



Serviço Público Federal
Universidade Federal do Tocantins – UFT
Câmpus de Palmas
Curso de Administração

LAÍS DA SILVA CARVALHO

**O SENTIDO DO TRABALHO IDENTIFICADO JUNTO AOS
ADMINISTRADORES LOTADOS NO CÂMPUS DE PALMAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**

Palmas – TO

2016



Serviço Público Federal
Universidade Federal do Tocantins – UFT
Câmpus de Palmas
Curso de Administração

LAÍS DA SILVA CARVALHO

**O SENTIDO DO TRABALHO IDENTIFICADO JUNTO AOS
ADMINISTRADORES LOTADOS NO CÂMPUS DE PALMAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**

**Monografia apresentada à Universidade Federal do
Tocantins, como exigência parcial para a obtenção do
título de Graduação em Administração.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

Palmas – TO

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

C331s Carvalho, Lais da Silva .
O SENTIDO DO TRABALHO IDENTIFICADO JUNTO AOS
ADMINISTRADORES LOTADOS NO CÂMPUS DE PALMAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. / Lais da Silva Carvalho. –
Palmas, TO, 2016.
105 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Palmas - Curso de Administração, 2016.

Orientadora : Liliam Deisy Ghizoni

1. Trabalho no Serviço Público. 2. Psicodinâmica do Trabalho. 3.
Administrador. 4. Sentido do Trabalho. I. Título

CDD 658

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer
forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.
A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184
do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

LAÍS DA SILVA CARVALHO

**O SENTIDO DO TRABALHO IDENTIFICADO JUNTO AOS
ADMINISTRADORES LOTADOS NO CÂMPUS DE PALMAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**

Monografia apresentada à Universidade
Federal do Tocantins, como exigência
parcial para a obtenção do título de
Graduação em Administração.

APROVADO EM: 07/07/2016

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dr.ª Liliam Deisy Ghizoni.

Orientadora



Prof.ª Dr.ª Sandra Alberta Ferreira.

Membro da Banca



Prof.ª MsC. Tássia Reury da Piedade Mesquita

Membro da Banca

Dedico esse trabalho a DEUS que me ensinou a confiar e acreditar que sim Ele me daria o necessário - uma igreja perto de casa para eu renovar e alimentar minha confiança, no Senhor, um trabalho pra me sustentar, amigos para os bons e maus momentos - para que eu fosse capaz de realizar este sonho.

A minha Tia Benedita (Mãe Bena) que pagou a inscrição do vestibular - sem saber que era para morar em outra cidade - me deu um voto de confiança e sempre contribuiu para minha permanência nos estudos.

A minha Irmã Juliana que me apoiou e encorajou a lutar por este sonho.

A minha querida Avó Maria da Paz (Vó Rica) - que Deus a tenha – que me ajudou e sempre buscou o melhor para todos da minha família e nos mostrou que sempre podemos contar uns com os outros que “se Deus é por nós quem será contra nós?”.

A minha Avó Maria (Vó Naiza) - que Deus a tenha – pelas conversas ao telefone sempre me incentivando e motivando a permanecer na caminhada.

A minha Mamãe Maria Dulce por ter me dado condições nesta aventura de morar sozinha com o objetivo de concluir um curso superior, por ser meu exemplo de mulher guerreira, corajosa e determinada.

Ao meu Pai Cosme que se comprometeu a me ajudar a fim de complementar a minha renda contribuindo para o meu sustento para que eu continuasse estudando.

As minhas amigas Marivalda, Adriana e Juscélia que me acolheram de braços abertos em Palmas garantindo moradia até eu ter condições de arranjar o meu cantinho.

E a Universidade Federal do Tocantins em especial aos Servidores da Secretaria Acadêmica no qual exerci atividade de estágio (no período de 2013 a 2014) onde conheci pessoas e profissionais maravilhosos e, a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários local em que trabalho hoje, aos “servidores” que sempre manifestaram apoio nos meus estudos.

AGRADECIMENTOS

“Em tudo daí graças ao Senhor, porque Ele é bom e eterna é a sua misericórdia.”

Neste momento se encerra um ciclo de uma parte da minha vida e para mim é o momento em que eu tenho que agradecer a todas as pessoas que contribuíram direta e indiretamente a realização deste pequeno sonho de ser bacharela em Administração.

Pois em tudo o que nos propomos a fazer Deus sempre nos apresenta em nossa caminhada pessoas “anjos” que irão nos apoiar, incentivar e estarão ao nosso lado como forma de confirmar que sim é este o caminho pelo o qual eu deva ir.

E assim aconteceu comigo, a minha história de caminhada para cursar o curso de Administração iniciou com uma sementinha, um desejo de que eu precisaria fazer um curso superior. Na época eu terminei o ensino médio em Araguaína, não podia pagar uma faculdade particular e como a minha família sempre focou a importância de continuar os estudos, eu prestei vestibular para o curso Tecnólogo em Gestão de Cooperativas na UFT Câmpus de Araguaína e fiz a seletiva para cursar o curso Técnico de Gerência em Saúde no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins – IFTO também na cidade de Araguaína, passei nos dois e resolvi cursá-los. Cursei dois semestres do curso Tecnólogo e resolvi trancar por ter me identificado mais com o curso Técnico.

Durante o curso Técnico, ainda com o sentimento e necessidade de ter formação superior, resolvi que ia fazer o Exame Nacional do Ensino Médio para tentar uma vaga em instituição particular e também prestaria vestibular na UFT para Administração, curso que havia escolhido após ter estudado e se identificado com algumas disciplinas administrativas percebi que eu tinha afinidade.

Fiz o vestibular e informei a minha mãe e irmã que o curso de administração era em Palmas e a nota do ENEM eu usaria para tentar uma vaga em Araguaína ou em Goiânia, pois eu tinha uma tia e um lugar para morar, entretanto, não passei com a nota do ENEM, passei no vestibular e vim para estudar em Palmas.

Sabe, eu fiquei imensamente feliz, chorei muito, quando soube que tinha passado, pois, eu não estava tão confiante de que eu teria esta oportunidade e, como eu sou religiosa me considero filha de Deus, em minhas orações desde quando surgiu a vontade de fazer este curso e sabendo das dificuldades que viriam se eu passasse, eu sempre falava: Senhor! Se eu passar vou entender como um sinal de que o Senhor vai me dar condições, me capacitar para esta grande batalha.

A minha vinda pra cá não foi fácil assim, precisei de Fé para acreditar que daria certo, muita coragem, e ser ousada para convencer a minha família, em especial a minha Mãe de que eu daria conta de manter aqui com a renda dos estágios e a ajuda do meu pai, pois aqui em Palmas na época tinha mais oportunidade de vagas do que em Araguaína, e também de convencer a minha tia Bena que sempre me apoiou nos meus estudos de que eu viria para a “capital” realmente para estudar e obter um título de formação superior.

Porém deixei a minha família ciente de que independente de ter ou não apoio deles eu viria e tentaria encontrar os meios para tornar possível cursar a faculdade. Pois eu estava persistente, determinada e ainda tinha comigo o apoio de que esta também era a vontade de Deus para a minha vida, a partir deste pequeno confronto as coisas foram acontecendo...

Minha mãe falou que só teria condições de ajudar inicialmente e me instalar fisicamente na cidade. Entretanto em conversa com o meu pai recebi o apoio dele para contribuir e permanecer na cidade e nos estudos, além da minha tia Bena que ajudou nos primeiros meses de aluguel.

Recebi diversos apoios dos meus amigos de Araguaína - Sheylene, Luiz Fernando, Priscilla, dos meus primos, tias, tios, das minhas avós – que Deus as tenha, de amigos e conhecidos em geral. Estes gestos de apoio e confiança foram muito importantes para mim, me fortaleceram e me motivaram a seguir em frente...

No sentido de que acredito que somos nós (eu, você) quem faz o outro ser ou exercer alguma importância nesta passagem chamada vida, gostaria de agradecer:

A Deus pela vida da minha família pela vida dos meus amigos.

Em especial as minhas amigas Marivalda, Adriana e Juscélia que me acolheram, inicialmente em Palmas possibilitando que eu começasse os estudos.

Aos novos amigos: Daiane, Laudierry, Poliana, Maria do Socorro, Eugênia, Thamyris, Jani, Tainã, Taís, Renata – amigos que a vida me trouxe de presente que conheci através da faculdade e do trabalho que estiveram comigo nos altos e baixos desta jornada.

Agradeço também ao apoio da minha tia Bena e do Tio Cloves (e sua esposa Poliana – uma pessoa da família divertida e de bem com a vida) através de incentivos para fazer as provas dos concursos, onde hoje trabalho em um cargo que passei através de concurso.

Agradeço também aos 12 Administradores do Câmpus de Palmas – UFT que colaboram com esta pesquisa.

E por último, de maneira muito especial, a “Super Lily” minha orientadora Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni desta monografia, agradeço imensamente por ser a minha luz nesta fase final de conclusão de curso, pela confiança, apoio e paciência.

RESUMO

Objetiva-se descrever o sentido do trabalho para os administradores lotados no Câmpus de Palmas na Universidade Federal do Tocantins (UFT). Para os administradores o sentido do trabalho está na escolha pelo curso de Administração, em poder contribuir para uma formação acadêmica de excelência, pela convivência interpessoal, por possibilitar o sustento e carreira profissional. A falta de sentido no trabalho ocorre devido à falta de reconhecimento e valorização do profissional sujeito ao “trabalho certo” segundo os moldes da gestão. Para prosseguimento do estudo, a Direção do Câmpus autorizou a realização da pesquisa, divulgação do nome e imagem da instituição. Esta pesquisa se caracteriza como aplicada, descritiva e se configura como uma pesquisa de campo. O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo por meio de entrevista individual semiestruturada autorizada pelos administradores via Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A população participante é composta por 12 administradores que ingressaram no serviço público através de concurso. O perfil dos participantes foi de 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. A idade média compreende a faixa etária de 28 a 41 anos para as mulheres e de 29 a 41 anos para os homens. O estado civil foi de 8,33% divorciados, 33,33% solteiros e, 58,33% casados. Os resultados indicam que o trabalho é visto como uma atividade de produção social, relação social e construtor de identidade. Verificou-se que os administradores do Câmpus de Palmas avaliam o trabalho pela afinidade e identificação com a profissão escolhida, mesmo com algumas limitações da instituição que se mostra ineficaz em conhecer e reconhecer o seu trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho no Serviço Público; Psicodinâmica do Trabalho; Administrador; Sentido do Trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Justificativa e relevância	11
1.2	Formulação da situação-problema.....	12
1.3	Objetivos.....	13
1.3.1	Objetivo geral	13
1.3.2	Objetivos específicos	13
1.4	Delimitação do estudo	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	O trabalho em órgãos públicos na contemporaneidade.....	15
2.2	Servidor público: o perfil do candidato.....	18
2.3	Contextualizando as amarras do serviço público	21
2.4	O trabalho sob o olhar da psicologia	24
3	METODOLOGIA.....	35
3.1	Tipo de pesquisa	35
3.2	População	35
3.3	Instrumento de coleta de dados.....	36
3.4	Procedimentos de coleta de dados.....	36
3.5	Procedimentos para análise dos dados	37
3.6	Devolução dos dados.....	38
4	RESULTADOS	39
4.1	Categoria 1 – “eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a uft é que não dá sentido para o trabalho da gente”.....	40
4.2	Categoria 2 – “Deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT”.	41
4.3	Categoria 3 – “se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem ela não vai ser um trabalhador satisfeito”.....	43
4.4	Categoria 4 – “o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”.	45
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	47
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
	REFERÊNCIAS	56

APÊNDICE A – RESULTADOS DAS PRIMEIRAS BUSCAS PARA CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO.....	60
APÊNDICE B – PRIMEIRAS PUBLICAÇÕES CONSIDERADAS VÁLIDAS À CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO.....	61
APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	64
APÊNDICE D – PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	65
APÊNDICE E – CARTA DE AUTORIZAÇÃO	66
APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	67
APÊNDICE G – ARTIGO CIENTÍFICO SEGUNDO A REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA (RAC).....	68

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo considera-se o trabalho como um fator construtor de identidade, pois no atual modelo socioeconômico de trabalho o trabalhador é apresentado como um ser que transforma a natureza e se autotransforma, busca realizar-se e adquirir consciência de si e dos processos em que está envolvido, construindo sua identidade e buscando reforçar e reafirmar a sua subjetividade (NASCIMENTO, 2015).

Nesse sentido, “O trabalho adquire diferentes conotações a depender do grupo social [...]” (LACHTIM; SOARES, 2011, p. 281). E que, o processo de identificação e seus diferentes tipos conduzem os indivíduos a se definir e posicionarem-se como membros ou não da organização em relação ao próprio contexto social (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

Com base nisso, a identificação dos indivíduos com o grupo pode ser afetada pela afinidade, os objetivos partilhados, histórias em comum, entre outros. O indivíduo é moldado de acordo com as interações vividas, sendo este processo um esforço ativo do indivíduo em busca encaixar-se à organização (DEJOURS, 2004; ABREU, 2007; CHERMAN; PINTO, 2013).

Assim, o trabalho participa do processo de construção da identidade pessoal e coletiva, estabelecendo julgamentos a respeito do valor do sujeito e o que o trabalho representa no ambiente organizacional em que o indivíduo está inserido (BENDASSOLLI, 2012).

No âmbito do serviço público, o servidor já incorpora o significado de “trabalho” mesmo antes de exercê-lo. É através de cursinhos preparatórios para concurso que o concurseiro, assim denominado, inicia seus estudos em busca de adquirir a tão sonhada vaga capaz de gerar fonte de renda fixa e estável, proporcionando através desta conquista à realização de outras necessidades ou desejos idealizados.

Partindo desta perspectiva, esta monografia objetiva descrever a identificação com o trabalho na Universidade Federal do Tocantins - UFT entre os administradores do Câmpus de Palmas, com foco em verificar e investigar as diferenças e semelhanças na construção identitária do trabalho para esta categoria. Considera-se administrador aquele servidor que fez faculdade de administração, passou no concurso para administrador na UFT e atualmente está lotado no Câmpus de Palmas.

Dentro do contexto apresentado, a seguir tratam-se os seguintes tópicos: justificativa e relevância, formulação da situação-problema, objetivo geral e específicos, e a delimitação do estudo. Posteriormente o referencial teórico estruturado em quatro subtítulos. O primeiro - O trabalho em órgãos públicos na contemporaneidade – expõe a alteração do sentido do trabalho

nas organizações. O segundo - Servidor público: o perfil do candidato – Qual ou quais os motivos o levam a querer se inserir nesta categoria? O terceiro - Contextualizando as amarras do serviço público– enfatiza as limitações na gestão do serviço público. O quarto - O trabalho sob o olhar da psicologia – aqui o trabalho será explicado pela Psicodinâmica do Trabalho, abordagem clínica e teórica que estuda a relação trabalho-sujeito no contexto organizacional. Por conseguinte, a metodologia, os resultados, a discussão dos resultados e as considerações finais.

1.1 Justificativa e relevância

O interesse em estudar as diversas situações cotidianas internas ou externas influentes ao trabalho e inerentes à construção da identidade do trabalhador, enquanto servidor público federal, deve-se às mudanças que ocorreram na forma de trabalho. Antes bastava apenas conhecer as regras e as leis para cumprir as tarefas, atualmente surgem outras demandas subjetivas individuais e/ou coletivas a serem levadas em consideração pela organização, pois podem interferir de forma satisfatória ou insatisfatória em relação à produtividade esperada pela gestão (RODRIGUES; GONDIM, 2014).

A importância de se estudar as relações de trabalho parte deste contexto em que o trabalho ganha uma nova imagem e começa a trazer sentido à sociedade, não só no lado produtivo, mas também para entender os múltiplos significados que ele representa: fonte de renda fixa, segurança, ascensão social, elementos úteis à construção da identidade do trabalhador.

A psicologia, em especial a psicodinâmica do trabalho, tem o papel de explicar o trabalho, seja em modo explícito ou implícito (BENDASSOLLI, 2011). Esclarece Dejours (2004) que o trabalho não é apenas uma atividade, é também uma forma de relação social. Há diferentes opiniões sobre essa relação trabalho-sujeito, para alguns é uma relação social tipo salarial; para outros é vista como emprego; e outros é uma atividade de produção social.

A pesquisa realizada tem relevância para a sociedade, em especial aos funcionários públicos, concomitante aos Administradores, Diretores e Gestores da Instituição de Ensino Superior – IES, ora pesquisada, que trabalham engajados para consolidar a organização do trabalho, bem como à sociedade que investiu e acreditou na criação de um ambiente educacional voltado ao exercício das atividades de ensino, pesquisa ou de extensão.

Atualmente, a nova sociedade do trabalho requer a reflexão sobre o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro. Para isso é preciso verificar alguns pontos pertinentes ao trabalho

enquanto construtor de identidade como: sentido fora do trabalho e sentido dentro do trabalho; trabalho desprovido de sentido e tempo livre; vida desprovida de sentido no trabalho e uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Para o autor o que acontece fora do trabalho está ligado no interior da vida laborativa (ANTUNES, 2013).

Por isso “[...] Repensar abordagens complexas como a relação dialética do trabalho com os trabalhadores torna-se imprescindível neste século de mudanças para assegurar a sustentabilidade pessoal e social e indagar coletivamente: **o seu trabalho é com sentido?**” (ALVES, 2011, p. 178, grifo nosso).

Nesta perspectiva, a relevância institucional justifica-se pelo fato de que a descrição da identificação com o trabalho entre os servidores públicos federais do Câmpus de Palmas trará um *feedback* (retorno) a gestão, direção, apresentando o posicionamento subjetivo dos Administradores quanto ao crescimento e desenvolvimento da instituição com relação às condições de trabalho, bem como eventuais dificuldades sofridas e/ou superadas neste ambiente. Dizem Domingos e Neiva (2014) que [...] à implantação e o acompanhamento de um novo processo é um dos pontos relevantes à gestão administrativa de instituições públicas em processo de mudança [como é o caso da UFT].

Com relação à relevância científica, traz um recorte da base de dados SciELO - Scientific Electronic Library Online (<http://www.scielo.org/php/index.php>) das últimas pesquisas sobre trabalho, trabalho no serviço público, trabalho em órgãos públicos federais.

Desta forma, esta pesquisa se justifica pela oportunidade de contribuir com esta instituição pública no âmbito do ensino e da pesquisa. Assim, este estudo desenvolve uma descrição pautada no sentido do trabalho para os administradores concursados na UFT, com relação ao que foi e como está sendo desenvolvido o trabalho, se há ou não reconhecimento pelo trabalho desempenhado pelo administrador e se o mesmo se sente reconhecido nesta instituição de ensino.

1.2 Formulação da situação-problema

A Fundação Universidade Federal do Tocantins originou-se de parte da Fundação Universidade do Tocantins - UNITINS, vinculada ao Ministério da Educação foi criada pela Lei 10.032 em 23 de outubro de 2000 (UFT, 2007).

“A UFT tornou-se uma universidade multicampi, com sete unidades localizadas nos municípios de Arraias, Araguaína, Gurupi, Miracema, Palmas, Porto Nacional e Tocantinópolis [...]” (UFT, 2007, p. 13). Para isso, incorporou todos os cursos regulares ofertados pela

UNITINS, bem como alunos, materiais, equipamentos, estrutura física de todos os câmpus e dos prédios em construção.

“O primeiro edital autorizando o concurso público para seleção dos primeiros docentes da UFT foi lançado no dia 23 de outubro de 2002”. A implantação da UFT, a posse destes servidores e o início das atividades se deram em maio de 2003 (UFT, 2007, p. 14). Até o presente momento já foram realizados concursos para professor nos anos de 2003, 2005, 2006, 2012 e 2013, para professor e técnicos administrativos nos anos de 2004, 2008 e 2014, em 2011 teve concurso só para técnico-administrativo. Destes servidores referentes ao primeiro concurso pra técnico-administrativo tem-se a quantidade de 5 técnicos que tomaram posse para o cargo de administrador no período de 2004 a 2006 (UFT, 2016).

Neste ano de 2016 a UFT completa 13 anos, uma universidade nova que continua reorganizando o seu espaço de trabalho visando o seu crescimento como uma instituição pública capaz de fomentar o mercado de trabalho, inserindo profissionais qualificados que possam contribuir ao desenvolvimento da sociedade e do Estado.

Deste modo, torna-se necessário investigar o sentido dado ao trabalho no serviço público a partir das contribuições das vivências e experiências dos administradores sobre as condições de trabalho, através de questionamentos sobre o seu cotidiano de trabalho a fim de verificar a importância dada ao trabalho, o seu significado, suas limitações e como se desenvolvem as relações pessoais no dia a dia destes administradores. Como também apontar se o trabalho desempenhado é reconhecido pela instituição. Assim, neste cenário, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: **Como os administradores concursados no Câmpus de Palmas da UFT vivenciam o seu trabalho no cotidiano da organização?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Descrever o sentido do trabalho identificado junto aos administradores lotados no Câmpus de Palmas na Universidade Federal do Tocantins (UFT).

1.3.2 Objetivos Específicos

- Verificar como os administradores do Câmpus de Palmas avaliam o seu trabalho;

- Investigar como o cotidiano de trabalho na UFT tem construído a identidade destes servidores;
- Verificar se o trabalho dos administradores no Câmpus de Palmas é um emprego, uma forma de relação social, de produção social ou construção de identidade.

1.4 Delimitação do Estudo

Este estudo será realizado com os administradores, concursados, lotados no Câmpus de Palmas da Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Com base nos dados fornecidos pela Gerência de Desenvolvimento Humano (GDH) do Câmpus de Palmas (2015) dos 255 servidores públicos, 13 ingressaram no serviço público para o cargo de administrador. Atualmente 12 estão em pleno exercício, sendo estes o total de administradores que serão entrevistados.

No tópico a seguir, será apresentado o referencial teórico, que irá abordar o trabalho no serviço público, evidenciando a forma de ingresso e a “forma” de trabalhar para esta categoria.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta pesquisa é fruto do estado da arte realizado através da base de dados SciELO em que se traçou o mapa dos estudos produzidos sobre o tema trabalho no serviço público federal nos últimos 13 anos, bem como consultas em outras obras referentes ao tema. Neste trabalho, após a etapa de construção do fichamento, iniciou-se o referencial teórico sobre a temática escolhida.

Nesta pesquisa os critérios de inclusão e exclusão das primeiras obras encontradas (Apêndice A) foram feitos de acordo com a proposta do tema. Deste modo, os critérios para incluir ou excluir artigos ou livros foram os seguintes: inclusão - uso de palavras-chaves relacionadas ao tema, leitura prévia do título, resumo dos artigos ou livros e, análise do conteúdo na parte que trata do referencial teórico e dos resultados, para posteriormente realizar o fichamento e construção do referencial, além de identificar autores-chaves especialistas no assunto para realizar futuras pesquisas. A exclusão foi feita em virtude de algumas obras pesquisadas não oferecerem tema e conteúdo relevantes à construção do referencial teórico.

Inicialmente dos 348 artigos, livros encontrados através das palavras-chave, apenas 36 publicações caracterizadas por tipo empírico ou teórico foram consideradas válidas à construção do referencial teórico (Apêndice B) em acordo com os critérios esclarecidos anteriormente.

A partir da contribuição inicial dos pensamentos desses autores juntamente com outras obras complementares, apresenta-se a seguir o referencial teórico abordando os aspectos importantes e relevantes ao estudo da temática.

2.1 O trabalho em órgãos públicos na contemporaneidade

O trabalho é uma atividade que sofre constantes alterações em sua forma de ser, seja pelas ações vindas da gestão ou pela própria alteração imposta pelo sujeito-trabalhador no espaço de trabalho em que atua dentro do ambiente organizacional.

O trabalho mudou e tornou-se visível o aumento no nível das habilidades e conhecimentos necessários dos profissionais em resposta a mudanças no ambiente. O que implica diretamente na gestão de pessoas e negócios. As organizações sempre precisaram de pessoas para fazer funcionar as atividades, independente do tamanho, objetivos ou localização. A maior parte da força de trabalho é focada na prestação de serviços, em vez da produção de materiais (AMORIM; SILVA, 2012). Por isso que:

O olhar reflexivo sobre o trabalho é um olhar sobre nós mesmos, como convivemos e como nos (re) produzimos de forma continuada. Na dialética de produzir a cultura, podemos construir alternativas solidárias de vida, sempre atravessadas pelas maneiras como trabalhamos e produzimos o que necessitamos para viver (VERONESE, 2009, p. 156).

Desta forma, as diversas transformações no campo econômico, social e cultural através das novas tecnologias, do processo de globalização, de administração do tempo, das relações humanas, de produção, afetam o modo de vida dos sujeitos modificando a relação que indivíduo-trabalhador contemporâneo estabelece com seu trabalho moldando suas formas de relacionar-se (MATTOS, 2013).

O mundo do trabalho é caracterizado por constantes transformações que envolvem as pessoas em seus processos, sendo que, não é possível pensar na vida em sociedade sem deparar-se com a forma pelo qual o trabalho é estruturado, nas incidências de fatores como o posicionamento político e econômico dos Estados, referente às práticas e influências do sistema de arrecadação de capital (CARVALHO, 2012).

A importância atribuída ao lugar ocupado pelo trabalho hoje foi construída com base no pensamento ocidental devido a fenômenos históricos e econômicos época em que prevalecia a sociedade industrial. A nova forma de organização do trabalho caracteriza-o como fonte de subsistência, constituído e fundamentado no plano econômico, moral, político e ideológico (BENDASSOLLI, 2011).

No mundo do trabalho contemporâneo, o saber científico e o saber laborativo mesclam-se ainda mais diretamente. As máquinas inteligentes podem substituir em grande quantidade, mas não podem extinguir e eliminar definitivamente o trabalho vivo. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual dos trabalhadores/as que, ao atuarem junto à máquina informatizada, transferem parte dos seus novos atributos intelectuais à nova máquina que resulta deste processo, dando novas conformações à teoria do valor (ANTUNES, 2013, p. 204).

A nova economia formada a partir da transição do capitalismo de base industrial para o capitalismo classificado como imaterial deu maior ênfase ao conhecimento. Os produtos da atividade do trabalho passaram a medir a quantidade de conhecimento utilizado no trabalho. Pois, o conhecimento é o responsável por moldar o produto e determinar o seu valor (ALVES, 2011).

Com base nesse novo modelo socioeconômico de trabalho o indivíduo se apresenta como um ser que transforma a natureza e se autotransforma, busca realizar-se e adquirir

consciência de si e dos processos em que está envolvido, construindo sua identidade e buscando reforçar e reafirmar a sua subjetividade (NASCIMENTO, 2015).

Esta nova imagem do capitalismo origina um processo de produção chamado setor de serviços, proveniente das relações humanas inerentes às práticas do trabalho. O trabalho característico desse setor evidencia mais o esforço intelectual do que o físico (ALVES, 2011).

“Uma noção ampliada de classe trabalhadora deve incluir, também, todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços [...]” (ANTUNES, 2013, p. 202).

As relações de trabalho-capital, embora o trabalho seja submisso ao capital, é uma parte viva na luta pelo poder, gerando conflitos e oposições para o outro pólo da unidade, que é a relação e o processo social capitalista (ANTUNES; ALVES, 2004). “[...] o trabalho é valorizado porque permite a continuidade desse usufruto, o acúmulo de capital e a melhora de status social, o que por sua vez constitui valor de realização no capitalismo” (LACHTIM; SOARES, 2011, p. 289).

O novo mundo do trabalho tem como núcleo os trabalhadores e não se restringe ao trabalho manual, mas incorpora todo o trabalho - social e coletivo. Como o trabalhador produtivo é aquele que produz e participa do processo de valorização do capital, detém então um papel central no interior da classe trabalhadora. Porém, nesta moderna classe também inclui os trabalhadores improdutivos cuja forma de trabalho é o serviço, seja para uso público ou capitalista (ANTUNES, 2013).

A produtividade do trabalho no setor público é afetada pelas normas criadas, mantidas, modificadas ou eliminadas pelos governos. Três tendências dominantes são apontadas, a seguir, com respeito às dificuldades inerentes ao vínculo entre produtividade do trabalho e as normas (CHERQUES; PIMENTA, 2014):

- Normalismo expresso pela naturalização - tendência de pensar e defender hábitos, práticas e estruturas vigentes como “normais”, naturais; normalismo expresso pela inércia - renúncia à aferição da produtividade alegando que tal aferição é inútil;
- Normativismo doutrinário - promulgar normas para corrigir as falhas operacionais do sistema administrativo, como a baixa produtividade de indivíduos, grupos e instituições;
- Normativismo gerencial - criar e detalhar normas para controlar as atividades de trabalho quanto à forma e o conteúdo no setor público.

“Nessa realidade de profundas modificações é possível verificar que o processo de reestruturação produtiva, as deliberações administrativas e de gestão, como também o dinâmico desenvolvimento do mundo do trabalho se constituem de maneira conjunta e concatenada”

(CARVALHO, 2012, p. 14). A produtividade do trabalho está sujeita a duas dimensões. A primeira, considerada padrão na quantidade e qualidade dos recursos consumidos para gerar um produto. A segunda refere-se aos resultados da contraparte ou recomendação do resultado do esforço produtivo (CHERQUES; PIMENTA, 2014).

Desta forma, para haver um bom desempenho no trabalho é preciso autonomia e responsabilidade para lidar com as cobranças do mundo, sendo necessário adquirir habilidades e conhecimento para produzir eficazmente (LACHTIM; SOARES, 2011). Entretanto, “Deve-se levar em consideração o possível efeito limitante e reducionista da capacidade dos indivíduos de contribuírem com seus conhecimentos na ação organizacional, em função das escolhas de valoração de conhecimento feitas pela alta gestão das organizações” (CHERMAN; PINTO, 2013, p.153).

Frente a isso, o servidor se encontra no dilema entre a lealdade para com o chefe ou a sociedade. Isto às vezes impossibilita no âmbito do trabalho que o trabalhador se identifique com a atividade, como também se esta atividade corresponde suas próprias necessidades (MATTOS, 2013).

Como consequência tem-se um trabalhador incapaz de controlar suas ações na sociedade, levando-o a praticar ações que comprometam a sociedade em detrimento do cansaço físico e mental, que pode levar a um desequilíbrio psíquico (ALVES, 2011).

Assim, o conhecimento de administração pública requer estudos especializados que reflitam ações e decisões significativas às dinâmicas necessárias para atingir os resultados organizacionais, tais como a eficácia, eficiência e inovação no setor público (ABREU, 2007). Atualmente, prevalece nas organizações a ideia de trabalhadores do conhecimento como a principal fonte de desempenho econômico (AMORIM; SILVA, 2012).

No tópico a seguir será abordado o preparo e os principais interesses para o candidato a uma vaga no serviço público. Conforme Anjos (2015, p. 3) o trabalho enquanto servidor público está inscrito na subjetividade dos que ambicionam ingressar na máquina estatal.

2.2 Servidor público: o perfil do candidato

A carreira de um servidor público inicia-se antes da publicação de um edital, em que o candidato se predispõe as condições exigidas à tão sonhada vaga em um cargo público. Quem almeja algum cargo efetivo está ciente de algumas atribuições que deverá se comprometer para obter aprovação, como fazer planejamento das matérias cobradas, da quantidade de horas a serem estudadas e resolver exercícios (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

Apresentam-se como uma alternativa de estudos, os cursinhos preparatórios para concurso que oferecem aulas de matérias específicas como português, informática, exatas, direito; ou realizar cursos extensivos voltados para um concurso em especial ou para matérias consideradas base para todos os concursos. Os horários são ofertados em todos os períodos, no entanto, o período da noite apresenta maior número de matriculados que trabalham durante o dia (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011; ANJOS; MENDES, 2015).

Anjos e Mendes (2015) afirmam que todo este preparo já se classifica como sendo parte do trabalho antes mesmo da aprovação, pois há todo um investimento subjetivo do candidato num trabalho que não é garantido, apenas almejado. Além disso, a trajetória rumo a uma vaga no serviço público é vivenciada como sofrimento e sacrifício momentâneo necessário a aprovação. Destacam-se pelos autores que a família e sociedade não reconhecem todo o esforço, embora digam incentivar e torcer pelo sucesso nos concursos.

Deste modo, o significado de trabalho como ele é vivenciado varia de acordo com a pessoa. O sentido do trabalho não nasce com o indivíduo ele é construído socialmente através das vivências pessoais (ANJOS, 2015).

Albrecht e Krawulski (2011) questionam os motivos da busca pelo ingresso no serviço público com a pergunta “Por que você decidiu fazer concursos públicos?” sugerindo algumas alternativas: qualidade do ambiente de trabalho; flexibilidade de horário; estabilidade no cargo e financeira; possibilidade de carreira; natureza das tarefas desenvolvidas e outro(s) motivo(s), podendo assinalar várias alternativas. Para complemento, os autores utilizaram outra pergunta “Para você, o que significa trabalhar no serviço público?”, na análise das respostas prevaleceram os temas estabilidade e remuneração traduzindo o significado do trabalho no setor público.

Nesse sentido, Abreu (2007) lista algumas razões para a escolha de um órgão público para trabalhar: estabilidade, exercício ideológico da função pública, oportunidade de emprego, experiência profissional na área e boa remuneração. Complementam Albrecht e Krawulski (2011) que essas razões possibilitam conhecer os motivos pelos quais os concurseiros buscam o serviço público, apontando um perfil dos que almejam o serviço público.

Afirmam Ribeiro e Mancebo (2013, p.205, grifo nosso) “**A falta de um espaço de reconhecimento e de valorização** interfere no sentido atribuído pelos servidores públicos à sua vida profissional”. O que justifica o servidor a assumir apenas o sentido estável do trabalho para atender suas necessidades financeiras e de segurança.

O que preocupa este pensamento é que a maioria dos candidatos ao ingresso no serviço público são jovens adultos no início de carreira profissional. Expostos as dificuldades de

inserção e permanência no mercado de trabalho, inexperientes, sem qualificação, sonham com o serviço público pela garantia de estabilidade financeira e possibilidade de carreira que, às vezes, não condiz com sua formação. Compreende-se que os concursos públicos são uma forma de conseguir essa inserção, até mesmo para trabalhar em cargos distintos da formação profissional (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

E quanto ao servidor público, como avaliar o seu dia a dia nesse contexto? As organizações estatais constituídas por modelos predominantemente burocráticos propiciariam espaços para práticas laborais flexíveis? Quais são as possibilidades de criação e de inovação de um trabalhador em um órgão público diante das amarras da legislação que não raramente subtrai-lhe a autonomia? Como equilibrar administração flexível e manutenção dos princípios básicos do Estado de Direito como: legalidade, impessoalidade, regras formais e universais sem o contrapeso das normas e dos regulamentos? (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 203).

Nesse sentido, a burocracia tem dado espaço a uma abordagem gerencialista, a nova administração pública, que credita ao Estado o desenvolvimento de políticas públicas estratégicas à sociedade. A estrutura e o contexto do serviço público estão em constante mudança. Neste momento de transição, surgem diferentes crenças, modelos políticos, e outros elementos que interferem no convívio social, provocam inseguranças emocionais (RODRIGUES; GONDIM, 2014). “Identifica-se, assim, um novo cenário que gera significativos impactos na produção de subjetividade da categoria em questão e que impõe grandes desafios para o enfrentamento das adversidades presentes no cotidiano do servidor público” (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 200).

Adverte Andrade (2011) que são cada vez mais frequentes as mudanças no ambiente organizacional, onde nem sempre estão claras as regras para vivência e convivência, uma vez que, o controle social é exercido de modo divergente feito por diferentes grupos da organização, tornando a experiência de trabalho um grande desafio pessoal aos atuais e futuros servidores públicos.

Vale investigar, contudo, como se sente o servidor público depois de ganhar uma corrida que teve como principal objetivo um emprego estável, sobretudo se o prêmio que ele conquistou não é de um alto cargo com excelentes salários e benefícios, geralmente restritos a poucas oportunidades no setor Judiciário e Legislativo, como ele lida com um prêmio que garante a segurança financeira, porém que vem acompanhado de um olhar preconceituoso de parte da sociedade, na qual os gurus da administração vendem a ideia de que o trabalhador ideal é o empreendedor, alguém avesso a vínculos estáveis, que não se acomoda, ou mais exatamente, não se fixa por muito tempo em um mesmo lugar (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 202).

“Sendo primordial que sujeitos com essa intenção possam ter mais clareza a respeito das finalidades e natureza do trabalho nesse segmento, mediante o desenvolvimento de atividades associadas ao bem da coletividade, ao bem comum” (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011, p. 223).

“Neste sentido, o estudo dos concurseiros pode trazer importantes informações sobre essa cada vez mais frequente realidade. Apesar do crescimento da cultura do concurso, o concurseiro é um tema que ainda não foi estudado pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho.” (ANJOS; MENDES, 2015, p. 44). Segundo estes autores esta baixa quantidade de estudos na área se contrapõe quando comparada a quantidade de publicações jornalísticas existentes sobre concurso.

E ainda fazem-se necessárias mais pesquisas com outras categorias de concurseiros e concursados para relatar sobre essa cultura social e do trabalho que engloba diferentes faixas etárias, como também grupos aprovados que continuam estudando para outros concursos (ANJOS, 2015).

Após esta apresentação sobre o perfil do candidato ao serviço público, bem como seus interesses em se inserir nesta categoria. No tópico seguinte será observado que tal cargo almejado, também tem suas limitações assim como em outras instituições privadas ou mistas.

2.3 Contextualizando as amarras do serviço público

A eficiência na nova abordagem da administração pública é limitada a modelos mistos e teoricamente distintos. O cotidiano destas instituições é constituído por elementos pautados em princípios tradicionais da administração pública burocrática e por valores inovadores da administração pública gerencial (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Com o advento do sistema de acumulação flexível, os novos modelos de gestão abordam o trabalho no âmbito público (MATTOS, 2013).

Destaca-se que a prevalência de modelos burocráticos, regras na forma de trabalho, normas e padrões de procedimentos induzem a repetição de práticas rotineiras, impossibilitando as pessoas de tomar decisões importantes em seus trabalhos, indo ao encontro à percepção de que nada foi alterado ao longo do tempo (DOMINGOS; NEIVA, 2014).

Entretanto, os princípios de neutralidade e imparcialidade do serviço público influenciam na escolha de técnicas para um recrutamento amplo e genérico instituindo uma seleção que prioriza provas de conhecimento e avaliação de saúde. Esta padronização de

processo seletivo nas inúmeras instituições de Estado acaba definindo um ideal de servidor público distante do real (ANJOS, 2015).

Isto, por sua vez, induz o servidor atentar-se às normas vigentes, quanto à alteração de regras e imposições de normas formais ou tácitas a que se submete o trabalho, exigindo uma atenção permanente, o que se constitui um fator de improdutividade no trabalho em virtude de se ter modelos prontos a seguir (CHERQUES; PIMENTA, 2014). “[...] o que nos conduz a questionar se o impacto dessa imposição de ritmos sobre o trabalhador seria realmente somente físico ou se haveria desdobramentos psíquicos provenientes da organização do trabalho” (NASCIMENTO, 2015, p. 23).

O que justifica o pensamento de Costa (2013, p. 518) “As organizações esperam muito dos trabalhadores, mas lhes dizem muito pouco sobre suas expectativas em relação ao seu trabalho”. Por isso que “Cada vez mais se tem falado da necessidade de que os profissionais de empresa, especialmente aqueles que desempenham funções de liderança, se habilitem no trato com as demais pessoas, desenvolvendo suas competências de relacionamento humano” (FRAIMAN, 2013, p. 257).

Segundo Anjos (2015) deveria haver um esforço dos gestores em compreender e reduzir essa lacuna entre o processo seletivo do concurso público e o real do trabalho que será realizado pelo o candidato selecionado.

Cabe ao gestor público desenvolver habilidades e atuar nas estruturas organizacionais geridas pela legislação dos órgãos públicos. Porém, o gestor só pode fazer o que a lei prescreve, não pode intervir na missão, visão da organização. A atual discussão da gestão sobre o trabalho apresenta-se nas organizações como um elemento favorável à transformação, desenvolvida em prol da vida em sociedade. Para isso, as organizações precisam estar preparadas à mudança de forma dinâmica, sendo capaz de se adaptar em um ambiente em constante transformação (ABREU, 2007; CARVALHO, 2012; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Complementa Costa (2013) à existência de outros aspectos, como o local em que está inserido o ambiente dificulta a atuação do poder público que apresenta leis bem formuladas, embora haja ineficiência da implementação devido não se compreender a realidade de um lugar ou região, pois cada uma apresenta características peculiares.

“Então, para de fato aprender sobre o trabalho é preciso desvelar o trabalho, revelar sua parte submersa, ouvir o que se passa com as pessoas” (ANJOS, 2015, p. 79). Por isso a importância de um gestor para ouvir as pessoas, escutar o trabalhador e prestar atenção ao outro que às vezes ninguém lhe dá ouvidos. As pessoas precisam se sentir úteis, sentir que seu trabalho é estimado pela organização (COSTA, 2013).

É esperado da administração pública, elaborar planos de ação, focando as condições de trabalho, em especial aos concurreiros, quanto ao manejo da carreira no serviço público. Ressalva que, se a organização não adota práticas de incentivo à criatividade ou não permite à inclusão de alternativas de ação, não haverá esforço dos colaboradores em buscar novas ideias, tampouco de pensar em pô-las em prática. Destaca-se também a corresponsabilidade de parte dos servidores públicos no agravamento da imagem negativa da categoria pela falta de interesse em questionar as normas de trabalho impostas (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011; AMORIM; SILVA, 2012; RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

O fato é que, se já de início não houver o reconhecimento explícito e a aceitação de que cada qual está na *situação de ajudar o outro a trabalhar* e, que, por seu turno, também necessita desse trabalho para se aperfeiçoar, não será possível vencer as inibições e os descompromissos que uma relação assimétrica de poder trazem embutidas em si mesmas (FRAIMAN, 2013, p. 589).

O trabalho é uma forma de emancipação e realização pessoal, que envolve a contribuição e retribuição do trabalhador com sua mão-de-obra e o devido reconhecimento por aquilo que executa. O reconhecimento pode ser material (dinheiro ou posses) ou imaterial (*status*, papel social, sentido do trabalho, etc.). Essa dualidade de sentido dificulta a compreensão da gestão (ANJOS, MENDES, 2015).

Entretanto, as organizações públicas estão inseridas num contexto cercado de limitações. Sendo elas: restrições orçamentárias, condições inadequadas para desenvolver trabalho, recursos materiais e humanos insuficientes, excesso de estrutura burocrática, impossibilidade de ascensão profissional, baixo poder aquisitivo do servidor, além da sociedade prezar por valorizar as instituições privadas em vez das públicas (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Cherques e Pimenta (2014) apresentam às soluções necessárias as normas e contingências sobre a produtividade do trabalho no setor público federal brasileiro, compreendendo três linhas de proposição:

- Simplificar os regimes normativos, reduzindo-se as regras;
- Instaurar sistemas de aferição de produtividade entre o trabalho, seu resultado e efeitos, estabelecer correlações entre o aparato normativo seus resultados e efeitos;
- Flexibilizar normas vigentes, assegurando os princípios jurídicos da razoabilidade e da proporcionalidade, para possibilitar modificações de definições de objetivos e metas.

Portanto, para a compreensão dos processos intrínsecos a atividade laboral no serviço público, é necessária conhecer o contexto de atuação, considerando a organização do trabalho

como uma construção histórica e cultural, o qual é preciso analisar algumas características da contemporaneidade presente no trabalho (MATTOS, 2013).

Recomenda-se ao poder público, indiretamente responsável pelo bem-estar do trabalhador não apenas subsidiar um sistema que assegure a salubridade de todos os ambientes de trabalho, mas também de prestar um eficiente serviço público que atenda às necessidades básicas do trabalhador, segurança e assistência (PINTO, 2013). Deste modo é preciso “repensar quem é esse sujeito idealizado pela gestão pública (ou pelas bancas avaliadoras e cursinhos preparatórios)” (ANJOS, 2015, p. 152).

Partindo desta necessidade de entender melhor como se manifestam as ações do trabalho no contexto das organizações públicas, é preciso compreender o meio social em que as pessoas estão inseridas. A seguir, será pontuado o olhar da psicologia social no ambiente organizacional.

2.4 O trabalho sob o olhar da psicologia

Ao se pensar, falar em organização vem em mente que ela é organizada por uma ou mais pessoas. Baseado neste fragmento, neste tópico será esclarecido que importância tem a psicologia às pessoas nas organizações. Explica Andrade (2015, p. 146) que:

A psicologia social poderia nos ajudar a entender melhor o processo de formação da pessoa dentro do mundo corporativo. Antes de adentrar na noção de pessoa e na sua relação com a *persona* corporativa, é importante caracterizar o que vem a ser essa *persona* corporativa. Esse conceito é advindo da área de Administração e tem o propósito de abranger a pessoa e o papel/função que ela exerce dentro de uma determinada organização, que seria a corporação da qual essa pessoa faz parte, como funcionário remunerado no exercício de sua atividade profissional.

Afirma Fraiman (2013) que as experiências trazidas por psicólogos, consultores empresariais e grupos de profissionais, são muito ricas no sentido de evidenciar o quanto profissionais de diferentes áreas necessitam de um espaço em comum de reflexão e discussão sobre a natureza do trabalho que realizam. As trocas destas vivências são extremamente relevantes à compreensão do contexto organizacional.

No contexto interno, a organização é caracterizada em formal refere-se às estruturas organizacionais regidas e definidas por regras e procedimentos prescritos que determinam a forma e quem deve desempenhar as atividades. E a organização informal - conjunto de procedimentos que não são prescritos decorrentes das relações e interações estabelecidas no trabalho necessário à realização das tarefas (MATTOS, 2013). “Podemos concluir, sem sombra de dúvidas, que os olhares da Psicologia Social, ao analisar o processo de constituição de uma

pessoa, possibilitam uma compreensão mais profunda do mundo particular da constituição e da vivência da pessoa corporativa” (ANDRADE, 2011, p. 154).

A importância em estudar as diversas situações cotidianas internas ou externas de construção da identidade deve-se às mudanças que ocorreram na forma de trabalho, devido o surgimento de outras demandas subjetivas individuais e/ou coletivas que podem interferir nas atividades laborais (RODRIGUES; GONDIM, 2014).

O trabalho é visto como uma categoria-chave a psicologia do trabalho, pois a psicologia referencia a importância desta atividade na estrutura do sujeito mental e de processos como a identidade, saúde mental, aprendizado, significados, atitudes. A psicologia dentre outras atribuições tem o papel de explicar o trabalho, seja em modo explícito ou implícito (BENDASSOLLI, 2011).

Esclarece Anjos e Mendes (2015, p. 38) que “apesar da influência dos princípios científicos da administração no mercado de trabalho, a relação entre os sujeitos de determinada categoria profissional e as organizações mostram semelhanças e diferenças”, tornando inviável generalizar uma afirmação sobre a subjetividade dos servidores públicos com relação à organização do trabalho. Pois:

O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. Assim o real do trabalho não é somente o real da tarefa, isto é, aquilo que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e com os objetos técnicos, se dá a conhecer ao sujeito pela sua resistência a ser dominado. Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (DEJOURS, 2004, p. 31).

A atividade de trabalho significa enfrentar o real que é imprevisível, incontrolável e instável. No trabalho real o sujeito se mobiliza para a ação, busca colocar em prática o que pensa sobre o seu fazer (MENDES, 2013). A realização do trabalho prescrito e do trabalho real vem da resposta com relação à demanda do trabalho, se esta satisfaz para a obtenção dos resultados. A atividade real envolve a subjetividade quanto à ação e não ação, o realizável e não realizável, todas as motivações e mobilizações subjetivas a atividade (MATTOS, 2013).

O trabalho adquire diferentes sentidos a depender do grupo social, conformando-se nos grupos centrais como instrumento de obtenção de status social (LACHTIM; SOARES, 2011). Com o tempo se percebe que o trabalho sofre modificações em sua estrutura, execução, forma de planejamento, finalidade, entre outras, abrangendo diversas instâncias sociais, como a

economia, a política, grupos populacionais, etc. Estas variações são moldadas em uma dinâmica que permeia a vida das pessoas de forma coletiva e social (CARVALHO, 2012).

Acordos firmados entre os trabalhadores no âmbito coletivo se estabelecem sob a forma normativa pautada em regras de trabalho, representando de um lado o objetivo, eficácia e qualidade do trabalho, de outro, um objetivo social (DEJOURS, 2004). Por isso, é preciso reconhecer que o trabalho é um tema importante na relação sujeito-trabalho. Pois participa do processo de construção da identidade pessoal e coletiva, estabelecendo julgamentos a respeito do valor do sujeito e do trabalho representado no ambiente organizacional (BENDASSOLLI, 2012).

Ao falar nesta atividade, é importante afirmar que a satisfação no trabalho não se relaciona diretamente ao desempenho do indivíduo. Esse estado tem relação direta com variáveis que podem afetar os resultados como atrasos, absenteísmo, rotatividade, e também ao comprometimento destes indivíduos (ABREU, 2007). “O primeiro obstáculo refere-se à dificuldade do trabalhador em ser a variável de ajuste entre o trabalho prescrito e o real. Para dar conta do real, o trabalhador tem de transgredir às regras [...]” (ANJOS, 2015, p. 80).

O sentido do trabalho não finda na troca de salário há por detrás disso uma remuneração social significativa ao desenvolvimento de potencialidades humanas, servindo de fonte de autorrealização, autoestima, experiências psicossociais e sentido de vida. O resultado desta força não garante apenas estabilidade financeira, mas também fonte de prazer e reconhecimento social (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Bendassolli (2011) afirma que a psicologia desenvolve sua própria visão da relação entre trabalho e a constituição do sujeito e seus estados psicológicos. Por sua vez, apresenta a psicologia do trabalho como a mais difícil de analisar devido a amplitude de suas abordagens. Nesta perspectiva, o trabalho é trazido como uma atividade que não se reduz ao emprego. Dentro das abordagens psicológicas do trabalho são três as tradições de psicologia: a organizacional, a social e a clínica.

Essas mudanças e seus efeitos são sentidos de diversas maneiras pelos trabalhadores, seja no chão de fábrica ou entre os denominados trabalhadores do conhecimento, impactando suas vidas laborais, pessoais e sua saúde, uma vez que produzem uma alteração substancial no conteúdo do que se convencionou chamar de contrato psicológico do trabalho (conjunto de percepções relacionadas com as obrigações recíprocas entre empregadores e empregados), sendo-lhes imputado um novo perfil de trabalhador exigido pelas organizações e novas atribuições que passam a ser identificadas como de responsabilidade do trabalhador e não da organização (NASCIMENTO, 2015, p. 19).

Por isso que, o trabalho está num contexto em que o indivíduo aprende e adquire meios para desempenhar-se profissionalmente. Destacando que o foco está no que o trabalho permite ao indivíduo alcançar como competências, habilidades, desafios e satisfação de necessidades, uma vez que, a valorização do trabalho é um meio de sustentação do sujeito psíquico (BENDASSOLLI, 2011).

No âmbito da psicologia, a área que contribui na descrição e no conhecimento das relações entre o trabalho e subjetividade é a psicodinâmica do trabalho, que aborda duas abordagens: a clínica na descrição e conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental e a teórica relacionada aos resultados da investigação clínica da relação trabalho e sujeito. Há diferentes opiniões sobre essa relação trabalho-sujeito se é uma relação social tipo salarial; se é vista como emprego, ou uma atividade de produção social (DEJOURS, 2004).

A clínica psicodinâmica exige uma qualificação teórica e metodológica que articule as teorias do sujeito, centrada na escuta do outro que vai além do dizer e ouvir, como a escuta do sofrimento vindo das relações de trabalho, escutar o não dito, o oculto, buscando junto com o coletivo construir novas estratégias [...] (MENDES, 2013).

O trabalho vivo se apresenta, assim, como importante construto para as teorias críticas do trabalho, sendo percebido como elemento essencial e primordial no processo de subjetivação do trabalhador. E a **psicodinâmica** compreende este trabalho vivo sob o aspecto do encontro com real, sendo, então, vívido, em decorrência do encontro do sujeito e de sua história individual com um real que implica em sua imersão integral na transformação do sofrimento inerente ao trabalhar (NASCIMENTO, 2015, p. 16, grifo nosso).

Esclarece Bendassolli (2011) que na organização a relação de trabalho é traduzida como desempenho profissional. Já na via clínica o conhecimento sobre o que se produz não é destinado à produção de bens e serviços de cunho econômico, mas ao ato de afirmação de si, sendo que em termos de desempenho, nem sempre as pessoas fazem o que se pede a elas.

Por isso é preciso repensar estas abordagens do trabalho de modo que as mudanças no ambiente organizacional possam assegurar a sustentabilidade pessoal e social no intuito de possibilitar, oferecer sentido ao trabalho/trabalhador (ALVES, 2011).

Pois na prática, não é possível ser somente profissional, isto é, separar a pessoa da forma de pensar e de lidar com os conflitos e emoções. O profissional e o pessoal integram a mesma pessoa (FRAIMAN, 2013).

Mattos (2013) afirma que a percepção negativa do serviço público está ligada ao excesso de burocracia dos processos, documentos e assinaturas necessárias. É importante ressaltar que a construção social sobre determinada função ou profissão está relacionada ao que o trabalho

representa o funcionamento do órgão e as relações que ali se estabelecem. A imagem do servidor público está estritamente ligada à imagem do serviço público.

Ao longo do tempo o trabalho vem passando por fortes transformações gerando uma sensação de imprevisibilidade quanto ao seu futuro. No serviço público as mudanças estão alinhadas ao desenvolvimento da visão científica da administração (ANJOS, 2015).

Para Antunes (2013) a nova sociedade do trabalho requer a reflexão sobre o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro. Este autor relaciona e contrapõe alguns pontos pertinentes ao trabalho enquanto construtor de identidade: os sentidos fora do trabalho e dentro do trabalho; trabalho desprovido de sentido e tempo livre; vida desprovida de sentido no trabalho e uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Para ele a esfera fora do trabalho está ligada no interior da vida laborativa.

A organização é uma referência para o indivíduo identificar-se e reconstruir sua identidade. Para isso, os indivíduos utilizam a valorização e o reconhecimento dos seus conhecimentos no ambiente organizacional, processos de trabalho de identidade e de identificação (CHERMAN; PINTO, 2013). “Lamentavelmente, os nossos ambientes de trabalho não valorizam a vida social, a convivência com os colegas. As pessoas ficam enclausuradas em salas, não dispõem de um lugar para o encontro, para a conversa [...]” (COSTA, 2013, p. 518).

Para Mattos (2013, p. 119) “O reconhecimento no trabalho é importante porque ele cria um aspecto de pertencimento ao grupo, possibilita a construção da identidade coletiva e age como forma de enfrentamento às pressões e dinâmicas do ambiente laboral, conferindo ao indivíduo poder de agir”.

No contexto contemporâneo do trabalho, as atividades laborais não podem ser descritas como a junção de experiências e inteligências individuais. Convém lembrar que o trabalho é produzido para um chefe, superior hierárquico, subordinados, colegas, e no caso das organizações públicas é destinado à sociedade. Esta relação ultrapassa limites físico-estruturais de uma organização (DEJOURS, 2004). Complementa Mattos (2013) que a sociedade se define pelas relações estabelecidas entre os aspectos sociais, culturais, econômicos e políticos, por este mesmo motivo também se caracteriza as relações de trabalho.

Logo, os problemas mais frequentes neste contexto de atividade laboral são a ausência de comunicação e informação no ambiente de trabalho; formação política fragmentada; dependência a redes de apoio e agentes mediadores; trabalhadores com cargos de gestão estabelecendo relações de chefia, supervisão (VERONESE, 2009).

O ambiente de trabalho organizacional subdivide-se em dois fatores (PINTO, 2013):

- Fator físico - conjunto de problemas estruturais concernentes a iluminação, higiene, maquinário, equipamentos, métodos de produção, manipulação de materiais e produtos, podendo ser agressivos à saúde física, mental e à segurança do trabalhador;
- Fator psicossocial - conjunto de problemas estruturais relativos a atitudes, crenças, práticas, métodos, procedimentos e comportamentos no trabalho.

Identificar sobre a existência ou não desses fatores que possam influenciar a mudança e o conhecimento dos membros na organização são pontos relevantes à gestão administrativa de instituições públicas em processo de mudança, principalmente no gerenciamento das pessoas referente à implantação de um novo processo, antes, durante e após esse período (DOMINGOS; NEIVA, 2014).

O estudo dos processos de identificação fornece um caminho útil para a compreensão da relação entre as mudanças organizacionais (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014, p. 68).

Para Dejours (2004) a partir do seu olhar clínico, afirma que do ponto de vista humano o trabalho representa gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, de interpretar e reagir, o poder de sentir, pensar, inventar, etc. O trabalho não é em primeira instância a relação salarial, é o modo de engajamento da personalidade a responder uma tarefa estando cercada por pressões materiais e sociais. Bendassoli (2011) afirma que talvez nessa via ocorra com maior nitidez e transparência, a valorização do trabalho como meio de sustentação do sujeito psíquico, sobretudo como atividade e ação que tende a predominar.

No ambiente de trabalho, as pessoas precisam ter um espaço livre para conviver, desenvolver seu potencial humano e também poder se relacionar umas com as outras. O ambiente de trabalho tem que ser prazeroso, pois o tempo que passamos nele é maior do que os momentos de convivência fora dele. Convivemos mais com os colegas no trabalho do que com esposa, esposo e filhos (COSTA, 2013).

“Ambiente de trabalho é, por excelência, onde se *reconhece* o potencial criativo das pessoas, onde se objetiva o crescimento das pessoas e onde se respeitam suas limitações e realizações” (FRAIMAN, 2013, p. 590). Por isso que o perfil do ambiente repercute sobre o ânimo dos seres que o habitam, que dependendo das influências pode deteriorar a qualidade das relações (PINTO, 2013).

Quanto à identificação, ela explica o relacionamento indivíduo-organização no que diz respeito ao conhecimento e comprometimento organizacional (ABREU, 2007). “O processo de identificação e seus diferentes níveis de intensidade conduzem os sujeitos a se definirem como

membros, ou não, daquela organização e a se posicionarem em relação ao próprio contexto social” (BENDASSOLLI, 2012, p. 68).

A identificação organizacional aumenta ou diminui no instante em que há compreensão da mudança e alterações provocadas no nível individual e organizacional. Cabe aos gestores o foco em estratégias que aumente a identificação dos membros, visando retirar as normas velhas e inserir novas formas organizacionais (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014). “No cotidiano das relações entre o trabalhador e o trabalho e das consequências que os envolvem diariamente, a formação do “eu” trabalhador pode ser modificado na sua construção ou, não raro, ser negada pela relação social” (ALVES, 2011, p. 181).

O trabalho não é como se acredita limitado ao tempo físico passado no escritório, ultrapassa qualquer limite relacionado ao tempo de trabalho, mobilizando a personalidade por completo. Baseado nisso, a identificação dos indivíduos com o grupo pode ser afetada pelas interações interpessoais, afinidade, objetivos partilhados, história em comum, entre outros. O indivíduo é moldado pelas interações vividas, processo que explicitam um esforço em busca de encaixar-se a organização (DEJOURS, 2004; ABREU, 2007; CHERMAN; PINTO, 2013).

Quanto à subjetividade negada no trabalho ela é fortalecida pelo desrespeito à dignidade do trabalhador utilizando-o como mecanismo de produção, desconsiderando sua condição humana, benefícios e satisfações acordadas ou mesmo conquistados (ALVES, 2011).

Estes contextos são incluídos e a significação altera ou se ajusta reconstruindo a identidade (CHERMAN; PINTO, 2013). Desta forma, “um servidor público que se considera totalmente identificado com organização faz uma avaliação do processo, mostrando que estes mecanismos são voltados para incentivos pontuais e que não alteram a intensidade da identificação” (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014, p. 66).

Ao falar no trabalho como construtor de identidade, é preciso pensar no corpo inteiro e não apenas o cérebro, o corpo é a sede da inteligência e habilidade no trabalho. Este, por sua vez, revela à inteligência do mundo que reside no corpo. Por ele o sujeito investe no mundo para fazê-lo ou habitá-lo (DEJOURS, 2004). Os processos de identificação e identidade organizacional são os meios usados pelos indivíduos para valorizar o conhecimento nas organizações (CHERMAN; PINTO, 2013).

Destaca-se alguns aspectos pessoais como amor pela profissão e gosto pelo poder, aliados aos organizacionais, como salários, ambiente de trabalho e relação chefe-subordinado, responsáveis quanto à intensidade da identificação com a organização. O processo identificatório é uma via de mão dupla nele são responsáveis os indivíduos e os gestores através

de políticas e práticas realizadas no âmbito organizacional (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

A maneira como cada pessoa atribui sentido à sua relação com o trabalho dá-se de modo singular, único; mas sempre a partir do registro coletivo. Não podemos pensar os processos de subjetivação como exclusivamente individuais, vividos pelo sujeito na construção do seu mundo interno, mas sim como processos de socialização, sempre relacionais, geradores de formas de sociabilidade diversas. O sujeito constitui-se através dos processos socializadores nos quais se insere ativamente e dos quais resultam seus comportamentos, emoções, cognições e ações. (VERONESE, 2009, p. 153).

Alguns aspectos a seguir mostram alguns comportamentos do indivíduo em relação ao outro que pode comprometer e influenciar o relacionamento no trabalho: o outro me censura pelo olhar; a presença do outro a me julgar e querer que eu obedeça a suas normas de conduta; gestos, olhares, jogadas de ombro, protrusão de mandíbula e dos apoios nos ombros dos aliados; alianças feitas entre parceiros nas situações de conflitos. Apesar de parecerem comuns, estes pontos são percebidos, mas as pessoas nem têm a consciência que podem estar situadas num campo de conflitos interiores (COSTA, 2013).

A psicodinâmica do trabalho defende a ideia de que o trabalho não é uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho coloca em avaliação a subjetividade, responsável por transformar a si mesmo em uma ocasião oferecida para realizar a subjetividade (DEJOURS, 2004). A compreensão dos modos de expressão e significados do trabalho torna-se vital nos dias atuais, visa entender os mecanismos que impulsionam o mundo do trabalho, bem como as modalidades de trabalho com relação à valorização (ANTUNES, 2014).

Considerado este contexto, a Psicodinâmica insere-se no campo das teorias críticas do trabalho, mas, sobretudo, é uma teoria clínica. Tem como objeto central compreender a mobilização subjetiva no trabalho, que é o engajamento afetivo mediado pelo uso da palavra que o trabalhar, o trabalho vivo produzido pela organização do trabalho, nas contradições entre o prescrito e o efetivo, exige do trabalhador. Neste processo, é imprescindível compreender o sofrimento como o afeto que mobiliza os investimentos do indivíduo para transformar a organização do trabalho. Quando esta transformação é possível o prazer é vivenciado (MENDES, 2013, p. 24).

Confirma Nascimento (2015) que a psicodinâmica busca o desvelar o trabalho, procurando torná-lo visível ao sujeito e ao coletivo em que este sujeito se encontra, possibilitando abrir um espaço de discussão sobre o trabalho, a organização, a gestão e manutenção do processo de reconhecimento pela organização.

Cherman e Pinto (2013) explicam que os indivíduos usam mecanismos de afirmação, adequação ou reconstrução de identidade para justificar ou negar a identificação. Os tipos de

identificação importantes à construção da identidade que incluem a valorização do conhecimento são: Temos os mesmos valores; Esqueço-me de mim; Esforço-me para me encaixar; Contribuo com os que deixam; Questiono para existir; Aceito, até dizer adeus. O trabalho como construtor de identidade auxilia a permanência ou saída dos membros da organização.

Para Dejours (2004) os acordos firmados entre os trabalhadores no âmbito coletivo são acordos normativos sob a forma de regras de trabalho. Organiza-se uma parte com objetivo de eficácia e qualidade do trabalho, e outra para o objetivo social. “Falar da organização é falar de si mesmo, falar dos conhecimentos valorados pela organização é falar dos seus conhecimentos, e também da sua forma de ser” (CHERMAN; PINTO, 2013, p. 149).

No interior da organização, as práticas assumem significados específicos à construção da identidade. As práticas podem ser apreendidas sendo compartilhadas pelos indivíduos com significados, racionalidades e gêneros semelhantes. Assim é preciso identificar e reconhecer grupos para compreender o compartilhamento de práticas, significados e racionalidades (SOUZA; CARRIERI, 2012).

A confiança atribuída às organizações é composta por itens baseados em conhecimento como: experiências de outros trabalhos; à confiança baseada em identificação – condicionada à estima e o afeto entre as pessoas; e à confiança baseada em características que tornam a organização confiável (GUARDANI, 2013).

A cooperação é uma ação coordenada para construir relações de interdependência baseadas na confiança e solidariedade das contribuições de cada trabalhador, minimizando erros e falhas individuais, para que o desempenho coletivo do trabalho alcance resultado superior a dos desempenhos individuais, proporcionados pela integração das diferenças individuais de cada trabalhador (ANJOS, 2015; ANJOS; MENDES, 2015).

As práticas de interação positiva são compostas por itens que expressam a atuação dos funcionários sobre o conhecimento que detém em relação ao trabalho, como também pelo comportamento informal, caracterizado por boa vontade. As necessidades são identificadas através de sugestões disponíveis à resolução de problemas. Além de demonstrar interesse na manutenção do relacionamento os itens relativos ao comportamento revelam funcionários que trabalham em equipe e usam os mesmos critérios de decisão (GUARDANI, 2013).

Entretanto, se o indivíduo não consegue por seu conhecimento em prática na organização, cria-se então, comportamentos de sobrevivência e permanência no ambiente ou elaborar planos para sair da organização. Curiosamente, os indivíduos que apresentam uma percepção negativa a mudança, conseguem se adaptar por causa da prioridade em segurança

familiar e necessidade do emprego, preferindo permanecer no trabalho a não tê-lo (ADLER; SILVA, 2013; CHERMAN; PINTO, 2013). O trabalho não é apenas uma questão de sobrevivência. É a marca entre o ser e o estar na sociedade, configurado num ambiente de espaço simbólico realizando ou não atividade para transformar o meio e por ele ser transformado. O trabalho é um lugar para desenvolvimento do homem-social e da sociedade (MATTOS, 2013).

A evolução tecnológica em relação às práticas do trabalho e ao trabalhador alterou e promoveu adaptações que o trabalhador precisa exercer para manter-se nas relações sociais impostas pelo capitalismo (ALVES, 2011). Essa alteração se fundamenta na reestruturação no modo de produção em termos de tecnologia da informação e comunicação, microeletrônica, automação e a globalização do mercado (NASCIMENTO, 2015).

Diante das novas formas de organização do trabalho, diferentes tipos estratégias de defesa individuais e coletivas vêm sendo construídas pelos trabalhadores. Destacam-se como exemplos: a aceleração, o individualismo, a banalização, dissimulação, hiperatividade, desesperança, desprezo, infligir danos aos subordinados, negação do risco inerente ao trabalho e distorção da comunicação. São utilizadas para ignorar o sofrimento e negar suas causas. Além de criar obstáculo para o trabalhador impedindo-o de pensar sobre o seu trabalho, agir e de lutar contra os efeitos indesejados da organização (MENDES, 2013).

Os motivos provenientes do trabalho não estão alicerçados no desenvolvimento das potencialidades humanas, nem nas satisfações sociais de realização da liberdade e da criatividade, mas nas necessidades de reprodução social, seja para a manutenção da força de trabalho ou para a reprodução dos meios de produção (LACHTIM; SOARES, 2011). O bem-estar das pessoas no ambiente organizacional diz respeito à qualidade de vida dos funcionários, bem como as atividades de lazer e diversão, prazer e satisfação que obtêm do trabalho (GUARDANI, 2013).

A regulação emocional cumpre um papel importante no processo de ajustamento social, pois é, por meio dela, que se assegura a qualidade das relações sociais, familiares, de amizade e trabalho. A forma como um indivíduo se manifesta vai interferir no comportamento e nas emoções daqueles que com ele se relacionam, criando, assim, laços sociais mais duradouros. Existem muitos componentes emocionais que influenciam no processo de regulação emocional, fazendo com que a regulação seja mais ou menos efetiva para preservar o bem-estar psicológico (RODRIGUES; GONDIM, 2014, p. 43 - 44).

Costa (2013) propõe três coisas fundamentais à promoção do bem-estar no trabalho: Confiança nas pessoas da equipe; Justiça - sentir que as coisas são honestas; Propósito - ter

foco: O que estou fazendo aqui? Para que eu sirvo? Esse meu trabalho vai resultar em que? Qual é o meu papel?

Esses efeitos produzidos no trabalho variam de acordo com a pessoa, pois dependem do tipo de personalidade e a disposição do indivíduo em lidar com as questões relacionadas ao trabalho. Há três fatores com os quais os indivíduos lidam: individuais, organizacionais e sociais (SERAFIM et al., 2012). Esse relacionamento indica uma ligação entre o valor que o indivíduo atribui pra si, para o seu conhecimento e para o 'ser' indivíduo (CHERMAN; PINTO, 2013).

A evolução das formas de organização do trabalho, gestão e administração repousa sobre princípios que sugerem sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade (DEJOURS, 2004). No trabalho a atuação do trabalhador se dá pelo poder de negociação, apropriando ou rejeitando as regras coletivas do trabalho. Essa ação tem por efeito garantir a consecução dos objetivos pessoais e do coletivo de trabalho (MENDES, 2013).

O trabalho e o trabalhar não podem ser prescritos em sua totalidade, pois é na relação do sujeito com o real do trabalho é que se encontram as dificuldades e necessidade de usar a mobilização subjetiva e todos os seus aspectos na transformação (NASCIMENTO, 2015). Justificando a necessidade de explorar mais elementos comportamentais no contexto do serviço público (RODRIGUES; GONDIM, 2014).

Conforma-se, então, uma nova forma de organização e de controle do trabalho com ênfase no envolvimento qualitativo dos trabalhadores e trabalhadoras, em sua dimensão cognitiva, procurando reduzir ou mesmo eliminar os espaços de trabalho improdutivo, que não criam valor, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, inspeção de qualidade, etc., funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo [...] (ANTUNES, 2014, p. 38).

Intensifica Amorim e Silva (2012) a importância de uma nova gestão voltada à capacitação e desenvolvimento dos colaboradores para manter as estratégias competitivas efetivas. A Gestão de Pessoas pode contribuir efetivando processos de inovação nas organizações, apoiando os colaboradores em suas carreiras, que valorize a criatividade e o novo como elemento de crescimento organizacional e profissional, conseqüentemente, favorecendo a construção de identidade no ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta o caminho metodológico utilizado para se chegar aos objetivos propostos destacando-se o tipo de pesquisa, a população participante, os instrumentos, os procedimentos de coleta de dados, a análise dos dados e a devolução a população pesquisada.

3.1 Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, subjetiva que envolve as relações interpessoais, individuais e coletivas no mundo corporativo, buscando descrever os resultados fiéis sobre a subjetividade. Quanto à natureza é uma pesquisa aplicada (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009). Quanto aos objetivos à pesquisa será descritiva e quanto aos procedimentos se configura como uma pesquisa de campo, pois irá descrever o sentido do trabalho na perspectiva dos administradores concursados na UFT e lotados no Câmpus de Palmas (GIL, 2008).

3.2 População

A população deste estudo está localizada em um dos 7 câmpus da universidade, o Câmpus de Palmas. A população participante é composta por 12 administradores, sendo 6 homens e 6 mulheres. Estes ingressaram no serviço público através de concurso para o cargo de administrador. Partindo pela data de nomeação, 5 administradores foram nomeados no primeiro concurso público correspondente ao ano de 2004-2006, 4 administradores ingressaram no período de 2007-2008 e 3 administradores ingressaram no último concurso correspondente ao ano de 2014-2015 (UFT/GDH, 2015).

O perfil dos administradores dentre os pesquisados foram: 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. A idade média dos respondentes da pesquisa está compreendida na faixa etária de 28 a 41 anos para as mulheres e de 29 a 41 anos para os homens. O estado civil dos entrevistados foi de 8,33% divorciados, 33,33% solteiros e, 58,33% estão casados.

A formação superior dos administradores foi concluída nas seguintes instituições de ensino: 8,33% Universidade Federal de Viçosa (UFV/MG); 8,33% Universidade Estadual Feira de Santana (UEFS/BA); 16,66% no Instituto de Ensino e Pesquisa Objetivo (IEPO/TO); 33,33% na Universidade Federal do Tocantins (UFT/TO) e 33,33% no Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA/TO). Assim, 10 dos 12 administradores se formaram em instituições de ensino no próprio Estado do Tocantins.

Identifica-se através destes dados que 83,33% dos Administradores lotados no Câmpus de Palmas 33,33% estudaram na UFT e 50% estudaram em faculdade particular.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Nesta pesquisa utiliza-se a entrevista individual (Apêndice C e D) para a coleta de informações (GIL, 2008). O tipo de entrevista será semiestruturada organizada em um conjunto de questões (roteiro) sobre o tema trabalho e identidade direcionadas aos administradores de modo a investigar e verificar o seu posicionamento individual, coletivo e social no contexto de trabalho (GERHARDT et al., 2009).

Para a construção do roteiro da entrevista foram adaptadas algumas perguntas do estudo de Anjos (2015).

3.4 Procedimentos de coleta de dados

Esta pesquisadora, também servidora da UFT, teve inicialmente, abertura para discutir o seu tema de pesquisa informalmente com a Gerente de Desenvolvimento Humano do Câmpus de Palmas que solicitou a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP) a autorização e liberação dos relatórios contendo informações sobre os administradores do Câmpus.

Para a autorização da pesquisa, das informações sobre os administradores e utilização do nome do Câmpus de Palmas da UFT, foi solicitado a Direção do Câmpus mediante o documento constante na Carta de Autorização (Apêndice E), aceito pela autoridade competente do órgão, permitindo assim o prosseguimento do estudo.

Após a identificação dos administradores, foi feito um contato pessoal no ambiente de trabalho de cada administrador, para convidá-lo a participar da pesquisa, sensibilizando-o sobre a temática trabalho e identidade no serviço público e a importância de desenvolver esta pesquisa com um grupo de servidores formados em Administração, como uma forma de conhecer o cotidiano de trabalho através dos relatos de vivência e experiências nesta instituição de ensino.

Logo após esta apresentação do que se pretendia com a pesquisa, os administradores foram informados de que a entrevista seria individual, sendo entregue a cada administrador o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice F) para leitura e autorização ou não da entrevista, bem como agendar o dia e o local em que haveria disponibilidade para a entrevista.

Para a coleta de dados o Câmpus de Palmas disponibilizou uma sala para as entrevistas que foram realizadas no período de 01/03 a 05/04 de 2016. Na entrevista com o auxílio de um gravador e seguindo o roteiro (Apêndice C), perguntou-se sobre a carreira profissional do administrador e seu atual trabalho. Após isso foi distribuído ficha (Apêndice D) para coletar informações sobre o perfil dos participantes, tais como: formação profissional e sobre a realização de concursos. Após a gravação realizou-se a transcrição dos áudios para o formato de arquivo do *Microsoft Word*.

3.5 Procedimentos para análise dos dados

De posse da transcrição das entrevistas foi realizada a Análise de Conteúdo (AC). Para Bardin (1977) é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visam por meio da descrição do conteúdo das mensagens obterem indicadores quantitativos ou não para inferir conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção das variáveis das mensagens.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa a aplicação das entrevistas individuais, de acordo com os domínios possíveis foi feita em forma de diálogo – perguntas e respostas. A análise dos dados coletados nestas entrevistas foi à análise de conteúdo categorial temática e transversal por meio do recorte do que foi respondido e transcrito (BARDIN, 1977).

A organização da técnica da análise de conteúdo utilizou três pólos cronológicos: a pré-análise que envolve a leitura flutuante, a escolha dos documentos, a formulação das hipóteses e dos objetivos, elaboração dos indicadores e preparação do material. Em seguida, a exploração do material; e por último o tratamento dos resultados obtidos, na inferência e na interpretação dos dados (BARDIN, 1977).

Inicialmente definiu-se cada objetivo do trabalho como uma categoria, separou-se as respostas de todos os entrevistados agrupando-as junto aos objetivos da pesquisa. Posteriormente, embora o roteiro de questões tenha sido direcionado, o título de cada categoria foi definido depois da leitura e filtragem do que foi respondido pelos administradores. Em seguida houve a inferência e interpretação das falas para descrever cada categoria, verbalizá-la e identificar os temas mais recorrentes.

Assim construíram-se quatro categorias, que estão descritas no capítulo de resultados, sendo elas: Categoria 1 – *“Eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a UFT é que não dá sentido para o trabalho da gente”*; Categoria 2 – *“Deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT”*; Categoria 3 – *“se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem*

ela não vai ser um trabalhador satisfeito; Categoria 4 – “o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”.

3.6 Devolução dos dados

Após o término deste estudo, a devolução dos dados à população pesquisada será da seguinte maneira: envio do artigo por e-mail para os participantes; uma cópia para o e-mail institucional da Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde (DQVT) e a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP), como também enviar no e-mail do Sindicato dos Servidores Técnico-Administrativos (Sintad - TO) para os técnicos da UFT terem acesso à pesquisa.

Prosseguindo este estudo, no capítulo seguinte descrevem-se os resultados dessa pesquisa.

4 RESULTADOS

Com o objetivo de conhecer um pouco mais sobre as experiências profissionais que antecede ao ingresso neste concurso e, o interesse na carreira pública dos Administradores, apresenta-se, o perfil dos participantes da pesquisa realizado através da aplicação de um formulário (Apêndice D) ao final de cada entrevista para reunir algumas informações sobre a vida profissional, mas também conhecer o lado concurseiro dos entrevistados.

Quadro 1 – Experiência(s) profissional(is) dos administradores

Nenhuma, 1 ou mais de 1opção	Resposta dos administradores												Frequência	Percentual	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Setor público nível médio		X		X	X				X					04	33,33%
Empresa privada		X	X	X	X	X	X			X	X	X		09	75%
Autônomo	X		X	X		X			X		X	X		07	58,33%
Nenhuma								X						01	8,33%

Fonte - Elaboração da autora a partir dos dados da pesquisa/2016

No que tange as experiências profissionais em cargos do setor público (nível médio), empresa privada, ou autônomo: apenas um dos administradores não teve experiência profissional anterior ao cargo que atualmente ocupa, 33,33% já trabalharam no setor público na categoria nível médio, 58,33% exerceram atividade de autônomo, e 75% já trabalharam em empresas privadas.

Quadro 2 - Experiências sobre concurso público

Resposta	Realizou outros concursos antes de ingressar na UFT?	Após ingressar na UFT já fez outros concursos?	Além de você há outro familiar ou amigo que é concursado?
Sim	11 – 91,67%	05 – 41,67%	12 - 100%
Não	01 – 8,33%	07 – 58,33%	0 - 0%
	Média - 4,2	Média – 2,2	12 – 100%
Total	12 – 100%	12 – 100%	***

Fonte - Elaboração da autora a partir dos dados da pesquisa /2016

Com relação às experiências na busca pelo ingresso à carreira pública 91,67% dos Administradores realizaram outros concursos antes de iniciar carreira na UFT. Após a posse na universidade 41,67% afirmam já ter realizado outros concursos e 58,33% não realizaram concursos. No intuito de conhecer se estes administradores tiveram apoio, influência ou referência de algum familiar ou amigo que é funcionário público todos os administradores afirmaram conhecer algum familiar ou amigo que é funcionário público.

Quando questionados sobre a quantidade de concursos realizados antes de ingressar na UFT, os administradores realizaram a média de 4,2 concursos anterior a este concurso. Após o ingresso a média de concursos realizados foi de apenas 2,2 concursos por administrador.

A seguir, apresentam-se as quatro categorias frutos das questões abertas do instrumento de coleta de dados (Apêndice C) onde os resultados estão dispostos de acordo com a metodologia de análise de conteúdo de Bardin (1977). Para a análise de conteúdo das entrevistas individuais com os 12 administradores do Câmpus de Palmas foram definidos 4 categorias temáticas, a partir da problemática: “Como os administradores concursados avaliam o seu trabalho na UFT?”.

Estão presentes nas quatro categorias as suas descrições, que são as explicações sobre do que se trata a categoria; as verbalizações dos participantes, que são recortes das falas alinhadas a categoria; e seus temas correspondentes, que originaram a categoria em si.

4.1 Categoria 1 – “Eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a UFT é que não dá sentido para o trabalho da gente”.

Descrição: O sentido do trabalho para os administradores começa na escolha pelo curso de Administração. Esta se justifica respectivamente pela afinidade e identificação com o curso escolhido, por não ter opção de curso, pelo objetivo de ser empreendedor, por gostar de uma das matérias ofertadas, por ser um curso generalista e, cursou para manter vínculo com amigo. A escolha para ingresso no serviço público dos entrevistados motivou-se pela estabilidade, salário, para permanecer próximo da família, pela segurança, para testar o conhecimento e pela oportunidade de progressão na carreira. Com relação ao trabalho ele tem sentido por contribuir para uma formação acadêmica de excelência, pela convivência interpessoal, por possibilitar o sustento e carreira profissional, entretanto, a falta de sentido no trabalho ela ocorre devido à falta de reconhecimento e valorização profissional que está sujeito ao “trabalho certo” segundo os moldes da gestão. Os entrevistados anseiam que o trabalho prescrito esteja o mais próximo possível e alinhado ao real. Há sentido fora do trabalho.

Verbalização: *“eu acho que a universidade precisa de pessoas para trabalhar, só que infelizmente a gente tem **entraves políticos ou de cabeça**, eu não sei o que é, que você propõem [...] a reitoria pediu para a gente parar porque eles iam fazer e acontecer, e está até hoje, então tem quatro anos que a gente já fez o levantamento e ele está aqui, então as coisas vão mudando, mas a gente está na beira do rio, do lago ainda esperando para poder nadar (grifo nosso)”.*

“Não sei se ela está preocupada com isso, o que efetivamente está se fazendo, agora vem a campanha a pessoa faz um monte de promessa, vamos fazer isso e isso, eu não quero saber mais o que vai fazer, porque já está escrito, deveria seguir o planejamento estratégico, quero saber como que vai fazer, como que você vai fazer para aquilo acontecer, é muito cômodo a gente propor ideias, mas como que nós vamos fazer (grifo nosso)”.

“E aí acaba que se você vê que você não está realizada, que você não anda no caminho, você dá murro, murro, o trem não anda, querendo ou não você se frustra um pouco (grifo nosso)”.

“parece que você fica brigando para mostrar a importância do seu setor e ninguém está vendo, e ninguém enxerga [...] e a gestão achou interessante que era para ir para outro setor e que eu ia aguentando ali até vir uma pessoa em outro concurso (grifo nosso)”.

“Total, me identifico bastante com o que faço”.

“Tem, tem sentido, eu me sinto responsável aqui dentro, eu me sinto parte da UFT (grifo nosso)”.

“Só uma observação, mas mesmo assim eu me sinto orgulhoso de ter participado de uma fase importante da UFT que foi a transição UNITINS para UFT, da primeira turma de concursados [...] Tem, tem sim, apesar de todas as dificuldades tem sentido (grifo nosso)”.

“Olha, eu tenho isso aqui como minha segunda família [...] então eu tenho aqui como um ambiente de felicidade mesmo, eu me sinto feliz trabalhando aqui, e aí não é puxando saco, não é agradando, é uma coisa minha mesmo”.

Temas: Trabalho, Concurso, UFT, Curso de Administração e Cargo de Administrador.

4.2 Categoria 2 – “Deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT”.

Descrição: A avaliação do trabalho envolve o significado subjetivo do trabalho para os administradores, por sua vez, contribuinte à avaliação de como este trabalho é desenvolvido, se o mesmo é ou não motivo para permanência no setor, na UFT ou até mesmo se a falta de significado desperta o interesse em ter um próprio negócio. Para os administradores do Câmpus de Palmas o trabalho possui os seguintes significados: um desafio pessoal devido a UFT ser uma instituição nova; de aprender e contribuir com objetivo da instituição de formar profissionais nas dimensões de Ensino, Pesquisa e Extensão; por ter apenas significado salarial e/ou proporcionar sustento a família; pela prestação de serviço e ações voltadas a comunidade acadêmica e sociedade; ser visto como um trabalho imutável sem muitas mudanças significativas; por significar estabilidade e criar círculos de amizade; e por significar um

complemento a felicidade pessoal. Com relação à avaliação 50% dos entrevistados vêem o trabalho como improdutivo, pois a UFT ainda não consegue oferecer condições de trabalho físicas - recursos humanos, de materiais e de capital, e intelectuais como estabelecer metas organizacionais, criar e oferecer sistemas para que o administrador tenha melhores condições de analisar o ambiente da organização, com isso, tem-se um trabalho monótono originado pela falta de reconhecimento da gestão sobre a real necessidade dos seus setores do seu ambiente interno. Outros entrevistados avaliam que a existência de dificuldades no trabalho não impossibilita a sua realização. E ainda, o trabalho também é visto como algo a ser melhorado continuamente, e às vezes é até possível fazer o seu algo mais e não apenas se tornar especialista. Ao questionar se há vontade de sair da UFT, 8 dos 12 entrevistados afirmaram que têm ou já tiveram vontade por motivo como de salário, de um trabalho melhor e/ou ser redistribuído para outro câmpus do interior visando qualidade de vida; em relação a mudar de setor 9 entrevistados não manifestarem interesse e 3 mudaram recentemente, entretanto, 10 dos 12 administradores já mudaram pelo menos uma vez de setor na UFT; e sobre o interesse em abrir negócio 2 administradores manifestaram interesse, 4 também possuem interesse mas que o negócio seja uma atividade conciliada com o serviço público, e 6 afirmaram não ter interesse em negócio até mesmo pela instabilidade do mercado.

Verbalização: *“A gente vê às vezes uma construção, outra, **mas a organização ela não muda a sua cultura, como isso ela não muda o clima, o clima só vai piorando, as pessoas doentes, as pessoas insatisfeitas, e você vê que a rotatividade aqui ela é alta e vai continuar sendo alta, porque nós temos pessoas muito jovens, e que a maioria estão estudando para fazer um concurso, eu hoje não tenho essa meta, então poderia falar não, eu estou bem aqui, mas ao mesmo tempo a gente gostaria de mudar aqui, talvez sair não seja a solução, mas infelizmente depois de alguns dez anos é difícil você romper algumas barreiras, você vai se perguntando, será que você deveria continuar aqui, será que isso que você está sentindo não vai te causar uma doença futuramente, né? Então a gente passa a refletir, eu espero que a gente mude algum tempo, mas eu não sei até quando todos vão aguentar isso (grifo nosso)***”.

“A estabilidade, o círculo de amizade que eu fiz aqui, conheço pessoas maravilhosas, há problemas, as pessoas não estão bem, questão de saúde, mas apesar disso tudo eu gosto das pessoas daqui”.

*“entendo como uma benção de Deus, você trabalhar, se esforçar e dali tirar o **sustento para honrar os compromissos com a família** de forma honesta [...]e na UFT eu acho melhor ainda, porque antes daqui eu já trabalhava em outros lugares, e já era muito feliz por ter um trabalho, aqui eu sou mais feliz [...]eu me esforcei muito, estudei muito para passar nesse concurso e*

hoje em dia, assim, não é fácil passar em concurso público, está cada vez pior [...] é um resultado do trabalho que eu tive de estudar durante muito tempo para passar no concurso, por isso que eu dou um valor ainda maior pela dificuldade que foi para estar aqui (grifo nosso)”.

*“eu já estou aqui há dez anos, eu já tive fases, eu já tive fases e fases aqui na UFT, fases de descontentamento, fases de vir, meu Deus, o que eu estou fazendo aqui, eu não quero estar aqui, quero estar em outro lugar, já tive fases de empolgação também aqui dentro né, agora estou numa fase assim, mais, assim, equilibrada, parece que eu estou mais... **Você vai aprendendo também com o trabalho, aprendendo com o ambiente e a lidar com ele também,** então, assim, eu me sinto assim, **eu me sinto parte** que eu acho que a questão talvez seja essa, se a gente acha ruim ou às vezes tem repulsa ao trabalho porque talvez você não está se sentindo parte dele, aí vem a questão de valorização, motivação no trabalho, mas agora nesse momento eu já me sinto mais parte da engrenagem, que é diferente, quando você se sente parte sente que está contribuindo com a universidade, é diferente (grifo nosso)”*.

Temas: Trabalho, UFT, Setor, Serviço.

4.3 Categoria 3 – “se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem ela não vai ser um trabalhador satisfeito”.

Descrição: O trabalho na UFT é construtor de identidade, entretanto são insatisfeitos, já trocaram de setor, pensam em ter outro trabalho. As variáveis usadas à construção da identidade permeiam a identificação, as limitações e os benefícios advindos do trabalho. Neste sentido, todos os administradores do Câmpus de Palmas se identificam com o trabalho. Dentre as atividades que desempenham afirmam, respectivamente que, gostam de trabalhar com pessoas e atender o público; resolver problemas; ter *feedback* pós-trabalho; partilhar ideias com os colegas; pela possibilidade de desenvolver outras atividades externas ao trabalho habitual. Com relação ao que não gostam de fazer no trabalho destaca-se o atendimento ao público – devido a alguns casos de insatisfações do público quando este se mostra insatisfeito ao cumprimento das Leis e normas impostas pela universidade; de lidar com leis; pela burocracia que em alguns trâmites do serviço público emperra e dificulta a execução do trabalho; não gosta de participar de trabalho ilegal, imoral ainda tendência no Câmpus de Palmas e Reitoria deliberadas pela gestão; há servidores que afirmaram não ter nada que não goste no trabalho. Em resposta a burocracia e limitação no trabalho apontaram-se alguns aspectos – há acesso para falar sobre o trabalho com a gestão, entretanto, o mesmo é limitado pelas leis que regem o serviço público e

pela própria gestão (Câmpus e Reitoria) que não percebe ou dá importância além dos próprios interesses pessoais, ao ambiente e condições de trabalho dos servidores, tampouco descentraliza alguns serviços e/ou cria mecanismos fundamentados no planejamento organizacional para estabelecer metas e acompanhar o cotidiano de trabalho dos servidores. A maioria dos entrevistados coloca o lado pessoal como consequência, justificativa do trabalho enquanto profissional. Os benefícios pessoais - aquisição de bens tangíveis – casa, carro, plano de saúde, viagem e, intangíveis – família, satisfação/realização pessoal no trabalho; os profissionais - o salário, a experiência e a possibilidade de progressão na carreira.

Verbalização: *“o que eu não gosto mesmo dentro da UFT é essa cabeça fechada, pequena, de que a gente é novo, e a gente vai aprender, o comodismo leva a gente ao que a gente está hoje”. “então eu acho que essa falta de comunicação é uma coisa que me tira do sério, as pessoas querem que as coisas funcionem, exigem, muitas vezes, mas elas mesmas omitem informações, não esclarecem, não se comunicam direito aí chega para a gente aí atrasa todo o serviço[...] aí a pessoa quer saber a resposta e fala que está demorando e tal, que é urgente, então isso é uma coisa que me tira do sério, a pessoa muitas vezes vem cobrar, eu vejo isso muito ocorrer no setor, não só com aluno, mas em geral, colegas, alunos, coordenador de curso, muitas vezes a pessoa cobra alguma coisa de forma indevida, porque você olha e tem, você tenta responder, mas você olha e tem várias travas no meio do caminho, vários nós, e você não tem nada a ver com aquilo, já começou errado a coisa ali então vai dar errado mesmo (grifo nosso)”*.

“Olha, pela minha característica eu me sinto livre, só que não faz muito efeito. Não tem efeito, porque aqui também é preso a reitoria, a reitoria ela é centralizadora, e ela diz que está descentralizando, mas na realidade ela está desconcentrando, se a gente for estudar o que é desconcentrar é o que, você desconcentra o serviço, você passa aquele serviço para o outro setor mas eu centralizo a decisão [...] muitas vezes são professores que não tem entendimento da parte administrativa, da parte organizacional, como que uma organização deveria andar, então a gente fica à mercê dessas decisões inconcebidas (grifo nosso)”.

“[...] porque não tem sentido o estratégico se o operacional não conseguir executar alguma coisa”.

“[...] quando eu passei no concurso um camarada bateu no meu ombro e falou, vida boa agora né, eu estava em busca dessa vida boa. [...] Pois é, aí tem a questão do feriado, não, é feriado, mas também, servidor público né, mas essas coisas não me atingem muito não porque eu percebo com toda sinceridade que aqui na UFT o povo gosta de trabalhar, não é só eu, os colegas que eu convivo todos eles gostam de trabalhar, e eu me sinto bem com isso”.

Temas: Administradores, Trabalho, UFT, Identificação.

4.4 Categoria 4 – “o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”.

Descrição: O trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras de acordo com a forma pelos quais se desenvolvem as relações profissionais responsáveis por definir o ambiente de trabalho. Dos 12 Administradores do Câmpus de Palmas 7 definiram o trabalho como uma produção social em detrimento da participação, do trabalho em equipe e pelo bom convívio nas relações de trabalho, 4 administradores definem como uma relação social pelos vínculos de amizade que contribuem ao bom desempenho e relacionamento no ambiente de trabalho e para 1 administrador o trabalho é visto como construtor da sua identidade. Quando perguntados se há apoio dos colegas e da gestão no trabalho a maioria afirma que há apoio dos colegas e que a gestão acolhe os questionamentos, porém não envolve os administradores em suas decisões sobre atividades que possam afetar o seu trabalho de forma direta ou indiretamente. Todos os administradores afirmaram conviver com os colegas fora do trabalho de vez em quando para um bate-papo, jantar, aniversário, casamento, alguns relataram que fizeram grandes amigos na UFT. Em relação à convivência dos administradores com os seus colegas de trabalho, o relacionamento interpessoal é visto como um fator importante ao bem-estar do trabalho, tendo em vista que as diferenças e experiências pessoais compartilhadas agregam valor à pessoa.

Verbalização: “[...]eu não tenho problema com ninguém,eu gosto de ser sincera, mas ao mesmo tempo eu pensar diferente de você não quer dizer que nós duas não sejamos amigas e colegas, e trabalhemos juntas, então eu tento trabalhar sempre em conjunto, porque **o trabalho que eu faço não depende só de mim, eu dependo muito mais dos outro às vezes do que de mim, então eu acho que dentro de uma organização tem que ter cooperação, que não é setor nem nada separado, aqui é uma coisa, e por isso talvez eu acho que a comunicação ainda é restrita, porque a gente não tem esses vínculos como nos setores, muita gente trabalha ali, o outro não se comunica por várias questões, não de cooperação, mas questões da própria comunicação que é a questão da informação dentro da UFT, né, então isso é uma falha (grifo nosso)**”.

“Ah sim, eu acho que a gente trabalhar você não tendo um relacionamento interpessoal dentro de uma sala eu acho que não tem coisa pior no serviço público, que às vezes o trabalho pode não ser aquela maravilha, é a mesmice de sempre, a rotina de sempre não tem problema, agora, você não se dar bem dentro de uma sala, você não se relacionar bem com as pessoas isso é

muito difícil, eu acho que não tem coisa pior eu acho que isso me adoeceria, me adoeceria se eu não tivesse esse relacionamento”.

“[...]a gente trabalha com pessoas cada pessoa é de uma forma, tem pessoas que ajudam mais, tem pessoas que só querem estar... fazer o seu papel ali e passar o seu tempo ali dentro da instituição e ir para casa, tem pessoas que a gente não precisa pedir que ele já chega lá e faz, tem pessoas que a gente tem que ficar sempre em cima para estar fazendo alguma coisa, eu acho que vai muito, a sim, de cada pessoa, a gente como administrador a gente tem que saber lidar com cada tipo de perfil, cada um tem o seu perfil”.

“Acrésceta, e a gente discute, inclusive, quando é possível experiências de vida, a gente está sempre trocando ideias”.

Temas: Trabalho, Administrador, Relacionamento interpessoal.

Diante do exposto neste capítulo, a seguir, faz-se a discussão destes resultados a luz do referencial teórico.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo é apresentada a discussão dos resultados quanto às variáveis qualitativas organizadas no capítulo anterior em referência aos objetivos propostos nesta pesquisa.

Na primeira categoria intitulada “*Eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a UFT é que não dá sentido para o trabalho da gente*” demonstra que para os administradores o sentido no trabalho é construído socialmente através das vivências pessoais (ANJOS, 2015). Sendo visto como uma forma realização pessoal advinda da contribuição deste trabalhador através da sua mão-de-obra física e intelectual e, pelo reconhecimento da organização seja ele material – dinheiro, posses ou imaterial - *status*, papel social.

O sentido do trabalho para os administradores não está apenas na troca de salário, ele se justifica pela afinidade e identificação com a profissão. Isso ocorre devido ao trabalho ser visto pelos entrevistados como fonte de autorrealização, autoestima, experiências psicossociais significativas ao seu desenvolvimento, sendo um trabalho que não garante apenas a estabilidade financeira, mas o reconhecimento social pelo que desempenham (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Entretanto, afirmam Ribeiro e Mancebo (2013) que a falta de espaço de reconhecimento e de valorização interfere no sentido que os servidores atribuem à sua vida profissional, justificando que a maioria dos entrevistados assume o sentido estável do trabalho para atender suas necessidades pessoais.

A fala a seguir constata que a universidade não aprendeu a dar sentido ao trabalho dos administradores, pois ainda oferece um trabalho monótono sem mudanças significativas “[...] e hoje a UFT ela anda ainda de carroça, nós estamos num tempo arcaico [...] a gente precisa do carimbo, a gente precisa que os papéis rodem e rodem e rodem e rodem, e rodem várias vezes em várias mãos”. Justificando que a instituição precisa repensar as abordagens do trabalho no intuito de que as mudanças dentro do ambiente organizacional possam trazer sentido ao servidor (ALVES, 2011).

Com relação aos motivos para o ingresso no serviço público destaca-se a estabilidade, o salário, para permanecer próximo da família, pela segurança, parar testar o conhecimento e pela oportunidade de progressão na carreira, sendo estes citados nos estudos de Abreu (2007), Albrecht e Krawulski (2011), Ribeiro e Mancebo (2013). Para Albrecht e Krawulski (2011) estas razões precursoras na escolha de um órgão público permitem conhecer os motivos pelos quais os concurseiros buscam este tipo de trabalho, trazendo um perfil aos que almejam o serviço público.

Quanto à falta de sentido no trabalho ocorre devido à dependência do servidor que se encontra diretamente sujeito ao “trabalho certo” proposto pela gestão, principalmente em relação às propostas de melhorias ao trabalho, quando este não é um objetivo do gestor: *“por que, a gente propõem, faz projeto, propõem, propõem, conversa, caminha, mas infelizmente talvez a gente não veja resultados porque são barrados e não tem continuidade, [...] os interesses individuais e pessoais eles são mais importantes que os interesses da instituição como um todo, como uma organização (grifo nosso)”*.

Esclarece Fraiman (2013) que se desde o início a organização não manifesta explicitamente o reconhecimento e a aceitação de que cada profissional - principalmente o gestor, é um cargo proposto com a finalidade de ajudar o outro a trabalhar, não será possível vencer as inibições e os descompromissos que uma relação de poder traz em si mesma.

Procurando reduzir ou eliminar os espaços de trabalho improdutivo (ANTUNES, 2014), Albrecht e Krawulski (2011) sugerem às organizações públicas realizarem treinamentos, capacitações, adotar programas de socialização e acompanhamento do servidor recém-chegado. O setor de Gestão de Pessoas pode através de entrevistas ou encontros grupais obter informações das trajetórias profissionais, expectativas e qualificações, para encaminhar os servidores a tarefas compatíveis e aproveitar o potencial de trabalho.

Por outro lado Fraiman (2013) assegura o quanto é importante que profissionais de diferentes áreas possam contribuir em um espaço comum de reflexão e discussão sobre a origem do trabalho que realizam. Pois as trocas destas vivências são relevantes à compreensão de todo o contexto organizacional. *“Eu acho que uma das sugestões que eu acho que nunca ocorreu aqui que poderia acontecer fazer uma reunião de vez em quando com todos os administradores, não é, assim, uma reunião semanal, mas uma vez por mês, ou a cada dois meses, para integrar, às vezes a gente tem uma dificuldade no trabalho que outro colega que está de fora ele consegue ver [...] pode ser uma coisa simples, bastava trocar ideias, partilhar as experiências, não precisava ser nada, assim, tão formal, mas um bate papo, é uma forma de contribuir”*.

Logo, as pessoas precisam ter um espaço livre para conviver e poder se relacionar umas com as outras. O ambiente de trabalho tem que ser prazeroso, pois dedicamos muito tempo de nossas vidas no trabalho convivemos mais com os colegas do trabalho do que com a família, amigos (COSTA, 2013).

Entretanto, a gestão ainda peca quando pensa que o fruto do trabalho se dá somente pela remuneração. Para Anjos e Mendes (2015) o sentido do trabalho também se faz presente no sentido imaterial e retribuição da instituição ao trabalhador pelo seu desempenho.

Em relação ao sentido de que constantemente a sociedade reflete sobre o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro, Antunes (2013) relaciona três pontos pertinentes ao trabalho que constrói a identidade do trabalhador confirmada por alguns dos entrevistados: os sentidos fora do trabalho e dentro do trabalho – *“Tem, família, todo mundo com saúde, todo mundo feliz, unido”*; *“Tem, tem sentido, eu me sinto responsável aqui dentro, eu me sinto parte da UFT”*; vida desprovida de sentido no trabalho e uma vida cheia de sentido fora do trabalho - *“Sim, muito, depois que eu me dedico a UFT as minhas oito horas que eu estou aqui dentro é dedicado aqui, só que antes eu me dedicava muito mais, às vezes eu passava do meu horário de trabalho [...] hoje eu não faço mais, a UFT ela não reconhece isso e nem vai reconhecer, então eu não faço mais, hoje eu dou prioridade aos meus momentos com minha família”*. Quanto ao trabalho desprovido de sentido e tempo livre não foi identificado na fala de nenhum dos administradores, todos afirmaram que o trabalho tem sentido, embora apontem dificuldades que tem gerado sofrimento no exercício da ocupação.

Assegura Antunes (2013) que a vida fora do trabalho está ligada no interior da vida laborativa está afirmação também se faz presente na fala de um administrador quando perguntado se há sentido fora do trabalho: *“eu acredito que são coisas que embora sejam distintas são paralelas, quando você está bem pessoalmente, com sua questão pessoal você identifica como que você faz e o que você é, eu acho que quando tem uma desarmonia e você não está bem em nenhum dos dois aí fica um pouco... perde um pouco do equilíbrio, **então quanto mais você se identificar com a questão pessoal a tendência é que você passa o tempo no seu trabalho profissional mais satisfeito também, e vice-versa (grifo nosso)**”*.

A respeito do lado prático do trabalho em que os entrevistados anseiam que o trabalho prescrito esteja alinhado ao real, refere-se à questão da dificuldade do trabalhador em ser a variável sujeita ao ajuste nesta ponte trabalho prescrito e trabalho real.

Na ótica da Psicodinâmica do Trabalho, este desejo nunca será atendido. Pois o real do trabalho é sempre onde o trabalhador se defronta com a incapacidade em exercer o que está no prescrito. Esta distância entre o prescrito e o real sempre vai acontecer e é este hiato que gera o sofrimento no trabalho (GHIZONI; MENDES, 2014a, 2014b).

Há limites da alta gestão a serem considerados quanto à capacidade das pessoas de contribuir com seus conhecimentos na ação organizacional (CHERMAN; PINTO, 2013). Alguns limites relatados: *“eu sinto que tem certas coisas na UFT que te limitam sim um pouco, não dá para você fazer exatamente do jeito que você gostaria de fazer [...] tem normas lá de cima que não tem como, tem que fazer do jeito deles mesmo... A administração não chega nem a nós essa questão da comunicação da elaboração das normativas, eu acho que a comunicação*

é muito falha em relação a isso, quando você ver as comissões de gestão estão montadas, pensadas, estruturadas acontecendo, e aí acaba não participando”.

No estudo de Veronese (2009) a autora conclui que: a ausência de comunicação e informação no ambiente de trabalho; formações políticas fragmentadas elucidadas neste contexto são um dos problemas mais frequentes envolvendo a atividade de trabalho.

Afirma Anjos que para dar conta do real, o trabalhador tem de transgredir as normas (ANJOS, 2015). E que, quão é difícil à gestão compreender e implantar formas de reconhecimento do trabalho seja elas materiais (dinheiro ou posses) ou imateriais (*status*, papel social, etc.) capazes de agregar sentido ao trabalho (ANJOS; MENDES, 2015).

Na segunda categoria *“deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT”*, os significados do trabalho apresentados pelos administradores foram: um desafio pessoal devido a UFT ser uma instituição nova; de aprender e contribuir com objetivo na formação de profissionais; tem apenas significado salarial e/ou proporcionar sustento a família; pela prestação de serviço e ações voltadas a comunidade acadêmica e sociedade; ser visto como um trabalho imutável sem muitas mudanças significativas; significar estabilidade e criar círculos de amizade; e por significar um complemento a felicidade pessoal. Um resultado diferente das respostas na pesquisa de Albrecht e Krawulski (2011) em que na análise prevaleceram os temas estabilidade e remuneração para o significado do trabalho no setor público.

Em relação à avaliação de como este trabalho é desenvolvido relatou-se: *“você não tem como avaliar positivamente todo o seu trabalho [...] para uma autoavaliação depende de você ou depende de recursos humanos, porque são os meus colaboradores, pessoas que trabalham comigo, os servidores que trabalham comigo, **eu preciso de capital, orçamento e financeiro**, coisa que a gente está com dificuldade na UFT, e eu preciso da máquina funcionando, **eu preciso dos processos, eu preciso das normativas, eu preciso de sistemas**, então se eu for avaliar como 100% o meu trabalho eu estou sendo injusto, **porque não só depende de mim, depende de diversos fatores que fazem o trabalho acontecer (grifo nosso)**”*. Por isso que, o trabalho está num contexto de aprender e adquirir meios para desempenhar-se profissionalmente (BENDASSOLLI, 2011).

Por isso que 50% dos entrevistados vêem o trabalho como improdutivo: *“Às vezes **a gente quer dar passos que a gente não consegue por causa da burocracia, por causa dos recursos**, e isso desmotiva um pouco, então há momentos assim que eu pensei, **eu trabalho tanto, penso, planejo, chega lá não pode acontecer**, tem série de entraves, e isso acontecendo em alguns momentos, te desmotiva, você não tem aquele gás sempre (grifo nosso)”*. A UFT

ainda não oferece condições de trabalho físicas - recursos humanos, materiais e de capital, e intelectuais como estabelecer metas organizacionais, criar e oferecer sistemas para que o servidor tenha melhores condições de analisar o ambiente da organização, com isso, tem-se um trabalho monótono originado pela falta de conhecimento da gestão sobre a real necessidade dos setores do seu ambiente interno.

Nesta pesquisa, além do dizer e ouvir, a escuta do sofrimento vindo das relações de trabalho, conforme pontua Mendes (2013), foi expresso na seguinte fala: ***“E aí acaba que se você vê que você não está realizada, que você não anda no caminho, você dá murro, murro, o trem não anda, querendo ou não você se frustra um pouco e você acaba levando isso para casa, o corpo sofre também, a cabeça sofre, então eu estou com um monte de dores, eu estou fazendo tratamento, mas será que isso é o que, é aqui, o meu problema é aqui, é lá, onde é, então eu preciso de uma mudança [...] (grifo nosso)”***.

Esta última fala atesta o questionamento feito por Bendassoli (2011) e Nascimento (2015) em que os autores cogitam se a imposição sobre os ritmos de trabalho vindos da organização teria impacto somente físico ou psíquico. Além disso, ações como estas ferem e comprometem o propósito do sentido dado ao trabalho, uma das três coisas propostas por Costa (2013) que levam à promoção do bem-estar no trabalho.

O trabalho é um elemento importante no processo de subjetivação do trabalhador. E a psicodinâmica do trabalho compreende este trabalho sob o aspecto do real vívido do encontro do sujeito e de sua história individual com um real que implica transformar o sofrimento inerente ao trabalhar (NASCIMENTO, 2015).

Na terceira categoria ***“se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem ela não vai ser um trabalhador satisfeito”***. Nesta pesquisa constatou-se que todos os administradores do Câmpus de Palmas atualmente se identificam com o seu trabalho. Este processo de identificação permitiu aos administradores se definirem e posicionarem-se como parte da UFT em relação ao contexto social de trabalho (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

Entretanto houve momentos em que alguns dos entrevistados relataram também não se identificar com a organização: ***“A falta de parceria, trabalho parceria, campus e reitoria, estabelecem as regras sem saber a realidade, por aí vai, é a falta de sintonia, tudo se resume na comunicação que é fraca em todo lugar aqui da UFT [...] falta integração dos serviços, falta quebrar esse preconceito de estratégico e operacional, eu penso, você executa, tem que acabar com isso, aqui na UFT isso não cola mais, todo mundo que está aqui tem capacidade para estar aqui, e é ser pensante, não é? então, assim, para que essa diferença (grifo nosso)”***.

*“Tem, só que uma coisa que eu não concordo com a UFT, com o mercado com capitalismo, o próprio sistema, **você tirar quarenta horas na vida de uma pessoa na semana, você fazer com a pessoa fique um dia inteiro dentro de um local, tendo em vista o trabalho com o objetivo de salário, realização profissional é muita coisa, o ser humano é muito mais do que o seu trabalho, [...] um dia inteiro para isso é muito coisa, nós somos muito mais do que isso, nós temos famílias [...] aí nisso eu não sou feliz, porque a minha vida inteira eu estou aqui, chega em casa à noite, o que você faz a noite...(grifo nosso)”***.

E também conforme mencionou Abreu (2007) sobre o clima ético da organização pública que afeta a identificação com o trabalho ocasionado pela falta de comprometimento em seguir as normas, expresso na fala a seguir: *“**fazer qualquer coisa ilegal. Ilegal, imoral, abusivo, são tendências ainda, são situações ainda que ocorrem em todo o emprego, ou seja, em público ou privado [...] foi o motivo que eu pedi para sair da reitoria e vim para o campus [...] aqui também não vou dizer que não acontece no campus, mas eu tento ao máximo fazer com que não aconteça (grifo nosso)”***.

A falta destes aspectos pessoais aliados aos organizacionais, como salários, ambiente de trabalho e relação chefe-subordinado, evidencia uma falha no processo identificatório, pois é uma via de mão dupla, nele são responsáveis os indivíduos e os gestores através da concepção das “políticas e práticas” organizacionais (MARRA; FONSECA; MARQUES, 2014).

Em resposta a burocracia e limitações no trabalho apontaram-se alguns aspectos – há acesso para falar sobre o trabalho, porém limitado pela lei e gestão (Câmpus e Reitoria) presente nas seguintes falas:

- *“[...] às vezes a burocracia é necessária mesmo, para regulamentar as coisas, para botar regra, senão vira baderna, ainda mais órgão público né, mas o que eu vejo é assim, **a regulamentação aqui na UFT, a gente aqui que está nos campus a gente fica meio alheios ao processo, que o trem é criado em cima, de cima para baixo, aquela história, goela abaixo, e aí a gente aqui sobra água para cá, e aí não tem voz e nem vez e a gente que está na ponta que está vendo as regras, a aplicação da regra, vendo o problema e você não tem o poder nem de dar opinião, não tem oportunidade nem de dar opinião, isso aí acaba com qualquer motivação [...](grifo nosso)”***.
- *“Quando você estuda, é formada, segue essa hierarquia, estratégico, tático e operacional, então você acha que há essa falta de interligação entre esses três níveis, **porque não tem sentido o estratégico se o operacional conseguir executar alguma coisa [...] Exato, não são voltadas para a realidade, e isso eu falo porque assim, por***

conhecer os setores [...] Tanto na parte administrativa quanto na parte acadêmica estou vendo a mesma falha, a mesma falha (grifo nosso)”.

Na quarta categoria “[...]o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”. O trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras de acordo com as relações no ambiente de trabalho.

O trabalho para os administradores do Câmpus de Palmas é classificado e expresso nas seguintes falas:

- *Produção social: “[...] então o trabalho que a gente desenvolve lá precisa sempre estar em contrato com os outros colegas, isso é feito, assim, que eu vejo num ambiente muito bom, um ambiente agradável, um relacionamento bom entre os colegas e o trabalho flui também de uma maneira que eu vejo, assim, que traz qualidade, agrega qualidade ao trabalho essa troca”;*
- *Relação social: “Com certeza, a gente partilha experiência de trabalho, experiência de vida, então você cria um círculo de amizade, um círculo de colaboração, de amizade e colaboração”.*
- *Construtor de identidade: “Eu sempre procurei ter boas relações, não só com os administradores, mas com todos os servidores, desde o pessoal terceirizado da IFT até os cargos do primeiro escalão, eu acho que todos são pessoas, são seres humanos, embora a gente esteja trabalhando e tenha a hierarquia e tenha graus diferentes de formação profissionais e até mesmo classes sociais diferentes eu acho que a gente tem que procurar o outro como ser humano, não como administrado, como nível médio ou como terceirizado ou como um professor - técnico, eu acho que acima disso tudo eu tenho que procurar ver o lado humano, o lado da pessoa, e procurar ter boas relações eu acho que é fundamental para que você tenha um convívio legal no seu ambiente de trabalho”.*

Nesta pesquisa confirmou-se que o trabalho trazido pelos administradores é uma atividade que não se reduz ao emprego, muito provável pelo fato dos administradores terem desenvolvido sua própria visão sobre a relação entre trabalho, formação do sujeito e seus estados psicológicos (BENDASSOLLI, 2011).

Na sequência apresentam-se as considerações finais deste estudo, seguidas das referências e apêndices.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou descrever o real sentido dado ao trabalho para os administradores lotados no Câmpus de Palmas, de modo a identificar como os administradores concursados avaliam o seu trabalho na UFT. Para isso um caminho foi percorrido através de questionamentos sobre a atividade de trabalho como forma de trazer respostas sobre o que pensa o sujeito, enquanto profissional, em relação ao seu cotidiano de trabalho em modo individual, coletivo e organizacional.

Esta proposta de avaliar o trabalho no serviço público partiu da necessidade de identificar quais são as variáveis que permeiam o ambiente de trabalho do servidor. Pois, elucida Costa (2013) a existência de outros aspectos que mudam a realidade do trabalho de um lugar para outro devido à variação das características peculiares de cada região.

Deste modo, verificou-se que os administradores do Câmpus de Palmas avaliam que o trabalho tem sentido pela afinidade e identificação com a profissão escolhida, entretanto, às vezes, algumas limitações impostas pelas Leis e gestão no serviço público levam este grupo de administradores a uma não identificação com o trabalho em consequência da ineficácia da instituição em conhecer e reconhecer o seu trabalhador.

O cotidiano de trabalho na UFT apesar de todas as dificuldades e momentos de insatisfação com relação à falta de reconhecimento da importância do profissional, bem como dos setores, peças essenciais ao funcionamento da instituição. Todos os administradores demonstraram interesse em permanecer na universidade, justificado por ser um ambiente agradável devido às boas relações de trabalho e de amizade entre os colegas, e também o trabalho ser visto como algo a ser melhorado continuamente, que possa oferecer condições de fazer o seu “algo mais” e não apenas continuar sendo um especialista.

Nesta pesquisa, o trabalho foi classificado como uma forma de relação social, de produção social e construção de identidade. Todos os administradores exercem atividades que possuem afinidade, gostam de trabalhar com pessoas e têm boas relações de trabalho com seus colegas o que facilita o desenvolvimento do trabalho fazendo com que seja visto como relação social, de produção ou contribuinte e formador de identidade.

No contexto apresentado, o trabalho na UFT tem sentido, as pessoas se identificam, há a falta de apoio de outros setores e da gestão à organização do trabalho, comprometendo a construção da identidade que no ambiente de trabalho depende dos fatores internos em relação as experiências pessoais, e externos referente às condições de trabalho ainda insuficientes e ineficientes para suprir a demanda.

Sugere-se a gestão da universidade a promoção de espaços de discussão entre os administradores do Câmpus e quiçá da Reitoria. E para trabalhos futuros deixa-se como sugestão a continuação desta pesquisa junto aos administradores lotados na reitoria, como também ampliá-la para os assistentes em administração do Câmpus e da Reitoria, Gestores da UFT (Diretor do Câmpus e Pró-Reitores) de modo a ter condições para compreender sistemicamente as relações e diferenças de trabalho entre os níveis organizacionais – operacional, tático e estratégico.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Ana Lucia de. Identificação organizacional no serviço público federal: antecedentes e Consequências. Faculdade de Economia e Finanças. Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Economia. Dissertação de Mestrado profissionalizante em Administração. **Ibmec**, Rio de Janeiro, p. 1-93, ago. 2007.
- ADLER, Claudia Segadilha; SILVA, André Luis. A interface entre valores humanos e mudança organizacional: evidências de uma operação de aquisição. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 16-41, mar./abr. 2013.
- ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 211-226. 2011.
- ALVES, Antônio Fernando Gomes. A constituição do *eu* trabalhador. In: SPINK, Mary Jane P.; FIGUEIREDO, Pedro; BRASILINO, Jullyane (Orgs.). **Psicologia social e personalidade**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais e ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social), 2011, p. 169-186.
- AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros. Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial. **RAUnp**, Natal, v. 4, n. 1, p. 33-42, out. 2011/mar. 2012.
- ANDRADE, Heli de. A noção de pessoa e a *persona* corporativa. In: SPINK, Mary Jane P.; FIGUEIREDO, Pedro; BRASILINO, Jullyane (Orgs.). **Psicologia social e personalidade**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais e ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social), 2011, p. 146-156.
- ANJOS, Felipe Burle dos; MENDES, Ana Magnólia. A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros. **R. Laborativa**, v. 4, n. 1, abr. 2015, p. 35-55. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 20 jan. 2016.
- ANJOS, Felipe Burle dos. **A sacralização do concurso público: virilidade e servidão voluntária**. 2015. Tese (Instituto de Psicologia) - Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. UNB, Brasília.
- ANTUNES, Ricardo. Algumas teses (e ideias) sobre os sentidos do trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 201-208.
- ANTUNES, Ricardo. Desenhando a morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014, p. 30-51.
- ANTUNES, Ricardo. ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.

BENDANI, Marcelo. O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 150-176, mai./jun. 2012.

BENDASSOLLI, Pedro F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 23 (1), p.75-84. 2011.

CARVALHO, Daniel Santos d. Reestruturação produtiva, administração, mundo do trabalho: relações, modificações e consequências. **RAUnp**. Natal, v. 4, n. 1, p. 9-17, out. 2011./ mar. 2012.

CHERMAN, Andrea; PINTO, Sandra Regina da Rocha. Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional. **RAE**, São Paulo, v. 53, n. 2, p. 142-155, mar /abr. 2013.

CHERQUES, Hermano Roberto Thiry; PIMENTA, Roberto da Costa. Norma e produtividade do trabalho no setor público federal brasileiro: percepções acerca de barreiras e estratégias de superação. **Revista o & s**, Salvador, v. 21, n. 71, p. 563-580, out./dez.2014.

COSTA, Antonio Carlos Silva. O papel do poder público e o controle social nas ações voltadas para a saúde mental dos trabalhadores. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 517-525.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, set./dez. 2004.

DOMINGOS, Sérgio Gabriel; NEIVA, Elaine Rabelo. Percepção dos Funcionários sobre Mudanças Transacionais e Transformacionais em uma Organização Pública. **Rac**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, art. 1, p. 118-138, mar./abr.2014.

FRAIMAN, Ana Perwin. Reflexões sobre a natureza da liderança interpessoal, motivação e saúde mental. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coords.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 587-600.

GERHARDT et al. Unidade 4 – Estrutura do projeto de pesquisa. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 65-88.

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

GHIZONI, Liliam Deisy. MENDES, Ana Magnólia. Mobilização de um coletivo de catadores: prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 17, n. 2, p.206-223. 2014a.

GHIZONI, Liliam Deisy. MENDES, Ana Magnólia. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**. v. 7, n. 1. jan./jun., 2014b.

GUARDANI, Fátima. A relação entre valores, práticas organizacionais e confiança de clientes no setor de serviços. **Produção** - Universidade Presbiteriana Mackenzie, Barueri, v. 23, n. 4, p. 806-817, out./dez. 2013.

LACHTIM, Sheila Aparecida Ferreira; SOARES, Cássia Baldini. Valores atribuídos ao trabalho e expectativa de futuro: como os jovens se posicionam? **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 277-293, jul./out.2011.

MARRA, Adriana Ventola; FONSECA, Jeferson Aderbal; MARQUES, Antônio Luiz. O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, vol.15, n.1, p. 49-72, jan./fev. 2014.

MATTOS, Cristiane Brum Marques de. Reflexões sobre o modelo tecnoburocrático do serviço público e as repercussões na subjetividade do trabalhador. In: SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel (Org.). **Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Velho: EDUFRO, 2013, p. 110 -121.

MENDES, Ana Magnólia. Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira. In: PUJOL, Andrea; DALL´ASTA, Constanza (comp.). **Trabajo, actividad y subjetividad: Debates abiertos**. Córdoba, 2013, p. 21-31.

NASCIMENTO, Marcelo Magno Rocha. **Trabalhador bancário: o ser, o sofrimento e seus destinos**. Verlag: Novas Edições Acadêmicas, 2015, p. 1- 111.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes Saudáveis de Trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 128-135.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207. 2013.

RODRIGUES, Ana Paula Grillo; GONDIM, Sônia Guedes. Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.15, n. 2, p. 38-65, mar./abr. 2014.

SERAFIM, Alessandra da Cruz et al. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, n. 3, p. 686-705. 2012.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. Unidade 2 – A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-42.

SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: Uma proposta teórico-metodológica. **Cad. EBAP. BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, artigo 3, p.40–64, mar. 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Avaliação institucional interna da UFT – 2006: relatório Final**. Palmas, 2007. 49 p. Disponível em: <<http://download.uft.edu.br/?d=aaa2736a-89a9-44e7-abd9>>

dc4f9ad90b88;1.0:Relat%C3%B3rio%20de%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%202006.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Relatório informativo dos servidores.** Gerência de Desenvolvimento Humano (GDH): Câmpus de Palmas. dez. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Comissão Permanente de Seleção - COPESE.** Disponível em: <http://www.copese.uft.edu.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=161&Itemid=46>. Acesso em: 11 fev. 2016.

VERONESE, Marília Veríssimo. Subjetividade, trabalho e economia solidária. **Revues. Org,** Revista Crítica de Ciências Sociais [online]. mar. 2009. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/416>>. Acesso em: 14 dez. 2015.

APÊNDICE A – RESULTADOS DAS PRIMEIRAS BUSCAS PARA CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO

Quadro 3 – Resultados da busca por palavra-chave no banco de dados SciELO

Tipo de Base	Palavras – chave	Quantidade		Observação
		Bruta	Real	
SciELO	Trabalho em órgão público	8	2	6 excluídos por não tratarem do tema
	Trabalho público federal	35	2	32 excluídos por não tratarem do tema/1 repetido em outra palavra-chave
	Trabalho no serviço público federal	9	1	5 repetidos em outra palavra-chave 3 excluídos por não tratarem do tema
	Importância do serviço público	14	2	12 excluídos por não tratarem do tema 2 repetidos em outra palavra-chave
	Mudanças no trabalho público	26	2	24 excluídos por não tratarem do tema
	Relações sociais no trabalho público	12	1	9 excluídos por não tratarem do tema 2 repetidos em outra palavra-chave
	Relações sociais no serviço público	5	0	3 excluídos por não tratarem do tema 2 repetidos em outra palavra-chave
	Valores sociais no trabalho	39	3	36 excluídos por não tratarem do tema
	Identidade organizacional	16	2	13 excluídos por não tratarem do tema 1 repetido em outra palavra-chave
	Trabalho e identidade organizacional	6	0	2 excluídos por não tratarem do tema 4 repetidos em outra palavra-chave
	Identidade social nas organizações	8	0	7 excluídos por não tratar do tema 1 repetido em outra palavra-chave
	Identidade social trabalho	68	1	67 excluídos por não tratarem do tema
	Valores organizacionais no trabalho	9	1	8 excluídos por não tratarem do tema
	Práticas organizacionais	57	1	56 excluídos por não tratarem do tema
	Novas práticas no trabalho	9	1	8 excluídos por não tratarem do tema
Outras fontes de artigos ou livros		3	1	2 excluído por não tratado tema
		8	3	5 excluídos por não terem relevância a temática
		12	9	3 excluídos por não terem relevância a temática
		8	8	Nenhum excluído
Subtotal		352	40	4 excluídos por não usar no referencial
TOTAL		348	36	Utilizados no referencial

Fonte - Elaborado pela autora abr./2015

APÊNDICE B – PRIMEIRAS PUBLICAÇÕES CONSIDERADAS VÁLIDAS À CONSTRUÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO

Quadro 04 – Artigos utilizados no referencial sobre o tema “Trabalho e identidade no serviço público”

Nº	Ano	Título do artigo/tese ou capítulo de livro	Autores	Periódico	Tipo
1	2004	Subjetividade, trabalho e ação.	DEJOURS, Christophe.	Revista Produção	Teórico
2	2005	A socialização como construção social da realidade. In: A socialização: construção das identidades sociais e profissionais	DUBAR, Claude.	Martins Fontes	Teórico
3	2005	Para uma teoria sociológica da identidade. In: A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.	DUBAR, Claude.	Martins Fontes	Teórico
4	2005	Do operário por ofício ao "novo profissional": a identidade bloqueada. In: A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.	DUBAR, Claude.	Martins Fontes	Teórico
5	2007	Identificação organizacional no serviço Público Federal: antecedentes e consequências.	ABREU, Ana Lucia de.	Ibmec	Empírico
6	2011	Valores atribuídos ao trabalho e expectativa de futuro: como os jovens se posicionam?	LACHTIM, Sheila Aparecida Ferreira; SOARES, Cássia Baldini.	Trab. Educ. Saúde	Empírico
7	2011	Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público.	ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski; KRAWULSKI, Edite	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Empírico
8	2011	A noção de pessoa e a <i>persona</i> corporativa.	ANDRADE, Heli de.	Centro Edelstein de Pesquisas Sociais e ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social)	Teórico
9	2011	A constituição do <i>eu</i> trabalhador.	ALVES, Antônio Fernando Gomes.	Centro Edelstein de Pesquisas Sociais e ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social)	Teórico
10	2011	Crítica às apropriações psicológicas do trabalho.	BENDASSOLL I, Pedro F.	Psicologia & Sociedade	Empírico
11	2011/2012	Reestruturação produtiva, administração, mundo do trabalho: relações, modificações e consequências.	CARVALHO, Daniel Santos d.	Raunp	Empírico
12	2011/2012	Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial.	AMORIM, Tania Nobre Gonçalves	Raunp	Empírico

			Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros.		
13	2012	O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho.	BENDANI, Marcelo.	Ram, Rev. Adm. Mackenzie	Empírico
14	2012	Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas.	BENDASSOLL I, Pedro F.	Psicologia em Estudo	Empírico
15	2012	Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso.	SERAFIM, Alessandra da Cruz et al.	Psicologia: ciência e profissão	Empírico
16	2012	Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: Uma proposta teórico-Metodológica.	SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; CARRIERI, Alexandre de Pádua.	Cad. EBAPE.BR	Teórico
17	2013	Reflexões sobre o modelo tecnoburocrático do serviço público e as repercussões na subjetividade do trabalhador.	MATTOS, Cristiane Brum Marques de.	EDUFRO	Teórico
18	2013	Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira.	MENDES, Ana Magnólia.	Córdoba	Teórico
19	2013	Ambientes Saudáveis de Trabalho	PINTO, José Augusto Rodrigues.	Cir Gráfica	Teórico
20	2013	O papel do poder público e o controle social nas ações voltadas para a saúde mental dos trabalhadores.	COSTA, Antonio Carlos Silva.	Cir Gráfica	Teórico
21	2013	Algumas teses (e ideias) sobre os sentidos do trabalho.	ANTUNES, Ricardo.	Cir Gráfica	Teórico
22	2013	Reflexões sobre a natureza da liderança interpessoal, motivação e saúde mental.	FRAIMAN, Ana Perwin.	Cir Gráfica	Teórico
23	2013	O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI.	RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise.	Psicologia: ciência e profissão	Empírico
24	2013	Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional.	CHERMAN, Andrea; PINTO, Sandra Regina da Rocha.	Era	Empírico
25	2013	A interface entre valores humanos e mudança organizacional: evidências de uma operação de aquisição.	ADLER, Claudia Segadilha; SILVA, André Luis.	Ram, Rev. Adm. Mackenzie	Empírico
26	2013	A relação entre valores, práticas organizacionais e confiança de clientes no setor de serviços.	GUARDANI, Fátima.	Produção	Empírico
27	2014	Valores associados ao trabalho: Um estudo com a população residente na Covilhã.	SOARES, Cátia; AFONSO, Rosa Marina.	Análise Psicológica	Empírico

28	2014	Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos.	RODRIGUES, Ana Paula Grillo; GONDIM, Sônia Guedes.	Ram, Rev. Adm. Mackenzie	Empírico
29	2014	O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório.	MARRA, Adriana Ventola; FONSECA, Jeferson Aderbal; MARQUES, Antônio Luiz.	Ram, Rev. Adm. Mackenzie	Empírico
30	2014	Norma e produtividade do trabalho no setor público federal brasileiro: percepções acerca de barreiras e estratégias de superação.	CHERQUES, Hermano Roberto Thiry; PIMENTA, Roberto da Costa.	Revista o&s	Empírico
31	2014	Percepção dos Funcionários sobre Mudanças Transacionais e Transformacionais em uma Organização Pública.	DOMINGOS, Sérgio Gabriel; NEIVA, Elaine Rabelo.	Rac	Empírico
32	2014	Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho.	MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa (Orgs.).	Evangraf	Teórico
33	2015	Trabalhador bancário: o ser, o sofrimento e seus destinos.	NASCIMENTO, Marcelo Magno Rocha.	Novas Edições Acadêmicas	Empírico
34	2015	Subjetividade, trabalho e economia solidária.	VERONESE, Marília Veríssimo.	Revues. Org, Revista Crítica de Ciências Sociais [Online].	Teórico
35	2015	A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros.	ANJOS, Felipe Burle dos; MENDES, Ana Magnólia.	R. Laborativa	Empírico
36	2015	A sacralização do concurso público: virilidade e servidão voluntária.	ANJOS, Felipe Burle dos.	Instituto de Psicologia	Empírico

Fonte - Elaborado pela autora abr./2015

APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA

<p>Objetivo Geral: Descrever o sentido do trabalho para os administradores da UFT</p>
<p><u>Pergunta introdutória:</u> Conte-me a sua história até chegar aqui no cargo de Administrador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Primeiro, por que decidiu fazer o curso de graduação em Administração? 2. Você pensou em fazer concurso antes ou após a sua graduação? 3. Por que decidiu fazer concurso público para administrador? 4. O que te motivou a ingressar no serviço público? 5. Qual o sentido (importância, valor) do seu trabalho na UFT? 6. Sua vida tem “sentindo” dentro da UFT? 7. E a sua vida fora do trabalho na UFT tem sentido?
<p>Objetivo específico - Verificar como os administradores do Câmpus de Palmas avaliam o seu trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O que significa o trabalho pra você nesta instituição de ensino? 2. Como você avalia o seu trabalho como Administrador aqui na UFT? 3. E hoje, tem vontade de sair desta instituição, mudar de setor ou até mesmo abrir um negócio?
<p>Objetivo específico - Investigar como o cotidiano de trabalho na UFT tem construído a identidade dos servidores</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Você se identifica com o seu trabalho? 2. Diga-me o que você gosta no seu trabalho? 3. E o que não gosta de fazer no seu trabalho? 4. Quanto à burocracia percebe alguma limitação quantas as normas prescritas pela gestão? (Se sente liberdade para discutir ou alterar algumas normas referentes ao trabalho) 5. Ser servidor público trouxe algum benefício direto ou indireto a sua vida pessoal? (Se facilitou a realização de algum sonho ou alguma conquista material).
<p>Objetivo específico - Verificar se o trabalho dos administradores no Campus de Palmas é um emprego, uma forma de relação social, de produção social ou construção de identidade</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante todo este tempo em que atua como administrador como é a sua relação com os seus colegas de trabalho? (Se existe alguma forma de cooperação entre você e o seu colega de trabalho). 2. Sente apoio nas decisões que toma ou alguma resistência dos colegas de trabalho ou da gestão? 3. Além disso, desenvolve algum tipo de relação social como sair com seus colegas fora do trabalho? 4. A convivência com seu(s) colega(s) do trabalho te acrescenta como pessoa?

APÊNDICE D – PERFIL DOS PARTICIPANTES

Idade: ____ anos Sexo: () Masculino () Feminino	Formação Universidade _____ Cidade: _____ Estado: ____	
Estado Civil () Solteiro () Casado/União estável () Divorciado/Separado () Viúvo	Experiência(s) profissional(is) () Setor público nível médio () Empresa privada () Autônomo () Nenhuma	Além de você há outro familiar ou amigo que também é concursado? () Sim () Não
Informações adicionais		
Realizou outros concursos antes de entrar na UFT: () Sim. Quantos _____ () Não	Depois que ingressou como administrador já fez outros concursos? () Sim. Quantos _____ () Não	
E-mail (para devolutiva da pesquisa): _____		

APÊNDICE E – CARTA DE AUTORIZAÇÃO

45



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Palmas, 11 de fevereiro de 2016.

Eu, Laís da Silva Carvalho, discente pesquisadora do Curso de Graduação em Administração, na Universidade Federal do Tocantins, que tenho como orientadora a *Prof.ª Dr.ª Liliam Deisy Ghizoni* solicito autorização para a realização de pesquisa acadêmica **JUNTO AOS ADMINISTRADORES CONCURSADOS NESTA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E LOTADOS NO CAMPUS DE PALMAS.**

A finalidade deste estudo é o desenvolvimento de meu Trabalho de Conclusão de Curso e atender uma demanda da Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde - DQVT da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – PROGEDEP.

A pesquisa objetiva descrever o sentido do trabalho para os administradores lotados no Campus de Palmas. Para a coleta de dados será feita uma entrevista individual e semiestruturada. Pretende-se aplicar em todos os 12 administradores deste Campus. Caso esta pesquisa seja do interesse da Direção do Campus de Palmas solicito assinar um dos itens a seguir:

- Autorizamos a pesquisa e a divulgação do nome e imagem da organização.
 Autorizamos a pesquisa, mas sem a divulgação do nome e imagem da organização.
 Autorizamos a pesquisa e a divulgação do nome, mas sem a divulgação da imagem da organização.
 Não autorizamos a pesquisa.

Lembramos que, a autorização para esta pesquisa, não gerará a obrigatoriedade da participação de todos, onde cada pessoa terá a opção de responder ou não a pesquisa.

Atenciosamente,

Laís da Silva Carvalho

Acadêmica Pesquisadora
Laís da Silva Carvalho

Liliam Deisy Ghizoni

Professora Orientadora
Liliam Deisy Ghizoni

De acordo
11/02/2016
Prof.ª Liliam Deisy Ghizoni
Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde
Universidade Federal do Tocantins
Portaria nº 1220/2015

APÊNDICE F – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, _____ abaixo assinado, concordo em participar da pesquisa intitulada "**TRABALHO E IDENTIDADE: ESTUDO COM OS ADMINISTRADORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**", que será realizada no Campus de Palmas e que tem como principal objetivo descrever o sentido do trabalho para os administradores lotados no Campus de Palmas da UFT. Estou ciente de que responderei perguntas relacionadas ao cotidiano de trabalho. A entrevista será *gravada para registrar fielmente a minha fala*. A acadêmica pesquisadora manterá sigilo absoluto sobre as informações, assegurará o meu anonimato quando da publicação dos resultados da pesquisa, além de me dar permissão de desistir, em qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo. A pesquisa oferece benefícios por verificar e investigar o sentido, individual ou coletivo do trabalho nesta instituição e não traz qualquer risco. Fui informado(a) que posso indagar a aluna pesquisadora Laís da Silva Carvalho se desejar fazer alguma pergunta sobre a pesquisa, pelo e-mail lais_carvalho2@hotmail.com que, se me interessar, posso receber os resultados da pesquisa quando forem publicados. A pesquisa será acompanhada pela Prof.^a Dr.^a Líliam Deisy Ghizoni da UFT. Esta pesquisa corresponde e atende às exigências éticas e científicas indicadas na Res. CNS 466/2012 que contém as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Este termo de consentimento será guardado pela pesquisadora e, em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Palmas, ___/___/2016.

Assinatura do (a) participante _____

Acadêmica Pesquisadora
LAÍS DA SILVA CARVALHO

Professora Orientadora
LILIAM DEISY GHIZONI

APÊNDICE G – ARTIGO CIENTÍFICO SEGUNDO A REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA (RAC)

“Eu Acho que Eu dou Muito Sentido, Eu Acho que a UFT é que não dá Sentido para o Trabalho da Gente”.

Resumo

Objetiva-se descrever o sentido do trabalho para os administradores lotados no Câmpus de Palmas na Universidade Federal do Tocantins (UFT). Para os administradores o sentido do trabalho está na escolha pelo curso de Administração, em poder contribuir para uma formação acadêmica de excelência, pela convivência interpessoal, por possibilitar o sustento e carreira profissional. A falta de sentido no trabalho ocorre devido à falta de reconhecimento e valorização do profissional sujeito ao “trabalho certo” segundo os moldes da gestão. Para prosseguimento do estudo, a Direção do Câmpus autorizou a realização da pesquisa, divulgação do nome e imagem da instituição. Esta pesquisa se caracteriza como aplicada, descritiva e se configura como uma pesquisa de campo. O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo por meio de entrevista individual semiestruturada autorizada pelos administradores via Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A população participante é composta por 12 administradores que ingressaram no serviço público através de concurso. O perfil dos participantes foi de 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. A idade média compreende a faixa etária de 28 a 41 anos para as mulheres e de 29 a 41 anos para os homens. O estado civil foi de 8,33% divorciados, 33,33% solteiros e, 58,33% casados. Os resultados indicam que o trabalho é visto como uma atividade de produção social, relação social e construtor de identidade. Verificou-se que os administradores do Câmpus de Palmas avaliam o trabalho pela afinidade e identificação com a profissão escolhida, mesmo com algumas limitações da instituição que se mostra ineficaz em conhecer e reconhecer o seu trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho no Serviço Público; Psicodinâmica do Trabalho; Administrador; Sentido do Trabalho.

Introdução

Neste estudo considera-se o trabalho como um fator construtor de identidade, pois no atual modelo socioeconômico de trabalho o trabalhador é apresentado como um ser que transforma a natureza e se autotransforma, busca realizar-se e adquirir consciência de si e dos

processos em que está envolvido, construindo sua identidade e buscando reforçar e reafirmar a sua subjetividade (Nascimento, 2015).

Nesse sentido, “O trabalho adquire diferentes conotações a depender do grupo social [...]” (Lachtim & Soares, 2011, p. 281). E que, o processo de identificação e seus diferentes tipos conduzem os indivíduos a se definir e posicionarem-se como membros ou não da organização em relação ao próprio contexto social (Marra, Fonseca & Marques, 2014).

Com base nisso, a identificação dos indivíduos com o grupo pode ser afetada pela afinidade, os objetivos partilhados, histórias em comum, entre outros, pois o indivíduo é moldado de acordo com as interações vividas, sendo este processo um esforço na busca de encaixar-se a organização (Dejours, 2004; Abreu, 2007; Cherman & Pinto, 2013).

No âmbito do serviço público, o servidor já incorpora o significado de “trabalho” mesmo antes de exercê-lo através de cursinhos preparatórios para concurso em busca de adquirir a tão sonhada vaga capaz de gerar fonte de renda fixa e estável, proporcionando através desta conquista à realização de outras necessidades/desejos idealizadas.

Partindo desta perspectiva, esta pesquisa objetiva descrever a identificação com o trabalho na Universidade Federal do Tocantins (UFT) entre os administradores do Câmpus de Palmas, com foco em verificar e investigar as diferenças e semelhanças na construção identitária do trabalho para esta categoria. Considera-se administrador aquele servidor que fez faculdade de administração, passou no concurso para administrador na UFT e atualmente está lotado no Câmpus de Palmas.

O artigo se organiza da seguinte forma: primeiramente apresenta-se o referencial teórico estruturado em cinco subtítulos. O primeiro expõe a alteração do sentido do trabalho nas organizações. O segundo aborda os motivos que levam a escolha para se trabalhar no serviço público. O terceiro enfatiza as limitações na gestão do serviço público. O quarto explica o trabalho pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho abordagem clínica e teórica que estuda a

relação trabalho-sujeito no contexto organizacional. E o quinto explica os tipos de relações e a adequação do indivíduo no ambiente de trabalho. Por conseguinte, a metodologia, os resultados e discussão, e as considerações finais.

O Trabalho em Órgãos Públicos na Contemporaneidade

O trabalho é uma atividade que sofre constantes alterações em sua forma de ser, seja pelas ações vindas da gestão ou pela própria alteração imposta pelo sujeito-trabalhador no espaço de trabalho em que atua dentro do ambiente organizacional.

O olhar reflexivo sobre o trabalho é um olhar sobre nós mesmos, como convivemos e como nos (re) produzimos de forma continuada. Na dialética de produzir a cultura, podemos construir alternativas solidárias de vida, sempre atravessadas pelas maneiras como trabalhamos e produzimos o que necessitamos para viver (Veronese, 2009, p. 156).

O mundo do trabalho é caracterizado por constantes transformações que envolvem as pessoas em seus processos, sendo que, não é possível pensar na vida em sociedade sem deparar-se com a forma pelo qual o trabalho é estruturado, nas incidências de fatores como o posicionamento político e econômico dos Estados, referente às práticas e influências do sistema de arrecadação de capital (Carvalho, 2012).

As relações de trabalho-capital, embora o trabalho seja submisso ao capital, é uma parte viva na luta pelo poder, gerando conflitos e oposições para o outro pólo da unidade, que é a relação e o processo social capitalista (Antunes & Alves, 2004).

A produtividade do trabalho no setor público é afetada pelas normas criadas, mantidas, modificadas ou eliminadas pelos governos. Três tendências dominantes são apontadas, a seguir, com respeito às dificuldades inerentes ao vínculo entre produtividade do trabalho e as normas (Cherques & Pimenta, 2014):

- Normalismo expresso pela naturalização - tendência de pensar e defender hábitos, práticas e estruturas vigentes como “normais”, naturais; normalismo expresso pela inércia - renúncia à aferição da produtividade alegando que tal aferição é inútil;
- Normativismo doutrinário - promulgar normas para corrigir as falhas operacionais do sistema administrativo, como a baixa produtividade de indivíduos, grupos e instituições;
- Normativismo gerencial - criar e detalhar normas para controlar as atividades de trabalho quanto à forma e o conteúdo no setor público.

Frente a isso, o servidor se encontra no dilema entre a lealdade para com o chefe ou a sociedade. Isto às vezes impossibilita no âmbito do trabalho que o trabalhador se identifique com a atividade, como também se esta atividade corresponde suas próprias necessidades (Mattos, 2013).

Assim, o conhecimento de administração pública requer estudos especializados que reflitam ações e decisões significativas às dinâmicas necessárias para atingir os resultados organizacionais, tais como a eficácia, eficiência e inovação no setor público (Abreu, 2007).

Servidor Público: o Perfil do Candidato

Segundo Anjos (2015, p. 3) ser servidor público é “Mais que um trabalho: um sonho! É como o trabalho no serviço público parece estar inscrito na subjetividade dos que ambicionam ingressar na máquina estatal”.

A carreira de um servidor público inicia-se antes da publicação de um edital, em que o candidato se predispõe as condições exigidas à tão sonhada vaga em um cargo público. Quem almeja algum cargo efetivo está ciente de algumas atribuições que deverá se comprometer para obter aprovação, como fazer planejamento das matérias cobradas, da quantidade de horas a serem estudadas e resolver exercícios (Albrecht & Krawulski, 2011).

Anjos e Mendes (2015) afirmam que todo este preparo já se classifica como sendo parte do trabalho antes mesmo da aprovação, pois há todo um investimento subjetivo do candidato num trabalho que não é garantido, apenas almejado. Além disso, a trajetória rumo a uma vaga no serviço público é vivenciada como sofrimento e sacrifício momentâneo necessário a aprovação. Destacam-se pelos autores que a família e sociedade não reconhecem todo o esforço, embora digam incentivar e torcer pelo sucesso nos concursos.

Deste modo, o significado de trabalho como ele é vivenciado varia de acordo com a pessoa. O sentido do trabalho não nasce com o indivíduo ele é construído socialmente através das vivências pessoais (Anjos, 2015).

Adverte Andrade (2011) que são cada vez mais frequentes as mudanças no ambiente organizacional, onde nem sempre estão claras as regras para vivência e convivência, uma vez que, o controle social é exercido de modo divergente feito por diferentes grupos da organização, tornando a experiência de trabalho um grande desafio pessoal aos atuais e futuros servidores públicos.

Vale investigar, contudo, como se sente o servidor público depois de ganhar uma corrida que teve como principal objetivo um emprego estável, sobretudo se o prêmio que ele conquistou não é de um alto cargo com excelentes salários e benefícios, geralmente restritos a poucas oportunidades no setor Judiciário e Legislativo, como ele lida com um prêmio que garante a segurança financeira, porém que vem acompanhado de um olhar preconceituoso de parte da sociedade, na qual os gurus da administração vendem a ideia de que o trabalhador ideal é o empreendedor, alguém avesso a vínculos estáveis, que não se acomoda, ou mais exatamente, não se fixa por muito tempo em um mesmo lugar (Ribeiro & Mancebo, 2013, p. 202).

“Neste sentido, o estudo dos concurseiros pode trazer importantes informações sobre essa cada vez mais frequente realidade. Apesar do crescimento da cultura do concurso, o concurseiro é um tema que ainda não foi estudado pelo viés da Psicodinâmica do Trabalho.” (Anjos & Mendes, 2015, p. 44). Segundo estes autores esta baixa quantidade de estudos na área se

contrapõe quando comparada a quantidade de publicações jornalísticas existentes sobre concurso.

Contextualizando as Amarras do Serviço Público

A eficiência na nova abordagem da administração pública é limitada a modelos mistos e teoricamente distintos. O cotidiano destas instituições é constituído por elementos pautados em princípios tradicionais da administração pública burocrática e da administração pública gerencial (Ribeiro & Mancebo, 2013). Com o advento do sistema de acumulação flexível, os novos modelos de gestão abordam o trabalho no âmbito público (Mattos, 2013).

Entretanto, os princípios de neutralidade e imparcialidade do serviço público influenciam na escolha de técnicas para um recrutamento amplo e genérico instituindo uma seleção que prioriza provas de conhecimento e avaliação de saúde. Esta padronização de processo seletivo nas inúmeras instituições de Estado acaba definindo um ideal de servidor público distante do real (Anjos, 2015).

Isto, por sua vez, induz o servidor atentar-se às normas vigentes, quanto à alteração de regras e imposições de normas formais ou tácitas a que se submete o trabalho, exigindo uma atenção permanente, o que se constitui um fator de improdutividade no trabalho em virtude de se ter modelos prontos a seguir (Cherques & Pimenta, 2014). “[...] o que nos conduz a questionar se o impacto dessa imposição de ritmos sobre o trabalhador seria realmente somente físico ou se haveria desdobramentos psíquicos provenientes da organização do trabalho” (Nascimento, 2015, p. 23).

“Então, para de fato aprender sobre o trabalho é preciso desvelar o trabalho, revelar sua parte submersa, ouvir o que se passa com as pessoas” (Anjos, 2015, p. 79). Por isso a importância de um gestor para ouvir as pessoas, escutar o trabalhador e prestar atenção ao outro

que às vezes ninguém lhe dá ouvidos. As pessoas precisam se sentir úteis, sentir que seu trabalho é estimado pela organização (Costa, 2013).

É esperado da administração pública, elaborar planos de ação, focando as condições de trabalho, em especial aos concurreseiros, quanto ao manejo da carreira no serviço público. Ressalva que, se a organização não adota práticas de incentivo à criatividade ou não permite à inclusão de alternativas de ação, não haverá esforço dos colaboradores em buscar novas ideias, tampouco de pensar em pô-las em prática. Destaca-se também a corresponsabilidade de parte dos servidores públicos no agravamento da imagem negativa da categoria pela falta de interesse em questionar as normas de trabalho impostas (Albrecht & Krawulski, 2011; Amorim & Silva, 2012; Ribeiro & Mancebo, 2013).

Portanto, para a compreensão dos processos intrínsecos a atividade laboral no serviço público, é necessária conhecer o contexto de atuação, considerando a organização do trabalho como uma construção histórica e cultural, o qual é preciso analisar algumas características da contemporaneidade presente no trabalho (Mattos, 2013). Deste modo é preciso “repensar quem é esse sujeito idealizado pela gestão pública (ou pelas bancas avaliadoras e cursinhos preparatórios)” (Anjos, 2015, p. 152).

O Trabalho Sob o Olhar da Psicologia

Ao se pensar, falar em organização vem em mente que ela é organizada por uma ou mais pessoas. Baseado neste fragmento, neste tópico será esclarecido que importância tem a psicologia às pessoas nas organizações. Explica Andrade (2015, p. 146) que:

A psicologia social poderia nos ajudar a entender melhor o processo de formação da pessoa dentro do mundo corporativo. Antes de adentrar na noção de pessoa e na sua relação com a *persona* corporativa, é importante caracterizar o que vem a ser essa *persona* corporativa. Esse conceito é advindo da área de Administração e tem o propósito de abranger a pessoa e o papel/função que ela exerce dentro de uma determinada

organização, que seria a corporação da qual essa pessoa faz parte, como funcionário remunerado no exercício de sua atividade profissional.

No contexto interno, a organização é caracterizada em formal refere-se às estruturas organizacionais regidas e definidas por regras e procedimentos prescritos que determinam a forma e quem deve desempenhar as atividades. E a organização informal - conjunto de procedimentos que não são prescritos decorrentes das relações e interações estabelecidas no trabalho necessário à realização das tarefas (Mattos, 2013). “Podemos concluir, sem sombra de dúvidas, que os olhares da Psicologia Social, ao analisar o processo de constituição de uma pessoa, possibilitam uma compreensão mais profunda do mundo particular da constituição e da vivência da pessoa corporativa” (Andrade, 2011, p. 154).

O trabalho é visto como uma categoria-chave a psicologia do trabalho, pois a psicologia referencia a importância desta atividade na estrutura do sujeito mental e de processos como o aprendizado, significados, sentido, atitudes. A psicologia dentre outras atribuições tem o papel de explicar o trabalho, seja em modo explícito ou implícito (Bendassolli, 2011).

“O primeiro obstáculo refere-se à dificuldade do trabalhador em ser a variável de ajuste entre o trabalho prescrito e o real. Para dar conta do real, o trabalhador tem de transgredir às regras [...]” (Anjos, 2015, p. 80).

Bendassolli (2011) afirma que a psicologia desenvolve sua própria visão da relação entre trabalho e a constituição do sujeito e seus estados psicológicos. Por sua vez, apresenta a psicologia do trabalho como a mais difícil de analisar devido a amplitude de suas abordagens. Nesta perspectiva, o trabalho é trazido como uma atividade que não se reduz ao emprego. Dentro das abordagens psicológicas do trabalho são três as tradições de psicologia: a organizacional, a social e a clínica.

No âmbito da psicologia, a disciplina que contribui na descrição e no conhecimento das relações entre o trabalho e subjetividade é a psicodinâmica do trabalho, que aborda duas

abordagens: a clínica na descrição e conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental e a teórica relacionada aos resultados da investigação clínica da relação trabalho e sujeito. Há diferentes opiniões sobre essa relação trabalho-sujeito se é uma relação social tipo salarial; se é vista como emprego, ou uma atividade de produção social (Dejours, 2004).

O trabalho vivo se apresenta, assim, como importante construto para as teorias críticas do trabalho, sendo percebido como elemento essencial e primordial no processo de subjetivação do trabalhador. E a **psicodinâmica** compreende este trabalho vivo sob o aspecto do encontro com real, sendo, então, vívido, em decorrência do encontro do sujeito e de sua história individual com um real que implica em sua imersão integral na transformação do sofrimento inerente ao trabalhar (Nascimento, 2015, p. 16, grifo nosso).

Se por um lado o profissional e o pessoal integram a mesma pessoa (Fraiman, 2013). No outro a imagem do servidor público está estritamente ligada à imagem do serviço público. Para Antunes (2013) a nova sociedade do trabalho requer a reflexão sobre o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro. Este autor relaciona e contrapõe alguns pontos pertinentes ao trabalho enquanto construtor de identidade: os sentidos fora do trabalho e dentro do trabalho; trabalho desprovido de sentido e tempo livre; vida desprovida de sentido no trabalho e uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Para ele a esfera fora do trabalho está ligada no interior da vida laborativa.

Identificar sobre a existência ou não desses fatores que possam influenciar a mudança e o conhecimento dos membros na organização são pontos relevantes à gestão administrativa de instituições públicas em processo de mudança, principalmente no gerenciamento das pessoas (Domingos & Neiva, 2014).

O trabalho não é como se acredita limitado ao tempo físico passado no escritório, ultrapassa qualquer limite relacionado ao tempo de trabalho, mobilizando a personalidade por completo. Pois a identificação dos indivíduos com o grupo pode ser afetada pelas interações interpessoais, afinidade, objetivos partilhados, história em comum, entre outros, sendo este

processo uma busca de encaixar-se a organização (Dejours, 2004; Abreu, 2007; Cherman & Pinto, 2013).

O processo identificatório é uma via de mão dupla nele são responsáveis os indivíduos e os gestores através de políticas e práticas realizadas no âmbito organizacional (Marra *et al.*, 2014).

A maneira como cada pessoa atribui sentido à sua relação com o trabalho dá-se de modo singular, único; mas sempre a partir do registro coletivo. Não podemos pensar os processos de subjetivação como exclusivamente individuais, vividos pelo sujeito na construção do seu mundo interno, mas sim como processos de socialização, sempre relacionais, geradores de formas de sociabilidade diversas. O sujeito constitui-se através dos processos socializadores nos quais se insere ativamente e dos quais resultam seus comportamentos, emoções, cognições e ações (Veronese, 2009, p. 153).

A psicodinâmica do trabalho defende a ideia de que o trabalho não é uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho coloca em avaliação a subjetividade, responsável por transformar a si mesmo em uma ocasião oferecida para realizar a subjetividade (Dejours, 2004). A compreensão dos modos de expressão e significados do trabalho torna-se vital nos dias atuais, visa entender os mecanismos que impulsionam o mundo do trabalho, bem como as modalidades de trabalho com relação à valorização (Antunes, 2014).

A evolução das formas de organização do trabalho, gestão e administração repousa sobre princípios que sugerem sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade (Dejours, 2004). No trabalho a atuação do trabalhador se dá pelo poder de negociação, apropriando ou rejeitando as regras coletivas do trabalho. Essa ação tem por efeito garantir a consecução dos objetivos pessoais e do coletivo de trabalho (Mendes, 2013).

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, subjetiva que envolve as relações interpessoais, individuais e coletivas no mundo corporativo, buscando descrever os resultados fiéis sobre a subjetividade. Quanto à natureza é uma pesquisa aplicada (Silveira & Córdova, 2009). Quanto aos objetivos à pesquisa será descritiva e quanto aos procedimentos se configura como uma pesquisa de campo, pois irá descrever o sentido do trabalho na perspectiva dos administradores concursados na UFT e lotados no Câmpus de Palmas (Gil, 2008).

A população deste estudo é composta por 12 administradores localizados em um dos 7 câmpus da universidade, o Câmpus de Palmas. Estes ingressaram no serviço público através de concurso para o cargo de Administrador. Partindo pela data de nomeação, 5 administradores foram nomeados no primeiro concurso público correspondente ao ano de 2004-2006, 4 administradores ingressaram no período de 2007-2008 e 3 administradores ingressaram no último concurso correspondente ao ano de 2014-2015 (UFT, 2015).

O perfil dos administradores dentre os pesquisados foram: 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. A idade média dos respondentes da pesquisa está compreendida na faixa etária de 28 a 41 anos para as mulheres e de 29 a 41 anos para os homens. O estado civil dos entrevistados foi de 8,33% divorciados, 33,33% solteiros e, 58,33% estão casados.

A formação superior dos administradores foi concluída nas seguintes instituições de ensino: 8,33% Universidade Federal de Viçosa (UFV/MG); 8,33% Universidade Estadual Feira de Santana (UEFS/BA); 16,66% no Instituto de Ensino e Pesquisa Objetivo (IEPO/TO); 33,33% na Universidade Federal do Tocantins (UFT/TO) e 33,33% no Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA/TO). Assim, 10 dos 12 administradores se formaram em instituições de ensino no próprio Estado do Tocantins.

Identifica-se através destes dados que 83,33% dos Administradores lotados no Câmpus de Palmas concluíram sua formação na cidade de Palmas – TO, destes 33,33% estudaram na UFT e 50% estudaram em faculdade particular.

Nesta pesquisa utiliza-se a entrevista individual para a coleta de informações (Gil, 2008). Para a construção do roteiro da entrevista foram adaptadas algumas perguntas do estudo de Anjos (2015).

Para prosseguimento do estudo, a Direção do Câmpus de Palmas autorizou a realização da pesquisa, divulgação do nome e imagem da instituição e a liberação dos relatórios contendo informações sobre os administradores lotados no Câmpus.

Após a identificação dos administradores, foi feito um contato pessoal no ambiente de trabalho de cada administrador, para convidá-lo a participar da pesquisa, sensibilizando-o sobre o tema trabalho no serviço público e a importância de desenvolver esta pesquisa com um grupo de servidores formados em Administração, para conhecer o cotidiano de trabalho através dos relatos de vivência e experiências nesta instituição de ensino.

Logo após esta apresentação do que se pretendia com a pesquisa, os administradores foram informados de que a entrevista seria individual, sendo entregue a cada administrador o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para leitura e autorização ou não da entrevista, bem como agendar o dia e o local em que haveria disponibilidade para a entrevista.

Para a coleta de dados o Câmpus de Palmas disponibilizou uma sala para as entrevistas que foram realizadas no período de 01/03 a 05/04 de 2016. Na entrevista com o auxílio de um gravador e seguindo o roteiro, perguntou-se sobre a carreira profissional do administrador e seu atual trabalho. Após isso foi distribuído ficha para coletar informações sobre o perfil dos participantes, tais como: formação profissional e realização de concursos. Posteriormente a gravação, foi realizada a transcrição dos áudios em formato de arquivo do *Microsoft Word*.

De posse da transcrição das entrevistas foi realizada a Análise de Conteúdo (AC). Para Bardin (1977) é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visam por meio da descrição do conteúdo das mensagens obterem indicadores quantitativos ou não para inferir conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção das variáveis das mensagens.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa a aplicação das entrevistas individuais, de acordo com os domínios possíveis foi feita em forma de diálogo – perguntas e respostas. A análise dos dados coletados foi à análise de conteúdo categorial temática e transversal por meio do recorte de tudo que for respondido e transcrito (Bardin, 1977).

A organização da técnica da análise de conteúdo utilizou três pólos cronológicos: a pré-análise que envolve a leitura flutuante, a escolha dos documentos, a formulação das hipóteses e dos objetivos, elaboração dos indicadores e preparação do material. Em seguida, a exploração do material; e por último o tratamento dos resultados obtidos, na inferência e na interpretação dos dados (Bardin, 1977).

Definiu-se cada objetivo do trabalho como uma categoria, separou-se as respostas de todos os entrevistados agrupando-as inicialmente junto aos objetivos da pesquisa, depois fez-se feita uma leitura de cada categoria para encontrar uma fala que representasse os administradores, como também filtrar o que foi respondido e em seguida descrever a categoria, verbalizá-la e identificar os temas mais recorrentes.

Resultados

Com o objetivo de conhecer um pouco mais sobre as experiências profissionais que antecede a este concurso e, o interesse na carreira pública dos Administradores, apresenta-se, o perfil dos participantes da pesquisa realizado através da aplicação de um formulário ao final de cada entrevista para reunir algumas informações sobre a vida profissional, mas também conhecer o lado concurseiro dos entrevistados.

No que tange as experiências profissionais em cargos do setor público (nível médio), empresa privada, ou autônomo: apenas um dos administradores não teve experiência profissional anterior ao cargo que atualmente ocupa, 33,33% já trabalharam no setor público na

categoria nível médio, 58,33% exerceram atividade de autônomo, e 75% já trabalharam em empresas privadas.

Com relação às experiências na busca pelo ingresso à carreira pública 91,67% dos Administradores realizaram outros concursos antes de iniciar carreira na UFT. Após a posse na universidade 41,67% afirmam já ter realizado outros concursos e 58,33% não realizaram concursos. No intuito de conhecer se estes administradores tiveram apoio, influência ou referência de algum familiar ou amigo que é funcionário público todos os administradores afirmaram conhecer algum familiar ou amigo que é funcionário público.

A seguir, apresentam-se as quatro categorias frutos das questões abertas do instrumento de coleta de dados. Em cada categoria aparece a descrição - explicação sobre o que trata a categoria; a verbalização dos participantes - recortes da fala; e os temas recorrentes a categoria em si.

4.1 Categoria 1 – “Eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a UFT é que não dá sentido para o trabalho da gente”.

Descrição: O sentido do trabalho para os administradores começa na escolha pelo curso de Administração. Esta se justifica respectivamente pela afinidade e identificação com o curso escolhido, por não ter opção de curso, pelo objetivo de ser empreendedor, por gostar de uma das matérias ofertadas, por ser um curso generalista e, cursou para manter vínculo com amigo. A escolha para ingresso no serviço público dos entrevistados motivou-se pela estabilidade, salário, para permanecer próximo da família, pela segurança, para testar o conhecimento e pela oportunidade de progressão na carreira. Com relação ao trabalho ele tem sentido por contribuir para uma formação acadêmica de excelência, pela convivência interpessoal, por possibilitar o sustento e carreira profissional, entretanto, a falta de sentido no trabalho ela ocorre devido à falta de reconhecimento e valorização profissional que está sujeito ao “trabalho certo” segundo

os moldes da gestão. Os entrevistados anseiam que o trabalho prescrito esteja o mais próximo possível e alinhado ao real. Há sentido fora do trabalho.

Verbalização: “*eu acho que a universidade precisa de pessoas para trabalhar, só que infelizmente a gente tem **entraves políticos ou de cabeça**, eu não sei o que é, que você propõem [...] a reitoria pediu para a gente parar porque eles iam fazer e acontecer, e está até hoje, então tem quatro anos que a gente já fez o levantamento e ele está aqui, então as coisas vão mudando, mas a gente está na beira do rio, do lago ainda esperando para poder nadar (grifo nosso)*”.

“*Não sei se ela está preocupada com isso, o que efetivamente está se fazendo, agora vem a campanha a pessoa faz um monte de promessa, vamos fazer isso e isso, eu não quero saber mais o que vai fazer, porque já está escrito, deveria seguir o planejamento estratégico, quero saber como que vai fazer, como que você vai fazer para aquilo acontecer, é muito cômodo a gente propor ideias, mas como que nós vamos fazer (grifo nosso)*”.

“*E aí acaba que se você vê que você não está realizada, que você não anda no caminho, você dá murro, murro, o trem não anda, querendo ou não você se frustra um pouco (grifo nosso)*”.

“*parece que você fica brigando para mostrar a importância do seu setor e ninguém está vendo, e ninguém enxerga [...] e a gestão achou interessante que era para ir para outro setor e que eu ia aguentando ali até vir uma pessoa em outro concurso (grifo nosso)*”.

“*Total, me identifico bastante com o que faço*”.

“*Tem, tem sentido, eu me sinto responsável aqui dentro, eu me sinto parte da UFT (grifo nosso)*”.

“*Só uma observação, mas mesmo assim eu me sinto orgulhoso de ter participado de uma fase importante da UFT que foi a transição UNITINS para UFT, da primeira turma de concursados [...] Tem, tem sim, apesar de todas as dificuldades tem sentido (grifo nosso)*”.

“Olha, eu tenho isso aqui como minha segunda família [...] então eu tenho aqui como um ambiente de felicidade mesmo, eu me sinto feliz trabalhando aqui, e aí não é puxando saco, não é agradando, é uma coisa minha mesmo”.

Temas: Trabalho, Concurso, UFT, Curso de Administração e Cargo de Administrador.

4.2 Categoria 2 – “Deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT”.

Descrição: A avaliação do trabalho envolve o significado subjetivo do trabalho para os administradores, por sua vez, contribuinte à avaliação de como este trabalho é desenvolvido, se o mesmo é ou não motivo para permanência no setor, na UFT ou até mesmo se a falta de significado desperta o interesse em ter um próprio negócio. Para os administradores do Câmpus de Palmas o trabalho possui os seguintes significados: um desafio pessoal devido a UFT ser uma instituição nova; de aprender e contribuir com objetivo da instituição de formar profissionais nas dimensões de Ensino, Pesquisa e Extensão; por ter apenas significado salarial e/ou proporcionar sustento a família; pela prestação de serviço e ações voltadas a comunidade acadêmica e sociedade; ser visto como um trabalho imutável sem muitas mudanças significativas; por significar estabilidade e criar círculos de amizade; e por significar um complemento a felicidade pessoal. Com relação à avaliação 50% dos entrevistados vêem o trabalho como improdutivo, pois a UFT ainda não consegue oferecer condições de trabalho físicas - recursos humanos, de materiais e de capital, e intelectuais como estabelecer metas organizacionais, criar e oferecer sistemas para que o administrador tenha melhores condições de analisar o ambiente da organização, com isso, tem-se um trabalho monótono originado pela falta de reconhecimento da gestão sobre a real necessidade dos seus setores do seu ambiente interno. Outros entrevistados avaliam que a existência de dificuldades no trabalho não impossibilita a sua realização. E ainda, o trabalho também é visto como algo a ser melhorado

continuamente, e às vezes é até possível fazer o seu algo mais e não apenas se tornar especialista. Ao questionar se há vontade de sair da UFT, 8 dos 12 entrevistados afirmaram que têm ou já tiveram vontade por motivo como de salário, de um trabalho melhor e/ou ser redistribuído para outro câmpus do interior visando qualidade de vida; em relação a mudar de setor 9 entrevistados não manifestarem interesse e 3 mudaram recentemente, entretanto, 10 dos 12 administradores já mudaram pelo menos uma vez de setor na UFT; e sobre o interesse em abrir negócio 2 administradores manifestaram interesse, 4 também possuem interesse mas que o negócio seja uma atividade conciliada com o serviço público, e 6 afirmaram não ter interesse em negócio até mesmo pela instabilidade do mercado.

Verbalização: *“A gente vê às vezes uma construção, outra, **mas a organização ela não muda a sua cultura, como isso ela não muda o clima, o clima só vai piorando, as pessoas doentes, as pessoas insatisfeitas, e você vê que a rotatividade aqui ela é alta e vai continuar sendo alta, porque nós temos pessoas muito jovens, e que a maioria estão estudando para fazer um concurso, eu hoje não tenho essa meta, então poderia falar não, eu estou bem aqui, mas ao mesmo tempo a gente gostaria de mudar aqui, talvez sair não seja a solução, mas infelizmente depois de alguns dez anos é difícil você romper algumas barreiras, você vai se perguntando, será que você deveria continuar aqui, será que isso que você está sentindo não vai te causar uma doença futuramente, né? Então a gente passa a refletir, eu espero que a gente mude algum tempo, mas eu não sei até quando todos vão aguentar isso (grifo nosso)”***.

“A estabilidade, o círculo de amizade que eu fiz aqui, conheço pessoas maravilhosas, há problemas, as pessoas não estão bem, questão de saúde, mas apesar disso tudo eu gosto das pessoas daqui”.

*“entendo como uma benção de Deus, você trabalhar, se esforçar e dali tirar o **sustento para honrar os compromissos com a família** de forma honesta [...]e na UFT eu acho melhor ainda, porque antes daqui eu já trabalhava em outros lugares, e já era muito feliz por ter um trabalho,*

aqui eu sou mais feliz [...]eu me esforcei muito, estudei muito para passar nesse concurso e hoje em dia, assim, não é fácil passar em concurso público, está cada vez pior [...] é um resultado do trabalho que eu tive de estudar durante muito tempo para passar no concurso, por isso que eu dou um valor ainda maior pela dificuldade que foi para estar aqui(grifo nosso)”.

*“eu já estou aqui há dez anos, eu já tive fases, eu já tive fases e fases aqui na UFT, fases de descontentamento, fases de vir, meu Deus, o que eu estou fazendo aqui, eu não quero estar aqui, quero estar em outro lugar, já tive fases de empolgação também aqui dentro né, agora estou numa fase assim, mais, assim, equilibrada, parece que eu estou mais... **Você vai aprendendo também com o trabalho, aprendendo com o ambiente e a lidar com ele também, então, assim, eu me sinto assim, eu me sinto parte** que eu acho que a questão talvez seja essa, se a gente acha ruim ou às vezes tem repulsa ao trabalho porque talvez você não está se sentindo parte dele, aí vem a questão de valorização, motivação no trabalho, mas agora nesse momento eu já me sinto mais parte da engrenagem, que é diferente, quando você se sente parte sente que está contribuindo com a universidade, é diferente (grifo nosso)”.*

Temas: Trabalho, UFT, Setor, Serviço.

4.3 Categoria 3 – “se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem ela não vai ser um trabalhador satisfeito”

Descrição: O trabalho na UFT é construtor de identidade, entretanto são insatisfeitos, já trocaram de setor, pensam em ter outro trabalho. As variáveis usadas à construção da identidade permeiam a identificação, as limitações e os benefícios advindos do trabalho. Neste sentido, todos os administradores do Câmpus de Palmas se identificam com o trabalho. Dentre as atividades que desempenham afirmam, respectivamente que, gostam de trabalhar com pessoas e atender o público; resolver problemas; ter *feedback* pós-trabalho; partilhar ideias com os

colegas; pela possibilidade de desenvolver outras atividades externas ao trabalho habitual. Com relação ao que não gostam de fazer no trabalho destaca-se o atendimento ao público – devido a alguns casos de insatisfações do público quando este se mostra insatisfeito ao cumprimento das Leis e normas impostas pela universidade; de lidar com leis; pela burocracia que em alguns trâmites do serviço público emperra e dificulta a execução do trabalho; não gosta de participar de trabalho ilegal, imoral ainda tendência no Câmpus de Palmas e Reitoria deliberadas pela gestão; há servidores que afirmaram não ter nada que não goste no trabalho. Em resposta a burocracia e limitação no trabalho apontaram-se alguns aspectos – há acesso para falar sobre o trabalho com a gestão, entretanto, o mesmo é limitado pelas leis que regem o serviço público e pela própria gestão (Câmpus e Reitoria) que não percebe ou dá importância além dos próprios interesses pessoais, ao ambiente e condições de trabalho dos servidores, tampouco descentraliza alguns serviços e/ou cria mecanismos fundamentados no planejamento organizacional para estabelecer metas e acompanhar o cotidiano de trabalho dos servidores. A maioria dos entrevistados coloca o lado pessoal como consequência, justificativa do trabalho enquanto profissional. Os benefícios pessoais - aquisição de bens tangíveis – casa, carro, plano de saúde, viagem e, intangíveis – família, satisfação/realização pessoal no trabalho; os profissionais - o salário, a experiência e a possibilidade de progressão na carreira.

Verbalização: *“o que eu não gosto mesmo dentro da UFT é essa cabeça fechada, pequena, de que a gente é novo, e a gente vai aprender, o comodismo leva a gente ao que a gente está hoje”*.

“então eu acho que essa falta de comunicação é uma coisa que me tira do sério, as pessoas querem que as coisas funcionem, exigem, muitas vezes, mas elas mesmas omitem informações, não esclarecem, não se comunicam direito aí chega para a gente aí atrasa todo o serviço[...] aí a pessoa quer saber a resposta e fala que está demorando e tal, que é urgente, então isso é uma coisa que me tira do sério, a pessoa muitas vezes vem cobrar, eu vejo isso

muito ocorrer no setor, não só com aluno, mas em geral, colegas, alunos, coordenador de curso, muitas vezes a pessoa cobra alguma coisa de forma indevida, porque você olha e tem, você tenta responder, mas você olha e tem várias travas no meio do caminho, vários nós, e você não tem nada a ver com aquilo, já começou errado a coisa ali então vai dar errado mesmo (grifo nosso)”.

“Olha, pela minha característica eu me sinto livre, só que não faz muito efeito. Não tem efeito, porque aqui também é preso a reitoria, a reitoria ela é centralizadora, e ela diz que está descentralizando, mas na realidade ela está desconcentrando, se a gente for estudar o que é desconcentrar é o que, você desconcentra o serviço, você passa aquele serviço para o outro setor mas eu centralizo a decisão [...] muitas vezes são professores que não tem entendimento da parte administrativa, da parte organizacional, como que uma organização deveria andar, então a gente fica à mercê dessas decisões inconcebidas (grifo nosso)”.

“[...] porque não tem sentido o estratégico se o operacional não conseguir executar alguma coisa”.

“[...] quando eu passei no concurso um camarada bateu no meu ombro e falou, vida boa agora né, eu estava em busca dessa vida boa. [...] Pois é, aí tem a questão do feriado, não, é feriado, mas também, servidor público né, mas essas coisas não me atingem muito não porque eu percebo com toda sinceridade que aqui na UFT o povo gosta de trabalhar, não é só eu, os colegas que eu convivo todos eles gostam de trabalhar, e eu me sinto bem com isso”.

Temas: Administradores, Trabalho, UFT, Identificação.

4.4 Categoria 4 – “o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”

Descrição: O trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras de acordo com a forma pelos quais se desenvolvem as relações profissionais responsáveis por definir o ambiente de

trabalho. Dos 12 Administradores do Câmpus de Palmas 7 definiram o trabalho como uma produção social em detrimento da participação, do trabalho em equipe e pelo bom convívio nas relações de trabalho, 4 administradores definem como uma relação social pelos vínculos de amizade que contribuem ao bom desempenho e relacionamento no ambiente de trabalho e para 1 administrador o trabalho é visto como construtor da sua identidade. Quando perguntados se há apoio dos colegas e da gestão no trabalho a maioria afirma que há apoio dos colegas e que a gestão acolhe os questionamentos, porém não envolve os administradores em suas decisões sobre atividades que possam afetar o seu trabalho de forma direta ou indiretamente. Todos os administradores afirmaram conviver com os colegas fora do trabalho de vez em quando para um bate-papo, jantar, aniversário, casamento, alguns relataram que fizeram grandes amigos na UFT. Em relação à convivência dos administradores com os seus colegas de trabalho, o relacionamento interpessoal é visto como um fator importante ao bem-estar do trabalho, tendo em vista que as diferenças e experiências pessoais compartilhadas agregam valor à pessoa.

Verbalização: “[...] *eu não tenho problema com ninguém, eu gosto de ser sincera, mas ao mesmo tempo eu pensar diferente de você não quer dizer que nós duas não sejamos amigas e colegas, e trabalhemos juntas, então eu tento trabalhar sempre em conjunto, porque o trabalho que eu faço não depende só de mim, eu dependo muito mais dos outros às vezes do que de mim, então eu acho que dentro de uma organização tem que ter cooperação, que não é setor nem nada separado, aqui é uma coisa, e por isso talvez eu acho que a comunicação ainda é restrita, porque a gente não tem esses vínculos como nos setores, muita gente trabalha ali, o outro não se comunica por várias questões, não de cooperação, mas questões da própria comunicação que é a questão da informação dentro da UFT, né, então isso é uma falha (grifo nosso)”.*

“Ah sim, eu acho que a gente trabalhar você não tendo um relacionamento interpessoal dentro de uma sala eu acho que não tem coisa pior no serviço público, que às vezes o trabalho pode

não ser aquela maravilha, é a mesmice de sempre, a rotina de sempre não tem problema, agora, você não se dar bem dentro de uma sala, você não se relacionar bem com as pessoas isso é muito difícil, eu acho que não tem coisa pior eu acho que isso me adoeceria, me adoeceria se eu não tivesse esse relacionamento”.

“[...]a gente trabalha com pessoas cada pessoa é de uma forma, tem pessoas que ajudam mais, tem pessoas que só querem estar... fazer o seu papel ali e passar o seu tempo ali dentro da instituição e ir para casa, tem pessoas que a gente não precisa pedir que ele já chega lá e faz, tem pessoas que a gente tem que ficar sempre em cima para estar fazendo alguma coisa, eu acho que vai muito, a sim, de cada pessoa, a gente como administrador a gente tem que saber lidar com cada tipo de perfil, cada um tem o seu perfil”.

“Acrescenta, e a gente discute, inclusive, quando é possível experiências de vida, a gente está sempre trocando ideias”.

Temas: Trabalho, Administrador, Relacionamento interpessoal.

Discussão

Na primeira categoria intitulada *“Eu acho que eu dou muito sentido, eu acho que a UFT é que não dá sentido para o trabalho da gente”* demonstra que para os administradores o sentido no trabalho é construído socialmente através das vivências pessoais (Anjos, 2015). Sendo visto como uma forma realização pessoal advinda da contribuição deste trabalhador através da sua mão-de-obra física e intelectual e, pelo reconhecimento da organização seja ele material – dinheiro, posses ou imaterial - *status*, papel social.

O sentido do trabalho para os administradores não está na troca de salário, ele se justifica pela afinidade e identificação com a profissão. Isso ocorre devido ao trabalho ser visto pelos entrevistados como fonte de autorrealização, autoestima, experiências psicossociais

significativas ao seu desenvolvimento, sendo um trabalho que não garante apenas a estabilidade financeira, mas o reconhecimento social pelo que desempenham (Ribeiro & Mancebo, 2013).

Entretanto, afirmam Ribeiro e Mancebo (2013) que a falta de espaço de reconhecimento e de valorização interfere no sentido que os servidores atribuem à sua vida profissional, justificando que a maioria dos entrevistados assume o sentido estável do trabalho para atender suas necessidades pessoais.

A fala a seguir constata que a universidade não aprendeu a dar sentido ao trabalho dos administradores, pois ainda oferece um trabalho monótono sem mudanças significativas “*[...] e hoje a UFT ela anda ainda de carroça, nós estamos num tempo arcaico [...] a gente precisa do carimbo, a gente precisa que os papéis rodem e rodem e rodem e rodem, e rodem várias vezes em várias mãos*”. Justificando que a instituição precisa repensar as abordagens do trabalho no intuito de que as mudanças dentro do ambiente organizacional possam trazer sentido ao servidor (Alves, 2011).

Com relação aos motivos para o ingresso no serviço público destaca-se a estabilidade, o salário, para permanecer próximo da família, pela segurança, para testar o conhecimento e pela oportunidade de progressão na carreira, sendo estes citados nos estudos de Abreu (2007), Albrecht e Krawulski (2011), Ribeiro e Mancebo (2013). Para Albrecht e Krawulski (2011) estas razões precursoras na escolha de um órgão público permitem conhecer os motivos pelos quais os concurseiros buscam este tipo de trabalho, trazendo um perfil aos que almejam o serviço público.

Quanto à falta de sentido no trabalho ocorre devido à dependência do servidor que se encontra diretamente sujeito ao “trabalho certo” proposto pela gestão, principalmente em relação às propostas de melhorias ao trabalho, quando este não é um objetivo do gestor: “*porque, a gente propõem, faz projeto, propõem, propõem, conversa, caminha, mas infelizmente talvez a gente não veja resultados porque são barrados e não tem continuidade, [...] os*

interesses individuais e pessoais eles são mais importantes que os interesses da instituição como um todo, como uma organização (grifo nosso)”.

Por outro lado assegura Fraiman (2013) a importância de um espaço comum de reflexão e discussão sobre o trabalho, pois as trocas destas vivências são relevantes à compreensão de todo o contexto organizacional. *“Eu acho que uma das sugestões que eu acho que nunca ocorreu aqui que poderia acontecer fazer uma reunião de vez em quando com todos os administradores, não é, assim, uma reunião semanal, mas uma vez por mês, ou a cada dois meses, para integrar, às vezes a gente tem uma dificuldade no trabalho que outro colega que está de fora ele consegue ver [...] pode ser uma coisa simples, bastava trocar ideias, partilhar as experiências, não precisava ser nada, assim, tão formal, mas um bate papo, é uma forma de contribuir”.*

Logo, as pessoas precisam ter um espaço livre para conviver e poder se relacionar umas com as outras. O ambiente de trabalho tem que ser prazeroso, pois dedicamos muito tempo de nossas vidas no trabalho convivemos mais com os colegas do trabalho do que com a família, amigos (Costa, 2013).

Entretanto, a gestão ainda peca quando pensa que o fruto do trabalho se dá somente pela remuneração. Para Anjos e Mendes (2015) o sentido do trabalho também se faz presente no sentido imaterial através do status, reconhecimento e retribuição da instituição ao trabalhador pelo seu desempenho.

Em relação ao sentido de que constantemente a sociedade reflete sobre o futuro do trabalho ou o trabalho do futuro, Antunes (2013) relaciona três pontos pertinentes ao trabalho que constrói a identidade do trabalhador confirmada por alguns dos entrevistados: os sentidos fora do trabalho e dentro do trabalho – *“Tem, família, todo mundo com saúde, todo mundo feliz, unido”*; *“Tem, tem sentido, eu me sinto responsável aqui dentro, eu me sinto parte da UFT”*; vida desprovida de sentido no trabalho e uma vida cheia de sentido fora do trabalho - *“Sim,*

muito, depois que eu me dedico a UFT as minhas oito horas que eu estou aqui dentro é dedicado aqui, só que antes eu me dedicava muito mais, às vezes eu passava do meu horário de trabalho [...] hoje eu não faço mais, a UFT ela não reconhece isso e nem vai reconhecer, então eu não faço mais, hoje eu dou prioridade aos meus momentos com minha família”. Quanto ao trabalho desprovido de sentido e tempo livre não foi identificado na fala de nenhum dos administradores, todos afirmaram que o trabalho tem sentido, embora apontem dificuldades que tem gerado sofrimento no exercício da ocupação.

Assegura Antunes (2013) que a vida fora do trabalho está ligada no interior da vida laborativa está afirmação também se faz presente na fala de um administrador quando perguntado se há sentido fora do trabalho: *“eu acredito que são coisas que embora sejam distintas são paralelas, quando você está bem pessoalmente, com sua questão pessoal você identifica como que você faz e o que você é, eu acho que quando tem uma desarmonia e você não está bem em nenhum dos dois aí fica um pouco... perde um pouco do equilíbrio, **então quanto mais você se identificar com a questão pessoal a tendência é que você passa o tempo no seu trabalho profissional mais satisfeito também, e vice-versa (grifo nosso)**”.*

Na ótica da Psicodinâmica do Trabalho, este desejo nunca será atendido. Pois o real do trabalho é sempre onde o trabalhador se defronta com a incapacidade em exercer o que está no prescrito. Esta distância entre o prescrito e o real sempre vai acontecer e é este hiato que gera o sofrimento no trabalho (Ghizoni & Mendes, 2014a, 2014b).

No estudo de Veronese (2009) a autora conclui que: a ausência de comunicação e informação no ambiente de trabalho; formações políticas fragmentadas elucidadas neste contexto são um dos problemas mais frequentes envolvendo a atividade de trabalho.

Afirma Anjos que para dar conta do real, o trabalhador tem de transgredir as normas (Anjos, 2015). E que quão é difícil à gestão compreender e implantar formas de reconhecimento do trabalho seja elas materiais (dinheiro ou posses) ou imateriais (*status*, papel social, sentido

do trabalho, etc.) capazes de agregar sentido ao trabalho (Anjos & Mendes, 2015). Pois na prática não é possível separar a pessoa do profissional, a profissão e a pessoa compõem um só sujeito (Fraiman, 2013).

Na segunda categoria “*deveria estar no significado assim, poxa, eu estou contribuindo, eu estou vendo mudanças, eu não tenho visto mudança na UFT*”, os significados do trabalho apresentados pelos administradores foram: um desafio pessoal devido a UFT ser uma instituição nova; de aprender e contribuir com objetivo na formação de profissionais; tem apenas significado salarial e/ou proporcionar sustento a família; pela prestação de serviço e ações voltadas a comunidade acadêmica e sociedade; ser visto como um trabalho imutável sem muitas mudanças significativas; significar estabilidade e criar círculos de amizade; e por significar um complemento a felicidade pessoal. Um resultado diferente das respostas na pesquisa de Albrecht e Krawulski (2011) em que na análise prevaleceram os temas estabilidade e remuneração para o significado do trabalho no setor público.

Em relação à avaliação de como este trabalho é desenvolvido relatou-se: “*you não tem como avaliar positivamente todo o seu trabalho [...] para uma autoavaliação depende de você ou depende de recursos humanos, porque são os meus colaboradores, pessoas que trabalham comigo, os servidores que trabalham comigo, eu preciso de capital, orçamento e financeiro, coisa que a gente está com dificuldade na UFT, e eu preciso da máquina funcionando, eu preciso dos processos, eu preciso das normativas, eu preciso de sistemas, então se eu for avaliar como 100% o meu trabalho eu estou sendo injusto, porque não só depende de mim, depende de diversos fatores que fazem o trabalho acontecer (grifo nosso)*”. Por isso que, o trabalho está num contexto de aprender e adquirir meios para desempenhar-se profissionalmente (Bendassolli, 2011).

Por isso que 50% dos entrevistados vêem o trabalho como improdutivo: “*Às vezes a gente quer dar passos que a gente não consegue por causa da burocracia, por causa dos recursos,*

*e isso desmotiva um pouco, então há momentos assim que eu pensei, **eu trabalho tanto, penso, planejo, chega lá não pode acontecer, tem série de entraves, e isso acontecendo em alguns momentos, te desmotiva, você não tem aquele gás sempre (grifo nosso)***". A UFT ainda não oferece condições de trabalho físicas - recursos humanos, materiais e de capital, e intelectuais como estabelecer metas organizacionais, criar e oferecer sistemas para que o servidor tenha melhores condições de analisar o ambiente da organização, com isso, tem-se um trabalho monótono originado pela falta de conhecimento da gestão sobre a real necessidade dos setores do seu ambiente interno.

Nesta pesquisa, além do dizer e ouvir, a escuta do sofrimento vindo das relações de trabalho, conforme pontua Mendes (2013), foi expresso na seguinte fala: "***E aí acaba que se você vê que você não está realizada, que você não anda no caminho, você dá murro, murro, o trem não anda, querendo ou não você se frustra um pouco e você acaba levando isso para casa, o corpo sofre também, a cabeça sofre, então eu estou com um monte de dores, eu estou fazendo tratamento, mas será que isso é o que, é aqui, o meu problema é aqui, é lá, onde é, então eu preciso de uma mudança [...](grifo nosso)***".

Esta última fala atesta o questionamento feito por Bendassoli (2011) e Nascimento (2015) em que os autores cogitam se a imposição sobre os ritmos de trabalho vindos da organização teria impacto somente físico ou psíquico. Além disso, ações como estas ferem e comprometem o propósito do sentido dado ao trabalho, uma das três coisas propostas por Costa (2013) que levam à promoção do bem-estar no trabalho.

Na terceira categoria "*se a pessoa não se identifica com o que faz ou não ganhe financeiramente bem ela não vai ser um trabalhador satisfeito*". Nesta pesquisa constatou-se que todos os administradores do Câmpus de Palmas atualmente se identificam com o seu trabalho.

A identificação dos administradores é percebida nas atividades que desempenham: gostam de trabalhar com pessoas e atender o público; resolver problemas; ter *feedback* pós-trabalho; partilhar ideias com os colegas; pela possibilidade de desenvolver outras atividades externas ao trabalho habitual. Para Dejourns (2004) Abreu (2007) Cherman e Pinto (2013) as pessoas com afinidade, objetivos partilhados, histórias em comum, situações vividas são um esforço do sujeito em buscar encaixar-se à organização.

Entretanto houve momentos em que alguns dos entrevistados relataram também não se identificar com a organização: *“A falta de parceria, trabalho parceria, campus e reitoria, estabelecem as regras sem saber a realidade, por aí vai, é a falta de sintonia, tudo se resume na comunicação que é fraca em todo lugar aqui da UFT [...] falta integração dos serviços, falta quebrar esse preconceito de estratégico e operacional, eu penso, você executa, tem que acabar com isso, aqui na UFT isso não cola mais, todo mundo que está aqui tem capacidade para estar aqui, e é ser pensante, não é? então, assim, para que essa diferença (grifo nosso)”*.

“Tem, só que uma coisa que eu não concordo com a UFT, com o mercado com capitalismo, o próprio sistema, você tirar quarenta horas na vida de uma pessoa na semana, você fazer com a pessoa fique um dia inteiro dentro de um local, tendo em vista o trabalho com o objetivo de salário, realização profissional é muita coisa, o ser humano é muito mais do que o seu trabalho, [...] um dia inteiro para isso é muito coisa, nós somos muito mais do que isso, nós temos famílias [...] aí nisso eu não sou feliz, porque a minha vida inteira eu estou aqui, chega em casa à noite, o que você faz a noite...(grifo nosso)”.

E também conforme mencionou Abreu (2007) sobre o clima ético da organização pública que afeta a identificação com o trabalho ocasionado pela falta de comprometimento em seguir as normas, expresso na fala a seguir: *“fazer qualquer coisa ilegal. Ilegal, imoral, abusivo, são tendências ainda, são situações ainda que ocorrem em todo o emprego, ou seja, em público ou privado [...] foi o motivo que eu pedi para sair da reitoria e vim para o campus [...] aqui*

também não vou dizer que não acontece no campus, mas eu tento ao máximo fazer com que não aconteça (grifo nosso)”.

Em resposta a burocracia e limitações no trabalho apontaram-se alguns aspectos – há acesso para falar sobre o trabalho, porém limitado pela lei e gestão (Câmpus e Reitoria) presente nas seguintes falas:

- *“[...] às vezes a burocracia é necessária mesmo, para regulamentar as coisas, para botar regra, senão vira baderna, ainda mais órgão público né, mas o que eu vejo é assim, a regulamentação aqui na UFT, a gente aqui que está nos campus a gente fica meio alheios ao processo, que o trem é criado em cima, de cima para baixo, aquela história, goela abaixo, e aí a gente aqui sobra água para cá, e aí não tem voz e nem vez e a gente que está na ponta que está vendo as regras, a aplicação da regra, vendo o problema e você não tem o poder nem de dar opinião, não tem oportunidade [...] (grifo nosso)”*.
- *“Quando você estuda, é formada, segue essa hierarquia, estratégico, tático e operacional, então você acha que há essa falta de interligação entre esses três níveis, porque não tem sentido o estratégico se o operacional conseguir executar alguma coisa (grifo nosso)”*.

Na quarta categoria *“[...] o compreender o outro estreita e facilita o desenvolvimento do trabalho”*. O trabalho pode ser percebido de diferentes maneiras de acordo com as relações no ambiente de trabalho.

O trabalho para os administradores do Câmpus de Palmas é classificado e expresso nas seguintes falas:

- *Produção social: “[...] então o trabalho que a gente desenvolve lá precisa sempre estar em contrato com os outros colegas, isso é feito, assim, que eu vejo num ambiente muito bom, um ambiente agradável, um relacionamento bom entre os colegas e o trabalho*

flui também de uma maneira que eu vejo, assim, que traz qualidade, agrega qualidade ao trabalho essa troca”;

- *Relação social: “Com certeza, a gente partilha experiência de trabalho, experiência de vida, então você cria um círculo de amizade, um círculo de colaboração, de amizade e colaboração”.*
- *Construtor de identidade: “Eu sempre procurei ter boas relações, não só com os administradores, mas com todos os servidores, desde o pessoal terceirizado da IFT até os cargos do primeiro escalão, eu acho que todos são pessoas, são seres humanos, embora a gente esteja trabalhando e tenha a hierarquia e tenha graus diferentes de formação profissionais e até mesmo classes sociais diferentes eu acho que a gente tem que procurar o outro como ser humano, não como administrado, como nível médio ou como terceirizado ou como um professor - técnico, eu acho que acima disso tudo eu tenho que procurar ver o lado humano, o lado da pessoa, e procurar ter boas relações eu acho que é fundamental para que você tenha um convívio legal no seu ambiente de trabalho”.*

Nesta pesquisa confirmou-se que o trabalho trazido pelos administradores é uma atividade que não se reduz ao emprego, muito provável pelo fato dos administradores terem desenvolvido sua própria visão sobre a relação entre trabalho, formação do sujeito e seus estados psicológicos (Bendassolli, 2011).

Considerações Finais

Esta pesquisa procurou descrever o real sentido dado ao trabalho para os administradores lotados no Câmpus de Palmas, de modo a identificar como os administradores concursados avaliam o seu trabalho na UFT. Para isso um caminho foi percorrido através de questionamentos sobre a atividade de trabalho como forma de trazer respostas sobre o que pensa

o sujeito, enquanto profissional, em relação ao seu cotidiano de trabalho em modo individual, coletivo e organizacional.

Esta proposta de avaliar o trabalho no serviço público partiu da necessidade de identificar quais são as variáveis que permeiam o ambiente de trabalho do servidor. Pois, elucida Costa (2013) a existência de outros aspectos que mudam a realidade do trabalho de um lugar para outro devido à variação das características peculiares de cada região.

Deste modo, verificou-se que os administradores do Câmpus de Palmas avaliam que o trabalho tem sentido pela afinidade e identificação com a profissão escolhida, entretanto, às vezes, algumas limitações impostas pelas Leis e gestão no serviço público levam este grupo de administradores a uma não identificação com o trabalho em consequência da ineficácia da instituição em conhecer e reconhecer o seu trabalhador.

O cotidiano de trabalho na UFT apesar de todas as dificuldades e momentos de insatisfação com relação à falta de reconhecimento da importância do profissional, bem como dos setores, como sendo peças essenciais ao funcionamento da instituição. Todos os administradores demonstraram interesse em permanecer na universidade, justificado por ser um ambiente agradável devido às boas relações de trabalho e de amizade entre os colegas, e também o trabalho ser visto como algo a ser melhorado continuamente, que possa oferecer condições de fazer o seu “algo mais” e não apenas continuar sendo um especialista.

Nesta pesquisa, o trabalho foi classificado como uma forma de relação social, de produção social e construção de identidade. Todos os administradores exercem atividades que possuem afinidade, gostam de trabalhar com pessoas e têm boas relações de trabalho com seus colegas o que facilita o desenvolvimento do trabalho fazendo com que seja visto como relação social, de produção ou contribuinte e formador de identidade.

No contexto apresentado, o trabalho na UFT tem sentido, as pessoas se identificam, há apenas a falta de apoio de outros setores e da gestão à organização do trabalho, comprometendo

a construção da identidade que no ambiente de trabalho depende dos fatores internos em relação e experiências profissionais, e externos referente às condições de trabalho ainda insuficientes e ineficientes para suprir a demanda.

Sugere-se a gestão da universidade a promoção de espaços de discussão entre os administradores do Câmpus e quiçá da Reitoria. E para trabalhos futuros deixo como sugestão a continuação desta pesquisa junto aos administradores lotados na reitoria, como também ampliá-la para os assistentes em administração do Câmpus e da Reitoria, Gestores da UFT (Diretor do Câmpus e Pró-Reitores) de modo a ter condições para compreender sistemicamente as relações e diferenças de trabalho entre os níveis organizacionais – operacional, tático e estratégico.

Referências

- ABREU, A. L. Identificação organizacional no serviço público federal: antecedentes e Consequências. Faculdade de Economia e Finanças. Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Economia. Dissertação de Mestrado profissionalizante em Administração. **Ibmec**, Rio de Janeiro, pp. 1-93, ago. 2007.
- ALBRECHT, P. A. T., KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Florianópolis, vol. 14, n. 2, pp. 211-226. 2011.
- AMORIM, T. N. G. F., SILVA, L. B. Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial. **RAUnp**, Natal, vol. 4, n. 1, pp. 33-42, out. 2011/mar. 2012.
- ANDRADE, H. A noção de pessoa e a *persona* corporativa. In: SPINK, M. J. P.; FIGUEIREDO, P., BRASILINO, J. (Orgs.). **Psicologia social e personalidade**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais e ABRAPSO (Associação Brasileira de Psicologia Social), 2011, pp. 146-156.
- ANJOS, F. B., MENDES, A. M. A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros. **R. Laborativa**, vol. 4, n. 1, abr. 2015, pp. 35-55. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 20 jan. 2016.
- ANJOS, F. B. **A sacralização do concurso público: virilidade e servidão voluntária**. 2015. Tese (Instituto de Psicologia) - Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. UNB, Brasília.

ANTUNES, R. Algumas teses (e ideias) sobre os sentidos do trabalho. In: FERREIRA, J. J., PENIDO, L. O. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 201-208.

ANTUNES, R. Desenhando a morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MERLO, A. R. C., BOTTEGA, C. G., PEREZ, K. V. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014, pp. 30-51.

ANTUNES, R., ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, pp. 335-351, maio/ago. 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977.

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 23 (1), pp.75-84. 2011.

CARVALHO, D. S. Reestruturação produtiva, administração, mundo do trabalho: relações, modificações e consequências. **RAUnp**. Natal, vol. 4, n. 1, pp. 9-17, out. 2011./ mar. 2012.

CHERMAN, A., PINTO, S. R. R. Valoração do conhecimento: significação e identidade na ação organizacional. **RAE**, São Paulo, vol. 53, n. 2, pp. 142-155, mar /abr. 2013.

CHERQUES, H. R. T., PIMENTA, R. C. Norma e produtividade do trabalho no setor público federal brasileiro: percepções acerca de barreiras e estratégias de superação. **Revista o & s**, Salvador, vol. 21, n. 71, pp. 563-580, out./dez.2014.

COSTA, A. C. S. O papel do poder público e o controle social nas ações voltadas para a saúde mental dos trabalhadores. In: FERREIRA, J. J., PENIDO, L. O. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 517-525.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, vol. 14, n. 3, pp. 027-034, set./dez. 2004.

DOMINGOS, S. G., NEIVA, E. R. Percepção dos Funcionários sobre Mudanças Transacionais e Transformacionais em uma Organização Pública. **Rac**, Rio de Janeiro, vol. 18, n. 2, art. 1, pp. 118-138, mar./abr.2014.

FRAIMAN, A. P. Reflexões sobre a natureza da liderança interpessoal, motivação e saúde mental. In: FERREIRA, J. J., PENIDO, L. O.(Coords.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 587-600.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GHIZONI, L. D. MENDES, A. M. Mobilização de um coletivo de catadores: prática em Clínica Psicodinâmica da Cooperação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. vol. 17, n. 2, pp.206-223. 2014a.

GHIZONI, L. D. MENDES, A. M. Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. **Contextos Clínicos**, vol. 7, n. 1. jan./jun., 2014b.

MARRA, A. V., FONSECA, J. A., MARQUES, A. L. O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, vol.15, n.1, pp. 49-72, jan./fev. 2014.

MATTOS, C. B. M. Reflexões sobre o modelo tecnoburocrático do serviço público e as repercussões na subjetividade do trabalhador. In: SCHLINDWEIN, V. L. C. (Org.). **Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Velho: EDUFRO, 2013, pp. 110 -121.

MENDES, A. M. Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira. In: PUJOL, A., DALL'ASTA, C. (comp.). **Trabajo, actividad y subjetividad: Debates abiertos**. Córdoba, 2013, pp. 21-31.

NASCIMENTO, M. M. R. **Trabalhador bancário: o ser, o sofrimento e seus destinos**. Verlag: Novas Edições Acadêmicas, 2015, pp. 1- 111.

PINTO, J. A. R. Ambientes Saudáveis de Trabalho. In: FERREIRA, J. J., PENIDO, L. O. **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 128-135.

RIBEIRO, C. V. S., MANCEBO, D. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, vol. 33, n. 1, pp. 192-207. 2013.

RODRIGUES, A. P. G., GONDIM, S. G. Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, vol.15, n. 2, pp. 38-65, mar./abr. 2014.

SILVEIRA, D. T., CÓRDOVA, F. P. Unidade 2 – A pesquisa científica. In: GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. pp. 31-42.

SOUZA, M. M. P., CARRIERI, A. P. Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: Uma proposta teórico-metodológica. **Cad. EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, vol. 10, n. 1, artigo 3, pp.40–64, mar. 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Relatório informativo dos servidores**. Gerência de Desenvolvimento Humano (GDH): Câmpus de Palmas. dez. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS. **Comissão Permanente de Seleção - COPESE**. Disponível em:

<http://www.copese.uft.edu.br/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=161&Itemid=46>. Acesso em: 11 fev. 2016.

VERONESE, M. V. Subjetividade, trabalho e economia solidária. **Revues. Org**, Revista Crítica de Ciências Sociais [online]. mar. 2009. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/416>>. Acesso em: 14 dez. 2015.