Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Mestrado Profissional em Administração

Gilsoneide da Silva

Pós-graduação Stricto Sensu e suas Implicações no Sentido do Trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE

Recife, 2020

Gilsoneide da Silva

Pós-graduação Stricto Sensu e suas implicações no sentido do trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE

Orientadora: Profª Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado

Dissertação apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Administração, área de Comportamento Organizacional e Gestão Estratégica de Pessoas, do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

Recife, 2020

Catalogação na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S586p Silva, Gilsoneide da
Pós-graduação Stricto Sensu e suas implicações no sentido do trabalho dos Técnicos administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE / Gilsoneide da Silva. - 2020.
84 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof.ª Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2020.
Inclui referências e apêndices.

1. Pós-Graduação Stricto Sensu. 2. Trabalho. 3. TAEs. I. Dourado, Débora Coutinho Paschoal (Orientadora). II. Título.

658 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2020 –110)

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Mestrado Profissional em Administração

Pós-graduação Stricto Sensu e suas Implicações no Sentido do Trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE

Gilsoneide da Silva

Dissertação submetida ao corpo docente do Curso de Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal de Pernambuco e aprovada em 28 de outubro de 2020.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado, UFPE (Orientadora)

Profa. Dra. Luciana de Araújo Holanda, UFPE (Examinadora interna)

Prof. Dr. Luiz Alberto Costa Mariz, UFPE (Examinador Externo)

Dedico este trabalho a Maria do Carmo da Silva e Marina Mariana da Conceição (*em memória*), minhas avós, mulheres fortes, das quais tenho profundo orgulho pela coragem demonstrada ao enfrentarem os reveses da vida, a meu pai, Genésio José da Silva (*em memória*), por ter, desde sempre me ensinado o valor do trabalho e a minha mãe, Osmilda Honório da Silva pelo apoio incondicional. A nenhum deles foi dada a oportunidade da educação formal.

Agradecimentos

> “Diego não conhecia o mar. O pai, levou-o para que descobrisse o mar. Viajaram para o Sul. Ele, o mar, estava do outro lado das dunas altas, esperando. Quando o menino e o pai enfim alcançaram aquelas alturas de areia, depois de muito caminhar, o mar estava na frente de seus olhos. E foi tanta a imensidão do mar, e tanto o seu fulgor, que o menino ficou mudo de beleza. E quando finalmente conseguiu falar, tremendo, gaguejando, pediu ao pai:
>
> -Me ajuda a olhar!
>
> EDUARDO GALEANO
>
> O Livro dos Abraços.

Foram muitos os meus pedidos de ajuda durante a trajetória do mestrado. Portanto, muitos são os agradecimentos.

A Deus primeiramente pelo dom da vida e por ter me sustentado quando as minhas forças faltaram.

A meus familiares, meu amado esposo Marcos Antônio, companheiro de todas as horas, aos meus queridos filhos Raul, Taiara, Vinícius e Ruan (filho/neto) que mesmo sem aceitarem bem minha ausência, sempre disseram que eu conseguiria. A minha zelosa mãe que sempre me ajudou de várias maneiras. Ao meu tio Osvaldo que me recebeu em sua casa para que eu concluísse as disciplinas obrigatórias, fora da minha cidade. Aos meus irmãos, tios, tias, primos, que sempre acreditaram no meu potencial.

Meus companheiros de trabalho, que me incentivaram desde o início, a Alessandra Maura e Wagner Gomes que altruistamente aumentaram sua carga de trabalho para que eu pudesse me dedicar aos estudos. Especialmente a Thaysa Lira que, na única vez em que me permiti considerar a possibilidade de desistir, me pegou pela mão e indicou em qual direção olhar! Aos colegas entrevistados, que se dispuseram a ajudar, contribuindo com suas vivências e possibilitando a execução da pesquisa.

Aos companheiros de jornada do Mestrado que foram sempre tão solícitos especialmente Diana Glayce por sua constante ajuda.

Ao corpo docente do MPA que, de forma magistral, compartilhou conosco seus conhecimentos ampliando nossa compreensão do mundo. Meu agradecimento particular a professora Débora Coutinho que me conduziu nessa caminhada viabilizando algo que me parecia inatingível.

As políticas educacionais do governo PT que me possibilitaram, na última década, cursar uma faculdade, já com 40 anos, como bolsista integral, uma especialização em uma

instituição federal e agora este mestrado também em uma instituição federal. Tudo gratuitamente, pois de outra forma, jamais teria acesso a uma formação de qualidade. Esse desenvolvimento, arduamente construído, é emancipatório e impossível valorar.

Não temas, porque eu sou contigo; não te assombres porque eu sou teu Deus: eu te fortaleço e te ajudo e te sustento com a destra da minha justiça.

Isaías, 41:10

Bíblia Sagrada

Resumo

Neste estudo, trata-se da Pós-Graduação Stricto Sensu dos Técnico-administrativos em Educação – TAEs, e as implicações desta formação em seu sentido do trabalho. Os servidores em questão, estão lotados no Campus do Agreste da UFPE, no município de Caruaru, interior de Pernambuco. Sendo o Campus do Agreste, fruto da política de interiorização do ensino universitário federal. Este estudo tem como escopo compreender a expansão da busca pela formação de senso estrito entre os TAEs e como essa titulação reverbera no Sentido do Trabalho desses profissionais sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Para tanto, por meio de uma abordagem qualitativa, utilizando as narrativas da história oral juntamente com a entrevista episódica, foi desenvolvido um percurso de acompanhamento da vida laboral de nove servidores do Campus Agreste que obtiveram a titulação após o ingresso na carreira de TAE. Pelas narrativas compartilhadas chegou-se a três grandes categorias: Pós-Graduação Stricto Sensu, Sentido do Trabalho e Subjetividade do Trabalho. Estas, por sua vez, foram submetidas à análise de conteúdo categorial temática, proporcionando um melhor entendimento do cotidiano das atividades dos TAEs o que favoreceu a compreensão das ressignificações trazidas pela PGSS. Nesse sentido o estudo espera contribuir com a solidificação do papel dos Técnicos Administrativos em Educação no âmbito da Universidade.

Palavras-chave: Pós-Graduação Stricto Sensu, Sentido do Trabalho, TAEs.

Abstract

In this study, it is the Stricto Sensu Post-Graduation of Technical-administrative in Education - TAEs, and the implications of this training in their sense of work. The servers in question are located in the Campus do Agreste of UFPE, in the municipality of Caruaru, in the interior of Pernambuco. Being the Campus of Agreste, fruit of the policy of internalization of the federal university education. This study aims to understand the expansion of the search for the formation of a strict sense among TAEs and how this title reverberates in the Direction of Work of these professionals from the perspective of Psychodynamics of Work. For this purpose, through a qualitative approach, using the oral history narratives together with the episodic interview, a course was followed to monitor the working life of nine servers at Campus Agreste who obtained their degree after joining the TAE career. Through the shared narratives, three major categories were reached: Stricto Sensu Graduate Studies, Meaning of Work and Subjectivity of Work. These, in turn, were submitted to thematic categorical content analysis, providing a better understanding of the daily activities of the TAEs, which favored the understanding of the resignifications brought by the PGSS. In this sense, the study hopes to contribute to the solidification of the role of Administrative Technicians in Education within the scope of the University.

Keywords: Stricto Sensu Graduate Studies, Sense of Work, TAEs.

Lista De Quadros

QUADRO 1	**Perspectivas, pressupostos gerais e estudiosos**	**18**
QUADRO 2	**Guia de ações para pesquisa de campo**	**37**
QUADRO 3	**Acompanhamento da formação acadêmica dos TAEs**	**48**
QUADRO 4	**Formação das categorias intermediárias**	**51**
QUADRO 5	**Síntese das percepções sobre o trabalho**	**61**
QUADRO 6	**Síntese das percepções sobre mudanças na execução do trabalho**	**63**
QUADRO 7	**Síntese das percepções sobre satisfação no trabalho**	**65**

Lista de Abreviaturas e Siglas

CAA	Centro Acadêmico do Agreste
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal
CCQ	Coordenação de Capacitação e Qualificação
CES	Câmara de Educação Superior
CNE	Conselho Nacional de Educação
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IQ	Incentivo à Qualificação
PCCTAE	Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação
PNPG	Programa Nacional de Pós-Graduação
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
TAES	Técnico-Administrativos em Educação
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

Sumário

1. Introdução **05**

1.1 Objetivos 08

1.2 Justificativa 09

2. Referencial Teórico **11**

2.1 Sentido do Trabalho 11

2.2 Sentido do Trabalho no Serviço Público 18

2.3 Técnico-Administrativos em Educação - TAE 22

2.4 Pós-Graduação *Stricto Sensu* 25

3. Estratégia Metodológica **31**

3.1 *Lócus* de Pesquisa 33

3.2 Estratégia de Análise de Conteúdo 36

3.3 Definições Constitutivas (DC) e Operacionais (DO) das Categorias 38

4. Apresentação e Análise dos Resultados **40**

4.1 Contextualização do Fenômeno 40

4.2 Análise e Discussões 46

4.2.1 Pós-Graduação Stricto Sensu – PGSS 46

4.2.1.1 Aspectos da Formação dos TAEs 47

4.2.1.2 A Chegada à Universidade 49

4.2.1.3 A Busca pela PGSS 50

4.2.2 Sentido do Trabalho 54

4.2.2.1 Primeiras Experiências no Serviço Público 55

4.2.2.2 Vivências no Serviço Público Pós Titulação 60

4.2.3 Trabalho e Subjetividade 68

5. Considerações Finais 74

Referências 76

Apêndice 84

1 Introdução

Decerto, o contínuo processo de mudança ocorrido na contemporaneidade, tem criado insegurança e instabilidade em todos os âmbitos, seja na esfera política, econômica, social ou cultural. A transitoriedade e flexibilidade demarcam as relações e isto é percebido em diversos contextos, inclusive e de maneira contundente, nas relações de trabalho e no sentido que esse termo configura na vida dos indivíduos. (AZEVEDO; TONELLI; SILVA, 2015; NASCIMENTO et al., 2016; ANTUNES, 2018)

Apesar do conceito de trabalho ter perpassado por significações e ressignificações, ao longo do tempo, ele ainda continua sendo descrito como condição fundamental na existência humana. É por meio do trabalho que o ser humano se relaciona com a natureza, constrói sua realidade, insere-se em grupos, atua em papéis e promove a perenização de sua existência. (ARAÚJO; SACHUK, 2007; KUBO; GOUVÊA; MANTOVANI, 2013; ROHM; LOPES, 2015).

Portanto, "o sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico." (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

Nomeadamente, o trabalho ultrapassa as paredes dos escritórios e oficinas, ele mobiliza a personalidade por completo do sujeito, havendo um diálogo singular entre vida e trabalho (DEJOURS, 2004). E, atualmente, é inegável a centralidade que ele adquire na vida das pessoas, o que torna imperiosa a compreensão de como ele tem sido percebido, nos dias atuais, pela classe trabalhadora, sobretudo, em face de processos de flexibilização das relações de trabalho (IRIGARAY *et al*., 2019).

Tal flexibilidade/instabilidade, nas atuais relações de trabalho, é incisiva e tem provocado movimentos paradoxais. Um paradoxo nessa construção de sentido reside na moção em busca do trabalho autônomo e culto ao empreendedorismo, ao mesmo tempo que, em contrapartida, há a procura crescente pelo emprego público, em busca de segurança e continuidade (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Para fins de problematização do estudo em tela, essa segunda faceta, *vide* a procura por emprego público, adquire interesse. Sobretudo, ao considerar os apontamentos de Ribeiro e Mancebo (2013) ao revelarem que o direcionamento para a ascensão em cargos públicos, no Brasil, alcança números elevados e crescentes ano a ano. As autoras ainda sinalizam que, na atualidade, a busca pela condição de servidor público é proveniente da frustração com a inserção profissional no setor privado. Muito embora, essa grande procura guarde outras contradições, inerentes ao mundo do trabalho, como o fato do servidor público carregar o estereótipo de ineficiente, oneroso, acomodado e ainda assim ser a aspiração de milhares de indivíduos.

Numa perspectiva histórica destaca-se que outros elementos compõem esse contexto, desde a colonização e mais acentuadamente com a chegada da família real ao Brasil, a criação de vagas na administração pública conferiam prestígio aos ocupantes dos cargos em detrimento dos outros trabalhadores considerados inferiores.

Convém ressaltar, que não estando alheio às mudanças contextuais, o setor público tem sofrido gradativamente a imposição de políticas neoliberais (NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2013) que, por vezes, põem em xeque a missão precípua de atender as demandas sociais, bem como reformatam e reduzem as ações do Estado. Tais mudanças atingem não apenas a estrutura do funcionamento do estado (RIBEIRO; MANCEBO, 2013), mas também reconfiguram o sentido do trabalho para os trabalhadores dessa esfera.

De maneira específica insere-se nessa situação a categoria dos técnico-administrativos em educação (TAEs), que se respalda em legislação própria como o Decreto nº 5.825/2006 (BRASIL, 2006) que institui diretrizes voltadas à elaboração do Plano de Desenvolvimento dos integrantes da carreira de técnico-administrativa. Também o Decreto nº 5.824/2006 que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação, juntamente com a Lei nº 11.091/ 2005, que trata do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativo em Educação (PCCTAE), as quais serão detalhadas progressivamente.

Em decorrência do exposto, nesta pesquisa buscou-se um olhar que tenha como foco o sentido do trabalho no âmbito do serviço público, mais especificamente dentro de uma universidade pública federal e sob a perspectiva de um grupo em particular: os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) que concluíram cursos de pós-graduação stricto sensu e as possíveis alterações decorrentes dessa titulação.

Compreender como esse profissional tem buscado seu lugar, dentro de uma instituição social que "exprime em seu interior a realidade social das divisões, das diferenças e dos conflitos" (CHAUÍ, 2001, p. 120), pode ajudar a clarificar as ações e o comportamento dos atores envolvidos e melhor entender a dinâmica da profissionalização dos TAEs em um espaço que tem como finalidade precípua o fomento ao conhecimento e a formação profissional de maneira geral.

No caso específico da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) é possível perceber o investimento crescente na capacitação e qualificação de seus servidores por meio de diversas ações. No período de 2012/2015 houve a formação de aproximadamente 150 turmas de servidores em diversos processos de desenvolvimento de pessoal (UFPE, 2015). É desse período a iniciativa pioneira da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), em parceria com Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu, de ofertar duas turmas de mestrado profissional exclusivas para técnicos (Ergonomia e Administração). Tal iniciativa continua se propagando até os dias atuais alcançando outras áreas de conhecimento.

Outro dado que pode indicar essa orientação para a formação continuada é que no orçamento anual da UFPE é possível visualizar a rubrica referente à capacitação dos servidores públicos federais em processo de qualificação e requalificação que tem como subfunção formação de recursos humanos, cujo montante anual entre 2013/2016 permeou o valor de R$ 800.000,00 (oitocentos mil reais). E que no ano de 2019, tendo em vista o atual direcionamento governamental, estariam previstos apenas R$ 444.000,00 (quatrocentos e quarenta e quatro mil reais), uma redução drástica de quase cinquenta por cento (UFPE, 2018).

Para além do investimento financeiro, é interessante notar que os projetos de capacitação dos servidores estão inseridos no discurso institucional e declaradamente envidados com o fito de garantir a excelência institucional. Esse fato pode ser constatado no relatório de gestão de 2018. A UFPE apresenta entre seus objetivos estratégicos "Aperfeiçoar o Programa de capacitação de Pessoal (docentes e técnicos) para garantir a excelência da instituição" (UFPE, p.56).

Ainda em conformidade com o relatório supramencionado, o Mestrado e o Doutorado são cursos que objetivam formar elites intelectuais com habilitação para resolução de problemas sociais complexos, no desenvolvimento de novas tecnologias e produtos que facilitem o progresso e a prosperidade econômica e social (UFPE, p. 55). Frente a essa circunscrição, depreende-se, que o processo de pós-graduação *stricto sensu*, ao atuar como

principal forma de qualificação e sendo a etapa final da educação formal, desempenhe um papel abrangente e transformador, que, para além da composição salarial, produz ou deveria produzir, no sujeito, conhecimento emancipatório e desenvolvimento intelectual que é de difícil mensuração, porém de inestimável valia. Todavia, há que se pesarem, nessa problematização, os aspectos instrumentais relacionados a essa formação para os TAEs, a exemplo de um acréscimo salarial que varia de 25% (vinte e cinco por cento) a 75% (setenta e cinco por cento), em conformidade com o Decreto nº 5.824/2006 que normatiza o Incentivo à Qualificação.

Frente à conjectura acima desenhada, nascem algumas indagações que compõem o fio condutor dessa pesquisa. Como a subjetividade do sentido do trabalho do servidor é alterada pela pós graduação? O alargamento de visão esperado reverbera de que maneira em sua relação com o trabalho? Como seu sentido do trabalho é percebido, formatado e ressignificado após esse processo?

Portanto, apoiada na tríade: **sentido do trabalho**, **mudanças do serviço público** e **formação em sentido estrito (**pós-graduação *stricto sensu***)**, bem como considerando a visão de que "o sujeito está em permanente construção de si e de seu trabalho, num processo que pode ser de interminável inovação" (RIOLFI; ALAMINOS, 2007, p. 302), nasce o questionamento central deste estudo que é: **como a pós-graduação stricto sensu do técnico administrativo em educação (TAE) da UFPE implica em mudanças no seu sentido do trabalho?**

Assim, foram perseguidos os objetivos que encaminharam à compreensão e à resposta, as quais servirão de embasamento para estudos posteriores, mais específicos nesta área. A seguir, apresentamos tais objetivos.

1.1 Objetivos

Considerando o exposto, a presente pesquisa foi guiada por objetivos de investigação, divididos em geral e específicos, a seguir apresentados:

1.1.1 Objetivo Geral:

Compreender como a pós-graduação *stricto sensu* do técnico administrativo em educação (TAE) da UFPE implica em mudanças no seu sentido do trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos:

1) Identificar servidores TAE do Campus Agreste da UFPE que realizaram pós-graduação *stricto sensu* após a investidura no cargo.
2) Investigar o sentido do trabalho para esses servidores antes da formação;
3) Compreender o sentido do trabalho para esses servidores após a formação;
4) Descrever e analisar as possíveis mudanças ocorridas no sentido do trabalho desses servidores.

1.2 Justificativa

Analisar as implicações da formação *stricto sensu*, no que se refere ao sentido do trabalho, na percepção dos Técnico-administrativos em Educação (TAE) de uma instituição federal de ensino superior (IFES), possibilitou um melhor entendimento das transformações ocorridas com esse sujeito que opta por dar continuidade a sua formação acadêmica, sendo partícipe de um plano de desenvolvimento pessoal (do serviço público federal) que objetiva profissionais com alto padrão intelectual.

Esse processo final da educação formal é incentivado e normatizado pelas diretrizes da Lei nº 11.091 de 2005, que institui o Plano de Carreira da categoria em conjunto com a Lei nº 8.112 de 1998, que dispõe sobre o regime jurídico do serviço público federal, assegurando algumas flexibilidades que possibilitam uma articulação entre a condição de profissional e a nova condição de estudante, chegando, se necessário, a ser dispensado das atividades laborais (podendo atingir todo o período do curso) em prol da qualificação.

São muitos os envolvidos e interessados nesse processo, a começar pelo servidor, que como protagonista da situação é impactado de várias maneiras, que foram descritas posteriormente, a IFES da qual ele é integrante (nesse caso a UFPE), de maneira genérica o governo federal, que investe de diferentes maneiras nesse servidor e objetiva um retorno satisfatório em seu desempenho laboral, e, mais amplamente a sociedade, que espera sempre eficiência e qualidade no serviço recebido.

Em termos teóricos a temática "sentido do trabalho" tem sido analisada sob várias perspectivas, com enfoques e sob categorias diversas, conforme afirmam Tolfo e Piccinini (2007, p. 40), "considerando as atribuições psicológicas e sociais que sofrem variações em decorrência do processo de atribuir significações associadas às condições históricas, sentido do trabalho é um construto sempre inacabado". Portanto, pareceu pertinente, especialmente num contexto de mudanças de toda ordem, analisar as implicações da pós-graduação *stricto sensu* na percepção do sentido do trabalho, pelos TAEs, de uma universidade pública federal.

Ainda como contribuição teórica, oportunizou um olhar aprofundado a uma categoria que por desempenhar atividades estruturantes, que suportam e viabilizam a atividade fim das IFES, precisa ser melhor compreendida sob o crivo da busca por formação continuada de alto nível (que é o caso da pós-graduação *stricto sensu*) que excede os requisitos do seu cargo e portanto sinalizam demandas subjetivas relacionadas ao sentido do trabalho que carecem de investigação e parece inédito no referido contexto profissional e institucional.

Também é relevante a perenidade do vínculo com o serviço público, no que tange à estabilidade apregoada pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), possibilitando décadas de permanência no cargo, sendo razoável estudos que viabilizem um melhor entendimento das aspirações pessoais e institucionais. Para Contreras (2010), às mudanças na forma do indivíduo ver e pensar o trabalho são inegáveis, mas a interpretação difere em decorrência do espaço laboral e social que esse indivíduo ocupa, pressupõem-se que a pós-graduação *stricto sensu* produza interpretações que merecem ser analisadas.

Assim, as investigações sobre sentido do trabalho no tocante a categorias específicas de trabalhadores na visão de Silva e Simões (2015) "contribuem, por meio de distintos campos de estudos e em ambientes laborais singulares, para a compreensão de demandas e valores individuais que possam ser atribuídos a um trabalho significativo".

Dessa maneira, para a própria UFPE, esse estudo se justificou pelo fato de que poderá servir de avaliação para as implicações dos seus investimentos em formação de seu quadro funcional, no sentido do trabalho e, naturalmente, na forma como contribuem ou não para sua motivação e satisfação no trabalho.

Para os servidores, poderá servir como base para tomada de consciência acerca dos efeitos que essa formação pode trazer para o seu trabalho, o esforço necessário para a conclusão do curso e a posterior aplicação dessa titulação deve ser considerada, influenciando na avaliação de suas reais aspirações e a congruência com os objetivos institucionais.

Esses argumentos reforçam a relevância do presente projeto de pesquisa, para o qual foram construídas algumas de suas principais lentes teóricas, a seguir apresentadas.

2 Referencial Teórico

Para erigir o corpo teórico do presente projeto, os principais tópicos estudados foram apresentados em algumas subseções a saber: (i) sentido do trabalho, que descreve os principais conceitos defendidos por autores que tratam da temática e a perspectiva envolvida; (ii) sentido do trabalho no serviço público que argumenta sobre o predomínio da visão neoliberal em instituições públicas; (iii) técnico-administrativos em educação (TAE) e a construção do seu espaço nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e (iv) pós-graduação *stricto sensu*.

2.1 Sentido do Trabalho

O papel do trabalho na vida humana reflete o sentido do trabalho para o indivíduo, de acordo com Tolfo e Piccinini (2007) o sentido do trabalho é entendido como parte da realidade social construída e reproduzida através das interações com diferentes variáveis pessoais e sociais que influenciam as ações das pessoas e a natureza social num determinado momento histórico.

Já os pesquisadores do *Meaning of Working International Research Team* (-MOW,1987) apresentam o sentido do trabalho relacionado às atividades laborais, dessa maneira o sentido dado ao trabalho influencia as formas de atividade desenvolvidas, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores ao afetar as crenças sobre o que é legítimo e o que é tolerável no trabalho.

Para Boas e Morin (2016) o sentido do trabalho relaciona-se com a maneira pela qual as pessoas compreendem a sua experiência nas organizações, abrangendo a importância das ações desempenhadas assim como as relações que se estabelecem no ambiente de trabalho.

Pode-se perceber que o sentido do trabalho sofre variações intrínsecas à subjetividade de cada indivíduo, segundo Dourado *et al*. (2009, p. 351) “a significação profunda do

trabalho é própria para cada indivíduo, e criada com base nas formas particulares desenvolvidas por cada sujeito".

Nessa mesma linha de pensamento temos Rohm e Lopes (2015, p. 333) ao afirmarem que, "por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida".

Numa percepção mais exógena Araújo e Sachuk (2007, p. 63) apontam a relação entre sentido do trabalho e condições materiais da sociedade, ao observarem que "as mutações civilizatórias que permeiam a sociedade em geral também se fazem presente no contexto das organizações de trabalho, alterando e propiciando novas produções simbólicas" , e continuam:

> Assim, história individual e história da sociedade existem em relação dialética. O indivíduo é, ao mesmo tempo, determinado e determinante de seu processo de socialização, processo este responsável por outro (a formação da identidade), ponto focal onde ocorre a interseção entre o meio social e o indivíduo. (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 64)

Já Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012) optaram por uma abordagem que questiona o foco excessivo, dado pelos estudiosos, à análise das categorias profissionais e defendem a importância de se analisar a racionalidade envolvida pela classe trabalhadora, assim traçam um paralelo entre racionalidade instrumental e racionalidade substantiva e sentidos do tipo substantivo (autonomia, aprendizagem, desenvolvimento) e sentidos do tipo instrumental (sobrevivência, retorno financeiro) atribuídos ao trabalho.

Notadamente, o sentido do trabalho para o sujeito é influenciado pela ideologia que o orienta, essa ideologia dominante decorre de vivências pessoais do sujeito como herança cultural e fatos históricos que compõem sua visão de mundo (PAGÉS *et al*.,2006).

Por sua vez, Antunes (2009) relaciona o sentido do trabalho ao sentido da vida quando afirma que para existir uma vida com sentido fora do trabalho é necessário que ela seja dotada de sentido dentro do trabalho e reforça esse entendimento ao declarar que uma vida desprovida de sentido no trabalho não é compatível com uma vida plena de sentido fora do trabalho (ANTUNES, 2009).

Por certo a referida afirmação tem congruência com que pontua Dejours (2004, p.31) ao dizer que "o trabalho não é, como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite

dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo". Ambas as citações remetem ao quanto estão imbricados vida e trabalho.

Dessa forma, percebe-se que os argumentos apresentados superficialmente, guardam aspectos que merecem atenção. O sentido do trabalho tem um papel preponderante na vida das pessoas, sendo por isso, responsável pela caracterização de momentos históricos da humanidade. Se, na antiguidade estava relacionado a tortura e castigo (*tripallium*), hoje, na sociedade moderna, adquiriu posição de centralidade na vida humana em decorrência de seu posto de principal fato social.

Contudo, alguns autores defendem que o trabalho passa por ressignificações. Segundo Bendassolli (2007) a reestruturação produtiva acompanhada de transformações organizacionais trazidas pelo capitalismo contemporâneo assim como o enfraquecimento de instituições como o Estado e a família, levam a fragmentação na constituição da identidade, antes, ancorada em uma relação fundamental com o trabalho.

Ou ainda, de acordo com apontamentos de Oliveira *et al.* (2004), o trabalho, diante de expressivas transformações contemporâneas (globalização econômica, preponderância de políticas neoliberais, expansão tecnológica, lógica da racionalização flexível com perdas contínuas dos direitos trabalhistas) passa a ter uma significação estética, atendendo à sociedade do consumo.

De fato, atualmente, grande parte das relações de trabalho são marcadas pela instabilidade e fluidez, que conforme Bauman (2001, p. 175) é uma reação natural à flexibilidade do mercado de trabalho, particularmente percebida pelos trabalhadores, quando cita que "a segurança de longo prazo é a última coisa que se aprende a associar ao trabalho que se realiza".

Todavia, mesmo diante das referidas metamorfoses, que parecem emblemáticas ao sugerir um deslocamento na significação do trabalho, dada a dimensão e abrangência, que o construto sentido do trabalho carrega, e considerando sua dinâmica de constante mutação e formação, não necessariamente sinalizam uma diminuição de sua importância, antes, em conformidade com Antunes (2009), mesmo diante de outras formas de organização, o trabalho não perderá sua centralidade na vida das pessoas, podendo nesse caso, assumir diversos significados e sentidos.

Quanto a isso, em uma recente revisão bibliográfica, em uma plataforma voltada à área de administração, Neves *et al* (2018) após analisar vários estudos nacionais, aponta que:

> o trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e que ainda exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo, dessa forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando. (NEVES et al, 2018, p. 328)

Outro aspecto significativo relativo ao trabalho é a transversalidade do tema. Apenas neste capítulo temos representantes de diversos campos de conhecimento como a Administração (Tolfo; Piccinini; Dourado et al), a Psicologia (Morin), a Sociologia (Antunes; Bauman; Pagès) e Psiquiatria (Dejours). O interesse das diversas áreas citadas além de outras como Antropologia, Filosofia e afins sinalizam a importância do trabalho para a humanidade, justificando então, a necessidade de um olhar multidisciplinar.

Frente à diversidade de enfoques, fez-se necessária alguma delimitação no que diz respeito a um construto multifacetado e pluridimensional como sentido do trabalho. Com essa finalidade foram apresentadas resumidamente as principais abordagens e perspectivas evidenciadas em revisões literárias que tratam do sentido e significado do trabalho, para que possa, inclusive, ser observado qual (quais) dessa (s) abordagem (ns) suportará o objetivo do presente estudo.

Na perspectiva **sócio-histórica** entende-se que sentidos e significados devem ser entendidos como partes de uma mesma totalidade, onde cada termo preserva sua singularidade e distinção, mas relaciona-se, dialeticamente um com o outro (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014).

Ainda sob esta visão, existe uma relação inexorável entre sujeito e sociedade. Com o desenvolvimento da cultura acontece uma ruptura histórica, o homem passa a transformar a natureza pelo trabalho, criando condições particulares de existência de maneira a recriar-se a si mesmo em uma dupla e simultânea transformação (TOLFO *et al.*, 2005).

Outra característica desta abordagem apresentada por Schweitzer et al. (2016) é a compreensão de que o "mundo psicológico" dos seres humanos é construído por meio do registro das experiências vivenciadas na relação com o ambiente sócio-cultural, assim, os significados sociais, que são internalizados e transformados em sentidos, só existem porque os homens os constituíram e os constituem permanentemente [...] são respostas históricas e singulares simultaneamente e não respostas superficiais e instantâneas. Segundo Aguiar e

Machado (2016) essas respostas são constituídas a partir de complexas reorganizações e arranjos onde a vivência cognitiva e afetiva é acionada e mobilizada.

Na abordagem **construcionista,** a realidade não existe independentemente do modo que as pessoas têm de compreendê-la, pois os sujeitos e os objetos são entendidos como construções histórico-sociais.

O entendimento da realidade é construído com base no entendimento de senso comum que as pessoas constroem e com base nesses conhecimentos elas constituem os seus significados (SPINK, 2013). Ao nomear os objetos pela linguagem, os sujeitos criam um mundo no qual atuam. As palavras ou os conceitos não são um reflexo do que as coisas são, então, através dos sistemas de significação fazemos o mundo inteligível, operacional e constituído de sentidos.

Assim na visão de Spink (2013) o sentido pode ser definido como uma construção social, um empreendimento coletivo e interativo, por meio do qual as pessoas, na dinâmica das relações sociais, constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta. Pode-se inferir então que a realidade é construída pelo entendimento do senso comum defendido pela autora, o que possibilita a investigação dos sentidos atribuídos a alguma atividade profissional por meio das narrativas e discursos produzidos sobre a atividade desenvolvida e suas vivências, considerando múltiplos fatores sociais, econômicos e políticos que perpassam a vida das pessoas.

A perspectiva **cognitivista** está entre as mais citadas nos estudos sobre a temática do trabalho, destacando-se como marco histórico pela abrangência internacional das pesquisas desenvolvidas pelo grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) que utiliza tal abordagem (SCHWEITZER *et al.*, 2016).

De acordo com Tolfo (2005), a equipe do grupo MOW conceituou o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no ser humano, ao seu redor ou no trabalho.

Dessa forma, são característica desta abordagem a estruturação dos dados de pesquisa em três dimensões: a centralidade do trabalho (ligada à relação pessoal com o trabalho e a sua importância relacionada a outras esferas da vida como família, lazer); as normas sociais sobre o trabalho (dizem respeito às crenças e expectativas no que se refere a direitos e deveres no trabalho); e por último, os resultados valorizados do trabalho (razões para

trabalhar e o que se espera ao trabalhar). Essas dimensões são utilizadas como indicadores (mesmo sob perspectivas diferentes) e têm no estudo da centralidade do trabalho um ponto de convergência, quando o assunto é sentido do trabalho. Também aconteceram variações e adaptações dos instrumentos de medida para se adequarem à realidade brasileira (TOLFO,2005).

Por sua vez, na perspectiva **humanista/existencialista** (fenomenológica) encontram-se pressupostos de que dar sentido aos seus próprios atos é uma necessidade vital do ser humano, que busca dar as suas condutas um sentido aceitável para si e para sociedade em que vive. Essa abordagem é fortemente influenciada pelas pesquisas desenvolvidas pelo grupo MOW e também por psiquiatras da linha existencialista, como Viktor Frankl, para quem as ações das pessoas precisam ter sentido (MORIN, 2007).

Conforme Schweitzer *et al.* (2016) o sentido do trabalho é entendido como um produto da atividade humana, sendo percebido baseando-se em três componentes: a significação do trabalho, a orientação do sujeito ao trabalho e a coerência que o trabalho tem para o sujeito.

Sob a perspectiva da **psicodinâmica do trabalho**, é destacada a necessidade de que o trabalho tenha sentido para o sujeito, seus pares e a sociedade. Nessa abordagem o sentido do trabalho é constituído pelo conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto proporcionando assim a construção da identidade pessoal e social do trabalhador (DEJOURS, 1992).

A psicodinâmica do trabalho defende que a construção do sentido do trabalho pode ser explicada por meio de três principais elementos que são: as características das tarefas realizadas, a organização do trabalho e as diferenças individuais. Nesse sentido, grosso modo, a interação e dinamismo desses três elementos direcionam as questões ligadas ao prazer/sofrimento e seus sintomas físicos e psicossociais nas relações de trabalho (DEJOURS, 1992).

Pontuar ingenuamente que o sentido do trabalho é constituído pelo conteúdo significativo em relação ao sujeito e em relação ao objeto, embora verdadeiro na percepção Dejouriana, não dimensiona as implicações de tal assertiva. Estes dois conteúdos estão amalgamados, já que toda atividade contém os dois termos (DEJOURS, 1992, p.50), que na relação com o sujeito alcança a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada

relacionada a uma profissão (envolvendo a ideia de evolução pessoal e aperfeiçoamento) e o estatuto social ligado a determinado posto de trabalho (idem).

Ainda conforme a visão de Dejours, no que diz respeito ao conteúdo significativo em relação ao objeto, a atividade do trabalho pode transmitir certos símbolos decorrentes dos gestos empregados, dos instrumentos movimentados, do material tratado e da atmosfera necessária para a atividade. A interação e relevância desses símbolos dependem da subjetividade do sujeito, do que realmente importa, no que o rodeia e no que ele faz.

Devido às implicações pessoais de presente e futuro, intimidade e história de vida, a significação do trabalho em relação ao objeto torna-se específica e única para o sujeito. Nas palavras do autor "a complexidade do problema provém do fato de que o essencial da significação do trabalho é subjetiva" (DEJOURS, 1992, p 50).

Portanto diante do exposto, buscou-se, sob a luz da psicodinâmica do trabalho, explorar e compreender as prováveis mutações do sentido do trabalho vivenciado pelos TAEs com titulação *stricto sensu*.

O quadro 1 sumariza as referidas abordagens, seus principais pressupostos e estudiosos envolvidos.

Quadro 1: Perspectivas, pressupostos gerais e seus estudiosos.

Perspectiva	Pressupostos Gerais	Teóricos
Cognitivista	Compreende o significado do trabalho como construto multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais, é influenciado pelas mudanças no ser humano, ao seu redor ou no trabalho. Estrutura os dados pesquisados em três dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados valorizados.	MOW (1987) Borges (1998)
Existencialista	Entende que o ser humano tem necessidade vital de dar sentido aos próprios atos, assim o sentido do trabalho se apresenta como um produto da atividade humana baseando-se em três componentes: significação do trabalho, orientação do sujeito ao trabalho e coerência do trabalho para o sujeito.	Morin (2002)
Sócio-histórica	Defende que o "mundo" psicológico do sujeito é construído pelo registro das experiências vivenciadas na relação com o ambiente sócio-cultural. Assim os significados sociais são produções históricas e sociais relativamente estáveis e compartilhadas. No que diz respeito ao sentido, considera-se que a subjetividade é uma resposta histórica e singular ao mesmo tempo.	Vygotski (1991)

Construcionista	Concebe que o sentido pode ser definido como uma construção social que alcança narrativas e metáforas como forma de discurso e considera a história como desempenhos sociais. É um empreendimento coletivo e interativo onde a dinâmica das relações sociais faz com que as pessoas construam termos que compreendam, capacitando-se para lidar com as situações e fenômenos que o rodeiam. Assim, a realidade é construída no entendimento do senso comum.	Spink (2010) Berguer e Luckman (2004)
Psicodinâmica do Trabalho	Entende que o sentido do trabalho é formado pela interação de dois componentes: ● Conteúdo significativo em relação ao sujeito; ● Conteúdo significativo em relação ao objeto. Esses conteúdos possibilitam a construção da identidade pessoal e social do trabalhador por meio das tarefas que executa.	Dejours (1992)

Fonte: Elaborado pela autora com base em Schweitzer *et al.*, (2016)

Embora a princípio, pareça haver discordâncias e contradições nas abordagens apresentadas, é importante destacar que a complexidade do construto sentido do trabalho possibilita várias concepções, propiciando diversidade de olhares, fato que normalmente enriquece o fenômeno analisado como também evidencia complementaridades.

Dessa maneira, na seção seguinte serão consideradas algumas particularidades do sentido do trabalho no âmbito do serviço público.

2.2 Sentido do Trabalho no Serviço Público

O capitalismo trouxe para o mundo contemporâneo intensas mudanças tecnológicas, com impactos consideráveis para as relações do indivíduo e da sociedade, principalmente no que tange aos sentidos do trabalho, à educação, à economia, bem como às demais esferas sociais (NASCIMENTO, 2016, p.127), obviamente essas mudanças também alcançaram a Administração Pública e os serviços prestados por ela.

O conceito de serviço público é influenciado pela época e pela noção de Estado, bem como pela relação que existe entre este e a sociedade, assim, na atualidade as mudanças paradigmáticas no campo tecnológico, econômico, político e socioambiental refletem-se na noção de serviço público (MATIAS-PEREIRA, 2009, p. 10).

A prevalência da adoção de um modelo gerencial no serviço público, focado em resultados e eficiência aos moldes da iniciativa privada, compromete o processo de

subjetivação dos trabalhadores (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Assim para Ribeiro e Mancebo (2013) tanto o servidor público como o empregado do setor privado são afetados pelas frequentes mutações do mundo do trabalho. Ambos vivenciam um intenso movimento de desestabilização e de perda de território nos seus ambientes laborais, e continuam:

> Todo esse receituário das mudanças no mundo do trabalho, acompanhado de perto por um discurso que advoga a necessidade de enxugamento também das funções até então atribuídas aos Estados, atingem, profundamente, o serviço público. (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 195)

E por conseguinte, atingem o servidor público que desempenha atividades representativas do Estado.

Diante do exposto, continua válida a indagação das referidas autoras quando formularam o seguinte questionamento: "Em que medida os servidores públicos conseguem ser reconhecidos e valorizados frente às exigências de um mundo do trabalho embebido na lógica do trabalhador autônomo e empreendedor?" (RIBEIRO; MANCEBO,2013, p. 200) e arrisca-se um sutil desdobramento: em que medida os servidores públicos se reconhecem e se valorizam no referido contexto?

Na tentativa de examinar tais questionamentos, buscou-se, por meio da observação de especificidades do serviço público e de como o servidor tem lidado com sua subjetividade, vislumbrar o sentido do trabalho no âmbito do serviço público.

É preciso pensar o serviço público sob o enfoque da complexidade, desde a sua conceituação, que gera inúmeras divergências na doutrina do Direito Administrativo, a depender do critério adotado, (BORTOLETO, 2012) até as suas mais particulares facetas. Há que se destacar que os princípios legais, sobretudo, o da legalidade, pela rigidez impingida, a supremacia do interesse público, meritocracia, estabilidade, descontinuidade governamental etc. são características do serviço público que reverberam no servidor público e impactam seu sentido do trabalho.

A começar pela constante correlação feita entre o serviço público e suas disfunções que geram insatisfação, frequentemente alardeada pela mídia, e o servidor público que por estar na ponta do processo e ser o representante físico da instituição é apontado como o responsável pelo problema. Muito embora, na maioria das vezes, não tenha nenhuma autonomia para intervir, além de ser tolhido pela observação da precedência legal.

Algumas contradições são bastante emblemáticas como por exemplo o sentimento de alegria por ter sido aprovado em um concurso público concorrido, que traz uma certa segurança e as agruras de carregar o estereótipo de preguiçoso e acomodado por grande parte da sociedade (MANCEBO; RIBEIRO, 2013, p. 206)

Nesse sentido, a Psicodinâmica do Trabalho tem tratado de questões relacionadas ao trabalho e sua relação com o prazer e sofrimento: "Assim, o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorrealização, da sublimação e da saúde" (DEJOURS, 2007, p. 98)

Outra situação recorrente na contemporaneidade diz respeito a flexibilidade instaurada na atual sociedade e a rigidez inerente a princípios como legalidade, impessoalidade e tantos outros que norteiam o serviço público. A todo momento, clama-se por inovação, fluidez e criatividade no mundo organizacional, resta equacionar essas demandas no universo do serviço público e sua normatização.

No que tange à descontinuidade governamental é mister entender que a estabilidade conferida pela Constituição Federal em seu Artigo 41, não impede a instabilidade e insegurança provocada por novas políticas de pessoal ou mesmo pelo descaso com que alguns governantes tratam servidores públicos.

As mudanças no alinhamento político dos chefes do executivo têm repercussões visíveis na força de trabalho de tal poder e interfere diretamente em seus processos de trabalho. Nesse sentido, a perspectiva geracional utilizada na pesquisa de Nascimento e Oliveira (2013), demonstram como criou-se um fosso entre gerações de trabalhadores após sucessivos planos de governo que além de desvalorizar drasticamente o salário da categoria também não investiu nem repôs o seu contingente.

Com a mudança do referido quadro político e a abertura de concursos para a recomposição necessária da categoria, passou-se a realidade da convivência, nos ambientes laborais, de servidores com décadas de distanciamento. Em virtude dos diferentes sentidos que atribuem ao trabalho, neste momento de suas vidas funcionais, há uma grande tensão entre os servidores das duas gerações (NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2013). Para além dos reflexos visíveis, muitos são os impactos na subjetividade desses sujeitos. Segundo as autoras:

> Apesar das alegrias vivenciadas durante suas trajetórias, como as amizades e os aprendizados da vida profissional, as experiências que passaram durante o processo de formação dos sentidos do trabalho são marcadas pela desvalorização, demonstrada pela falta de incentivo à qualificação, falta de investimento na educação e em melhores condições financeiras e de infraestrutura e pelo desrespeito à figura do servidor, que afeta sua motivação para o trabalho (NASCIMENTO; OLIVEIRA, 2013, p. 15).

Nota-se, porém, que para os dois grupos de servidores o trabalho assume papel de destaque, embora cada um dos grupos tenha percepções distintas. Os servidores mais antigos privilegiam as relações pessoais e sua perenidade, o apego à instituição com forte sensação de pertencimento e enfatizam valores concernentes às questões subjetivas.

Por sua vez, para os mais jovens, que cresceram numa sociedade movida pela lógica do consumo, a relação com o trabalho é mais instrumental, buscando conforto material e qualidade de vida. Também são avessos a vínculos longos com a instituição.

Na pesquisa de Coutinho, Diogo e Joaquim (2008), desenvolvida numa instituição pública de ensino, com servidores públicos da área de manutenção, foi identificado que, no sentido atribuído ao trabalho, predomina o aspecto positivo, a importância do trabalho como garantia do sustento, a destacada centralidade na vida dos pesquisados e a realização pessoal alcançada pela contribuição social.

No trabalho de Souza e Moulin (2014) optou-se pela estruturação dos resultados por tópicos, que foram descritos sucintamente:

O trabalho aparece como provedor da vida material garantindo o sustento como também outros bens, proporcionando estabilidade e tranquilidade evidenciando (nas palavras das autoras), “um sentido estruturador da vida material e mediador de planos e realizações nessa esfera da existência” (p. 58).

O trabalho também é descrito como (re)produtor de valores sociais, especialmente os valores ligados à liberdade, autonomia e autossuficiência pela perspectiva capitalista. Ainda destaca a cultura gerencial trazida indistintamente do setor privado e consequentemente a instabilidade provocada e o enfrentamento solitário desse quadro pelo servidor. Também foi dada relevância a oportunidade de desenvolvimento intelectual e aquisição do conhecimento como um bem de extremo valor na sociedade atual.

Outro tópico aborda o trabalho como operador de integração social: a perenidade do vínculo empregatício favorece e estimula laços afetivos e troca de experiências desempenhando um importante papel social.

E ainda, o trabalho como fonte de realização pessoal e sentido existencial, ao permitir ao sujeito empregar e aprimorar suas habilidades, possibilita o desenvolvimento do ser humano se definindo como fonte de realização pessoal.

No referido estudo, as autoras concluíram que as significações foram destacadamente favoráveis, porém, evidenciam que o mundo do trabalho no serviço público está sendo gradativamente permeado pelas incertezas da atual sociedade.

Diante dos apontamentos supracitados, referentes a estudos voltados para o sentido do trabalho no âmbito do serviço público brasileiro, fica evidenciada a forte orientação gerencial inserida no ambiente laboral da administração pública, mostrando-se relevante considerar os apontamentos feitos por Chanlat (2002), ao criticar a introdução de práticas de gestão oriundas do setor privado, cuja lógica está pautada no lucro, em detrimento da ação do serviço público no que ele tem de mais específico, a ética do interesse geral e da defesa da justiça.

Assim, interessa analisar um trabalhador típico deste contexto, que tem vivenciado cotidianamente as mudanças e deslocamentos ocorridos dentro do serviço público e investigar as implicações envolvidas com o sentido do trabalho, que é o Técnico-Administrativo, aqui recortado para o âmbito da educação.

2.3 Técnico-Administrativos em Educação – TAE

As peculiaridades dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação nas Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil ressaltam a importância desses servidores para o contexto educacional brasileiro. A começar pelo nome da categoria que, diferentemente das demais, denominadas simplesmente Técnico-Administrativo, nesse caso é acrescido da locução “Em Educação” que evidencia a singularidade do trabalho realizado pelos diversos profissionais e carreiras que compõem esse amplo universo compromissado com a Educação no país.

Deseja-se destacar que a sigla TAE várias vezes utilizada neste trabalho se refere a toda a categoria dos técnico-administrativos em educação, composta por profissionais de diversas áreas como administradores, contadores, psicólogos, economistas, nutricionistas, advogados, bibliotecários, técnicos de diversas áreas, assistentes, auxiliares etc. Esse

destaque é feito com a finalidade de distinguir a categoria de TAEs (objeto deste estudo), do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, que está contido dentro da categoria dos técnico-administrativos em educação e carrega a mesma abreviatura (TAE), porém, nesse caso trata-se de um cargo de nível superior, bastante específico e delimitado.

Através da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre o Plano de Cargos da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, é possível inferir a dimensão da atuação do profissional em pauta e sua importância para a solidificação da educação pública, gratuita e de qualidade (BRASIL, 2005).

Para tanto, alguns artigos do dispositivo legal serão ressaltados:

> Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:
>
> I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;
>
> II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;
>
> III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005).

A chegada da Lei nº 11.091/2005 insere os técnico-administrativos como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento, trazendo um princípio muito importante: a finalidade de produção e transmissão do saber, baseado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é da "Universidade" e não apenas de uma categoria profissional. Demonstrando que não existe uma propriedade dos processos no interior da Universidade, mas antes, que todos os trabalhadores no interior das instituições federais de ensino devem ser igualmente responsáveis pela consecução de seus objetivos (VALLE, 2014).

Nesse sentido, é importante frisar o seguinte entendimento:

> O trabalho na universidade pública vai muito além de ensinar, pesquisar e prestar serviços à comunidade. O ensino, a pesquisa e a extensão formam uma gigante dimensão instigante, envolvente e relevante para a vida social. Portanto, não são campo de atuação exclusiva de docentes, mas que para acontecer com efetividade envolvem uma gama de trabalhadores se dedicando às suas mais diversas atividades (CASTRO, 2017, p. 102).

Outrossim, as funções da universidade são viabilizadas basicamente por dois tipos de trabalho: o acadêmico e o administrativo, sendo respectivamente atividade fim e atividade meio. Contudo, a cultura laboral das universidades brasileiras e a literatura publicada sobre o assunto não destaca o trabalho dos TAEs nem considera a sua importância para a consecução da missão universitária (CASTRO, 2017).

Considerando que o papel da universidade consiste em gerar, transferir e socializar conhecimentos a partir de uma perspectiva crítica e democrática parece evidente uma contradição no que diz respeito à sua maneira interna de administrar, pois, de forma geral a estrutura das universidades federais conta com os professores presidindo os conselhos de gestão e outros postos administrativos importantes. Ainda nesse aspecto, continua o estudo a explanar que, em todo o Brasil, a maior parte das vagas de Reitoria e Pró-Reitoria é ocupada por docentes, sendo que de uma média de sete Pró-Reitorias um ou dois servidores são TAE. Há universidades que sequer possuem técnicos nesta função (CASTRO, 2017).

Limitar a complexidade das atividades de uma instituição com a representatividade de uma universidade pública federal à dicotomia de atividade fim e atividade meio, parece superficial, as demandas ocorridas nesse espaço pluridimensional merecem ser tratadas com maior abrangência e com um olhar de complementaridade, onde esforços se somam, interagem e se ressignificam em prol de um bem social maior.

Sem esquecer que essa situação tem significações complexas, arraigadas e ligadas à cultura organizacional presente e reforçada nessas organizações de estruturas rígidas e burocráticas (que merecem ser aprofundadas), há também o aspecto atual, das alterações no mundo do trabalho que tem levado o profissional a buscar desenvolvimento constante.

No âmbito das universidades, como fomentadoras do conhecimento que são, algumas flexibilidades que possibilitam a formação continuada, acompanham o universo do técnico administrativo em educação, sendo talvez, uma das possibilidades de enfrentamento na solidificação e reconhecimento do seu papel institucional e social.

Alguns estudos empíricos, efetuados no interior das universidades, evidenciam uma mudança gradual na situação de desvalorização citada. Políticas de valorização da formação continuada dos TAEs (principalmente pela pós-graduação *stricto sensu*) alavancada pelo Incentivo à Qualificação - IQ (que proporciona um incremento significativo à remuneração do servidor), somadas aos critérios de entrada no serviço público (concursos que exigem

maior escolaridade), têm feito com que o quadro de servidores TAEs seja gradativamente modificado (VALLE, 2014; CAVALCANTE; CARVALHO, 2017).

De acordo com números do Informe de Pessoal da Escola Nacional de Administração – ENAP 2018, no Ministério da Educação, 67,88% dos servidores ligados a esta pasta, como é o caso dos TAEs, possuem pós-graduação (incluindo lato e *stricto sensu*).

O que pode indicar que a busca crescente por qualificação, que será mais bem detalhada no próximo tópico, tem sido impulsionada também, pelo desejo dos técnicos de se autoafirmarem e buscarem reconhecimento por meio da titulação.

Segundo Dejours, o reconhecimento é uma retribuição simbólica que impulsiona a ressignificação do sofrimento, a satisfação, o prazer, a autorrealização e o fortalecimento da identidade, que transforma o trabalhador num sujeito único (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Assim, em conformidade com a pesquisa de Valle (2014), se faz necessário uma investigação de como os TAEs buscam se legitimar no papel de sujeitos do processo de construção da universidade, considerando as reflexões que fazem sobre o seu trabalho e o significado que lhe atribuem.

Na próxima sessão serão apresentados alguns apontamentos sobre o papel da pós-graduação stricto sensu como integrante da formação continuada.

2.4 Pós-Graduação Stricto Sensu

A formação continuada, no que se refere a exigência de constante atualização visando à permanência no mercado de trabalho, apresenta-se como questão emergente na sociedade contemporânea, evidenciando-se, dentre outras formas, pela busca à qualificação.

De acordo com o já citado Decreto Federal nº 5.825/2006, que orienta a elaboração do plano de desenvolvimento da carreira de TAE, em seu Artigo 3º, o termo "qualificação" é conceituado como: processo de aprendizagem, baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira. A qualificação pode ser entendida segundo Schwartz (1995) sob três dimensões: conceitual, social e experimental. Na

dimensão conceitual, é percebida como resultado do registro de conceitos teóricos formalizados por meio dos processos institucionais de formação. Aqui, a qualificação está associada ao valor dos diplomas, certificados e códigos de profissões, com isso, o diploma passa a garantir ao trabalhador status e remuneração.

Na dimensão social, a qualificação insere o trabalhador em um contexto sócio-histórico, pois está ancorada nas relações sociais estabelecidas entre as atividades desempenhadas e o reconhecimento dado pela sociedade a essas atividades. Inclusive regrando categorias profissionais no que diz respeito ao acesso e permanência no emprego, à carreira e à remuneração. Na dimensão experimental, a qualificação dos trabalhadores se caracteriza pelo contínuo acúmulo de experiências concretas de trabalho e pela obtenção de novos conhecimentos e habilidades por meios formais e informais. Valoriza-se o que vai além do prescrito, o trabalho real, a prática do saber e do saber-fazer, ligando a qualificação à pessoa, sendo, portanto, uma síntese entre condições objetivas e subjetivas do trabalho (SCHWARTZ, 1995; VIEIRA, LUZ, 2005; AMARO, 2008).

Por certo, a pós-graduação *stricto sensu*, encontra-se contemplada na referida conceituação do decreto supracitado, como processo de qualificação por meio da educação formal, sendo, na verdade, a parte derradeira dessa trajetória, sendo também caracterizada pela dimensão conceitual apresentada, em que o diploma assegura status e remuneração aos seus detentores, porém, espera-se que outras dimensões também sejam alcançadas. A busca crescente pela qualificação por parte dos TAEs, pode evidenciar quais dimensões têm se destacado no âmbito do serviço por eles prestados.

Segundo o Programa Nacional de Pós-Graduação – PNPG 2011-2020, o desenvolvimento da pós-graduação brasileira se dá de maneira similar à organização da economia nacional, a maioria dos programas de mestrado e doutorado estão concentrados nas grandes cidades e nas regiões sudeste e sul. Contudo deve-se considerar a expansão recente da educação superior pública federal em direção ao interior, seja por meio de novas universidades (inclusive a Universidade Aberta do Brasil) seja por meio da expansão das universidades já existente em campi avançados.

Ainda de acordo com o PNPG (2010), cerca de 10 mil doutores são formados anualmente, elevando a pós-graduação brasileira a um tamanho considerável, aproximando-se em termos absolutos, de países de grande porte e altos níveis de desenvolvimento econômico.

Os programas nacionais de pós-graduação titularam no ano de 1998 – primeiro ano registrado na Plataforma GeoCapes – 12.351 mestres e 3.915 doutores. Já no ano de 2017, foram mais de 60.000 mestres e 21.000 doutores (GEOCAPES, 2017). No que se refere à distribuição de discentes de pós-graduação no Brasil, no ano de 2014, foram 115.558 matrículas no mestrado acadêmico, com 44.502 titulações ao final do ano. O doutorado registrou 94.850 alunos matriculados e 16.745 titulações (SILVA; BARDAGI, 2015).

A Resolução nº 7 de 11 de dezembro de 2017, que estabelece regras para o funcionamento do curso de pós-graduação, em seu artigo primeiro reza que:

> Art.1º Constituem programas institucionais de pós-graduação stricto sensu os cursos de mestrado e doutorado regulares, pertencentes ao Sistema Nacional de Pós-Graduação, avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), submetidos à deliberação pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CES/CNE) e homologados pelo Ministro da Educação. (BRASIL, 2017)

Também descreve em seu primeiro parágrafo, a finalidade desses cursos: Os cursos de mestrado e doutorado são orientados ao desenvolvimento da produção intelectual comprometida com o avanço do conhecimento e de suas interfaces com o bem econômico, a cultura, a inclusão social e o bem-estar da sociedade.

Trata de maneira ainda mais específica dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* em seu formato profissional (interesse particular do estudo em decorrência da categoria investigada) e aponta os seus principais requisitos:

> - a capacitação profissional qualificada para práticas avançadas, inovadoras e transformadoras dos processos de trabalho, visando atender às demandas sociais, econômicas e organizacionais dos diversos setores da economia;
> - a transferência de conhecimento para a sociedade de forma a atender às demandas sociais e econômicas, com vistas ao desenvolvimento nacional, regional e local;
> - a contribuição para agregação de conhecimentos de forma a impulsionar o aumento da produtividade em empresas, organizações públicas e privadas;

Portanto, é possível notar que o propósito da formação *stricto sensu* está coadunado ao desenvolvimento do país, em todas as áreas, por meio da qualificação de alto nível intelectual de seus alunos.

Nesse sentido, no sítio eletrônico da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), é possível ter acesso ao marco legal da pós-graduação no Brasil, o Parecer nº 977, que embora seja datado de 1965, continua atendendo aos propósitos de sua criação, explicitados em seus objetivos primordiais:

> - formação de professorado competente que possa atender a demanda no ensino básico e superior garantindo, ao mesmo tempo, a constante melhoria da qualidade;
> - estimular o desenvolvimento da pesquisa científica por meio da preparação adequada de pesquisadores;
> - assegurar o **treinamento eficaz de técnicos e trabalhadores intelectuais** do mais alto padrão para fazer face às necessidades do desenvolvimento nacional em todos os setores. (grifo nosso)

Ainda em relação à pesquisa de Silva e Bardagi (2015), que trata dos egressos de cursos de pós-graduação, fica evidenciado o envolvimento da formação *stricto sensu* com aspirações profissionais:

> Em síntese, nesses estudos os resultados apontam índices altos de inserção profissional dos alunos de pós-graduação em IES, particularmente dos egressos de doutorado, o que vai ao encontro das expectativas dos programas, das agências de fomento e do governo (SILVA; BARDAGI, 2015, p. 704).

O sistema brasileiro de pós-graduação vem se consolidando nacional e internacionalmente. Os avanços são visíveis, entre 1993 e 2013 o Brasil galgou 11 posições no ranking das 25 nações que mais produzem cientificamente, passando do 24º lugar com um percentual de número de estudos de 0,5% para o 13º lugar, responsável por 2,5% dos estudos científicos mundiais (LEITE, 2014).

De acordo com as pesquisadoras Lievore, Picinin e Pilatti (2017), em conformidade com o documento de áreas da CAPES, este crescimento também aconteceu de forma qualitativa, visto que houve um aumento expressivo no número de publicações científicas em periódicos internacionais com índices de impacto elevados, especialmente na área de Ciências Sociais Aplicada.

Isso posto, parece evidente a expansão da pós-graduação *stricto sensu* no território nacional. Contudo, também parecem necessárias, indagações referentes ao desdobramento do avanço da pesquisa e seu reflexo na esfera social considerando a produção de conhecimento socialmente relevante.

Quanto a isso, o estudo de Moreira e Velho (2008), traz algumas argumentações propícias ao citar que o modelo brasileiro de pós-graduação foi organizado em torno do paradigma do modelo linear de inovação, em que, novos conhecimentos advindos da pesquisa científica podem ser convertidos em avanços tecnológicos, que por sua vez geram desenvolvimento econômico e social.

Ainda em relação a educação brasileira, o estudo, alerta para o fato de que, seja no nível de pós-graduação como em todos os demais níveis, cada fase da história demonstra a interação de fatores culturais e econômicos, da demanda social pela educação e do poder político, dessa forma:

> Contribuindo para reprodução do sistema social do qual faz parte, a educação brasileira tem tido historicamente diferentes funções: de socialização e de formação, da atribuição de "status" aos indivíduos e como instrumento de mobilidade social, principalmente nas décadas de 50 e 60; ou de impulsionar o crescimento econômico do país nos meados da década de 60 e na década de 70, em um período em que a educação foi legitimada principalmente pelas questões econômicas. (MOREIRA; VELHO, 2008, p. 630)

Sabe-se que as relações sociais vigentes, consubstanciadas pelo neoliberalismo, têm exigido um perfil profissional que soma qualidade e produtividade, à exigência de qualificação constante, sob pena de colocar-se à margem da sociedade e do mundo do trabalho.

Em decorrência disso, embora fique claro a relação da pós-graduação *stricto sensu* com a formação de um quadro profissional de alto nível intelectual e apto a contribuir nas diversas áreas de formação, parece razoável, abordar o papel da qualificação, também sob outras perspectivas. O que na visão de Freire significa:

> Quanto mais me capacito como profissional, quanto mais sistematizo minhas experiências, quanto mais me utilizo do patrimônio cultural, que é patrimônio de todos e ao qual todos devem servir, mais aumenta minha responsabilidade com os homens. (FREIRE, 1979, p. 20)

Em consonância com esse posicionamento, porém, de maneira mais abrangente, há que se pensar na formação continuada (especialmente a pós-graduação *stricto sensu*), para além da escolarização formal. Considerando as contradições da sociedade vigente, que atende primordialmente à lógica do capital ao formar recursos humanos para o mercado, contudo, ao viabilizar acesso ao conhecimento, oportuniza a emancipação por meio da educação, que pode passar assim, a ser concebida,

> Fundamentalmente, como possibilitadora de processos de superação da alienação presente no cotidiano, como ato político de ampliação das possibilidades de consciência do real, e com isto, como alavanca para processos de mudança social, a partir da reflexão crítica do real. Uma educação em uma perspectiva emancipatória, onde sujeitos sociais se transformam em agentes políticos que pensam e agem na transformação do mundo, (CARDOSO; RODRIGUES; NUNES, 2020, p. 74).

Nesse sentido, se faz necessário, perscrutar a pós-graduação *stricto sensu*, no que diz respeito à produção de conhecimento acadêmico relevante para a sociedade na qual está inserida e como um processo de qualificação de alto nível tem reverberado nesta mesma sociedade por intermédio de suas instituições.

Buscando clarificar esse ponto, tenciona-se com essa pesquisa, entender melhor o sentido do trabalho para os TAEs do Campus do Agreste, já portadores da titulação, que dentro do ambiente laboral parecem ter uma perspectiva própria.

No próximo capítulo, será tratado do percurso metodológico utilizado para dar suporte aos objetivos de pesquisa.

3 Estratégia Metodológica

Em virtude da necessidade de uma melhor compreensão sobre as possíveis alterações do sentido do trabalho em decorrência da pós-graduação *stricto sensu* dos TAEs do CAA, foi desenvolvida uma investigação de caráter exploratório que se valeu de métodos qualitativos.

O caráter exploratório se deve ao fato de que, na prática laboral da pesquisadora, que exerce seu cargo na Divisão de Gestão de Pessoas do CAA, foi instigada, pelas constantes orientações solicitadas por seus pares (TAEs), sobre procedimentos formais para tentar a PGSS, assim como, em um segundo momento (após o término do curso), o compartilhamento das experiências vivenciadas. A maneira informal e flexível de acesso a essas informações, demonstraram a necessidade de um refinamento que pudesse gerar esclarecimentos à situação.

Segundo Merriam (2004), pesquisadores qualitativos estão interessados em como as pessoas interpretam suas experiências, como constroem seus mundos e qual o significado que atribuem às suas experiências. Também, por entender que: a pesquisa qualitativa é de particular relevância aos estudos das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida, portanto, atenderá ao estudo da interseção da vida pessoal, profissional e social dos sujeitos escutados (MERRIAM, 2004).

Diante do exposto, em consonância com os objetivos supramencionados e considerando as diversas possibilidades que o método qualitativo oportuniza, adotou-se como procedimento, o estudo biográfico. A escolha por esse método se deu por ter entre seus pressupostos uma compreensão que permite enxergar "tanto da floresta, quanto das árvores", metáfora usada por Rosenberg (1988, p.521) quando defende que, concernente às instituições:

> […] não se reduzem a quadros organizacionais ou rubricas orçamentárias, elas são reais pelas percepções, ações e compromissos de determinados homens e mulheres que atuam dentro dela e fazem-na funcionar. (ROSENBERG, 1988, p. 567)

Dessa forma, justifica-se a escolha metodológica dos estudos biográficos como opção viável, para dar suporte ao presente projeto, considerando o contexto em que está inserido e os atores envolvidos. Ratificando essa perspectiva é importante trazer à baila os apontamentos de Saveli (2006) ao destacar que:

> Quando se puxa o fio das experiências pessoais, formativas e profissionais [...] aparece a identidade profissional, não como um dado adquirido, uma propriedade ou um produto, mas como algo que foi construído num lugar de lutas e conflitos. [...] a identidade profissional é um espaço de construção constante, portanto marcado por uma provisoriedade em que a identidade vai se realçando aos poucos, através da busca de novos conhecimentos. (SAVELI, 2006, p. 102)

Ainda no que se refere ao gênero biográfico, optou-se pela história oral, pois segundo Godoi *et al.* (2010, p. 182) " o sentido do passado no presente imediato das pessoas é a razão de ser da história oral". A história oral fornece documentação para reconstruir o passado recente [...], possibilita o registro das coisas que se fixaram na memória das pessoas reinterpretando o passado e/ou revelando fatos desconhecidos (MARCONI; LAKATOS, p. 128). Considerando que desejou-se investigar o sentido do trabalho para os TAEs antes da pós-graduação e após essa formação específica, e não sendo possível um corte longitudinal, esperou-se coletar os dados necessários por meio da história oral em conjunto com a entrevista episódica.

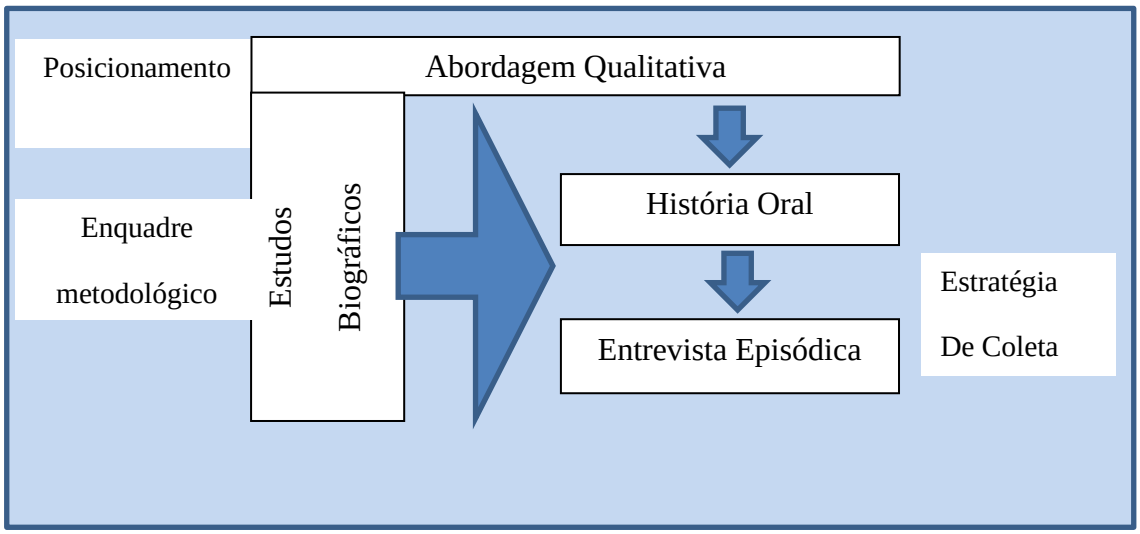
Na entrevista episódica "presta-se atenção especial a situações ou episódios nos quais o entrevistado tenha tido experiências que pareçam relevantes à questão do estudo" (FLICK, 2004, p. 117). Portanto, busca-se assim, atender a recomendação indicativa de método biográfico que visa: "coletar materiais biográficos orais, estruturando a narrativa a partir de alguns acontecimentos nucleares, cronológicos, como nascimento, infância, adolescência ou pivotantes, como educação, casamento, emprego" (CHIZZOTTI, 2008, p.109).

Nesse sentido, a relevância do construto sentido do trabalho na história dos sujeitos de pesquisa em decorrência da pós-graduação *stricto sensu* tornou-se o eixo norteador que conduziu a entrevista episódica que foi aplicada aos TAEs do Campus do Agreste da UFPE. Tal entrevista episódica caracteriza-se por mesclar dois tipos de abordagem (a narrativa e a indagação) igualmente. Tem como pressuposto que as experiências dos indivíduos sobre acontecimentos relevantes estão armazenadas nas formas de conhecimento narrativo-episódico e semântico. Para acessar as duas partes do conhecimento sobre uma questão, o método coleta conhecimento narrativo-episódico em narrativas e conhecimento semântico em perguntas concretas e focadas (FLICK, 2004, p. 117).

Frente a esses apontamentos delineia-se a pesquisa enquanto posicionamento, o enquadre metodológico e a estratégia de coleta, conforme mostra o quadro a seguir. Após

esses apontamentos, o processo metodológico dedica-se a uma incursão sobre o lócus de pesquisa.

Figura 1: Enquadre da pesquisa



Fonte: Elaboração da autora, 2019

3.1 Lócus de Pesquisa

O Centro Acadêmico do Agreste (CAA) foi o primeiro campus da UFPE no interior de Pernambuco, tendo sido inaugurado em março de 2006, com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento social, econômico e cultural do estado. Inicialmente, o CAA funcionou em instalações do Polo Comercial de Caruaru. Na escolha do município para instalação de um campus avançado da UFPE, foi considerada sua relevância no contexto atual da região do Agreste, que possui como principais características: cadeias e arranjos produtivos predominantes nas áreas da confecção e da agroindústria, e principal centro de serviços e negócios e de distribuição de mercadorias.

O Centro iniciou suas atividades com cinco graduações, nas áreas de Administração, Design, Economia, Engenharia Civil e Pedagogia. Além desses, atualmente, funcionam também as licenciaturas em Química, Física, Matemática, a Licenciatura Intercultural, os cursos de Engenharia de Produção, Medicina e Comunicação Social, que integram cinco Núcleos de Ensino (Gestão, Design, Formação Docente, Tecnologia, Ciências Exatas e da Natureza).

O CAA também oferece sete programas de pós-graduação *stricto sensu* todos ao nível de mestrado: Pós-Graduação em Economia, Pós-Graduação em Educação Contemporânea, Pós-Graduação em Educação em Ciência e Matemática, Pós-Graduação em Engenharia Civil e Ambiental, Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Pós-Graduação em Gestão, Inovação e Consumo e Mestrado Nacional Profissional em Ensino de Física.

Para que as atividades administrativas sejam realizadas, conta em 2020, com 134 técnico-administrativos em educação em seus vários cargos. Desse universo de TAEs, trinta já concluíram o mestrado e quatro o doutorado, ainda no aspecto da qualificação, cinco servidores encontram-se em doutoramento e 11 fazem parte de programas de Mestrado.

Ao observar os TAEs circunscritos a seu ambiente de trabalho tem-se o seguinte desenho:

Tabela 1 TAEs por ambiente de trabalho

Espaço laboral	**Mestres**	**Doutores**	**Total**
Núcleo de Tecnologia	3	2	5
Núcleo de Ciências da Vida	8	1	9
Secretarias (Campus, Pós, Curso)	3		3
Divisão de Comunicação	1		1
Escolaridade	2		2
Assistência Estudantil	5		5
Divisão de Compras e Contratos/ Contabilidade	5		5
Infraestrutura	1	1	2
TI	1		1
Medicina do Trabalho	1		1
TOTAL GERAL	30	4	**34**

Fonte: UFPE, 2019

Tomando por base os dados acima, acerca da distribuição dos servidores por setor, foram escolhidos para compor esse estudo um servidor por setor, a fim de traçar um panorama sobre diferentes atuações de trabalho/atividades, o que perfez um total de 10 (dez) sujeitos de pesquisa. No entanto, para manter o sigilo dos participantes, os setores onde só existe um servidor dentro do perfil, não foram contemplados, por sua vez, o Núcleo de Ciências da Vida e a Divisão de Compras/Contabilidade tiveram dois servidores

investigados, o que totalizou nove sujeitos de pesquisa. Para compor esse número a princípio, foi feito um levantamento do período de titulação de todos os pós-graduados, onde chegou-se ao descarte de três deles, por terem assumido o cargo de TAE já titulados. Outros três foram excluídos, como supracitado, para que o sigilo dos depoentes fosse mantido. Todos os 28 (vinte e oito) restantes, receberam um e-mail explicitando o objetivo da pesquisa e convidando-os a participarem como entrevistados, dos quais 14 (quatorze) responderam afirmativamente, porém só houve tempo hábil para efetivar 9 (nove) entrevistas.

Destaca-se que, diante do contexto de pandemia que se vivencia, as entrevistas ocorreram por meio de uma plataforma digital (Google Meet), com dia e horário preliminarmente acordado por e-mail. As entrevistas encontram-se gravadas e arquivadas, podendo ser acessadas para fins de comprovação, observando o anonimato dos participantes.

Nessa amostra não probabilística, intencional, buscou-se diversificar os perfis, dessa maneira, foram entrevistados cinco mulheres e quatro homens, que já concluíram a PGSS em períodos distintos, sendo quatro ocupantes de cargos de nível superior e cinco ocupantes de cargos de nível médio.

As entrevistas episódicas foram realizadas no decorrer do mês de julho de forma que, procurou-se aproveitar a disponibilidade dos convidados e distribuir a escuta de tal maneira que, em média, duas pessoas fossem entrevistadas a cada semana, visando ao tratamento dos dados em paralelo às escutas.

As perguntas da entrevista (disponíveis no apêndice) foram apresentadas em uma sequência que buscou narrativas referentes ao sentido do trabalho antes da PGSS e após a PGSS, sendo esta, o marco episódico de referência temporal e contextual. Objetivando relatos espontâneos, os entrevistados puderam discorrer livremente sobre as memórias resgatadas, possibilitando a emersão de aspectos inesperados, que foram discutidos oportunamente.

Com vistas à compreensão do discurso dos TAEs investigados utilizou-se a técnica de análise e interpretação dos núcleos de sentido (ANS), que pode ser caracterizada como uma maneira peculiar de analisar os dados de modo que a verbalização de temas recorrentes conduza a criação de núcleos de sentido percebidos e categorizados pelo entrevistador.

Para Chizotti (2011, p. 98) “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”.

Após a transcrição das nove entrevistas foi montada uma extensa planilha Excel composta pelas categorias finais, quais sejam: PGSS, Sentido do Trabalho Pré-Titulação, Sentido do Trabalho Pós-Titulação e Trabalho e Subjetividade, com as quais foram relacionados os extratos destacados nas falas dos pesquisados em decorrência do tema explicitado pela categorização dos núcleos de sentido que emergiram dos relatos.

Na sequência será apresentado o plano de sistematização que contempla o processo supra citado para responder aos objetivos específicos do estudo.

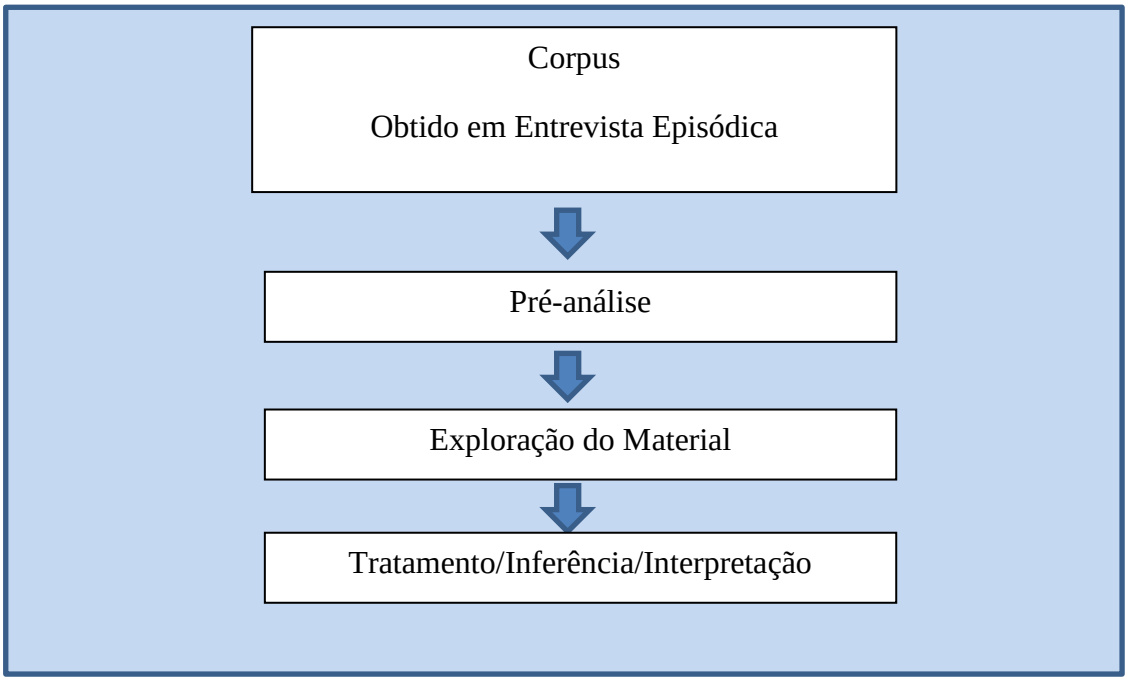
3.2 Estratégia de Análise de Conteúdo

Após realização das entrevistas episódicas, para análise do *corpus*, utilizou-se o modelo proposto por Minayo (2009). Esse modelo é composto pelas seguintes etapas: Pré-análise; Exploração do material e Tratamento dos resultados/Inferência/Interpretação.

Etapa 1- Pré-análise: nessa etapa, ocorreu a transcrição dos vídeos produzidos durante as entrevistas virtuais (como já justificado) realizadas com os TAEs.

Etapa 2 - Exploração do material: em seguida foi realizada a identificação do conteúdo das ideias das entrevistas, procurando analisar se houve convergência ou distorção entre os diversos depoimentos colhidos dos entrevistados e, sobretudo, em observância aos objetivos específicos da pesquisa.

Etapa 3 - Tratamento dos Resultados/Inferência/Interpretação: nesse momento, obteve-se a inferência mais abrangente das ideias capturadas. Com o objetivo de realizar uma análise comparativa com as fundamentações teóricas, o sentido dos depoimentos e o objetivo da pesquisa.



Fonte: Adaptado de Minayo (2009)

Face ao exposto e tendo em vista as escolhas metodológicas e os objetivos da pesquisa foi desenvolvido o seguinte guia que norteou o fazer da pesquisa de campo deste estudo.

Quadro 2: Guia de ações para pesquisa de campo

Objetivos Específicos	**Método de coleta**	**Fonte de dados**	**Método de análise**
1) Identificar servidores TAE do Campus Agreste da UFPE que realizaram PGES	Pesquisa em documentos oficiais	Plataforma SIGEPE/SIGAC; Divisão Gestão de Pessoas do CAA; PROGEPE	Análise descritiva dos resultados.
2) Investigar o sentido do trabalho para esses servidores antes da formação;	Estudo biográfico, história oral	Entrevista Episódica	Análise do conteúdo
3) Compreender o sentido do trabalho para esses servidores após a formação;	Estudo biográfico, história oral	Entrevista Episódica	Análise do conteúdo
4) Descrever e analisar as mudanças ocorridas no sentido do trabalho desses servidores.			Análise interpretativa dos resultados

Fonte: Elaboração da pesquisadora, 2019

Assim, a escolha pela abordagem qualitativa norteou o posicionamento metodológico do estudo, tendo em vista que o prisma de análise se volta para uma percepção do trabalho enquanto construto social que dialoga com o sujeito e encontra-se em permanente construção de sentido. Portanto, a partir de um enquadre biográfico de história oral, bem como a análise de conteúdo, foi possível construir o corpus da pesquisa que levou à compreensão da maneira como **a pós-graduação stricto sensu do técnico administrativo em educação (TAE) implica em mudanças no seu sentido do trabalho**.

O tópico seguinte busca solidificar a estratégia metodológica.

3.3 Definições Constitutivas (DC) e Operacionais (DO) das Categorias

Nesta seção foram apresentadas as definições de alguns termos que se destacaram na presente pesquisa, objetivando melhor compreensão do fenômeno, além do suporte teórico. A definição constitutiva trata-se de um conceito que foi utilizado no embasamento teórico da pesquisa. A definição operacional trata-se de como esse mesmo termo teórico (conceito) será operacionalizado na pesquisa, tornando-se perceptível e mensurável (VIEIRA; ZOUAIN, 2005).

Pós-Graduação *Stricto Sensu* (DC)- Sistema de cursos regulares em segmento à graduação, sistematicamente organizados, visando desenvolver, em amplitude e profundidade, a formação adquirida no âmbito da graduação que conduzem à obtenção de grau acadêmico (Parecer nº 977/65).

Pós-Graduação *Stricto Sensu* (DO)- Nível de qualificação obtido por meio de um processo de escolarização formal que possibilita titulação acadêmica.

Sentido do Trabalho (DC) – É constituído em decorrência de uma historicidade, sendo congruente com a época, a cultura, a maneira de relacionar-se e a compreensão de mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte (SACHUK; ARAÚJO, 2007).

Sentido do Trabalho (DO) – Percepção do trabalhador sobre o papel do trabalho no decorrer de sua vida.

Subjetividade do Trabalho (DC) – É formada pelo que o trabalho tem de mais essencial, alcança a vida passada e presente do sujeito, sendo específica e única para cada trabalhador (DEJOURS, 2006).

Subjetividade do Trabalho (DO) – Pode ser entendida como a maneira particular e única do sujeito relacionar-se com o trabalho a partir das vivências e experiências ocorridas na vida laboral.

4 Apresentação e Análise dos Resultados

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados obtidos na pesquisa que teve como finalidade compreender como a pós-graduação *stricto sensu* do técnico administrativo em educação implica em mudanças no seu sentido do trabalho.

Com o objetivo de clarificar a situação investigada, na próxima seção será contextualizado o fenômeno em estudo.

4.1 Contextualização do fenômeno

Acompanhando o contexto nacional, na UFPE, a titulação *stricto sensu*, de seus TAEs, tem tido um aumento progressivo, que pode ser contabilizado indiretamente por meio das solicitações de Incentivo à Qualificação (IQ), feita pela categoria.

O Incentivo à Qualificação é normatizado pelo Decreto nº 5.824/2006 que estabelece e regulamenta os procedimentos necessários para que, dentro do enquadramento adequado, o TAE que tenha um nível de escolarização formal maior que o nível exigido para a investidura no cargo, possa se beneficiar com um incremento salarial que pode variar entre 25% a 75% (no caso de pós-graduação *stricto sensu*), além de ter caráter definitivo, acompanhando os proventos do servidor mesmo após a aposentadoria.

Em um levantamento feito junto à Coordenação de Capacitação e Qualificação (CCQ) da UFPE, através do sistema eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) que permite o acesso a informações de órgãos e entidades do Executivo Federal, foi apurado que, em conformidade com o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), no mês de outubro de 2019, 810 (oitocentos e dez), num universo de 4.095 (quatro mil e noventa e cinco) TAEs, receberam o incentivo à qualificação obtido a partir da conclusão de cursos de pós- graduação *stricto sensu*.

Nesse mesmo relatório é possível acompanhar o crescimento contínuo do número de concessões do incentivo à qualificação por titulação *stricto sensu*, ao notar que no ano de 2014 um total de 421 (quatrocentos e vinte e um) servidores passaram a perceber o acréscimo

em seus vencimentos, já em 2019 até a data do levantamento, o número de concessões totalizavam 796 (setecentos e noventa e seis).

Para melhor entendimento, segue tabela com o detalhamento das concessões de Incentivo à Qualificação (exclusivamente *stricto sensu*) dos Taes da UFPE no período de 2014 a 2019.

Tabela 1: Total de Concessões de IQ

Total de Incentivos à Qualificação (Stricto Sensu - Mestrado e ou Doutorado) concedidos a Servidores Técnicos Administrativos em Educação da UFPE no período de 2014 a 2019 (últimos 6 anos)						
Percentuais com Correlação direta e ou indireta	2014	2015	2016	2017	2018	2019
35%	14	14	15	16	16	12
50%	1	1	1	1	1	2
52%	338	396	454	586	598	651
75%	68	73	81	105	116	131
Total	*421*	*484*	*551*	*708*	*731*	*796*

Fonte: DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - DGP/PROGEPE - Dados obtidos do SIAPE em 13/11/2019. Responsável pela informação – Diretor do DGP

Esse aumento contínuo de concessões de IQ parece indicar que as ações voltadas à capacitação e qualificação dos TAEs pela UFPE, vão ao encontro das aspirações de seu corpo técnico. A Resolução Interna nº 09/2006, que institui e normatiza o programa de capacitação e qualificação dos técnicos administrativos, apresenta entre seus objetivos específicos, descritos no Artigo 5º:

> **III.** Capacitar os servidores técnico-administrativos para assumirem funções de direção, chefia e assessoramento nos diversos níveis hierárquicos;
>
> **IV.** Preparar para a melhoria contínua de suas atividades profissionais tendo como resultado, a elevação da qualidade na prestação de serviços;
>
> **VIII.** Promover ações que desenvolvam a capacidade de reflexão, de crítica, de iniciativa e de resolução de problemas.

Assim as ações implementadas podem atender a diversas linhas de desenvolvimento, contudo, diante do foco em pauta, são apresentadas as ações e orientações ligadas à pós-graduação *stricto sensu*.

Nesse alinhamento, pode-se citar as turmas de Programas de Mestrados Profissionais exclusivas para TAEs da UFPE que são resultado de parcerias entre a PROGEPE e os Programas de Mestrado Profissional nas diversas áreas de conhecimento, que até o ano de 2018 titulou 152 (cento e cinquenta e dois) técnicos.

Tabela 2: Mestrados Profissionais

MESTRADOS PROFISSIONAIS EXCLUSIVOS PARA TAE's DA UFPE NO PERIODO DE 2013 A 2018:

Nome do Curso	Quantidade de Concluintes						
	Total Por Curso	2018	2017	2016	2015	2014	2013
MPA - Administração	24	0	0	23	1	0	0
PPGErgo - Ergonomia	25	3	4	18	0	0	0
MPPP - Políticas Públicas	14	1	0	13	0	0	0
Eng. Produção	23	1	12	7	3	0	0
MGP - Gestão Pública	66	0	1	11	23	18	13
	152						

Fonte: UFPE, 2019.

É pertinente informar que, além do quantitativo de concluintes, desde o primeiro período de 2018, mais 107 (cento e sete) técnico-administrativos estão participando de vários programas de Mestrado Profissional ofertados pela instituição, estando distribuídos da seguinte maneira:

Tabela 3: Vagas Ofertadas em 2018 e 2019

Nome do Curso	Total Por Curso	2018.1	2018.2	2019.1	2019.2
MPA - Administração	14	0	14	0	
PPGErgo - Ergonomia	25	0	25	0	
MPPP - Políticas Públicas	25	25	0	0	
MGP - Gestão Pública	30	0	0	30	

MINTER*	15				15
	107				

Obs: Mestrado Interinstitucional - Minter em museologia e patrimônio, 2019/2020, do programa de pós-graduação em museologia e patrimônio, do centro de ciências humanas e sociais da universidade federal do estado do rio de janeiro – Unirio/museu de astronomia e ciências afins – MAST/MCTIC, realizado em cooperação com a universidade federal de Pernambuco - UFPE **(15 vagas).**

Fonte: UFPE, 2019.

Outro aspecto que deve ser levado em conta, são as possibilidades de afastamento ou diminuição da carga horária. Sobre esse assunto, a Resolução nº 09/2006 (já citada), diz o seguinte:

> **Art. 52 -** Os servidores técnico-administrativos em educação poderão ser liberados total ou parcialmente de suas funções, sem perda dos seus vencimentos, para participar de cursos, na sede ou fora da sede, desde que, cumulativamente estejam presentes os seguintes requisitos:
>
> **I.** autorização prévia da chefia imediata;
> **II.** anuência da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida;
> **III.** existência de dotação orçamentária e financeira para eventos fora da sede UFPE.
>
> **Art. 61** – Os servidores Técnico-Administrativos em Educação poderão afastar-se, com a remuneração do cargo efetivo, de suas atividades para participar de cursos de pós-graduação em instituições nacionais e estrangeiras.
> **Art. 62** – O afastamento para curso de pós-graduação será autorizado pelo Reitor, ouvida a chefia imediata, a direção da unidade PROGEPE.
>
> **Art. 66 –** O prazo de afastamento a ser autorizado será de:
>
> **I**. vinte e quatro meses para mestrado;
>
> **II**. até quarenta e oito meses para doutorado;
>
> **III**. até doze meses para Pós-Doutorado e especialização e;
>
> **IV**. até seis meses para intercâmbio ou estágio.

Notadamente os destaques apresentados buscam facilitar a procura pela formação continuada. Convém ressaltar que embora exista a possibilidade de afastamento total, ela é bastante específica, considerando que a maior procura dos técnicos é pelo curso de mestrado, onde ela é antes, uma exceção.

Dessa maneira, os dados mostrados parecem sinalizar que existe congruência entre a procura por cursos de pós-graduação *stricto sensu* por parte dos TAES, assim como uma postura favorável à capacitação e qualificação dos seus servidores por parte da UFPE. O que

importa saber é quais as implicações, de ambas as aspirações, no que se refere ao sentido do trabalho no âmbito institucional.

Sabe-se que entre os objetivos estratégicos da instituição, está explicitado que o fomento à pós-graduação dos servidores tem como finalidade atingir patamares de excelência na prestação de serviços educacionais. Por sua vez, os técnicos administrativos, costumam enxergar a oportunidade de cursar uma pós-graduação *stricto sensu*, prioritariamente, como uma chance de (re) composição salarial, muitas vezes justificada pela falta de políticas de valorização de pessoal.

Para fins de contextualização, dentro desse panorama geral da busca pela qualificação *stricto sensu* no âmbito da UFPE, interessa conhecer como se dá esse fenômeno no Centro Acadêmico do Agreste (CAA).

O Centro Acadêmico do Agreste está localizado na mesorregião agreste de Pernambuco. O CAA aparece como uma resposta exitosa da expansão e interiorização das universidades federais brasileiras. Com pouco mais de uma década (foi inaugurado em 2006) é um Campus relativamente novo, porém seu impacto na sociedade local e cidades circunvizinhas pode ser inferido diante de alguns números que compõe os indicadores institucionais da UFPE no ano de 2019:

- dispõe de uma área de 116.844 (cento e dezesseis mil, oitocentos e quarenta e quatro) m^2, oficialmente aparece uma área construída de 25.145 (vinte e cinco mil, cento e quarenta e cinco)m^2, entretanto tais números serão atualizados, haja vista que no primeiro semestre de 2020 foi entregue o prédio que comporta o curso de medicina;
- Oferta 12 (doze) cursos de graduação presencial, com 4.808 (quatro mil, oitocentos e oito) alunos matriculados;
- 6 (seis) programas de pós-graduação *stricto sensu* com 299 (duzentos e noventa e nove) alunos matriculados;
- 1 (um) curso de especialização semipresencial com 46 (quarenta e seis) alunos matriculados;
- 14 (quatorze) laboratórios;
- 341 (trezentos e quarenta e um) docentes, sendo 49 (quarenta e nove) professores substitutos e 292 (duzentos e noventa e dois) docentes efetivos;
- 134 (cento e trinta e quatro) técnicos administrativos (TAEs).

Um dos efeitos esperados da instalação de um Campus avançado diz respeito aos egressos e aos reflexos da qualificação e inovação na economia da região, a partir da atenção dispensada aos problemas locais por meio das pesquisas e projetos de extensão desenvolvidos nesses espaços. Entendendo ser um aspecto de difícil mensuração, o desenvolvimento humano é de suma importância para a sociedade e espera-se que a abrangência da cultura universitária acabe por atingir seu entorno. Contudo, num espaço que fomenta o conhecimento e a formação profissional, para além do entorno, tem seu interior também impulsionado nesta direção. Ou seja, os servidores que compõe os quadros da instituição são instigados a também se qualificarem.

Convém ressaltar que essa qualificação tem um atrativo diferente daquele já citado anteriormente, que está relacionado à empregabilidade e à necessidade constante de atualização, sob pena de ficar à margem do mercado de trabalho, haja vista que trata-se de trabalhadores que já adquiriram estabilidade e que, em tese, não estão sujeitos ao desemprego.

Com a finalidade de melhor compreensão do quadro de escolaridade apresentado pelos TAEs do CAA, será apresentada a seguinte figura:

Figura 3 : Escolaridade dos TAEs do CAA

Escolaridade	**Nível médio**	**Graduação**	**Especialização**	**Mestrado**	**Doutorado**
Nº de técnicos	12	29	59	30	4
TOTAL 134					

Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

Nessa representação é possível perceber algumas peculiaridades do corpo técnico do CAA. Considerando que os cargos que formam a carreira do Técnico-administrativo em Educação tem como exigência máxima o ensino superior, pode-se perceber que no mínimo

93 (noventa e três) técnicos já extrapolam a escolaridade necessária. Esse número representa quase 70% (setenta por cento) dos TAES, o que indica um quadro altamente qualificado.

Portanto, o contexto apresentado, se mostra propício a uma investigação que busque compreender os sentidos atribuídos ao trabalho nessa realidade. Para tanto, passaremos à análise e discussão dos resultados da pesquisa.

4.2 Análises e Discussões

As entrevistas foram realizadas dentro do procedimento metodológico já detalhado, que combina história oral, narradas pelos indivíduos envolvidos, e que tem como episódio demarcador, para todos os escutados, a PGSS.

Contudo, exatamente pela utilização da entrevista episódica, que trouxe a possibilidade de conhecer o percurso profissional intrínseco a cada respondente e com isso investigar as subjetividades presentes nessa construção de sentido pontual e específica, ligada à PGSS, notou-se que outros fatores emergiram dessa interação pesquisador/entrevistado.

Em decorrência da sistematização dos dados levantados e em congruência com o referencial teórico apresentado como suporte às argumentações, foram identificadas três grandes categorias: Pós-Graduação *Stricto Sensu*, Sentido do Trabalho (pré/pós titulação) e Subjetividade do Trabalho. Que passarão agora a serem discutidas como categorias finais, assim como as categorias intermediárias (ou temas), com o intuito de atender aos objetivos específicos deste trabalho.

4.2.1 Pós-Graduação Stricto Sensu – PGSS

A educação formal no Brasil guarda aspectos que merecem atenção, sobretudo quando se trata do ensino superior. Segundo dados apresentados e comentados no Portal Inep que foram recentemente divulgados pela Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE), demonstrou-se que no ano de 2018, da população brasileira adulta, com

idade entre 25 (vinte e cinco) e 64 (sessenta e quatro) anos, apenas 17% (dezessete por cento) concluíram um curso do ensino superior no nível de graduação.

Embora tenha sido apresentado anteriormente, no referencial teórico do presente estudo, números exitosos sobre o crescimento e expansão da pós-graduação *stricto sensu*, até por ser esse, um dos pontos cruciais desta investigação, é preciso atentar-se para a seletividade desses números. Notadamente, o Brasil vem se solidificando, inclusive internacionalmente, no campo científico. O crescimento contínuo é fato comprovado por estudos como os de Lievore, Picinin e Pilatti, (2017). Todavia, essa ambiência favorável à PGSS é uma situação inerente ao espaço acadêmico. Pois, ainda em conformidade com o relatório de 2019 da OCDE, cujos dados foram recolhidos entre 2017/2018, referente aquela mesma população brasileira supracitada, que tem entre 25 (vinte e cinco) e 64 (sessenta e quatro) anos, ínfimos 0,8% cursaram mestrado e 0,2% cursaram doutorado.

A dificuldade em alcançar o nível superior educacional e sobretudo chegar à PGSS, guarda implicações sociais, econômicas, culturais, históricas etc, que não dizem respeito ao escopo deste trabalho, porém é relevante considerar o contexto em que o concursado aprovado, passa a ser técnico administrativo em uma universidade pública.

4.2.1.1 Aspectos da formação dos TAEs

O perfil dos candidatos aprovados em concurso público, e por conseguinte, servidores públicos, parece aproximar-se ao perfil de pessoas que desejam continuar com a educação formal, já que é notório o esforço e comprometimento necessário para lograr êxito em exames concorridos que tem como fator decisivo o conhecimento intelectual.

O servidor concursado é, um sujeito que para fazer jus ao seu cargo, precisa obrigatoriamente ser exitoso intelectualmente, pois é disso que se trata a aprovação em concurso público. Diferente de outros profissionais que mobilizam prioritariamente várias outras habilidades, o concursado tem uma orientação para a busca do conhecimento, haja vista estudos como os de Mancebo e Ribeiro (2013) que apontam as dificuldades, sacrifícios e esforços inerentes ao processo de preparação para os certames. Nesse sentido a chegada desse indivíduo à universidade, que representa o mais alto nível da educação formal no país,

tem uma carga de sentidos e expectativas que carregam uma certa ambiguidade entre o papel de servidor e o papel de aluno, que importa conhecer.

No intuito de ilustrar a situação acima descrita, apresentamos o acompanhamento da educação formal dos TAEs entrevistados:

Quadro 3- Acompanhamento da Formação Acadêmica dos TAEs Entrevistados.

Entrevistado	Nível do Cargo	Data de Ingresso	Formação à Época	Data da Titulação	Formação Atual *
E1	Nível Superior	2007	Especialização	2015	Mestrado
E2	Nível Médio	2006	Ensino Superior	2014	Mestrado
E3	Nível Superior	2006	Especialização	2013	Mestrado
E4	Nível Médio	2012	Ensino Superior	2015	Mestrado
E5	Nível Médio	2014	Especialização	2018	Mestrado
E6	Nível Médio	2011	Graduando	2014	Mestrado
E7	Nível Médio	2010	Ensino Superior	2013	Mestrado
E8	Nível Médio	2013	Ensino Superior	2019	Mestrado
E9	Nível Superior	2006	Ensino Superior	2013	Mestrado

*Para fins de sigilo, um dos entrevistados é doutor e outro doutorando, contudo, não foram identificados como tal para manter o anonimato, haja vista o pequeno número de servidores com esse perfil na instituição e por terem cursado o mestrado. Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

Como gradativamente vem ocorrendo, dos nove servidores investigados, oito já chegaram ao CAA com o nível escolar acima do exigido. Essa maior escolaridade dos aprovados em concurso em relação à exigência do cargo, tem sido relatada em outros estudos que tratam do tema (CIRANI et al, 2015; CAVALCANTE; CARVALHO, 2017), fatores como o grande número de candidatos disputando a vaga ofertada, o aumento quantitativo do acesso ao ensino superior e o direcionamento da Administração em efetivar servidores para cargos que exigem no mínimo o nível médio completo tem feito com que as vagas sejam preenchidas, na maioria das vezes, por servidores com formação excedente à exigida.

Assim, embora haja uma aparente contradição entre a investidura em um cargo, que em tese é estável, logo, teve todos os requisitos atendidos no momento da posse, e a busca por continuidade da educação formal, na prática, essa parece ser uma situação recorrente no ambiente acadêmico. Segundo os apontamentos de Velloso (2004), corroborados por Posser *et al.* (2018), mais de 60% (sessenta por cento) dos egressos dos cursos de mestrados, atuam em instituições públicas, com destaque relevante para as universidades.

No entanto, compreender o que impulsiona os servidores a cursarem uma PGSS, leva a ambiência de uma instituição que é agente promulgador de crescimento acadêmico, a questão estratégica da progressão salarial inerente à carreira, aspirações e desafios pessoais conjunturalmente complexos. Assim, esses e outros aspectos se mostraram cruciais nessa investigação, cujas incursões foram abordadas na seção seguinte, com o acompanhamento do TAE desde sua entrada na universidade.

4.2.1.2 A chegada à universidade

De acordo com a literatura é compreensível que um espaço tão diversificado e fértil como a universidade seja permeado de tantas possibilidades, e mais, essas possibilidades não são excludentes, antes se complementam. Vejamos a descrição feita por Fávero (2004) em relação ao espaço acadêmico:

> Essa instituição deve ser pensada como espaço aglutinador e multiplicador de conhecimento; espaço que tem como eixos a investigação científica e a formação de profissionais [...] a universidade deve ser caracterizada como uma instituição dedicada a promover o avanço e a socialização do saber e do saber-fazer; espaço de invenção, descoberta, produção de teoria e divulgação de novos conhecimentos; espaço de inovação, de criação de cultura, desenvolvimento de novas tecnologias e encaminhamento de soluções para problemas da realidade social (FAVERO, 2004, p. 198).

É preciso considerar que as organizações/instituições são formadas por pessoas e que essas organizações recebem influências do contexto cultural onde estão inseridas (PIRES; MACÊDO, 2006), portanto, presume-se que são as pessoas que compõem a instituição que são influenciadas pelo ambiente de inserção, o que parece lançar alguma luz sobre as questões suscitadas anteriormente sobre aspectos da escolarização dos TAEs.

Chegar à universidade como TAE, de acordo com os entrevistados, é uma situação repleta de significados, que são expressos objetivamente, mas, também estão latentes na fala, no comportamento, nos gestos manifestos. Mais do que ter sido aprovado como secretário, contador, administrador, assistente, etc., o que prevalece no relato dos entrevistados é estar na universidade, é enfática a ideia de imersão naquele ambiente institucional. Por dezenas de vezes construções como: *ingressei na UFPE, entrei na universidade, dentro da universidade, ali dentro, cheguei na universidade, eu vi ali, estou ali...*são reforçadas nesses relatos.

Esse sentimento de inserção, de pertencimento ao ambiente acadêmico, enquanto servidor, parece despertar as expectativas do sujeito que está em constante construção, inclusive intelectual, e vê na instituição em que se insere, cuja missão é promover o desenvolvimento intelectual, uma oportunidade ímpar, como veremos a seguir.

4.2.1.3 A busca pela PGSS

Neste estudo, apareceram fortemente amalgamados a formação educacional e o trabalho, trata-se de uma formação que está direcionada, na maioria das vezes, ao ambiente de trabalho e um trabalho que está imerso num ambiente de formação educacional. Fazendo com que o servidor viva essa dualidade em seu relacionamento com a instituição no desempenho de seu papel, ora de servidor, ora de estudante, concomitantemente. Vejamos a fala do E9:

> *E9: "ao ingressar na universidade (como TAE) eu achava que ia ter uma perspectiva para fazer uma PGSS, que era alguma coisa que eu almejava, então, além de ser um concurso público, pra mim, a UFPE traria essa possibilidade, é..., seria um caminho para conseguir fazer um curso stricto sensu".*

Junte-se a isso, as recentes demandas do espaço laboral, que na visão de Araújo e Sachuk, mostra-se evidente a exigência de envolvimento e comprometimento do trabalhador com seu trabalho e com sua carreira, não esquecendo o aspecto explorador desse contexto, porém, destacando-se que essa nova condição de desenvolvimento, quando sobrepuja a lógica financeira, pode propiciar espaços de realização e prazer, realçando a criação humana no sentido da autoexpressão (ARAÚJO, SACHUK, 2007, p. 64).

Notadamente, nos relatos colhidos, existe um consenso entre todos os TAEs escutados no que diz respeito à PGSS. Ela tem diversas representações e simbologias particulares, contudo o entendimento da importância e necessidade de cursá-la, é comum a todos. Como já dito, muitos são os aspectos envolvidos nessa decisão, são situações ímpares e particulares, mas, também interações comuns aos envolvidos, como partícipes de uma mesma carreira e uma mesma cultura organizacional, que no trabalho de Pires e Macêdo (2006), é caracterizada como historicamente determinada, socialmente construída, sendo essencial à construção das estruturas organizacionais, assumindo o papel de legitimadora do sistema de valores e crenças comuns aos membros de uma organização, produzindo normas de comportamento genericamente aceita por todos.

Se a busca pela PGSS é relevante e comum a todos os entrevistados, o mesmo não acontece com os motivos e aspirações dos servidores. Nas narrativas foi possível perceber duas vertentes de alinhamento. Uma mais subjetiva ligada às aspirações pessoais, ao ambiente de trabalho e focada na profissão e outra mais instrumental e estratégica, focada na lógica financeira e no plano de cargos e carreira da categoria, originando as categorias intermediárias conforme demonstra o seguinte quadro:

Quadro 4 - Formação das categorias intermediárias

Categoria intermediária	Extratos	Conceito Norteador
Exigência Profissional	E1 - ...ir avançando...	Desenvolvimento contínuo
	E2 - ...contribuir na minha área...	Contribuição específica para o trabalho
	E3 - ...sempre se aperfeiçoando...	Aperfeiçoamento constante
	E3 -...instituição de educação...	Ambiente institucional
	E9-...perspectiva para fazer uma PGSS.	Política de pessoal
Estratégia de Carreira	E1-...até um reconhecimento financeiro...	Retorno Financeiro
	E2-...melhoria no salário...	Titulação e incentivo à qualificação
	E3-...ascensão financeira também...	Progressão profissional e salarial
	E6-...essa carreira de técnico...	Progressão na carreira
	E4-...tá ali dentro...; E6-...dentro do meu trabalho...	Ambiente propício
	E5-...queria seguir a carreira acadêmica	Aspiração à carreira de docente

Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

Em consonância com o quadro apresentado, o referencial teórico e alguns trechos das narrativas, é possível fazer algumas inferências.

Na percepção de Dejours (1992), a atividade do trabalho pode suportar investimentos simbólicos e materiais, veiculando certo número de símbolos em decorrência do material tratado e da atmosfera na qual ela opera. Nessa perspectiva, a natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, concomitantemente, da vida interior do sujeito, do que ele introduz de sentido simbólico no que ele faz e no ambiente em que está inserido (DEJOURS, 1992, p. 50).

O ambiente acadêmico, com sua efervescência de saberes, contidos na diversidade de interações das categorias que o compõem, quais sejam: os discentes, os docentes e os técnicos, acaba por estimular o desenvolvimento intelectual, por ser um local dinâmico e de inovação, induz seus integrantes a constantes aprendizados, como mostram os entrevistados E1 e E3:

> E1: *“ a partir do momento que eu ingressei na UFPE, a gente sente a necessidade de continuar avançando nos estudos, então assim, esse objetivo de fazer o mestrado, ele já era uma realidade e depois que eu entrei, passou a ser mais.”*
>
> E3: *“nós estamos numa instituição de educação e eu vejo isso como um ambiente salutar para a gente continuar sempre se aperfeiçoando.”*

Como citado na seção da fundamentação teórica, trabalho pode ser fonte de realização pessoal e sentido existencial, na medida em que permite ao indivíduo empregar e aprimorar suas habilidades, segundo Souza e Moulin (2014). Na conclusão das referidas autoras, aparece a valorização da aquisição de conhecimento como construção de si e do mundo a sua volta, imprimindo assim, sentido existencial ao ato laboral, ressaltando a frequência desse sentimento entre servidores que atuam no serviço público ligados a instituições de ensino. O que parece transparecer nos próximos fragmentos:

> E1 “*é um espaço que exige isso, a gente não pode fugir; mestrado, se tiver energia e oportunidade, doutorado, por quê? Porque é uma exigência, a gente está dentro de um setor que vive do conhecimento, então a gente precisa conhecer mais, mergulhar*.”
>
> E4 *“então eu vi que ali era um lugar propício para eu buscar (o mestrado) ...todo aquele ambiente ali me motivava né...acho que foi mais o ambiente”*

Embora seja comum percepções ambíguas e imbricadas, tratando-se de fatores relacionados e complementares como formação e carreira, também foi possível a

identificação de uma dimensão mais estratégica ancorada principalmente na legislação que regulamenta a carreira da categoria analisada, pois ela oportuniza incremento salarial por meio do incentivo à qualificação. Como parte legítima, a progressão salarial inerente ao cargo de técnico-administrativo em educação, por meio do dispositivo legal nº 11.091/05 que trata do plano de cargos e carreiras dos TAEs (PCCTAE) e regulamentada pelo Decreto nº 5.824/06 que estabelece os procedimentos para enquadramento e concessão do Incentivo à Qualificação, é citada por todos os investigados como acessível dentro da carreira em curso e fator importante na opção pela titulação.

Convém ressaltar que o PCCTAE faz um enquadramento em nível de capacitação e em nível da qualificação, como é o caso da PGSS, não sendo possível uma progressão na carreira, de fato. Para conseguir uma ascensão na carreira é preciso se submeter a um novo concurso público, a PGSS se configura como progressão salarial dentro do mesmo cargo, não prevendo nenhuma ascensão em termos de atribuições e responsabilidades., conforme preceitua a lei nº 11.091/05 em seu artigo 11(onze).

Ainda assim, a questão do incremento salarial foi perceptível em todas as falas, afinal a busca por desenvolvimento e crescimento implica em desejo de evolução, sob várias perspectivas, e a perspectiva financeira costuma ser atrelada à subsistência e relacionada à melhor qualidade de vida, segurança e ainda como uma forma de reconhecimento, como é possível verificar na sequência.

> *E2 "...então, juntou que que eu gostei da área (referente a pesquisa) e eu queria me aprofundar um pouco mais, mas também nesse interesse de realmente promover uma melhoria no salário através da titulação"*
>
> *E1 "...eu vou investir um esforço intelectual, mas, também eu vou ter um retorno financeiro, então, eu colocaria esses pilares: o pilar da própria necessidade profissional e ter um reconhecimento financeiro é muito importante."*

O ambiente de trabalho e o próprio "fazer" do trabalho desses indivíduos, os levaram a identificar a necessidade de uma PGSS, e o conhecimento dos benefícios inerentes a essa qualificação, propiciados pela legislação, sinaliza também um retorno financeiro, o que configura uma diversidade de razões para justificar essa escolha.

Nas entrevistas, vários motivos para a opção pela PGSS foram arrazoados, tais como: aspiração pessoal, oportunidade, acessibilidade, ambiente favorável, necessidade profissional, desafio intelectual e obviamente a ascensão salarial permanente. Nesse sentido,

Andrade et al., (2012) apontam que os ambientes organizacionais são contextos nos quais a racionalidade instrumental e substantiva estão imbricadas entre si, não havendo uma orientação única, mas, sim uma relação de predominância em determinado momento. Quanto a isso, com o intuito de melhor perceber a racionalidade predominante nos momentos relatados pelos pesquisados, passaremos a perscrutar o sentido do trabalho.

4.2.2 Sentido do Trabalho (Pré/Pós Titulação)

O sentido dado ao trabalho é um construto de fundamental importância para a compreensão de qualquer ambiente laboral, pois, irá configurar a atuação dos trabalhadores nesses espaços, assim como as relações ali desenvolvidas.

Quanto a isso, a Psicodinâmica do Trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho (HELOANI, LANCMAN, 2004). A compreensão de sentido do trabalho em Dejours (2013), está relacionada com a construção da identidade, a satisfação pessoal e a ambivalência prazer/sofrimento integrando o indivíduo ao coletivo:

> Trabalhar não é somente produzirmos, é também transformarmo-nos. Com efeito, há no trabalho de qualidade uma promessa de crescimento ao nível da sensibilidade e da inteligência do corpo, que é também uma promessa de realização de si mesmo (DEJOURS, 2013, p. 06).

Ainda nesse aspecto, Araújo e Sachuk (2007, p. 64) assevera que o fazer humano foi e continua sendo um dos aspectos centrais na constituição do homem. Portanto, por meio do trabalho o homem constrói a sociedade se relaciona com seus pares e consigo mesmo. Dessa forma, interessa compreender de que maneira os servidores técnico-administrativos do CAA, que se dispuseram a cursar uma PGSS, percebem os sentidos do trabalho e sua possível ressignificação em decorrência dessa formação e quais as implicações no ambiente laboral.

Para tanto, o instrumento utilizado, a entrevista episódica, que, grosso modo, se trata de um convite à apresentação de narrativas de situações vivenciadas, com foco em um evento específico, dentro de um período determinado, possibilitou capturar os episódios da trajetória profissional dos TAEs ouvidos. Sendo assim, os detalhes emergentes, que configuram o sentido do trabalho na percepção desses profissionais, acabaram por alinhar os entrevistados

em dois grupos distintos: os que estão no Campus do Agreste desde 2006, data de sua inauguração, e os que ingressaram em um momento posterior, como foi analisado na sequência.

4.2.2.1 Primeiras experiências com o serviço público (pré-titulação)

Devido a esse encaminhamento mais delimitado, pensaremos o sentido do trabalho no serviço público, que guarda especificidades emblemáticas, como já discutido anteriormente, todavia, convém resgatar pontos evidenciados pelas entrevistas.

Assim, parece válido lembrar Chanlat (2002), quando defende que a natureza do serviço público, não pode ser redutível àquela da empresa privada, pois, na esfera pública trata-se de embates sociais que interessam a ética do bem comum, que promovem e garantem a existência de todos os membros de uma sociedade humana. Dessa maneira, nas narrativas dos investigados, algumas características se mostraram intrínsecas ao papel de servidores públicos, comum a todos os entrevistados, que é o sentimento de realização por ter alcançado a aprovação, ficando evidente a importância desse fato na vida dos envolvidos. Contudo, por tratar-se de um ambiente complexo como é a universidade, existem outras realidades, e a precariedade estrutural também foi um fator de consenso, como será notado.

O sentimento de orgulho, prazer e contentamento pelo êxito da aprovação e posterior investidura em um cargo público arduamente conquistado, transparece em muitas falas:

> "*então, quando eu tive a oportunidade de entrar no concurso e ser nomeado em 2007, que eu fui para a UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (ênfase) é um nome, é uma marca pra quem é da área da educação...pra mim foi um motivo de muita felicidade...era realmente um sonho entendeu, mas, um sonho realizado"* [E1].

Junte-se a isso, a expectativa de fazer parte de uma instituição respeitada e com uma missão importantíssima: fomentar o conhecimento, a pesquisa e extensão na região. Quiçá, diminuir as desigualdades sociais, por meio da oferta democrática de uma educação gratuita e de qualidade.

Contudo, a consecução desta tarefa guardava, desde o início, as contradições crônicas do serviço público brasileiro. Falta de planejamento, falta de infraestrutura, falta de capacitação, enfim, escassez de recursos e necessidade de resultados. Vejamos os depoimentos dos entrevistados E2 e E9.

> E2 "*...a gente cria sim uma certa expectativa né...de estrutura, de receber um treinamento, uma orientação, entendeu? Isso aí não aconteceu, foi frustrante...eu vi a universidade assim, desarticulada para esse processo de interiorização...a gente não tinha estrutura nenhuma para trabalhar".*
>
> E9 *"no começo assim, eu enxuguei sala de aula, tentei consertar ar condicionado, carreguei cadeira, passei pano...a gente precisou fazer todo trabalho operacional, para levantar, para que funcionasse né...então por exemplo, a gente usava equipamentos de casa".*

Este cenário descrito pelos respondentes, fez com que algumas expectativas desembocassem em frustrações. Aspectos como as deficiências estruturais do Campus que, à época, eram de toda ordem, desde a falta de equipamentos, computadores, sistemas informatizados, sinais de telecomunicações, até a falta de objetos simples como tesouras, grampeadores, etc. parecem ter contribuído para esse sentimento negativo ora relatado, na fala do E9, supramencionada.

Importa destacar que a chegada do CAA ao município de Caruaru marcou o início da interiorização do ensino superior público federal no estado, trazendo esperança de democratização no acesso ao ensino deste nível. Juntamente com a perspectiva de crescimento econômico na região, num primeiro momento alavancado pelos investimentos em instalação e manutenção do Campus assim como os salários dos servidores e funcionários terceirizados, mas também, ao longo do tempo, com o incremento de pesquisas e projetos de extensão que buscam tratar de problemas locais. Além é claro, de cumprir seu papel primordial, alcançar um público, que em sua maioria, não teria oportunidade de acesso a uma universidade federal, antes restrita às capitais e grandes centros urbanos, aumentando o nível de desenvolvimento humano da região por meio da qualificação e profissionalização dos seus egressos. Pois, de acordo com Velho (2007), em sua pesquisa sobre o papel da formação de pesquisadores, a direção da pesquisa de um país, sofre forte influência da natureza dos problemas daquela nação, de tal maneira, que os países se especializam em determinadas áreas científicas, de acordo com suas demandas sociais.

Migrando para uma visão local, essa contextualização busca ilustrar o momento do início das atividades da CAA e os pressupostos que nortearam o corpo técnico naquela ocasião. Os fragmentos explicitam a dicotomia vivenciada de prazer/sofrimento no trabalho, entre sentir-se parte de um movimento revolucionário na educação do país e ao mesmo tempo sentir-se despreparado e sem condições mínimas de infraestrutura para operacionalizar tal movimento.

> E3 *"... foi tudo muito rápido né, porque o Campus tinha que funcionar, então nós tomamos posse pra começar do zero, quando falo do zero é organizar os espaços...vai lá, monta teu computador e liga".*
>
> E2 "*...a falta de estrutura ela foi gritante, na época quando a gente chegou e foi frustrante né, eu acho que todo mundo sofreu".*

Segundo o dicionário online Priberam, infraestrutura pode ser definida como: Conjunto de instalações, equipamento e serviços, geralmente públicos; Base, aquilo que garante a existência de determinado grupo, instituição, organização etc. Mesmo por essa sucinta definição é possível dimensionar o quanto a falta de infraestrutura ou uma infraestrutura precária dificulta a execução de tarefas organizacionais e por conseguinte, o alcance de resultados esperados.

Infere-se portanto, o quanto essa condição de implantação e escassez de recursos, vivenciada e descrita pelos primeiros servidores desta unidade, junto ao desafio de apresentar resultados satisfatórios na execução das atividades típicas da universidade, contribuiu para a configuração do sentido do trabalho deste servidor, na medida em que o lastro social, inerente a situação e o envolvimento particular do cidadão servidor, acabou por instigá-lo ao desafio e a superação.

Sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho, esse contexto de prazer/sofrimento no âmbito laboral, é percebido como a prática do trabalho vivenciada cotidianamente que implica sempre em frustrações e sofrimento devido às incongruências entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Conforme Dejours (2006), que se entende por "real do trabalho"?...Ele se dá a conhecer ao sujeito essencialmente pela defasagem irredutível entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho. As discrepâncias resultantes desse confronto entre o prescrito e o real, são responsáveis pela desestabilização causada pelo inusitado e o inesperado que a realidade impõe. A maneira como o trabalhador vai lidar com essas divergências, vai ser decisiva no contexto do prazer/sofrimento no

trabalho, pois havendo possibilidade de ajustes para a realização do trabalho real, pela mobilização de sua inteligência, existe a possibilidade de vivências de prazer (AMARAL, MENDES, FACAS, 2019).

No caso em tela, esse enfrentamento do déficit estrutural, foi orientado pelo posicionamento particular de cada um dos envolvidos, embora também tenha havido uma sinergia movida por objetivos comuns, com desdobramentos que alcançam desde a decepção e frustração com o choque de realidade, até a ressignificação do trabalho, por meio da superação dos desafios e a emergente autonomia de aprender/fazer. Esses aspectos foram relatados nas falas que seguem:

> E3 "*...uma das coisas que eu achei muito bom pra mim foi que...eu era a única pessoa da área, então eu tinha que ser desbravadora e tomar a iniciativa de organizar todos os processos, de me apresentar naquela função, como é que eu iria exercer né, eu sabia que eu tinha que começar a fazer*."
>
> *E9 " ...o desafio nesse período...quando a gente chegou, a gente não tinha estrutura de trabalho, estrutura de atividade, eu acho que desenvolver essa estrutura foi interessante nesse momento...a possibilidade de desenvolver algo, de desenvolver como o trabalho deveria ser feito, eu acho que esse foi o aspecto mais interessante nesse momento".*

Nesse sentido, e ainda sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, "importa trazer à baila a mobilização subjetiva", conceito cunhado por Dejours (2012) que tem como uma de suas características o uso da inteligência prática do trabalhador, sendo assim, um processo pelo qual o trabalhador pode sentir, pensar, criar e inventar no trabalho, viabilizando a transformação do sofrimento por meio de uma operação simbólica de resgate do sentido do trabalho. A inteligência referida, de acordo com Dejours, não é imputada às competências pré-definidas de situação de trabalho. Pelo contrário, é produzida no exercício mesmo do trabalho, da função. Assim é o trabalho que produz a inteligência e não a inteligência que produz o trabalho (DEJOURS, 2012, p. 278). A mobilização subjetiva, como um processo intersubjetivo de resgate do sentido do trabalho, possibilita a reconfiguração do sofrimento. O que fica evidente na seguinte assertiva:

> O que mobiliza o sujeito em sua relação com as tarefas não é apenas a compulsão, ou a força da pulsão, é o desejo subjetivo fundamental de obter em retribuição de seu engajamento e de sua contribuição, um benefício em termos de sentido para si. Atrás da mobilização subjetiva, há a busca da identidade (DEJOURS, 2012, p. 295)

O que parece ter impulsionado fortemente os sujeitos desta pesquisa, em relação à superação das adversidades apresentadas, está relacionado ao significado da interiorização da universidade pública, gratuita e de qualidade e o papel decisivo de cada um, nesse momento de estruturação, para que a implantação ocorresse satisfatoriamente e houvesse a consolidação do Centro. De acordo com Morin (2001, 2016), em sua abordagem existencialista, que concebe o processo de significação como principal força impulsora do ser humano, um dos aspectos, de um trabalho com sentido, é conjugar o exercício das atividades às consequências sociais produzidas. O trabalho, nessa concepção, reconhece o prazer de contribuir para o meio em que está inserido.

As declarações relacionadas a essa dimensão social do trabalho foram elucidativas, senão vejamos:

> *E3 "Foi um momento muito feliz, era intenso, era início do Campus então tinha muita coisa para organizar... mas foi muito gratificante porque era assim, todo mundo tinha chegado junto, era muito, muito solidário, é um sentimento assim, de que estava todo mundo junto construindo algo que as pessoas se orgulhavam né, porque era uma universidade no interior".*

> *E1 "A universidade chegou como um processo de interiorização, eu no meu trabalho consigo enxergar isso logo de imediato, quando eu começo a atender o estudante que está vindo da zona rural de Altinho, que está vindo lá de Sertânia...que chega de uma rede particular, que chega da rede pública...que veio por cota...eu enxergo isso logo na chegada...a gente consegue viver a emoção das famílias, dos próprios estudantes com esse acesso à universidade, então isso é muito prazeroso".*

> *E9 "Eu acho assim, essa satisfação em relação à atividade ela existia...de saber que a gente estava envolvida com o início de novas perspectivas para outras pessoas, a gente conversava com pessoas que na família, ninguém tinha ido para a universidade, então, saber que a gente estava naquele contexto, trazia uma satisfação...".*

Palavras como *feliz, intenso, prazeroso, satisfação*, podem denotar o significado daquele momento para os servidores que o experimentaram. Notadamente o evento do início das atividades do Campus do Agreste tem um papel importante na história laboral dos participantes que necessitava ser abordado, por tratar-se de um contexto maior, onde uma cultura organizacional começava a emergir. Contudo, também é preciso sondar o sentido do trabalho para além desse momento marcante.

Outros aspectos foram destacados pelos servidores que ingressaram posteriormente. O ambiente laboral encontrado, já tinha adquirido padrões que estabilizaram as tarefas, embora continuasse apresentando, de maneira quase crônica, falta de estrutura física, falta de espaço mesmo, mas, em termos de processos organizacionais, de estrutura de trabalho, havia melhor definição.

Contudo, há um estreitamento com uma postura mais instrumental, a visão preponderante tem uma dimensão individual, voltada para as competências do trabalho, o desenvolvimento pessoal, o "saber/fazer" de suas atribuições. Nesse sentido, os ingressantes já encontraram uma estrutura organizacional em funcionamento, e os desafios encontrados são particulares, inerentes às rotinas administrativas e ao desejo de melhorá-las, como é possível perceber nas frases a seguir:

> *E6 "Agora Compras* (setor onde trabalha) *Compras é um desafio toda hora, todo dia, então é a parte que eu mais gosto, muda direto, lei muda direto, a legislação muda direto, o sistema cai, você tem prazo para fazer e o negócio não funciona, você não acha o que procura, tem que justificar, então assim, desafia você toda hora!*
>
> *E5 "eu me senti um pouco inseguro, ...são atividades totalmente diferentes né, ...assim, a questão burocrática mesmo da coisa, ...mas aí o coordenador do curso...saiu me passando tudo que eu precisava para desempenhar minhas atribuições...fui aprendendo no erro e acerto* (risos).

Relacionado a isso, na visão de Morin et al (2007), o sentido do trabalho pode ser analisado também pelo âmbito mobilizado, expondo a ideia de organizá-lo em dimensões distintas. Assim, o uso dessa demarcação representada pela dimensão individual, organizacional e social, busca evidenciar a preponderância de sentidos em relação a situações concretas e seu contexto. Em seus achados, na pesquisa desenvolvida com jovens administradores brasileiros, as características relevantes da dimensão pessoal são: satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento, e questões ligadas à identidade.

Nessa ótica, considerando que as dimensões e características citadas se coadunam com os aspectos claramente elencados pelos titulados investigados com relação à PGSS, passaremos ao tópico que tratará do momento posterior à conclusão do curso.

4.2.2.2 Vivências no serviço público pós-titulação

Sob a lente da Psicodinâmica do Trabalho o conteúdo significativo do trabalho pode ser analisado em relação ao sujeito e em relação ao objeto. Nesse momento interessa a relação com o sujeito investigado (os TAEs) e a significação que o trabalho tem para ele. Essa relação com o sujeito alcança a dificuldade prática com a tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado (DEJOURS, 1992). Desse

modo, a dificuldade prática com a tarefa, está ligada ao trabalho prescrito, o trabalho real e a defasagem entre ambos. Que, sendo objeto de uma mobilização subjetiva, possibilita a ressignificação do sofrimento, ou não, conforme abordada sucintamente ao falar-se das dificuldades enfrentadas pelos TAEs desbravadores, no início das atividades do Campus do Agreste.

Já a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão, no entendimento de Dejours (1992), guarda nexo com a ideia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento, mostrando-se interessante ao escopo do trabalho, pois, Dejours (1992, p. 49), também observa que quando o nível de qualificação, de formação, não é suficiente às aspirações dos sujeitos, e a evolução desta relação é bloqueada, começa o sofrimento. O que possibilita inferir, que, se ao contrário, essa evolução for incentivada, pode advir o prazer. Diante disso, interessa compreender o sentido do trabalho no cotidiano dos TAEs após a PGSS.

Buscando organizar os dados coletados e clarificar as verbalizações, serão apresentados alguns quadros sintetizando fragmentos e relacionando as percepções dos TAEs, dentro dos temas investigados à dimensão individual, organizacional e social que indicam o âmbito alcançado pelo trabalho com sentido de acordo com Morin et al. (2007).

Quadro **5- Síntese das percepções sobre o trabalho associada à dimensão envolvida**.

Tema	Percepções	Dimensão	
Papel do trabalho na vida	E1- Sofrimento pelo estigma de servidor público, realização com seu trabalho, com o ambiente de conhecimento, com as relações interpessoais.	Individual	**Sentido do trabalho após a titulação**
	E2-Fundamental, porém não permite que se sobreponha à família, se realiza trabalhando no serviço público.	Individual/social	
	E3- Viabiliza e constrói sonhos, processo imbricado a outras áreas, traz satisfação não só pessoal, mas também social.	Individual/social	
	E4-Pilar da humanidade, além da subsistência precisa ser benéfico para o próximo.	Social	
	E5-Forma de suprir as necessidades básicas.	Individual	
	E6- É inerente à vida, trabalha desde cedo.	Individual	
	E7-Permeia e estrutura todas as outras esferas da vida.	Individual	
	E8- É muito importante, tem muita sorte em fazer o que gosta.	Individual	
	E9- Mutante, após 15 anos é provedor, um meio para que a vida ocorra.	Individual	

Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

A forma como o trabalho é percebido pelo indivíduo configura o sentido dado a ele e a dimensão envolvida na significação. A contínua possibilidade de mudança é apontada por Tolfo e Piccinini (2007), quando caracterizam o sentido do trabalho como um construto sempre inacabado por sofrer alterações ligadas às condições históricas da sociedade e por estar vulnerável às significações particulares internalizadas por cada sujeito.

Dessa forma, o caráter mutável do sentido do trabalho em decorrência de variações inexoráveis à existência é notado no ambiente organizacional como observado nos próximos relatos.

> *E3 - Trabalho pra mim significou eu poder realizar sonhos né, construir sonhos,... e aí pós 40* (idade) *eu comecei a ressignificar isso e* (pensativa) *acho que você ganha qualidade de vida com isso, então assim, apesar de ter sido assim, algo muito importante e ainda é* (enfática)*... não vejo só como algo pra realizar meus sonhos, vejo também como algo pra contribuir com a sociedade, você vai ressignificando ao longo do tempo né, você começa a perceber que aquele mestrado não foi só por uma satisfação pessoal ou só pra melhorar seu desempenho no trabalho, foi também pra que eu pudesse melhorar nesse sentido, mas, com foco em entregar resultados pra sociedade né ... porque a gente não vive sozinho...que não é tão sobre você, é sobre o espaço que a gente vive né.*

> *E9 - ...próximo ano, são 15 anos de universidade e isso vai mudando ao longo das etapas da vida, acho que nos primeiros anos o trabalho e também com os cargos né, tinha uma centralidade muito grande... .com o passar do tempo, com as experiências é, eu acho que teve um reenquadramento do trabalho, o trabalho hoje pra mim é onde eu desempenho uma função, é, eu tenho satisfação com a função que eu desempenho, mas ele também tem características instrumentais né, é um lugar onde eu faço minhas atividades e consigo meu sustento sabe,... um meio para minha vida, para que minha vida ocorra.*

Ainda assim, instável, em constante construção, multifacetado e abstrato, o sentido do trabalho permanece como norteador dos indivíduos e das sociedades. Para Tolfo e Piccinini (p. 63, 2007), independentemente de todas as transformações socioeconômicas e culturais, o trabalho continua a desempenhar papel primordial na vida da maioria das pessoas das sociedades modernas. Nessa direção, em Dejours (2007), o trabalho é, e permanecerá sendo o pilar na construção da identidade e da saúde, responsável pelas realizações pessoais, pela tecedura das relações interpessoais e pela evolução da cultura humana.

Neves et al. (2018) defendem o trabalho como valor fundamental do ser humano, desempenhando um importante papel na autorrealização humana ao proporcionar renda e sustento, viabilizar o atingimento de metas e objetivos de vida, facilitar a demonstração das ações, iniciativas e habilidades sendo então considerado uma categoria fundante do ser humano.

Essas várias perspectivas inerentes ao “mundo” do trabalho são corroboradas pelas vivências compartilhadas a seguir:

> *E4 - O trabalho acho que é um dos pilares do ser humano, é porque mesmo se a pessoa tiver dinheiro e não tiver uma função social né, não puder contribuir pra outra pessoa, não tem muito sentido ou seja, o trabalho além de trazer a subsistência, a gente tá contribuindo para o bem de outra pessoa de alguma forma então eu acho que é um dos pilares da vida, é você trabalhar, contribuir pro outro, nesse sentido.*
>
> *E2-...embora ele seja fundamental eu procuro, procuro não permitir que ele tome* (risos) *todo o sentido da minha vida né porque tem outras coisas também, mas é maravilhoso poder trabalhar, eu vejo assim é maravilhoso né poder trabalhar e quando é no serviço público, tem outro aspecto aí, que é de você realmente servir, porque às vezes as pessoas não se dão conta de que quando ela faz um concurso para ser SERVIDOR público, ela está se propondo a servir, a servir a alguém, a servir a sociedade, eu gosto de poder servir através do meu trabalho entendeu?*

As muitas assertivas elencadas sobre o papel do trabalho na vida do indivíduo, tanto teoricamente, quanto empiricamente, conduziram ao desejo de investigação deste fenômeno. Neste próximo tópico, buscou-se capturar as percepções relativas às atividades regulares dos servidores no cotidiano da universidade. Legalmente, não ocorrem mudanças nas atribuições desempenhadas, tão pouco nas responsabilidades inerentes ao cargo, portanto, interessa entender como se dá a rotina administrativa nessa perspectiva.

Quadro 6 -Síntese das percepções sobre mudanças na execução do trabalho associada à dimensão envolvida

Tema	Percepções	Dimensão	
Mudanças na execução do trabalho	E1-Aumento do conhecimento e das habilidades para exercer suas funções e possibilidade de assumir novas, autoconfiança, credibilidade e respeito dos pares.	Organizacional/ Individual	Sentido do trabalho após a titulação
	E2-Sensibilização despertada pela pesquisa em face das demandas, aptidão para promover melhorias, maiores responsabilidades.	Social/ Organizacional	
	E3- Olhar profissional mais apurado, posicionamento assertivo, autoconfiança, mudança de espírito, foco na "entrega" do serviço.	Organizacional/Social/Individual	
	E5- Não percebeu alterações em nenhum aspecto.	XXXXXXXXXX	
	E6- Status, respeito dos pares, capacidade de implantar melhorias aos processos, aumento de conhecimento e aptidões.	Individual/ Organizacional	
	E8- Ainda não teve tempo de perceber devido a afastamentos (quarentena).	XXXXXXXXXX	
	E4- Percepção do macro, compreensão dos processos, ministração de minicursos institucionais.	Organizacional/ Individual	
	E9- Dificuldades por falta de políticas de pessoal, ficou sem setor de trabalho.	Organizacional/ Individual	

Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

A PGSS visa ao desenvolvimento e crescimento intelectual, o aumento de conhecimentos e aptidões é fator comum em todos os relatos, embora nem sempre se relacione diretamente às tarefas desenvolvidas, como transparece na fala do E5, assim como o fortalecimento da autoconfiança e a ampliação da visão dos processos numa dimensão macro, permitindo uma releitura do papel desempenhado no âmbito em que se encontra inserido, como evidencia a fala de E2 e E3.

O interesse da instituição parece estar sendo atendido já que os indivíduos escutados se declaram aptos para novas atribuições, mostrando-se confiantes mesmo em face dos constantes avanços e mudanças nos ambientes organizacionais. Um dos propósitos do mestrado de acordo com a resolução nº 7 de 2017 é "a capacitação profissional qualificada para práticas avançadas, inovadoras e transformadoras dos processos de trabalho, visando atender às demandas sociais, econômicas e organizacionais de diversos setores".

Embora não esteja entre os objetivos do presente estudo, se faz indispensável alertar para a necessidade das instituições de ensino superior, por serem o destino da maioria dos egressos da pós-graduação stricto sensu, colocarem em pauta a questão da progressão de atribuições e responsabilidades do seu corpo técnico pós-graduado.

Também foram recorrentes questões ligadas à identidade envolvendo status, respeito e credibilidade dentro da comunidade acadêmica.

No que diz respeito à identidade, o status pode estar relacionado à dimensão conceitual da qualificação que segundo Vieira e Luz (2005) é percebida como resultado do registro de conceitos teóricos por meio de processos institucionalizados de formação. Dessa forma, a qualificação, por essa vertente, está associada ao valor do diploma, certificados e códigos de profissão, o status é dado pelo título e o respeito e credibilidade que advêm dele.

Alguns discursos se coadunam com essa percepção:

> *E1- ...quanto mais acesso ao conhecimento você tem, acho que mais te prepara pra exercer melhor tua função,...a gente percebe que é fundamental você ter o título também... traz uma satisfação sim...o conhecimento que você adquire no mestrado ele te faz mais seguro a desenvolver essas atividades, até as pessoas têm mais segurança em te consultar, "ah, você é um mestre na área de educação é um mestre na área de linguagem"...então assim, eu sempre vejo como um elemento agregador.*

> *E6- Basicamente não foi cobrado mais ou menos pelo fato de eu ter terminado o mestrado né, mas assim, eu me senti na obrigação de fazer algo mais né, porque de certa forma você viu, você foi além em relação aos demais, então você tem, eu acho, que você tem que dar algo a mais...e outra coisa que eu percebi a diferença foi a questão mais, vamos dizer assim, de status, de você quando não tem um mestrado dentro da universidade, até o professor quando vem falar com você e sabe que você tem um mestrado, parece que ele fica mais né* (faz gesto de recuo) *ele dá uma recuada...*

No ambiente acadêmico a titulação encontra seu habitat natural, as representações que o título produz são inerentes a este ambiente, o que facilita o entendimento das observações citadas.

Na sequência será investigado um tema mais abrangente, comum a todo espaço laboral, assim, passemos a analisar manifestações de satisfação e/ou insatisfação relacionadas ao trabalho após o Mestrado.

Quadro 7- Síntese das percepções sobre satisfação com o trabalho associada à dimensão envolvida

Tema	Percepções	Dimensão	
Satisfação no trabalho	E1-Domínio e segurança frente às demandas, credibilidade, reconhecimento, valorização do status de mestre.	Organizacional/ Individual	**Sentido do trabalho após a titulação**
	E2-Satisfação pessoal com a trajetória, insatisfação com o desinteresse pela pesquisa executada, questiona a valorização da pesquisa feita pelos TAEs.	Individual/ Organizacional	
	E3- Gratidão pela possibilidade de cursar o mestrado, porém, acredita haver um subaproveitamento dos titulados, cobra um espaço de confluências de ideias.	Individual/ Organizacional	
	E4-Retorno financeiro advindo da titulação, mas, vê pouco aproveitamento da pesquisa, deseja que seja acessada virtualmente.	Individual	
	E5-Satisfação com o IQ (incentivo à qualificação), contudo, decepção pelo não uso da pesquisa em projetos diretamente ligado à área de estudo.	Individual	
	E6- Satisfação pelo aporte financeiro somado ao aprendizado, status e respeito conquistado, insatisfação com momentos em que o corporativismo sobrepõe a evidência científica.	Individual/ Organizacional	
	E8-Valorização do trabalho, respeito profissional, premiação e patente como resultado do estudo.	Individual/ Organizacional	
	E9-Satisfação por perceber o macro, entender o funcionamento da engrenagem e posicionar-se conscientemente. Vê o IQ como premiação.	Individual/ Organizacional	

Fonte: Elaboração da Autora, 2020.

Na síntese apresentada acima, podemos perceber que predomina a observância de satisfação relacionada a desenvolvimento, crescimento pessoal, autoconfiança, juntamente com o acréscimo salarial. O que aponta para a posição inquestionável de provedor atribuído

ao trabalho, contudo para além da subsistência ele também é capaz de prover muitas outras necessidades de caráter mais abstrato.

Para Dejours (1992, p. 51) o salário contém diversas significações, as concretas (sustentar a família, pagar dívidas) mas também, outras mais abstratas na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos. Sendo exatamente essa a visão do servidor E3 no seguinte fragmento: *"Trabalho pra mim significou eu poder realizar sonhos né"(E3).*

Ainda em conformidade com Dejours (1992) o trabalho responde a necessidades físicas, simbólicas e psíquicas do sujeito, podendo representar satisfações concretas e simbólicas. As concretas dizem respeito ao bem estar físico, biológico e nervoso. Já as satisfações simbólicas são relacionadas à vivência qualitativa da tarefa. Não se tratando mais das necessidades do corpo, mas sim dos desejos ou das motivações.

Quando questionados se a PGSS de alguma forma trouxe satisfação ao trabalho, alguns relatos exemplificam ambas as satisfações:

> *E4 - Acredito que sim, é teve a questão financeira né, que a gente não pode negar* (risos) *então, quando houve o aumento salarial, então eu percebi assim, tô recebendo mais...é uma felicidade quando a gente vê aquele aumentozinho, assim, e ao mesmo tempo eu valorizo muito, porque foi muito esforço, você sabe né, que não é um trabalho fácil, trabalhar, estudar, pesquisar, fazer artigo, é muito cansativo, então eu valorizo cada centavo dessa gratificação, porque quando eu olho pra trás eu vejo, nossa foi muito pesado né....*
>
> *E6 - Aumentou muito a satisfação com o trabalho em si... eu não esperava que ia ser tão bom, eu só via realmente pelo lado financeiro...aí foi acontecendo as coisas que eu nem imaginava, ... fui estudando, fui gostando e fui gostando realmente do mestrado e fui vendo a possibilidade de jogar pro trabalho, então assim, realmente foi algo que me trouxe satisfação, foi difícil, é trabalhoso tudo, mas foi algo que me trouxe satisfação, gostei muito em fazer o mestrado e depois mais ainda, tanto pela questão financeira, mas também pela questão do status, de respeito e do que você leva pra vida no geral, você se torna mais metódico, mais consciente, mais crítico né, então gostei, satisfação enorme.*
>
> *E8 - Sim, com certeza, com certeza! E assim, é como eu falei pra você, eu estava na minha área...eu tinha uma certa valorização mesmo, até mesmo dentro do meu laboratório eu tinha muita autonomia, meu chefe... sabe me valorizava bastante como profissional e isso é muito gratificante porque nem sempre a gente vê essa questão né, a gente sabe disso é uma realidade o técnico nem sempre é visto... lá eu tinha essa coisa assim de valorização e o trabalho que a gente fez, foi um trabalho que teve prêmio, foi premiado, gerou patente depois...eu fui muito feliz dentro daquilo que eu fiz ali dentro*

> *entendeu,... você ouvir " você fez um trabalho de excelência aqui na universidade" pra mim foi muito gratificante*.

Sob o viés da Psicodinâmica do Trabalho somente o reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de sua utilidade para a organização e também de seu pertencimento para o coletivo de trabalho (AMARAL et al., 2019). É necessário que o servidor se sinta reconhecido pelo esforço e dedicação dispensados as suas atribuições, pois assim o trabalho passa a ter sentido. Conforme Dejours (2012) o reconhecimento passa por duas vertentes de julgamento: o julgamento da utilidade (vertical, vindo das chefias) que ganha importância para o indivíduo pois confere status, como citado por E1 e E5; e o julgamento da beleza ou estético (horizontal, vindo dos pares) cuja importância está relacionada ao sentido de pertencimento, percebido na fala do E8.

Em contrapartida a falta de reconhecimento, presentes em parte, nos relatos de E2, E3, E4 e E5, causa frustração, decepção e por ocasionar sofrimento, pode ser gerador de patologias relacionadas ao trabalho.

Nos fragmentos apresentados é possível perceber essa dualidade de sentimentos, enquanto são configuradas situações prazerosas ligadas à autonomia, gratidão, autoconfiança, valorização etc., os mesmos indivíduos, ressaltam situações de sofrimento como as detalhadas a seguir:

> *E3 -... agora obviamente que a gente se pergunta "poxa quanto mais eu poderia fazer e oferecer a partir daí né", e aí a gente volta para essa construção deste espaço mais inovador, mais liberdade né, com mais ofertas, pra que os técnicos se sintam estimulados né e realmente reconhecidos por proporem novas ideias, isso, isso eu sinto falta.*
>
> *E2-...embora eu tenha feito uma pesquisa para o Centro, na época que eu fiz por exemplo não tinha nada ainda nesse aspecto...eu não vi que isso interessou a universidade nem ao Centro lhe confesso, entendeu, eu não vi nenhum interesse, assim vamos dizer, de tentar implementar alguma sugestão ou mesmo de saber quais são aquelas sugestões de melhorias, porque assim, eu fiz minha parte, tentei trazer um, um, vamos dizer uma contrapartida, contribuir né, ...enquanto profissional aqui dentro do Centro ...a melhoria foi mais dentro de mim, na execução das minhas atividades do que mesmo no próprio ambiente...ela* (a universidade) *tem muita preocupação em produzir conhecimento mas de utilizar esse conhecimento na prática, efetivamente, eu não percebo muito isso não.*

Logo, vários aspectos ligados à conclusão da PGSS se mostram significativos e prazerosos, todavia, em decorrência desta mesma formação, sentimentos de frustração e descontentamento são verbalizados. Por diversas vezes os entrevistados utilizaram expressões como: *ampliou minha visão, passei a ter uma visão macro, entendo como funciona, percebo a engrenagem, minha visão mudou, passei a ver com outros olhos, um olhar diferenciado etc.* O que pode ser interpretado como um fator marcante da PGSS, possibilitando a formação de um sujeito mais crítico, que de alguma maneira passou por um processo de desvelamento acarretando esse "olhar apurado" explicitado pelo E3. A partir disso, com o intuito de um melhor entendimento, passaremos a investigar essas mudanças sob o prisma da subjetividade.

4.2.3 Trabalho e Subjetividade

Em consonância com Silva (2009), a subjetividade pode ser concebida como o espaço íntimo do indivíduo (mundo interno) com o qual ele se relaciona com o mundo social (mundo externo) essa interação resulta em marcas particulares em sua formação e na construção de crenças e valores próprios. Sendo então, o "mundo" interno de qualquer indivíduo, formado por emoções, sentimentos e pensamentos, por meio dos quais são tecidas as relações sociais.

Isso faz com que, a subjetividade não possa ser compreendida como um fenômeno pronto e definido, mas sim, como um processo que se constrói e se reformula juntamente com o sujeito, nas constantes interações entre o espaço interno e externo.

Segundo Dejours (1992) o essencial da significação do trabalho é subjetivo. A subjetividade aqui apresentada trata-se justamente da parte não visível relacionada ao "saber/fazer" do trabalho, a parte mobilizada pela inteligência prática, pelo esforço, criatividade, pelo pensar, pelo interpretar e reagir às situações (DEJOURS, 2004).

Partindo do pressuposto, já exposto, que a subjetividade está em permanente construção, juntamente com o sujeito, pode-se inferir que as mudanças e transformações ocorridas com o indivíduo, no mundo do trabalho pelo papel fundante deste, repercutam nessa instância íntima e particular referente à subjetividade.

> Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir, é, também, transformar a si mesmo e no

> melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo se realizar (DEJOURS, p. 30, 2004).

A partir disso, é possível depreender, que a necessidade relatada pelos TAEs, de desenvolvimento por meio de uma formação *stricto sensu*, com vistas ao melhor desempenho funcional e um enriquecimento intelectual que os instrumentalizam para ações e proposições desafiadoras, atendam ao propósito do engrandecimento da subjetividade intermediado pelo trabalho.

No que diz respeito à PGSS, na visão de Moita (2002) formação é entendida não apenas como uma atividade de aprendizagem que ocorre em tempos e espaços definidos, mas também como a ação vital de construção de si próprio. Nesse sentido estar em formação, numa perspectiva crítica, abrange uma prática reflexiva, implica investimento pessoal com o intuito de construção da identidade, que pode alcançar também uma identidade profissional. Ainda em relação à formação, Marques (2003) defende que a formação deve acarretar um espaço alargado, onde se tem a capacidade de ver as coisas com um olhar sempre renovado, indagador e que se possa ter sensibilidade e perspicácia para notar situações e exigências em que se possa mobilizar os novos saberes.

Quanto a isso, os relatos compartilhados pelos entrevistados do presente estudo, apontam para essa dimensão citada, a qual proporciona uma mudança no entendimento e na percepção do espaço em que se está inserido e do seu próprio papel nesses espaços. Assim, busca-se neste tópico, descrever e analisar, as mudanças que possam ter ocorrido, no sentido do trabalho dos profissionais focados em decorrência da formação *stricto sensu.*

Parte-se pois, num primeiro momento, da representação marcante, e já levantada aqui, do início das atividades do Campus do Agreste e toda a significação, tanto na esfera pessoal quanto social, emergentes desse evento. O árduo processo de implantação e solidificação das atividades regulares da universidade, conferiu um sentido particular ao exercício profissional dos TAEs, pareceu haver um grande envolvimento pessoal de esforço e superação, um desejo de "fazer acontecer" que transpareceu nas falas, gestos e entonações dos investigados que o vivenciaram. Perceptíveis nos seguintes fragmentos: *"o campus tinha que funcionar* (E3); *trabalhando sempre no limite, 'apagando incêndios', tinha que fazer o campus funcionar* (E7), *a vontade era fazer funcionar, era preciso fazer mais, levantar* (E9)"

Todo esse engajamento pessoal e profissional, parece ter resultado numa significação que transcende outros aspectos investigados (inclusive a PGSS) e que, portanto, ficaram obscurecidos pelo impacto das memórias iniciais da relação com o campus. Ainda relativo ao momento pré-titulação, outro grupo de servidores investigados, que chegaram ao campus posteriormente, demonstram um direcionamento congruente com uma dimensão mais individual, focada em crescimento profissional e intelectual, aproveitamento das oportunidades institucionais e possibilidades ofertadas pela carreira.

Essa constatação, permite inferir que, embora estejam todos os entrevistados num mesmo ambiente institucional, numa mesma estrutura organizacional e pertençam todos ao mesmo grupo (TAEs), o momento do ingresso nesse espaço laboral, produz sentidos distintos, ou seja, o contexto do trabalho, a forma como a trabalho é realizado, influencia como os indivíduos percebem seu trabalho. Passar por configurações diferentes de trabalho, vivências diferentes do "fazer" do trabalho, dão a indivíduos que hoje estão numa mesma instituição, sentidos diferentes de trabalho.

O que permite dizer que as significações não são formadas apenas pelo momento presente, as narrativas compartilhadas referentes a mais de 15 (quinze) anos atrás, mostraram-se facilmente acessíveis, o que evidencia que essas experiências, seja pela dimensão social ou pela mobilização pessoal, ainda hoje, configuram o sentido do trabalho desses servidores.

De acordo com as lentes da Psicodinâmica do Trabalho, as dimensões de contexto influenciam nas vivências de prazer-sofrimento, por meio de três variáveis: condições de trabalho, organização do trabalho e relações sociais do trabalho, que quanto ao conteúdo são específicos da subjetividade no trabalho. São vivências que representam o objetivo passado ao trabalho como resultante da interseção entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade do trabalho), (DEJOURS, 1992).

Já, em outro tópico abordado, relacionado à afinidade e identificação com as atribuições transparecem questões, em sua maioria, ligadas às interações pessoais, as relações de trabalho. Corroborando com assertiva de Dejours (2004) que trabalhar é também, e sempre, viver junto. O trabalho, além de atividade, é uma forma de relação social. Conforme alguns depoimentos:

> *E1-...eu acho muito interessante, eu gosto muito essa, esse relacionamento com aquele segmento que talvez seja o segmento mais importante que a*

> *universidade tem, que é os estudantes...o nosso setor é o setor que acolhe os estudantes que são aprovados... eu me realizo quando eu vejo o aluno por exemplo tão carente que historicamente nunca teve uma oportunidade de cursar uma universidade federal né...eu me identifico muito com esse tipo de , de sabor, "e prazer em enxergar essas coisas".*
>
> E2-*...sempre gostei, até hoje, que era atender, receber os alunos atendê-los, essa interação com os estudantes de recebê-los e até hoje eu ainda gosto muito disso...parece que eu estou recebendo um filho e eu fico muito feliz com eles, então a gente cria vínculos... a gente dava um certo apoio assim, até emocional mesmo, esse atendimento ao público, ao estudante...isso aí me agradava muito, acho que era o que mais me agradava na atividade.*
>
> *E4 -...humm, eu sempre gostei muito de atender ao público...sempre tive isso muito de servidor mesmo, assim de querer ajudar né... importante essa questão mais interpessoal eu acredito.*
>
> *E5 - ...era o atendimento ao público mesmo...eu gosto muito de lidar com o público eu tenho facilidade também de, de comunicação e tal, então eu gostava muito de ajudar as pessoas, de lidar com o público.*
>
> *E8 - ... o que eu mais gosto de fazer é justamente estar dentro do laboratório ajudando os alunos, é muito bom a interação com os alunos e você e muitas vezes eles vem agradecer e você tem esse reconhecimento que você tá passando o que você sabe pra eles, pra mim é muito gratificante.*

Nesse sentido, talvez pelo caráter intrinsicamente humano da proposição, não foram relatadas mudanças diante da PGSS, antes, esses sentidos foram reafirmados:

> *E2 -... e agora eu tenho assim, eu tenho um contato com o público externo...ampliou um pouco e eu permaneço gostando mais dessa parte, da interação com as pessoas.*
>
> *E5 - É o atendimento, o atendimento com o público.*
>
> *E8 - Sem dúvidas, meu trabalho no laboratório* (a interação com os alunos).

Por sua vez, os tópicos que se estreitam às dimensões individual/organizacional, por tratarem de mudanças na execução do trabalho e satisfação no trabalho, representadas nos quadros 6 e 7, já discutidos, indicam diferenças substanciais. A percepção de aumento no conhecimento, maior nível intelectual, desenvolvimento de habilidades e aptidões, implicam na elevação da autoconfiança, dando segurança e despertando o interesse na assunção de maiores responsabilidades. Essas características foram diversas vezes compartilhadas como mostram os seguintes relatos:

> *E2-...eu pude trabalhar na comissão de acessibilidade, até coordenei por um certo tempo essa comissão...você vai vendo que aquilo ali (o mestrado), tem sim repercussão na sua vida depois né;*

> *E1-...o mestrado para mim, sem sombra de dúvidas, ele agrega...agrega um conhecimento, uma experiência que te faz melhor em qualquer setor que você possa atuar, sobretudo na universidade;*
>
> *E6-... com o mestrado você vê de forma diferente e como o mestrado lhe carrega demais em estudo, em leitura, em tudo, então tudo que fizer por fora disso, você acha pouco né;*
>
> *E8-... eu acredito que vá contribuir em muita coisa, eu acredito que vai melhorar bastante as atividades do laboratório com tudo que aprendi, no desenvolvimento do meu mestrado...organização, tudo isso, você, você tem outra visão, sem dúvida você tem outra visão.*

De acordo com Schwartz (1995), em seu aspecto experimental, a qualificação dos trabalhadores pode ser caracterizada pelo contínuo acúmulo de experiências concretas de trabalho e pela obtenção de novos conhecimentos e habilidades por meios formais e informais. Importando o que vai além do prescrito, o trabalho real, a prática do saber e do saber-fazer, ligando a qualificação à pessoa, sendo, portanto, uma síntese entre condições objetivas e subjetivas do trabalho.

Em relação a mudanças mais sutis, de caráter abstrato que permeiam a subjetividade, é possível notar alguns deslocamentos do sentido do trabalho nas narrativas de E3 e E9.

> E3-*...não vejo só como algo pra realizar meus sonhos, vejo também como algo pra contribuir com a sociedade, você vai ressignificando ao longo do tempo né, você começa a perceber que aquele mestrado não foi só por uma satisfação pessoal ou só pra melhorar seu desempenho no trabalho, foi também pra que eu pudesse melhorar nesse sentido, mas, com foco em entregar resultados pra sociedade né;*

O mestrado, para além da formação educacional, é também um processo repleto de experiências que trazem reconfigurações que são percebidas aos poucos, não são pontuais e lineares, precisam de amadurecimento como as vivências que trazem sentido para o indivíduo. Em decorrência disso, depreende-se que as manifestações de satisfação no trabalho já apresentadas, mas, principalmente as manifestações de insatisfação, sejam resultantes dessa amplitude de visão, enfaticamente citada, que aprovisiona as mudanças subjetivas, inerentes a vital experiência da construção do ser humano.

No relato do E9 é possível perceber que ao longo do tempo e impactado por situações particulares, que também se modificam, o sentido do trabalho em sua vida sofreu alterações:

> *E9- É porque o trabalho na vida da gente não é estático né, e está sempre nessa relação entre vida pessoal e profissional, eu acho que por isso tem esse impacto da PGSS...se algum fato está me fazendo mudar na vida pessoal eu vou ter um novo olhar para esse meu trabalho, aí assim, eu acho que o mestrado fez isso, esse novo olhar...o trabalho vai ganhando novo sentido.*

Diante disso, permanece a ideia de que todas as esferas da vida humana são perpassadas e estruturadas pela relação do indivíduo com o trabalho, assim o sentido do trabalho é permeado pelas idiossincrasias da existência de cada indivíduo, configurando sua atuação e relação com o ambiente laboral e considerando em que medida, tudo pode ser modificado pelo inexorável fato de estar-se sempre em construção, em desenvolvimento e imerso em interações também mutáveis.

Importante frisar que, a retribuição financeira, sempre citada, quando o assunto é a busca por qualificação dentro do contexto da carreira do TAE, embora, recorrente, também entre os entrevistados, porém mais parece manter uma analogia com a representação da ponta do iceberg.

É indiscutível sua visibilidade e constante referência, considerando que como humanos, nosso primeiro instinto é a sobrevivência, e na atual lógica econômica de uma sociedade consumista, onde estamos todos inseridos, é preponderante o papel da remuneração do trabalho para o atendimento das demandas necessárias e outras produzidas.

Contudo, bem mais enigmático é o que está por base do iceberg, assim como as simbologias ligadas ao trabalho e nossa subjetividade, muitos são os desdobramentos que significam e dão sentido ao trabalho em nossas vidas, a forma perene como esse construto nos acompanha por toda nossa existência, as variações da centralidade diante de conjecturas pessoais, a relação de prazer-sofrimento e suas transformações. Definitivamente o trabalhar é intrínseco ao homem.

Por fim, há que se considerar também o predomínio da dimensão social nas entrevistas. Obviamente por se tratar da investigação do sentido do trabalho numa instituição pública, esperava-se que esse âmbito tivesse destaque, contudo, perceber nas falas, nos gestos, nas entonações e principalmente no espírito dos servidores ouvidos, é relevante.

5 Considerações Finais

O intuito desta pesquisa foi discutir como a pós graduação *stricto sensu* cursada pelos técnico-administrativos do Campus do Agreste da UFPE, implicou em mudanças no seu sentido do trabalho. Buscou-se por meio de respostas aos objetivos específicos atingir o referido questionamento.

Os apontamentos sobre a Pós-Graduação Stricto Sensu, e prováveis alterações na relação com o trabalho, de alguns servidores, no âmbito de um campus universitário relativamente novo, 16 (dezesseis) anos, e que traz a expansão da universidade pública para áreas mais remotas, guarda características próprias.

As narrativas que demarcaram o percurso laboral de alguns TAEs, no lócus pesquisado, foram robustecidas pela utilização da entrevista episódica. Dessa maneira emergiram fatos relevantes para a caracterização do contexto vivenciado à época da inauguração do Campus da Agreste, assim como o acompanhamento e posterior comparação com o momento mais atual.

Nesse ínterim, aspectos importantes foram realçados, como a seletividade dos números exitosos da PGSS, que embora, de fato, esteja em constante ascensão, guarda um estreito direcionamento com o ambiente acadêmico, mostrando que da grande maioria de adultos do país com idade entre 25 e 60 anos, apenas 0,8 % chegam a um curso de mestrado. Evidenciando a dificuldade inerente a esse tipo de qualificação.

O que, em parte, clarifica a relação imbricada de servidor e aluno da instituição concomitantemente, como a percepção de uma oportunidade ímpar, viabilizada pela inserção em uma instituição de ensino. Somando aspirações pessoais, de um indivíduo que se percebe em constante construção, a oportunidade propiciada pelas políticas de pessoal da instituição, as exigências da atual organização do trabalho pautada no incessante aprendizado e a legitimidade de uma ascensão salarial peculiar à carreira.

No sentido de desvendar as indagações produzidas por esta profusa interação, como lente teórica foi escolhida a Psicodinâmica do Trabalho, por entender-se como mais apropriada, visto que se tem como protagonista do estudo, profissionais que com suas narrativas e generosa participação, contribuíram para que a escuta ao outro, possibilitasse o entendimento de questões carregadas de subjetividade.

Como, por exemplo, o delineamento de dois grupos distintos, dentro de um mesmo ambiente organizacional, da mesma estrutura funcional e da mesma categoria (TAE), tendo como diferencial o momento de chegada à instituição. Demonstrando assim que as experiências e vivências construídas no decorrer da vida laboral, influenciam o sentido dado ao trabalho, em decorrência do real do trabalho, do "fazer" efetivo do ato de trabalhar.

Também se percebe como relevante a predominância de significações positivas da interseção da PGSS com o Sentido do Trabalho. Desde a dimensão individual que alcança as declarações de crescimento intelectual e maior desenvoltura profissional, reverberando em autoconfiança e elevação do status quo, esta última, advinda de uma titulação que traz reconhecimento e guarda nexo com o julgamento estético dejouriano, tendo maior valoração por ser proveniente dos pares. Até a dimensão social que perpassou todos os momentos relatados, emergindo nas falas como sentido existencial, capaz de ressignificar o "eu" em decorrência da consciência do todo e o olhar para o "outro".

Apresentou-se como limitação dessa pesquisa as especificidades do processo de interiorização do ensino superior federal no município de Caruaru pelo caráter único dessa situação.

Importa ainda perscrutar as manifestações de insatisfação, que foram objetivamente relatadas, reforçadas pelas entonações e enfatizadas pelo silêncio. Dessa maneira, se o reconhecimento pode verdadeiramente (res)significar o trabalho, a ausência dele conduz à perda do sentido. O fato comum aos relatos negativos, está ligado ao pouco reconhecimento dado aos estudos feitos (as dissertações) por parte das chefias, direções ou Centros. Merecendo uma reflexão por parte destes envolvidos para que percebam a PGSS não como um processo estanque e delimitado no tempo, mas sim, como um processo dinâmico e atemporal.

Por ter sido recorrente, essa constatação merece ser aprofundada, sobretudo considerando o esforço e empenho envolvido no referido processo de produção, que carrega simbologias importantes para a própria identidade profissional desses indivíduos. Mostrando-se interessante, como sugerido por um dos entrevistados, pensar-se em espaços de confluências de ideias, espaços de inovação e troca de conhecimento, onde esses trabalhos possam ganhar visibilidade e alcançar o objetivo a que são destinados, em grande parte, a melhoria dos espaços de trabalho e convivência da universidade, viabilizando assim o prazer e resgatando o sentido do trabalho nesse âmbito.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, W. M. J. D; MACHADO, Virgínia Campos. Psicologia Sócio-histórica como fundamento para a compreensão das significações da atividade docente. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 33, n. 2, p. 261-270, abr./2016.

AMARAL G. A.; MENDES A. M.; FACAS E. P. (IM)Possibilidade de Mobilização Subjetiva na Clínica das Patologias do Trabalho: o caso das professoras readaptadas. **Revista Subjetividades,** 19(2), e8987. http://doi.org/10.5020/23590777.rs.v19i2.e8987

AMARO, Rubens de Araújo. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. **RAM – Revista de Administração Mackenzie,** v. 9, n. 7, p. 89-111, dez./2008.

ANDRADE, S. P. C. D; TOLFO, S. D. R; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 200-216, abr./2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/6999/sentidos-do-trabalho-e-racionalidades-instrumental-e-substantiva--interfaces-entre-a-administracao-e-a-psicologia>. Acesso em: 5 fev. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos Do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 8-280.

ARAÚJO, R. R. D; SACHUK, Maria Iolanda. Os Sentidos Do Trabalho E Suas Implicações Na Formação Dos Indivíduos Inseridos Nas Organizações ContemporâneaS. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Bonanza/Downloads/36590-Article%20Text-43127-1-10-20120808.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2019.

ARNAUD, F. I. M; GOMES, V. L. B. Novas formas de gestão da força de trabalho do serviço público brasileiro e suas repercussões para o adoecimento mental: um estudo sobre os servidores de uma instituição judiciária. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, v. 1, n. 48, p. 106-134, dez./2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/6949/6487>. Acesso em: 15 jul. 2019.

AZEVEDO, M. C. D; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 3, p. 277-291, set./2015.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 7-258.

BENDASSOLLI, Pedro F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 32, n. 1, p. 131-147, set./2014. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2019.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança antológica na experiência atual com o trabalho**: insegurança antológica na experiência atual com o trabalho. 1. ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BOAS, A. A. V; MORIN, Estelle M. Sentido Do Trabalho E Fatores De Qualidade De Vida No Trabalho: A Percepção De Professores Brasileiros E Canadenses. **Revista Alcance**, Eletrônica, v. 23, n. 3, p. 272-292, set./2016. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/8722>. Acesso em: 1 set. 2019.

BORBOLETO, Leandro. **Direito Administrativo**. 1. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012. p. 7-673.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 mai. 2020.

BRASIL.DECRETO nº 5.824, DE 29 DE JUNHO DE 2006. **Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm. Acesso em: 14 mai. 2019.

BRASIL.DECRETO nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006. **Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. LEI nº 8.112 DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 jun. 2018.

BRASIL.LEI nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 8 out. 2019.

BRASIL.LEI nº 12.014 DE AGOSTO DE 2009. **Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12014.htm. Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. PARECER nº 977/65. **Ministério da Educação**. Disponível em: https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Parecer_CESU_977_1965.pdf. Acesso em: 4 fev. 2020.

BRASIL.RESOLUÇÃO nº 7, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2017. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *stricto sensu*. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2017-pdf/78281-rces007-17-pdf/file. Acesso em: 8 mai. 2020.

CARDOSO, P. F. G; RODRIGUES, T. D. F; NUNES, H. H. P. Serviço social e formação permanente: possibilidades de superação de cotidianos de alienação. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 72-80, mar./2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rk/v23n1/1982-0259-rk-23-01-72.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2020.

CASTRO, A. C. D. S. Os Trabalhadores Técnico-Administrativos Em Educação Da Universidade Federal De Goiás: Trabalho, Profissionalização E Gestão Da Educação Superior. **Tese (Doutorado em Sociologia)**, Goiânia, v. 1, n. 1, p. 3-374, out./2017. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/7393>. Acesso em: 20 mar. 2020.

CAVALCANTE P.; CARVALHO P. Profissionalização da Burocracia Federal Brasileira (1995-2014): avanços e dilemas**. Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 1, p. 1-26, jan/2017.

CENTRO DE GESTÃO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS - CGEE. **Mestres e Doutores 2015**. Disponível em: https://www.cgee.org.br/documents/10182/734063/Mestres_Doutores_2015_Vs3.pdf. Acesso em: 5 ago. 2019.

CHANLAT, Jean-Francois. O gerencialismo e a ética do bem-comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. **In Anais do VII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. Lisboa, Portugal, 2002.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade**. 1. ed. São Paulo: Unesp, 2001. p. 5-205.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais.** 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

CIRANI, C. B. S; CAMPANARIO M. de A.; SILVA, H. H. M. A Evolução do Ensino da Pós-Graduação Senso Estrito no Brasil: análise exploratória e proposições para pesquisa. **Avaliação,** Campinas, v. 20, n. 1, p. 163-187, mar/2015.

CONTRERAS, Areli Veloz. Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo. **Frontera Norte**, Ciudad de México, v. 22, n. 44, p. 211-236, dez./2010.

COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, E. D. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **- Revista de Psicologia da Vetor Editora,** Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 99-108, jun./2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v9n1/v9n1a12.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2019.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007. p. 13-158.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. p. 6-168.

DEJOURS; CHRISTOPHE. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez./2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-6513

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Trad. Gustavo A. Ramos Mello Neto. **Psicologia em Estudo**, v.17, n.3, p.363-371, 2012.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E. JAYET; C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DOURADO, D. P. *et al*. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 350-367, jun./2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v7n2/a11v7n2.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2019.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Informe de Pessoal 2018.** Disponível em: https://infogov.enap.gov.br/pessoal/simples. Acesso em mar. 2020.

FÁVERO, M. de L.de A. Autonomia e Poder na Universidade: Impasses e Desafios. **Perspectiva,** Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 197-226, jan/2004.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à Pesquisa Qualitativa**. 2. ed. São Paulo: Bookman , 2004. p. 17-312.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Em 20 anos, país vai de 24º a 13º em ranking de pesquisa**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2014/11/1541834-em-20-anos-pais-vai-de-24-a-13-em-ranking-de-pesquisa.shtml. Acesso em: 10 mar. 2020.

FREIRE, Roberto. **Educação e Mudança**. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p. 9-79.

GEOCAPES. ***Sistema de Georreferências da Capes.*** Brasília, DF: Capes, 2017. Disponível em: https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso ago/2019.

GODOI, Christiane Kleinübing; MELO, R. B. D; SILVA, Anielson Barbosa. **Pesquisa Qualitativa Em Estudos Organizacionais**: Paradigmas Estratégias e Métodos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Panorama da educação destaques do education at glance 2020.**

Disponível em: http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama_da_Educacao_2020.pdf. Acesso 02 set. 2020.

IRIGARAY, H. A. R; OLIVEIRA, Lucia B.; BARBOSA, E. S. T. Vínculos Profissionais E Sentido Do Trabalho: Uma Pesquisa Com Professores Do Ensino Superior. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-27, jan./2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v20n1/pt_1678-6971-ram-20-01-eRAMG190070.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2019.

KUBO, Sérgio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões Do Significado Do Trabalho E Suas Relações. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, p. 28-49, set./2013. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1408>. Acesso em: 1 set. 2019.

LEMOS, A. H. D. C; COSTA, A. M. D. A Dimensão Simbólica da Empregabilidade: Mercado, Políticas Públicas e Organização Social do Trabalho. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 85-103, dez./2012. Disponível em: <http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrj/article/viewFile/1496/1340>. Acesso em: 1 set. 2019.

LEMOS, A. H. D. C; SÁ, J. G. S. D. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista Adm.Made**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 21-39, dez./2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Bonanza/Downloads/S%C3%A1_Lemos_2017_Sentido-do-Trabalho--Analise-d_49038.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2019.

LIEVORE, Caroline; PICININ, Claudia Tania; PILATTI, Luiz Alberto. As áreas do conhecimento na pós-graduação stricto sensu brasileira: crescimento longitudinal entre 1995 e 2014. **Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 94, p. 207-237, jan./2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ensaio/v25n94/1809-4465-ensaio-25-94-0207.pdf>. Acesso em: 9 set. 2019.

MARQUES, Mario O. **Formação do profissional da educação**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2003.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual da Gestão Pública Contemporânea**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 2-290.

MERRIAM, Sharan; TISDELL, Elizabeth J. **Qualitative Research**: A Guide to Design and Implementation. 4. ed. São Francisco: Jossey-Bass, 2016.

MOREIRA, Maria Lígia; VELHO, Lea. Pós-Graduação No Brasil: Da Concepção "Ofertista Linear" Para "Novos Modos De Produção Do Conhecimento" Implicações Para Avaliação. **Avaliação**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 625-645, nov./2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/aval/v13n3/02.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2020.

MOITA, M. C. Percursos de formação e de trans-formação. In NÓVOA, A. **Vida de professores.** Porto: Porto Editora, 2002. P.111-140.

MORIN, Estelle. Os Sentidos do Trabalho. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, jul/2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho E Seus Sentidos. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 47-56, out./2007.

MOW, International Research Team. **The meaning of work**. London: Academy Press, 1987.

NASCIMENTO, Rejane Prevot; COSTA, D. V. F; SALVÁ, M. N. R. "Trabalhar É Manter-Se Vivo": Envelhecimento e Sentido do Trabalho para Docentes do Ensino Superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 118-138, ago./2016. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13382>. Acesso em: 1 set. 2019.

NASCIMENTO, T. A. D. C; OLIVEIRA, S. R. D. Os Sentidos do Trabalho no Serviço Público: Uma Perspectiva Geracional. **Anais...Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, p. 1-16, out./2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1162.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2019.

NEVES, D. R. *et al*. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, out./2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2019.

OLIVEIRA, : S. R. D. *et al*. Buscando o sentido do trabalho. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Paraná, v. 28, n. 1, p. 1-16, out./2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-grt-2734.pdf>. Acesso em: 7 mai. 2019.

PAGÈS, M. *et al*. **O Poder Das Organizações**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 7-234.

PIRES, J. C.de S.; MACEDO K. B. Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil. **Revista da Administração Pública-RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

POSSER, T. L.; ROSSATO G.; PERLIN A. P.; DAMKE L. I.; GOMES C. M. O Perfil do Egresso do Programa de Pós-Graduação em Administração de uma Instituição Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 107-124, set/ 2018.

RIBEIRO, C. V. D. S; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXi. **Psicologia**, São Luís, v. 33, n. 1, p. 192-207, jan./2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>. Acesso em: 9 mai. 2019.

RIOLFI, Claudia Rosa; ALAMINOS, Cláudia. Os pontos de virada na formação do professor universitário: um estudo sobre o mecanismo da identificação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 297-310, ago./2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v33n2/a08v33n2.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2019.

ROHM, R. H. D; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 332-345, jun./2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n2/1679-3951-cebape-13-02-00332.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2019.

ROSENBERG, Charles E. 1988. **Woods or trees? Ideas and actors in the history of science.** Disponível em: http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:4730414. Acesso em: 13 jan. 2020.

SAVELI, E. D. L. Narrativas autobiográficas de professores: um caminho para a compreensão do processo de formação. **Práxis Educativa**, Paraná, v. 1, n. 1, p. 94-105, mar./2006. Disponível em: <https://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/354>. Acesso em: 15 ago. 2018.

SCHWARTZ, Y. De la "qualification" à la "compétence". **Rev. Education Permanent**, n.123, p.124-138, 1995.

SCHWEITZER, Lucas; GONÇALVES, Júlia; TOLFO, S. D. R. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia**, Santa Catarina, v. 16, n. 1, p. 103-116, set./2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009>. Acesso em: 18 mar. 2020.

SILVA, I.C; NASCIMENTO, J. P. B; MORAES, A. F. O. Relações de Trabalho, Subjetividade e Objetividade: uma reflexão teórica acerca dessas três instâncias no contexto organizacional. ***SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia***, p. 1-15, 2009.

SILVA, M. P. D; SIMÕES, Janaina Machado. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico**, [s.l.], v. 13, n. 3, p. 1-15, set./2015. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/view/3489>. Acesso em: 21 nov. 2018.

SILVA, Talita Caetano; BARDAGI, Marúcia Patta. O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: revisão da literatura dos últimos 20 anos. **Revista Brasileira de Pós Graduação**, Brasília, v. 12, n. 29, p. 683-714, nov./2015. Disponível em: <http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/853>. Acesso em: 12 nov. 2019.

SOUZA, S. A. D. D; MOULIN, M. D. G. B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Vitória, v. 17, n. 1, p. 49-65, out./2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a05v17n1.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

SPINK, M. J. P; MEDRADO, Benedito. Produção De Sentido No Cotidiano: Uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. **Práticas Discursivas E Produção De Sentidos No Cotidiano**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 22-41, out./2013.

TOLFO, S. D. R; COUTINHO, Maria Chalfin; ALMEIDA;, A. R. D. . Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. . **Anais do Fórum Criteos**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 1-12, dez./2005. Disponível em: <https://docplayer.com.br/52515689-Revisitando-abordagens-sobre-sentidos-e-significados-do-trabalho.html>. Acesso em: 2 set. 2019.

TOLFO, S. D. R; PICCININI, Valmíria. Sentidos E Significados Do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis E Estudos Empíricos Brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 38-46, jul./2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO CONSELHO UNIVERSITÁRIO. **Resolução N.º 9/2006**. Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/398575/509717/Res+2006+09+CONSUNIV+%28consol%29.pdf/90b19e54-f3e5-4c1f-80f7-d2aaac022017. Acesso em: 9 mai. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Relatório de Gestão 2012-2015**. Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/38954/1226579/RelatorioGestao-2012-2015.pdf/c9ed5568-9267-48d8-831f-7e42deeb2863. Acesso em: 20 abr. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS. **Relatório de Gestão 2018**. Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/38954/2272453/Relat%C3%B3rio+de+Gest%C3%A3o+2018.pdf/40917c5c-5214-45c4-b47e-41e44844ffad. Acesso em: 7 ago. 2019.

VALLE, Arthur Schlunder. Trabalhadores Técnico-Administrativos Em Educação Da Ufmg: Inserção Institucional E Superação Da Subalternidade. **Dissertação (Mestrado em Educação)**, Belo Horizonte, v. 1, p. 7-183, out./2014. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-9UHGC5>. Acesso em: 12 mar. 2020.

VELLOSO, Jacques. Mestres e Doutores no País: Destinos Profissionais e Políticas de Pós-Graduação. **Caderno de Pesquisa,** v. 34, n. 123, p. 583-611, set/2004.

VIEIRA, Adriane; LUZ, Talita Ribeiro. Do Saber aos Saberes: Comparando as Noções de Qualificação e de Competências. **O&S**, v. 12, n. 33, abr/2005.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração:** teoria e prática. Rio de Janeiro, FGV, 2006.

Apêndice

Coluna1	Coluna2	Coluna3	Coluna4
Objetivos específicos	**Categorias**	**Definição Constitutiva**	**Perguntas**
1- Identificar servidores TAEs do CAA que realizaram Pós-Graduação Stricto Sensu após a investidura no cargo.	**Qualificação**	Processo de aprendizagem, baseado em ações de educação formal, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira. (Decreto 5.825/200)	1- Para qual cargo você foi nomeado e qual sua formação/titulação naquela ocasião? 2- Em que setor você foi trabalhar? 3- Em que momento você decidiu se qualificar? 4- Algum fato específico levou a essa decisão?
2- Investigar o sentido do trabalho para esses servidores antes da titulação.	**Sentido do Trabalho** (Centralidade do trabalho, consciência das atividades realizadas; satisfação com as atividades;identificação com o trabalho)	É constituído em decorrência de uma historicidade, sendo congruente com a época, a cultura, a maneira de relacionar-se e a compreensão de mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte. (SACHUK e ARAÚJO, 2007)	5- Você pode falar sobre como era seu trabalho como TAE (como foi sua primeira semana, algum fato ficou marcado). 6- como você se sentia quanto ao trabalho? (as realizações das tarefas). 7- Com quais aspectos de seu trabalho você mais se identificava, do que mais gostava? Pode dar um exemplo. 8- Como era sua satisfação com o trabalho que realizava?
3-Compreender o sentido do trabalho para esses servidores após a titulação.	**Sentido do Trabalho** (Centralidade do trabalho, consciência das atividades realizadas; satisfação com as atividades;identificação com o trabalho)	É constituído em decorrência de uma historicidade, sendo congruente com a época, a cultura, a maneira de relacionar-se e a compreensão de mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte. (SACHUK e ARAÚJO, 2007)	9- Qual o papel do trabalho na sua vida? 10 -Você pode contar sobre como é seu trabalho como TAE, após sua formação na PGSS? 11- Hoje com quais aspectos de seu trabalho você mais se identifica? 12- Houve alguma mudança em seu trabalho após a titulação? Dê exemplos. 13- O que representa no seu trabalho a conclusão da PGSS? 14-Você sente que sua formação implicou de alguma maneira na sua satisfação com o trabalho que realiza?
4-Descrever e analisar as mudanças ocorridas no sentido do trabalho desses servidores.	**Subjetividade do Trabalho**	O essencial da significação do trabalho é subjetivo, alcança a vida passada e presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal, sendo específico e único para cada trabalhador. (DEJOURS, 2006)	

Planilha1 | PGSS | Sentido do Trabalho pré-titulaç | Sentido do Trabalho pós-titulaç | Subjetividade do Trabalho