Eu não passei no concurso, mas é por isso, hoje eu não me sustento com o que eu mais gosto de fazer que é dar aula, enfim trabalhar na área acadêmica.[...] Sim se fosse pra dizer o que eu quero é a academia, se eu tiver a oportunidade de viver só disso, é isso que eu quero fazer.

Fonte: Elaboração própria.

Conforme a fala dos sujeitos da pesquisa a pós-graduação stricto sensu “abre portas”, traz possibilidades de ascensão na carreira, permite uma nova colocação profissional (no caso de E4). Além disso, a pós-graduação traz uma sensação de o sujeito está evoluindo (E1) e de que está amadurecendo (E2); ou seja, existem motivações instrumentais e subjetivas mescladas para assumir o duplo compromisso de trabalhar e estudar.

Conforme Bertero (2007), a pós-graduação possui um caráter elitista. Ela vem sendo pressionada para que haja uma abertura cada vez maior desse âmbito de ensino, permitindo que uma parte da massa de acadêmicos que adentraram a graduação nos últimos vinte anos tenha a oportunidade de cursar uma pós-graduação.

Ao que tudo indica o nível de escolaridade médio está aumentando, sendo que uma titulação maior é perseguida por muitos como forma de garantir uma situação social boa, permitir um reconhecimento social e uma melhor percepção de si.

4.3.4 Sobre a condição de trabalhador estudante

A partir das análises iniciais nos pareceu que os entrevistados adentraram o serviço público não pelo reconhecimento, nem pelo desafio, mas sim pelo rendimento e a garantia dessa remuneração, algo que pode ir contra a cultura do novo capitalismo, talvez por isso mesmo esses empregos causam grande atração.

A expectativa de uma vaga no funcionalismo público gera uma corrida por provas, cursinhos, editoras, professores, segundo reportagem publicada na revista *Isto É*, em fevereiro de 2010, sob o título *Concurso: o sonho da estabilidade*, uma vaga no serviço público transformou-se em objeto de cobiça dos melhores cérebros do País. Estima-se que mais de dez milhões de brasileiros estejam preparando-se para prestar concurso, visando a ocupar uma das 80 mil vagas que foram abertas nas repartições federais, estaduais e municipais. (RIBEIRO; MANCENO, 2013)

No entanto é necessário *interpretar criticamente* esse paradoxo de uma corrida para a estabilidade enquanto a cultura geral prega a flexibilidade:

“Todavia, apesar de todo um discurso em prol da flexibilidade e da versatilidade, o trabalho no setor público continua atraente, mesmo que em condições menos favoráveis geradas pela perda de alguns direitos e benefícios. Identifica-se, ainda, um significativo número de trabalhadores empenhados em vencer a disputada corrida por um emprego seguro no serviço público. (RIBEIRO; MANCENO, 2013, p. 201)”

Nesse sentido, nossos entrevistados, agora que venceram a primeira grande batalha em prol de um emprego estável em um mercado de trabalho precarizado vão atrás de algo mais, e a rotina desgastante de trabalhar e estudar pode ser considerada como uma benção, dado que a corrida para a pós-graduação também é cada vez maior.

Em uma pesquisa de âmbito nacional sobre os fatores estressores com mestrados e doutorandos Faro (2013) identificou que:

Os recursos financeiros, especialmente pela preocupação em relação a sua carência, entram como estressor que acompanha o percurso da pós-graduação. Tanto na vida fora do curso, em virtude, por exemplo, de não poder trabalhar ou mesmo dedicar-se integralmente ao emprego, como questões relativas à redução do ganho mensal (trabalho em regime parcial ou bolsas), pesam no dia a dia do estudante e acentuam o estresse nos mestrados e doutorados. (FARO, 2013, p.58)

Nesse sentido a pós-graduação serve muitas vezes como um porto seguro para acadêmicos recém-formados, que não conseguem boas oportunidades no mercado de trabalho, assim como um período no qual recebem alguma remuneração e aumentam sua capacitação e sua empregabilidade.

Por outro lado, nossos entrevistados não vivem essa realidade, já possuem a segurança de uma renda, mesmo que estejam buscando melhorá-la, juntamente com sua qualificação, potencializando suas oportunidades.

Interessante perceber, que mesmo com as restrições de tempo que o trabalho e o estudo proporcionam, conforme a pesquisa de Faro (2013), os pós-graduandos que trabalham não têm um nível maior de estresse que aqueles que se dedicam apenas ao estudo.

[...] aqueles que trabalharam simultaneamente ao mestrado ou doutorado também denotaram menor estresse. Acredita-se que continuar trabalhando

significa a manutenção da renda e do vínculo empregatício, provendo ao estudante maior segurança em relação às incertezas de uma possível guinada profissional para a área acadêmica, como, também, atenua preocupações quanto à futura inserção profissional após o término da pós-graduação. Por outro lado, a dedicação exclusiva ao curso, no viés dos que não trabalham, pode acentuar o estresse ao se perceber que, apesar de continuar em formação, está desempregado e essa condição pode perdurar, ainda que por algum tempo, após a finalização do mestrado e doutorado, havendo, inclusive, o temerário cancelamento dos subsídios para estudo, caso seja bolsista. (FARO, 2013, p. 57)

Mas então, afinal de contas o que significa trabalhar e estudar para nossos entrevistados? Retornamos ao *material empírico* e selecionamos alguns trechos das entrevistas na qual eles relatam alguns aspectos de suas experiências, assim como apresentam um pouco dos motivos.

Quadro 7: Narrativas: Impressões sobre trabalhar e estudar

ENTREVISTADO	FALA
E1	Não, não, nada de estresse. Eu percebo que de repente se eu não trabalhasse eu conseguiria fazer isso hoje à tarde, mas daí eu penso que eu tenho deixar para depois. Com certeza se você se dedicar só ao estudo tem mais tempo, mas trabalhando eu considero que foi possível, vamos ver como que vai ser na banca, se eu não reprovar daí ta tudo bem.
E2	A pessoa tem que ser ligada no 220. Porque é bem pesado, vão te cobrar. A cobrança não deixa de existir porque você tem um trabalho, eles entendem o teu lado, mas você tem o compromisso na pós-graduação também. Então a pessoa tem que ser determinada, perseverante, com certeza vai desanimar no meio do caminho, então a pessoa tem que ser bem objetiva no que quer. É uma batalha, assim, mas no fim a gente vai colher os frutos sabe, não só profissionais, mas também pro conhecimento

	próprio e também por relacionamento, porque a gente conhece bastante colegas, a gente faz um novo círculo de amizades, acho que isso também é um fruto bom que o mestrado proporciona. E o profissional é um degrau que a gente sobe na nossa carreira, então vai ser um sofrimento passageiro, mas o fruto eterno.
E3	É possível, mas não é fácil. Tu tem que ser muito bom em gerenciar o teu tempo para poder fazer as coisas ao mesmo tempo. O ideal é fazer uma coisa de cada vez, o mestrado afastado do trabalho e depois voltar para o trabalho.
E4	Uma coisa é claro, de certa forma, todas essas frentes são prejudicadas de alguma forma, porque eu não consigo fazer bem tudo, eu não acredito que alguém consiga fazer 100% bem, fazendo tanta coisa, então é claro, a gente acaba... Por exemplo, minha tese não saiu nem perto do que eu queria, saiu, acabei; Fui aprovado aqui na UDESC, a mesma coisa, eu poderia ter feito muito mais coisas, muito melhor, muito mais bem feitas. Assim como as aulas, eu poderia ter dado aulas mais criativas e não consegui fazer, por conta das frentes de trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

O que percebemos, em linhas gerais é que a pós-graduação representa um aumento das oportunidades e que a segurança do funcionalismo público é um fator positivo por um lado, por outro, traz a escassez de tempo e a necessidade de abrir mão de outros aspectos da vida pessoal em prol da pós-graduação.

Mesmo para os entrevistados E1, E2 e E3, que não demonstraram grandes objetivos em cima da carreira acadêmica, o título serve como base para a promoção e futuros trabalhos.

Mas porque eles não esperaram para cursar uma pós-graduação após o estágio probatório, no qual eles poderiam ter direito a uma licença remunerada, conforme a legislação vigente? Essa foi uma questão colocada por E3 que nos parece pertinente.

Nossa resposta especulativa é que o tempo é flexível e dinâmico, assim como nenhum dos entrevistados demonstrou pretensão de se aposentar no mesmo vínculo e todos cogitaram a hipótese de mudar de emprego. Não faria sentido esperar para a qualificação. As oportunidades devem ser exploradas o quanto antes, não há garantia de um bom futuro, nem mesmo no funcionalismo público.

Mas existe ainda um contraponto, no qual devemos *refletir sobre nossa produção textual*, assim como nossos entrevistados optaram pela pós-graduação, para aumentar suas capacidades o tempo livre poderia ser usado para executar outras atividades, o que de fato deve ocorrer com outros servidores.

Para subtrair uma parte de sua vida à aplicação integral no trabalho, os “trabalhadores do imaterial” dão às atividades lúdicas, esportivas, culturais e associativas, nas quais a produção de si é a própria finalidade, uma importância que enfim ultrapassa a do trabalho. (GORZ, 2005, p. 23)

4.4 REFLEXÃO SOBRE A PRODUÇÃO TEXTUAL

De acordo com a metodologia reflexiva é preciso fazer uma reflexão profunda sobre a produção textual e o uso da linguagem no nosso próprio texto. Devemos questionar nossas interpretações tanto no nível da relação com os dados, quanto nossos referenciais. Essa atitude deve buscar a percepção dos elementos dominantes da análise, problematizar esses elementos e se abrir a novas interpretações e novas conclusões.

Com o intuito de refletir sobre nosso texto ressaltamos que a nossa pesquisa é baseada em história oral, portanto, a vida dos entrevistados é mais importante do que um quadro estatístico sobre o fenômeno de pesquisa em questão.

No entanto, por diversas vezes buscamos relacionar as histórias de vida dos entrevistados com grandes mudanças na sociedade, partindo da premissa de que vivemos em um capitalismo flexível (SENNETT, 2008), que ultrapassa as barreiras da iniciativa privada (PAES DE PAULA, 2005).

Contudo essa é uma vertente de pensamento, mas não é a única. Mesmo que os entrevistados tenham demonstrado experiências ruins no âmbito do setor privado, não demonstramos (nem afirmamos) em nenhum momento que o contrário não pode ocorrer. Nosso texto não considera que jovens formados podem estar sendo bem empregados no setor privado, talvez em maior quantidade que no setor público.

Nesse sentido, partimos do pressuposto de que o mundo contemporâneo está em um movimento crescente de flexibilização e exclusão dos jovens do mercado de trabalho, forçando-os a buscar qualificação, sendo que a quantidade de empregos e possibilidades está diminuindo.

A ambivalência de estudar e trabalhar, no nosso texto, está bastante associada a uma necessidade de aumentar as oportunidades no mercado de trabalho. Porém se o recorte da pesquisa fosse mais extenso, ou seja, mais entrevistas por um tempo maior, talvez nós percebêssemos que o aprendizado e o crescimento pessoal são tão valorizados quanto as recompensas financeiras, ou mais.

Nosso referencial teórico faz parte de uma corrente cética em relação à escassez do emprego, a inclusão social por meio do econômico e a despolitização do ser humano frente a esses problemas.

No entanto existem autores ligados a uma perspectiva otimista no que se refere ao aumento de oportunidades e empregos a partir da expansão da tecnologia. Eles acreditam que as novas relações sociais baseadas em sistemas de informação e flexibilidade das instituições podem proporcionar uma melhora na quantidade e qualidade de empregos.

Verificou-se que as predições mais assustadoras- até agora, pelo menos- careciam de fundamento. A tecnologia da informação substituiu alguns trabalhadores – não apenas, ou sempre empregados de escritório-, mas criou também novos cargos em várias áreas[...] A realocação de empregados tem sido até hoje mais comum que a superfluidez dos mesmos, seja porque o aumento da produtividade reduziu os custos e, assim, gerou aumento de demanda, ou porque empresas retrainaram trabalhadores deslocados com vistas a oferecer uma gama maior de serviços. [...] O principal problema na avaliação do impacto da

tecnologia da informação sobre o emprego é que nos encontramos ainda em uma das primeiras fases do processo. Ainda é impossível generalizar o longo prazo. Os otimistas são tão plausíveis no que dizem quanto os pessimistas. [...] É possível argumentar que a nova tecnologia, pelo menos a longo prazo, gerará ou poderá gerar outra das “tempestades de destruição criativa” que, segundo Joseph Schumpeter, periodicamente renovam o capitalismo. [...] De igual maneira, porém, é fácil entender a força do argumento que diz que os novos empregos criados pela tecnologia de informação constituem uma nova, e única fase de prosperidade, produto de reorganização maciça imposta às empresas à medida que estas absorvem o impacto da nova tecnologia. (KUMAR, 2006, p. 63, 64)

Esse é um aspecto, dentre outros tantos que foram abordados de forma superficial pelo nosso trabalho. O foco do nosso trabalho é a história de vida dos STAs, esperávamos que surgisse a questão da transformação do “mundo do trabalho”. Porém a nossa análise não é unívoca, nem no que se refere ao mercado de trabalho, nem no que se refere à autonomia dos indivíduos.

Ao longo do texto nos posicionamos por um entendimento de que os indivíduos buscam muitas opções e oportunidades para escaparem dos riscos inerentes à fragmentação e à flexibilidade do mercado de trabalho. Como mostramos acima, esse não é um ponto pacífico nas ciências sociais.

A questão da autonomia do trabalhador também não é. Bauman (2001) acredita que os riscos do Estado de Bem-Estar foram repassados aos indivíduos, e isso traz à tona uma sensação de insegurança devido à fluidez das relações humanas, tanto institucionais (trabalho), quanto sociais e afetivas. Richard Sennett (1999) corrobora essa perspectiva afirmando que a falta de estabilidade nas relações de trabalho dificultam a formação de valores sociais compartilhados e, portanto, um caráter pessoal que dê segurança ao indivíduo.

Conforme alguns autores essa flexibilidade é a mesma que pode trazer a autonomia do indivíduo, em um mundo onde trabalho e vida pessoal serão misturados, porém igualmente gratificantes para o sujeito.

Para milhões de trabalhadores parece cada vez mais irracional que o trabalho seja executado na unidade de tempo e local do grande escritório centralizado; difunde-se a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentralizada do próprio trabalho; toma-se consciência das oportunidades cada vez mais revolucionárias oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz enfim de tornar ubíquas as informações e de eliminar os vínculos entre espaço e tempo. (DE MASI, 2010, p 259)

Essa crença de que os trabalhadores anseiam por relações de trabalho mais fluídas se dá, conforme De Masi (2010), no âmbito de uma nova cultura que dá valor à ausência de ideologias fortes, assim como fortes estruturas. Essa cultura exalta a autonomia individual perante grandes prescrições do modo de viver social.

Esse pensamento não é tão voluntarioso quanto possa parecer. De fato, o trabalho na sociedade ocidental é uma atividade essencialmente desagradável (FUKUYAMA, 1992). Nesse sentido, a possibilidade de se libertar das amarras do trabalho, pelo menos na dimensão tempo e espaço, pode significar uma melhora na qualidade de vida dos seres humanos.

No nosso trabalho, vimos que os sujeitos optaram pelo funcionalismo público, ou seja, por fortes vínculos com a instituição, que possui espaço e tempo estabelecidos para o trabalho, assim como uma rotina que pode ser considerada estável, de acordo com a fala dos entrevistados.

Os benefícios da autonomia se manifestaram, para os sujeitos da pesquisa, na possibilidade de cursar uma pós-graduação, mesmo estando trabalhando, e a flexibilidade de tempo esteve presente durante esse período. Talvez o pessimismo exagerado de nosso texto, ou seja, indivíduos fugindo de um mercado cruel, não seja a única forma de interpretar a questão.

Talvez, falte por fim uma reflexão sobre a política. Afirmamos que os “cidadãos” estão sendo paulatinamente substituídos pelos “indivíduos”. Nessa sociedade de relações sociais mais fracas, não há motivo para se envolver em causas públicas, a não ser que haja fortes motivações individuais.

Conforme Fukuyama (1992) existem duas formas de analisar essa questão, uma é a da esquerda, a qual acredita que o capitalismo cria a desigualdade econômica e divisão do trabalho colocando (necessariamente) uma série de indivíduos em condição de pobreza. Esses indivíduos são invisíveis como cidadãos. Nessa vertente de pensamento a sociedade reconhecerá de forma desigual pessoas iguais.

A vertente de direita, conforme Fukuyama (1992), está baseada no pensamento de Nietzsche, sendo que a democracia moderna representa, não a autonomia dos ex-escravos, mas a vitória do escravo e de uma espécie de moralidade servil.

O cidadão típico de uma democracia liberal era um “último homem” que, doutrinado pelos fundadores do liberalismo moderno, trocou a crença orgulhosa na própria superioridade pelo conforto da autoconservação. (FUKUYAMA, 1992, p. 24)

Não é difícil perceber que ambas as afirmações são verdadeiras, o capitalismo exclui os pobres da possibilidade de exercer sua plena cidadania, pois estão em condições desfavoráveis em muitas esferas (educacional, social, até mesmo fisiológica). Por outro lado, o termo “público” está paulatinamente se tornando um espaço de acomodação de desejos privados e não de debate sobre novas formas de viver em sociedade.

Na nossa *construção textual* nos posicionamos como se os sujeitos estivessem tomando protagonismo em uma instituição pública sem grande preocupação para com isso (bem público), sua principal preocupação era acomodar seus interesses privados. No entanto, a partir das entrevistas não é possível dizer que esses indivíduos não tiveram, ou têm participação em esferas públicas de construção e debate sobre os rumos da sociedade.

Inclusive, cabe mencionar o trecho que E4, por livre vontade, narrou longamente sua experiência no Centro Acadêmico de Administração, no qual fez parte de uma chapa de oposição e tomou parte em um processo de mudança naquele âmbito.

Nesse sentido, a sociedade da informação, o gerencialismo, a exaltação da autonomia e do crescimento econômico, não são incentivadores de uma postura ativa sobre a construção da sociedade, mas podem dar mais espaço e tempo para aqueles que manifestarem interesse em fazê-lo.

Para citar uma proposta no sentido de utilizar o econômico para impulsionar o social, cabe falarmos sobre a *renda de existência*, que André Gorz (2005) disseminou. Segundo ele a renda de existência é uma quantia a qual todo cidadão teria direito, seria incondicional e suficiente, facilitando o desenvolvimento pleno e incondicional das pessoas além do que é funcionalmente útil à produção.

No contexto de uma sociedade que adota a *renda de existência* as capacidades que excedem toda funcionalidade produtiva, “*a cultura que não serve para nada*”,⁸ pode tornar uma sociedade capaz de cotejar questões sobre as mudanças que se operam nela, podendo imprimir um sentido em si mesma”. (GORZ, 2005, p.27).

No campo da teoria das organizações são crescentes as pesquisas em torno da gestão social (TENORIO, 2006), autogestão, economia solidária (LISBOA, 2006), entre outras formas de organização que privilegiam o social em detrimento do econômico, ou tentam de alguma forma harmonizar esses dois fatores.

Acreditamos que servidores públicos que cursam pós-graduação podem ser mais do que bons salários, podem ser sujeitos com uma bagagem conceitual e prática necessária para desenvolver estudos e experiências que se contraponham ao tão abordado produtivismo e gerencialismo.

⁸ Grifo do autor.

4.5 UMA REFLEXÃO PESSOAL⁹

Conforme Alvesson e Sköldberg (2009) uma análise reflexiva deve contar com um ponto onde os quatro níveis de interpretação sejam abordados, ou seja: os dados, a interpretação preliminar, uma interpretação crítica e uma análise sobre o material produzido.

Mesmo enfrentando extensos campos de estudo como o trabalho, a pós-graduação, o serviço público, a carreira, a racionalidade, dentre outras, busquei destacar que a cultura, a política da vida e a subjetividade dos indivíduos estão sendo abalados por uma angústia constante, própria da mudança do capitalismo e da sociedade.

Ao que parece essa mudança no capitalismo não reserva lugar para todos (ao contrário do que se pensava no início da modernidade). Ela não reserva lugar físico e estável, nem lugar subjetivamente seguro, até porque ambas as coisas estão relacionadas (SENNETT, 1999).

O sentimento de transitoriedade das coisas, permanente e sem propósito, é uma consequência da interiorização acrítica, pelo indivíduo, da auto-representação da sociedade moderna, que se define como um precário contrato entre indivíduos que maximizam a utilidade, na busca da felicidade pessoal, entendida como uma busca da satisfação de uma interminável sucessão de desejos (GUERREIRO RAMOS, 1989, p.56)

E onde procurar esse sentimento de transitoriedade característico dos nossos tempos? Primeiramente em mim mesmo. Eu não sentia um grande vínculo com o emprego público, não conseguia imaginar a possibilidade de me aposentar no berço de uma burocracia bastante defasada, as perspectivas de família me eram distantes e a sensação de que eu podia/deveria “fazer mais” era constante.

⁹ Peço licença ao leitor para escrever esse tópico em primeira pessoa, sendo que isto me permitirá falar mais diretamente de minhas experiências e relacioná-las ao estudo.

A partir dessa autoanálise comecei a pensar “e se eu não estiver sozinho nesse ambiente”? Se nossas instituições públicas estiverem sendo inundadas por jovens que na verdade estão buscando por um abrigo e não a realização de um objetivo de vida?

Por uma inclinação política pessoal eu não vejo isso com bons olhos. A meu ver se não há uma identificação forte do sujeito com a atividade que ele executa é muito provável que ele não se esforce para fazê-lo bem.

Sob outro aspecto no Brasil a problemática das instituições públicas ineficazes e corruptas está caminhando para um ponto máximo, ao menos aos olhos de dois milhões de pessoas que foram às ruas em junho de 2013.

Na verdade descobri que minhas ideias iniciais tinham algumas deficiências. Mesmo que os servidores entrevistados demonstrassem necessidade de manter possibilidades em aberto, mesmo que não tenham explicitado o privilégio de contribuir com o serviço público, eles eram/são tidos como funcionários exemplares, todos os quatro foram promovidos em menos de três anos.

As relações pessoais tanto no trabalho como no ambiente pessoal dos entrevistados são uma questão bastante importante para os quatro entrevistados. Ou seja, a cultura da flexibilidade esbarra na necessidade do ser humano de se relacionar e estabelecer vínculos duradouros (SENNETT, 1999).

Parece que no caso dos nossos entrevistados o serviço público proporcionou segurança e estabilidade para que eles pudessem dar atenção a seus relacionamentos pessoais.

Fica então a questão da pós-graduação. Em minha opinião, o mestrado seria o lugar onde eu estudaria de verdade. Haveria um foco muito maior no desenvolvimento de ideias e conceitos, do que na reprodução, assim como a produção estaria harmonizada com o processo de amadurecimento teórico-pessoal.

As ideias que eu tinha formulado anteriormente sobre o que seria um mestrado foram caindo, uma a uma. As características do sistema educacional produtivista já haviam chegado à pós-graduação.

Todos os entrevistados mostraram certo ajustamento aos programas de pesquisa de seus orientadores e alguns deles relataram até mesmo que pesquisaram temas que desconheciam completamente,

porém fazia parte de um projeto de pesquisa maior. Não há espaço para dúvidas na pós-graduação?

Essa é uma discussão longa, mas como Alvesson e Sköldbberg (2009) incentivam que o pesquisador reflita sobre suas próprias concepções eu acendo esta faísca, a qual já incendiou diversos debates sobre o *publish or perish*.

Mas retornando à transitoriedade e à constante mudança das coisas, inclusive da nossa cultura e da nossa subjetividade, existem dois fatores que eu gostaria de mencionar, baseado na teoria e em experiências pessoais.

Tenho amigos formados em instituições de ponta de ensino superior, que já trabalharam como garçons, entregadores de panfleto, que assumem cargos de nível médio, que escondem a formação no currículo para competir de igual para igual com pessoas menos qualificadas.

Por incrível que pareça um desses amigos se formou no mesmo ano que E3, no mesmo curso, na mesma instituição. O que se pode dizer sobre isso?

Um mercado de trabalho cruel que escolhe alguns e relega outros ao “fantasma da inutilidade” (SENNETT, 2008)? Ou seria um indivíduo que não soube mobilizar seu capital humano, produzir-se para ingressar na rápida roda do trabalho na contemporaneidade?

De fato se a sociedade repassou a responsabilidade de empregar-se ao indivíduo ela também colherá os resultados ruins dessa ação, diplomas poderão se converter em títulos e não em produção de conhecimento, publicações podem render méritos pessoais e um culto à imagem, mas pouco bem-estar social.

Esse processo parece gerar indivíduos que buscam resguardo nas funções públicas, mas dificilmente se engajarão em reformá-las, nesse sentido concordo com a perspectiva de Bauman (2001), o qual afirma que na sociedade atual cada vez mais o indivíduo (a atual concepção da palavra) vence o cidadão.

O “cidadão” é uma pessoa que tende a buscar seu próprio bem-estar através do bem-estar da cidade – enquanto o indivíduo tende a ser morno, cético ou prudente em relação à “causa comum”, ao

“bem comum”, à “boa sociedade” ou à “sociedade justa”. (BAUMAN, 2001, p.45)

A meu ver é bom conservar um “otimismo realista” diante da sociedade atual, a modernidade trouxe avanços enormes para a qualidade de vida das pessoas, mesmo que tenha possibilitado a ocorrência de diversas catástrofes.

No momento atual a autonomia e a responsabilidade depositada nos indivíduos permite a construção de coisas boas, inclusive de um novo senso comunitário em busca de um “bem comum” a ser formulado.

Talvez seja possível dizer que o “homem parentético” (GUERREIRO RAMOS, 1984) esteja presente em cada um dos entrevistados, os quais dão grande valor à qualidade de vida, aos relacionamentos pessoais, assim como fizeram escolhas profissionais de modo ativo perante as organizações.

Esse quarto homem (parentético) não iria esforçar-se demasiadamente para obter sucesso, segundo os padrões convencionais, como faz aquele que quer subir. Daria grande importância ao eu, e teria urgência em encontrar um significado para a vida. Não aceitaria acriticamente padrões de desempenho, embora pudesse ser um grande empreendedor quando lhe atribuíssem tarefas criativas. (GUERREIRO RAMOS, 1984, p.9)

De fato todos os indivíduos mencionaram o fato de que a pós-graduação era boa para o crescimento pessoal, inclusive E3 mencionou que a promoção através de pós-graduação *stricto sensu* era melhor para o indivíduo do que para a organização.

Acredito que essa importância com a individualidade é uma característica dos sujeitos da pesquisa, assim como um forte senso de orientação pessoal. Em minha opinião, essas características são determinantes para enfrentar o desafio de cursar pós-graduação em paralelo com as atividades do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste estudo foi possível perceber que os jovens entrevistados estão embebidos de uma cultura do capitalismo acelerado, a tendência social de flexibilidade e fluidez das relações também faz parte do pensamento dos entrevistados que adentraram ao serviço público recentemente.

No entanto, se por um lado eles buscam novas oportunidades visando aumentar seu potencial seja para um novo concurso público ou para voltar para a iniciativa privada, por outro eles foram bem-sucedidos em desviar-se da precarização dos empregos que domina o mercado privado, eles conseguiram vencer a concorrida batalha por um concurso público.

Por outro lado, é bom que trabalhadores adentrem cursos de pós-graduação *stricto sensu*, sem poderem se dedicar integralmente a ele? Acreditamos que essa é uma situação paradoxal, menos tempo para se dedicar, porém mais experiência de vida e de trabalho (de modo geral).

Talvez na situação do trabalhador-estudante haja um conflito entre as possibilidades do acadêmico e as demandas por produtividade (e talvez também por qualidade). Ou seja, não é possível publicar tanto quanto se gostaria (programas, CAPES, orientadores e acadêmicos), mas é possível agregar um novo olhar para diversos problemas da sociedade.

Esse outro olhar pode passar despercebido para alunos que estejam empenhados em seguir a carreira acadêmica e utilizem todos os seus esforços nesse projeto, não sobrando tempo, esforço e reflexão para expandir o escopo de análise.

Nosso trabalho, mesmo contando com uma amostra pequena, diz um pouco sobre os jovens que estão adentrando ao mercado de trabalho. O cruzamento das histórias, dos valores e motivações dos sujeitos, nos mostra que a nossa sociedade falha em oferecer boas oportunidades no mercado de trabalho, mas falha principalmente em supervalorizar a mobilização do indivíduo para funções econômicas. Essa segunda falha resulta numa despolitização das pessoas, ou seja, do espaço de reflexão, debate e transformação da sociedade.

Essa tendência, apesar de hegemônica, conta com resistências e acreditamos que os erros de uma sociedade levam, em maior ou menor grau, a uma reflexão sobre novos rumos nos níveis do indivíduo e da sociedade.

No que se refere à entrada no serviço público, todos os sujeitos afirmaram que as opções no setor privado eram precárias e, mesmo que eles não tenham demonstrado grande vínculo pessoal com o serviço público, o mesmo lhes permitiu estudar, assim como viabilizou a estabilidade necessária para seus relacionamentos pessoais e familiares.

No âmbito da pós-graduação, os indivíduos pesquisados demonstraram em maior ou menor grau a disposição de cursar uma pós-graduação, enfatizando as possibilidades que ela traz. Contudo, a questão da aprendizagem e do crescimento pessoal ficou subjacente na fala dos sujeitos da pesquisa, o que pode indicar uma escolha pragmática em prol de uma melhor carreira.

Por fim, foi unânime a resposta de que a rotina de trabalhador e estudante de pós-graduação *stricto sensu* é exaustiva, demanda esforço, persistência e equilíbrio emocional. Mesmo assim, ao que tudo indica ela é compensatória, pois abre portas para o futuro. Se essas possibilidades realmente se traduzirão em novas atitudes em relação ao futuro pessoal e profissional é algo que não podemos afirmar, porém acreditamos que é um solo fértil para novas pesquisas.

5.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A nossa pesquisa foi limitada em grande parte por nossa ousadia. Escolhemos um tema pouco explorado e possivelmente de pouco interesse.

Quem é um trabalhador-estudante? Não seríamos todos nós em algum momento da vida? A nossa pesquisa nos mostrou que em nível de pós-graduação *stricto sensu* 41,2% conciliam estudo com trabalho (FARO, 2013), mesmo assim a quantidade de pesquisa sobre o tema é pequena.

Mesmo com a limitação de estudar um tema pouco explorado seguimos em frente dentro do nosso panorama teórico e epistemológico, sob uma perspectiva de mudança constante das relações sociais, uma fluidez das mesmas e um repasse de responsabilidades para o indivíduo.

No entanto, esse ponto de vista sobre o problema é um pouco perigoso, enfatiza a predominância do social sobre o indivíduo, podendo ocultar as motivações e a subjetividade dos sujeitos.

Para escapar dessa armadilha optamos por uma metodologia de história oral, com entrevistas semiestruturadas, as quais buscaram deixar os indivíduos à vontade para narrar suas próprias experiências. O constrangimento dos entrevistados não foi um problema, porém o nível de abertura de cada um poderia ter possibilitado uma imersão maior no universo da pesquisa.

Por outro lado, o fato de o pesquisador fazer parte do ambiente e do universo pesquisado traz o benefício da confiança e o risco do viés na interpretação.

Procuramos ao longo da análise trazer a fala dos sujeitos para que o leitor possa buscar as possíveis contradições e algum viés que possa ter surgido.

Por fim a clássica limitação de uma dissertação de mestrado é o tempo. Caso houvesse mais tempo para essa pesquisa, a aplicação da metodologia reflexiva seria mais rica, pois permitiria uma imersão mais profunda.

Quanto mais movimento se faz na metodologia reflexiva maior é a necessidade de novas leituras e dados primários, o que tornou o trabalho menos rico do que poderia ser.

5.2 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS ESTUDOS

Acreditamos que a interface entre estudos organizacionais e as demais ciências sociais e humanas é urgente, e nesse sentido resgatar o indivíduo como sujeito das relações sociais parece algo profundamente necessário.

Como colocaram Nord e Fox (2004) o indivíduo foi ao longo do tempo sendo colocado de lado na perspectiva dos estudos organizacionais, dando espaço para o estudo das estruturas, no entanto essa tendência levou os estudos a endossar o processo de fluidez da individualidade (GUERREIRO RAMOS, 1989) e a despolitização do ser humano (BAUMAN, 2001).

No período em que vivemos, de crise econômica e ceticismo político, o sujeito é o único que pode repensar o bem-comum. O sujeito

que vê o espaço público sendo deteriorado por relações fluidas pela “flexibilização” das relações sociais deve refletir e agir no sentido de repolitizar a sociedade.

Nesse sentido acreditamos que estudar o trabalhador-estudante nos parece relevante por vários motivos, muitos dos quais não foram suficientemente abordados no nosso trabalho. Até que ponto os indivíduos que trabalham e estudam satisfazem as expectativas de suas instituições (trabalho e pós-graduação)?

No Reino Unido existem várias universidades que utilizam o sistema de pós-graduação em tempo parcial para estudantes que trabalham - seria essa uma opção viável para o Brasil?

Além disso, no âmbito dos reflexos da cultura do novo capitalismo (SENNETT, 2008) e da modernidade líquida (BAUMAN, 2001), autores nacionais têm demonstrado como as novas relações sociais têm afetado os sujeitos em relações sociais (de trabalho e afetivas) (GRISCI, BITENCOURT; FLECK, 2012).

Acreditamos que devemos denunciar cada vez mais que a aceleração do capitalismo (HARVEY, 2009) apenas reforça o processo de sobreposição do econômico perante o social impondo situações constrangedoras e a distorção moral e ética da sociedade (GUERREIRO RAMOS, 1989; GAULEJAC, 2007).

Nesse sentido acreditamos que unir a perspectiva de politização das relações humanas e do cenário atual da nossa sociedade é uma opção necessária e urgente, sendo que a figura do trabalhador-estudante pode trazer muita luz sobre essa problemática.

6 REFERÊNCIAS

AKTOUF, O. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo. Atlas, 1996.

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S.R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 16, n. 2, Apr. 2012 .

BALDI, M. Novas formas organizacionais: a necessidade de superação das perspectivas sobressocializadas e subsocializadas. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, Mar. 2004.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

_____. **Modernidade e ambivalência**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1999.

BERTERO, C. O. A docência numa universidade em mudança. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 5, n. spe, Jan. 2007.

BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho**. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.

_____. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Rev. adm. empres.** São Paulo , v. 49, n. 4, Dec. 2009 .

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BORGES, A. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **Cad. CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, Dec. 2010

CHANLAT, J.F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. O Gerencialismo e a ética do bem comum: a Questão da Motivação para o Trabalho nos Serviços Públicos -VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal. **Anais...**, p. 8-11 Oct. 2002.

DELLAGNELO, E. L.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. Novas formas organizacionais: onde se encontram as evidências empíricas de ruptura com o modelo burocrático de organizações? **Organizações e Sociedade**, v.7, n. 19, 2000.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, 2011.

FARO, A. Estresse e estressores na pós-graduação: estudo com mestrandos e doutorandos no Brasil. **Psic.: Teor. e Pesq.** Brasília, v. 29, n. 1, Mar. 2013.

FILIPPIM, E. S.; ABRUCIO, F. L. Quando descentralizar é concentrar poder: o papel do governo estadual na experiência catarinense. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 14, n. 2, Apr. 2010 .

FLACH, L.; GRISCI, C. L. I.; SILVA, F. M.; MANFREDINI, V. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. **Psicol. Soc.** Florianópolis, v. 21, n. 2, Aug. 2009 .

FRANÇA FILHO, G. C. Para um olhar epistemológico da administração: problematizando seu objeto. In: SANTOS, R. S. (Org.) **A administração política como campo do conhecimento**. São Paulo;

Salvador: Edições Mandacaru e Fundação Escola da Universidade Federal da Bahia, 2004.

FUKUYAMA, F. **O fim da história e o último homem**. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P. A história oral na análise organizacional: a possível e promissora conversa entre a história e a administração. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, Mar. 2010 .

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, calor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GRISCI, C. L. I.; BITENCOURT, B. M.; FLECK, C. F. Trabalho imaterial, medo, solidão: "amigos de aluguel" na sociedade líquido-moderna. **Psicol. estud.** Maringá, v. 17, n. 1, Mar. 2012 .

GRISCI, C. L. I.; S., P. D.; KRUTER, G. E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. **Psicol. Soc.** Florianópolis, v. 23, n. 3, Dec. 2011.

GRISCI, C. L. I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da Psicologia nas organizações. **Psicol. cienc. prof.** Brasília, v. 19, n. 1, 1999.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. **A fala do trabalhador**. Petrópolis: Vozes. 1993

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

_____. Modelos de Homem e Teoria Administrativa. **Revista de Administração Pública**, v. 18, n. 2, p. 3-12. 1984

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 18 ed. São Paulo: Loyola Editora, 2009.

HASSARD, J. Tempo de trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In J. F. Chanlat (Coord.), **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W. GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. Tradução: Pedrinho Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

JOVCHELOVITCH, S. **Os contextos do saber: representações, comunidade e cultura**. Petrópolis: Vozes, 2008.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

KUMAR, K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

LISBOA, A. M. Economia solidária e autogestão: imprecisões e limites. **Rev. adm. empres.** São Paulo, v. 45, n. 3, Sept. 2005.

MARQUES, R. G. (2008). **Diagnóstico institucional dos programas de pós-graduação do Estado de Rio de Janeiro**. Disponível em: http://www.faperj.br/servicos/buscaposgrad/pos_grad_RJ_apresentacao.phtml> Acesso em: 04 fev. 2014.

MARTINS, J. C.O. et al. De *Kairós* a *Kronos*: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. **Cad. psicol. soc. trab.**, v.15, n.2, p 219-228, dez, 2012.

MACHADO, A. M. N.; BIANCHETTI, L. (Des)fetichização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **Rev. adm. empres.** São Paulo , v. 51, n. 3, Junho, 2011 .

MORIN, E. **O método 4**. As ideias: sua natureza, vida, habitat e organização. Porto Alegre: Sulina, 2008.

MOTTA, F. C. **Teoria das organizações**: evolução e crítica. 2ª edição, revista e ampliada. São Paulo: Pioneira Thomson, 2003.

NORD, W. R.; FOX, S. O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento? In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais*, São Paulo: Atlas, 2004. v. 3, p. 186-225.

PAULA, A. P. P. Administração pública brasileira entreo gerencialismo e a gestão social. **Rev. adm. empres.** v. 45, n.1, p. 36-49, 2005.

REED, M. Teorização organizacional: um campo historicamente contestado. In: CLEGG, Stewart R. et al. (Orgs) **Handbook de estudos organizacionais**. v I. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicol. cienc. prof.** Brasília, v. 33, n. 1, 2013.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. Rio de Janeiro: Makron Books, 1995.

SANTOS, L. S. A tensão entre a racionalidade substantiva e a racionalidade instrumental na gestão pública : novos caminhos de um campo de estudo: (Dissertação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina) Florianópolis, SC, 2012.

SERVA, Maurício. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. **Rev. adm. empres.** São Paulo, v. 37, n. 2, Jun. 1997 .

SILVA, Josélia Rita da; BALASSIANO, Moisés; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 18, n. 1, Feb. 2014.

SENNETT, R. **A Corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SOUSA SANTOS, B. Para uma sociologia das ausências e das emergências. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n.63; 2002. p.237-280

TENORIO, F. G. A trajetória do Programa de Estudos em Gestão Social (Pegs). **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, Dec. 2006.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VILLARDI, B. Q.; VERGARA, S. C. Implicações da aprendizagem experiencial e da reflexão pública para o ensino de pesquisa qualitativa e a formação de mestres em administração. **Rev. adm. contemp.** Curitiba, v. 15, n. 5, Oct. 2011

WEBER, M. **L'etique protestante et l'esprit du capitalisme**. Paris: Plon, 1964.

_____. **Économie et société**. Paris: Plon, 1971.