



PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA: O CASO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE)

Precariousness of work in a brazilian public administration: the case of administrative technicians in education

MELO, Pamella Beserra de¹

FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha²

RESUMO

O presente artigo trata de um recorte da tese de doutorado defendida, na qual realizou-se uma pesquisa-intervenção junto aos técnicos-administrativos em educação (TAEs) de uma instituição de ensino superior (IES) pública do nordeste brasileiro, sobre os elementos da precarização presente nessa atividade e suas consequências para a saúde, a partir da Clínica da Atividade e dos estudos em Saúde do Trabalhador. Compreende-se a precarização como um fenômeno estrutural do neoliberalismo e que deve ser abordado nas dimensões objetiva/do emprego e a carência/vulnerabilidade de recursos e proteção social, bem como subjetiva/do trabalho e suas consequências para a saúde, inclusive entre aquelas atividades com representação social positiva, considerados estáveis, privilegiados, como os servidores públicos. Adota-se o trabalho precarizado como uma condição de solidão do trabalhador ante os imprevistos da atividade laboral, característico de um gênero profissional enfraquecido ou inexistente. Foi possível perceber diversas situações de precarização junto ao público pesquisado, como processo de reestruturação pelo qual o setor passou, inserção de novo sistema sem a devida participação dos servidores envolvidos, além de ausência de um gênero profissional que os amparasse nos imprevistos dessa atividade. É necessário, portanto, desenvolver formas de resistência e de lidar por parte dos coletivos laborais, como sujeitos ativos nesse processo, considerando-se a potência de transformação que estes têm frente aos imprevistos na sua atividade, a partir da transformação coletiva, da reflexão, da ação política, intervenção profissional, do papel dos sindicatos e greves, das práticas de resistência, sendo necessário criar espaços de discussão e debate, a fim de promover o fortalecimento das redes de apoio, de trocas e de transformação, a fim de promover saúde nesses espaços.

Palavras-chave: Precarização. Atividade de trabalho. Saúde.

ABSTRACT

A narrative literature review was carried out on precariousness and its consequences for worker's health, from the Activity Clinic and the studies on Occupational Health. Precariousness is understood as a structural phenomenon of neoliberalism and should be addressed in the objective/ employment dimensions and the lack/ vulnerability of resources and social protection, as well as subjective/ work and its consequences for health. Even among those activities with positive social representation, considered stable, privileged, such as public servants. Precarious work is adopted as a condition of loneliness of the worker in the face of unforeseen labor activity, characteristic of a weakened or non-existent professional gender. Which requires developing forms of resistance and dealing by labor collectives, as active subjects in this process, considering the power of transformation that they face the unforeseen in their activity, from the collective transformation, reflection, political action, professional intervention, the role of trade unions and strikes, resistance practices, and it is necessary to create spaces for discussion and debate in order to promote the strengthening of support networks, exchanges and transformation, in order to promote health in these spaces.

Keywords: Precariousness. Work activity. Health.

¹ Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará, Graduação em Psicologia pela Universidade Estadual do Ceará. Psicóloga da Universidade Federal do Ceará. E-mail: pambmelo@gmail.com.

² Doutor em Psicologia pela Université de Paris 5 - René Descartes/Sciences Humaines-Sorbonne, Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Pernambuco, Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Pernambuco. Professor-titular e pesquisador do departamento de psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, onde está vinculado à pós-graduação em psicologia, atuando como pesquisador junto ao Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET-CNPq). E-mail: falcao.jorge@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho no setor público, e especificamente na carreira do Técnico Administrativo em Educação (TAE), tem se intensificado nas últimas décadas, refletindo uma série de mudanças estruturais no funcionamento do Estado, a partir do avanço dos preceitos neoliberais nas políticas públicas para a educação. Busca-se compreender como esse processo de precarização impacta a atividade dos TAEs no contexto da universidade pública federal de uma instituição de ensino superior (IES) do nordeste brasileiro.

O trabalho do TAE, tradicionalmente reconhecido pela sua função de apoio administrativo, tem se expandido e se diversificado ao longo dos anos, assumindo responsabilidades cada vez mais complexas, que envolvem tanto a gestão de recursos como a mediação de processos institucionais essenciais para o funcionamento das instituições educacionais. O servidor técnico-administrativo em educação (TAE) faz parte de uma categoria das Instituições Federais de Ensino (IFEs) que compreende vários cargos, áreas, funções e atribuições, classificados em cinco níveis distintos (A, B, C, D e E) conforme o grau de qualificação exigido. Dentre os diversos cargos, para exemplificar a sua diversidade, podemos citar: auxiliar de agropecuária, assistente em administração, técnico de laboratório, médico, psicólogo, engenheiro, entre outros.

Cada cargo possui suas especificidades, requisitos de qualificação e competências próprias, de acordo com o ambiente organizacional e o edital do concurso de ingresso no serviço público. Porém, existem algumas atribuições gerais dispostas no art. 8º, da Lei n.º 11.091/2005 como atribuição do TAE: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão; executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição disponha, visando assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das IFEs.

Os técnicos podem atuar nos mais diversos setores da universidade, desde unidades acadêmicas, como departamentos, e unidades administrativas, como as pró-reitorias, abrangendo ensino, pesquisa, extensão e a gestão, na qual alguns atuam, em cargos de direção, coordenação ou funções de chefia.

Contudo, ao mesmo tempo em que o papel desses trabalhadores se amplia, observa-se uma crescente fragilização de suas condições de trabalho, com redução de direitos, aumento da sobrecarga laboral, terceirização de serviços e precarização das relações laborais.

A partir de uma análise clínica da atividade, esta pesquisa busca situar a realidade dos TAEs dentro de um contexto mais amplo de transformações no mundo do trabalho, abordando como políticas neoliberais, cortes orçamentários e mudanças nas legislações trabalhistas têm impactado a atividade desses profissionais e seu poder de agir.

O presente artigo parte de um recorte da tese de doutorado defendida e aprovada pelo comitê de ética da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) sob o número 55776421.1.0000.5537. Na qual analisou-se a atividade dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAEs) de uma universidade pública federal do nordeste brasileiro e sua relação com o contexto de precarização laboral.

Investiga-se como de uma categoria considerada privilegiada e com representação social positiva, passa-se a um discurso de culpabilização por oneração dos cofres público com inchaço de gastos com pessoal e o ideário de uma categoria que trabalha pouco e mal e que devido a estabilidade não precisa prestar contas ou um bom serviço à sociedade.

Visa-se, portanto, desmistificar tal discurso e ampliar o olhar para as dificuldades presentes em uma atividade, muitas vezes, marcada pela burocracia, processos de trabalho engessados,

ausência de autonomia, gestão não participativa e autoritária e como esses elementos se relacionam com o avanço da precarização nessa atividade de trabalho.

Discorre-se acerca do fenômeno da precarização em sua dimensão multidimensional, levando em consideração características históricas/temporais e territorial/local, acompanhando também esse processo a partir das mudanças sociais que o engendram, em seus processos econômico, político e psicossocial. (Pujol e Da Rocha Falcão, 2021).

Portanto, pretende-se refletir sobre esse conceito e observar a importância de discuti-lo diante das mudanças no mundo do trabalho e do avanço das práticas neoliberais na administração pública.

Realizou-se uma pesquisa-intervenção com base na perspectiva clínica da atividade (Clot, 2007, 2010) sobre a precarização do trabalho e suas consequências na atividade dos TAES. A fim de contribuir para as discussões futuras e ampliar a concepção comumente utilizada da precarização em uma perspectiva objetiva, do emprego, atrelada aos aspectos contratuais e as formas de vínculo laboral, para uma perspectiva clínica, que leva em consideração os elementos subjetivos, do trabalho e sua função psicológica.

No contexto da clínica da atividade, os conceitos de atividade de trabalho, poder de agir e gênero profissional desempenham papel essencial para a compreensão e análise das condições e das dinâmicas do trabalho, particularmente nas organizações. A seguir, uma breve explicação de cada conceito:

Por atividade de trabalho³, compreende-se o conjunto de ações e decisões que o trabalhador realiza no seu cotidiano profissional, com foco no processo de trabalho em si, e não apenas nas tarefas preestabelecidas. A atividade de trabalho envolve a capacidade do trabalhador de agir e transformar o ambiente, buscando resolver problemas, criar soluções e enfrentar desafios imprevistos. Ela é entendida como o que efetivamente acontece no "terreno", ou seja, as práticas concretas realizadas no dia a dia, e não apenas o que está formalmente planejado ou estipulado, ou seja, está para além do prescrito e do que é efetivamente realizado, abrangendo também o que o trabalhador gostaria de ter feito, o que deixa de fazer ou o que pensa ser capaz de realizar, mas não foi possível por algum motivo.

O poder de agir¹ se refere à capacidade do trabalhador de decidir, adaptar e intervir no processo de trabalho, mesmo diante de condições muitas vezes restritivas ou pré-determinadas. O poder de agir está relacionado à autonomia, à flexibilidade e à possibilidade de escolha que o trabalhador possui para influenciar o rumo de sua atividade. A clínica da atividade se preocupa em analisar como essa capacidade é exercida ou limitada pelas condições de trabalho e pelas estruturas organizacionais, bem como pelas relações com o coletivo que se está fortalecido tem maiores possibilidades para agir, porém, caso se encontre fragilizado tem suas possibilidades de ação diminuídas ou impedidas.

E por gênero profissional¹ compreende-se que está relacionado à maneira como os trabalhadores se posicionam, de maneira consciente ou não, dentro de um campo profissional e às dinâmicas de reconhecimento e diferenciação das atividades. Refere-se ao saber e história compartilhada e recriada de um certo ofício. É a dimensão transpessoal do ofício¹.

³ Atividade de trabalho, Poder de agir, Gênero profissional, Dimensão transpessoal do ofício são categorias e operadores teóricos centrais na perspectiva clínica da atividade. Abordagem teórico-metodológica desenvolvida por Yves Clot que pode ser aprofundada em suas principais obras traduzidas para o português, Clot (2010, 2013). Tal detalhamento teórico de cada um desses operadores foge do escopo deste artigo.

Esses conceitos são utilizados na clínica da atividade para analisar as condições de trabalho, as tensões entre as expectativas institucionais e as práticas reais dos trabalhadores, e como essas interações afetam o bem-estar, a saúde e a eficácia no trabalho.

Destaca-se as reflexões e os achados relacionados à precarização clínica em uma perspectiva que toma a vivência, a percepção dos trabalhadores sobre esse fenômeno e suas implicações subjetivas, inclusive considerando-se os elevados índices de adoecimento relacionados ao trabalho e, em seguida, aqueles que consideram as mudanças na administração pública que contribuíram para o avanço desse fenômeno entre os servidores regidos pela lei 8.112.

Por meio dessa reflexão, espera-se contribuir para um entendimento das dinâmicas que envolvem a precarização do trabalho no setor público e, em particular, no campo da educação, e propor alternativas para o fortalecimento dos coletivos laborais e a melhoria das condições de trabalho dos TAEs.

MÉTODO

O método utilizado adota a perspectiva clínica da atividade, que se concentra em compreender o trabalho a partir da experiência concreta e subjetiva do trabalhador. Essa abordagem se baseia na observação direta das práticas e condições de trabalho. Dentre os procedimentos adotados, destaca-se a instrução ao sócia. Essa estratégia permite que o trabalhador observe e reflita sobre suas próprias práticas a partir de uma posição de distanciamento. O sócia, nesse caso, assume o papel de um “outro”, possibilitando uma análise reflexiva sobre as escolhas e as dificuldades enfrentadas no dia a dia.

Portanto, inicialmente foram realizadas reuniões com o grupo de trabalho, a partir da demanda da gestão superior da instituição de diversas problemáticas que estavam acontecendo no setor, dentre elas a solicitação de remoção por parte da maioria da equipe. Após reunião de definição da demanda, estabeleceu-se o diálogo com o grupo de trabalho. Realizou-se a análise da atividade de trabalho realizada no setor, tendo em vista compreender como esses coletivos constroem as estratégias coletivas de fortalecimento e/ou de desenvolvimento do seu poder de agir.

Foi realizada reunião com os gestores da pró-reitoria de gestão de pessoas para debater as questões e demandas da instituição. A partir da qual, eles encaminharam para o gestor da coordenadoria do setor alvo da pesquisa, uma vez que conheciam as demandas a serem trabalhadas junto àquele coletivo, como solicitações de remoção frequentes, nenhum servidor ter interesse em assumir a gestão do setor, sendo necessário a vinda de uma pessoa externa para tal e dificuldades nos processos de trabalho.

Após aceite e concordância na participação, realizou-se mais duas reuniões com a chefia do setor. A qual demonstrou interesse e necessidade de que a pesquisa fosse ali desenvolvida, relatando algumas problemáticas e demandas do setor.

Assim, os participantes do estudo são os servidores técnico-administrativos do setor responsável entre outras funções pelos pagamentos e cálculos financeiros. As atribuições, funções e atividades serão mais bem descritas e aprofundadas na discussão dos resultados. Trata-se de um setor com dez servidores TAEs e a gestora que além das atividades de gestão realiza alguns processos e atividades operacionais do setor.

Foi realizada, ainda, análise documental no site da instituição, a fim de compreender o prescrito pela organização do trabalho, quais as atribuições, as funções, os objetivos, as atividades desenvolvidas no setor, o organograma institucional, etc. Essa etapa visou identificar

elementos da prescrição do trabalho e compreender o modo como este se organiza, de modo a acessar a dimensão impessoal do ofício (Clot, 2010).

Em seguida, as observações visavam ter acesso à atividade realizada pelos trabalhadores, bem como “selecionar” com o grupo de análise quais atividades e quais sujeitos participaram das instruções ao sócia (IaS). A observação possui o objetivo de desenvolver no trabalhador a observação de sua própria atividade, de modo que a observação passa de uma função interpsicológica para uma função intrapsicológica (Clot, 2013).

Foi acordado previamente com os servidores os dias e horários das observações e, ao final de cada encontro, tudo foi registrado em áudio e transcrito, compondo o corpus de dados. Foram realizados seis momentos de observação com duração média de duas horas cada. Finalizado este processo, foram realizadas reuniões com todos os servidores para debater as sistematizações produzidas. Por meio das quais, foram discutidas sugestões e melhorias propostas pelos trabalhadores, que foram negociadas e debatidas com a chefia imediata e a coordenação. Estabelecendo-se, assim, um diálogo e ação conjunta entre gestão e servidores para viabilizar os encaminhamentos necessários.

Após a realização dessa etapa, realizou-se a instrução ao sócia com dois servidores que se voluntariaram a ser o instrutor da sócia (pesquisadora-interveniente). Após o término da instrução, abriu-se um espaço para os demais membros do grupo, que estiveram na posição de observadores, participarem. Desta maneira, eles puderam explanar suas discordâncias, questionamentos e complementações em relação à fala do trabalhador que estava na posição de instrutor. Ao final da instrução ao sócia, as falas que foram gravadas e transcritas, foram devolvidas ao sócia-instrutor para que pudesse ler e selecionar alguns pontos para discussão. Em seguida, foi realizada nova reunião com o grupo a fim discutir os pontos destacados por eles a partir da leitura do material transcrito. Ao longo desses momentos e intercalados com eles, foram realizadas reuniões com as chefias que compõem o comitê de pilotagem da intervenção.

Os dados dessa etapa foram submetidos a análise clínico-interpretativa com base nos princípios dialógicos do método adotado pelos estudos da linguagem (Brait, 2005; Bakhtin, 1984) e da análise do trabalho (Clot; Faïta, 2016; Clot, 2007, 2010; Kostulski, 2013, 2016) em sua acepção clínica-desenvolvimental que traz para o centro de seus estudos a transformação das situações de trabalho e o desenvolvimento (do) profissional (Melo, 2024).

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM UMA PERSPECTIVA CLÍNICA: A SUBJETIVIDADE EM QUESTÃO

No Brasil, o trabalho precário assume características muito distintas do emprego clássico típico das sociedades industrializadas. Aquele ganhou uma grande extensão na América Latina devido aos seus processos de industrialização tardia, economia colonial e dependente, característico das sociedades cuja modernização não foi plenamente alcançada ou concluída, assumindo cada vez mais novas formas de trabalho flexível para grande parte da população. (Pujol e Da Rocha Falcão, 2021).

A precarização pode ser compreendida em diversos âmbitos e múltiplos aspectos, porém cabe aqui delimitar como a compreendemos, como um fenômeno circunscrito a uma atividade de trabalho de um grupo ou categoria social específico em interrelação com os aspectos psicossociais que o constituem.

Nesse contexto compreende-se a definição de precarização laboral, a ser abordado de forma multidimensional. A precarização se apresenta em diversas formas do emprego assalariado, seja ele temporário ou permanente. Como característica geral da precariedade, tem-se um processo de fragmentação das relações laborais que irá afetar de forma distinta o conjunto da

força de trabalho, sendo concebida como um determinante social da saúde que terá impacto nas múltiplas esferas da vida do trabalhador (Vives, Amable e Benach, 2020).

Portanto, o enfoque aqui adotado compreende a precarização sob diferentes enfoques como um fenômeno estrutural do neoliberalismo e que precisa ser abordado nas dimensões objetiva/do emprego e a carência/vulnerabilidade de recursos e proteção social, bem como subjetiva/do trabalho e suas consequências para a saúde e, portanto, na vida desses trabalhadores. (Tejerina, 2013).

Da Rocha Falcão, Messias e Andrade (2020) alertam para a discussão em torno dos aspectos relacionados ao trabalho precarizado, ao refletir sobre a possibilidade de precarização entre aquelas atividades com representação social altamente positiva, considerados estáveis, privilegiados e com alta representação social, como é usualmente o caso dos servidores públicos, por exemplo. Estes trabalhadores apresentam, contudo, uma diversidade de classes ou esferas dentro do funcionalismo público brasileiro que vai gerar diferenças entre os servidores do poder executivo, do legislativo ou judiciário, e deles entre si, com diferenças marcantes em termos salariais, estrutura e plano de carreira, desenvolvimento e da própria representação social para os pares, para a sociedade e para si.

Adota-se aqui a noção do trabalho precarizado como uma condição de solidão do trabalhador ante os imprevistos da atividade laboral, característico de um gênero profissional⁴ enfraquecido ou inexistente, cuja perspectiva visa superar as concepções higienistas ou individualistas da precarização laboral ao abordar os aspectos subjetivos e simbólicos, do coletivo laboral e das instâncias psíquicas envolvidas nessa relação. (Da Rocha Falcão, Messias e Andrade, 2020).

A complexidade desse fenômeno requer uma investigação que articule várias disciplinas. Em se tratando dessa problemática na realidade latino-americana suas características têm particularidades/especificidades dadas as características históricas de constituição e desenvolvimento desses países.

No Brasil é necessário fazer esse resgate anterior das formas de industrialização tardia e dependente, bem como o cenário político atual, cujas características ultraliberais e a crise econômica e social levaram a altos índices de desemprego, em torno de 9,3% no ano de 2022 contra 13,2% em 2021, além do histórico de golpes e regimes autoritários e antidemocráticos, cujas características irão impactar na subjetividade da classe trabalhadora. (IBGE, 2023).

Os estudos sobre a precarização têm uma tradição sociológica de grande importância, porém se destaca o viés clínico pelo qual será abordado, a partir da experiência/vivência da atividade de trabalho como campo privilegiado de investigação desse fenômeno e seus aspectos psíquicos envolvidos.

As variáveis relacionadas à problemática como vínculo profissional, tipo e duração de contratos, conhecidas como variáveis institucionais, ou das condições de trabalho já não dão conta das dimensões desse fenômeno, são insuficientes, tornando-se necessário abranger os aspectos relativos à análise da atividade de trabalho, a fim de compreender quais dimensões envolvem essa experiência precária pelos indivíduos e coletivos laborais.

⁴ Operador teórico da Clínica da Atividade, que corresponde a dimensão transpessoal do ofício. É nesse registro que se insere o coletivo de trabalho, onde habita (ou não), dependendo da situação, o gênero profissional, a memória coletiva do ofício, registro transpessoal deste e responsável pela função psicológica de instrumento da atividade dos sujeitos ali inseridos. Essa instância funciona como uma memória partilhada das maneiras de agir e se portar ante os imprevistos, que não está escrita, mas é passada e recriada em cada geração, portanto é a história coletiva, informal, que sustenta e ampara o trabalhador, mesmo que ele esteja “sozinho”, ele nunca estará só, mas inserido em uma história do métier, construída pelos seus antecessores e compartilhada nessa história comum.

Faz-se necessário, portanto, conceber a precarização como um fenômeno mutável e histórico, saindo da perspectiva estável e imutável, assumindo-o como um processo e um projeto em curso no mundo do trabalho, o qual requer desenvolver formas de resistência e de lidar por parte dos coletivos laborais, como sujeitos ativos nesse processo e não como sujeitos passivos ou a-históricos que recebem as consequências da precarização sem atuar/agir sobre elas. Considera-se, portanto, a potência de transformação que esses coletivos têm ou podem desenvolver frente a esses imprevistos na sua atividade de trabalho, a partir da via da transformação coletiva, da reflexão, da ação política, intervenção profissional, do papel dos sindicatos e greves, das práticas de resistência. (Pujol, 2020).

Pujol (2020) afirma, ainda, que analisar a precariedade laboral na perspectiva de uma precarização subjetiva requer atentar para seu caráter singular e coletivo das experiências de trabalho, articulando psíquico e o social, evitar determinismos sociais, a psicologização ou patologização, a recuperação das experiências singulares e socialmente compartilhadas e entender a produção social de subjetividades precarizadas.

As dimensões da atividade envolvidas na análise do fenômeno numa perspectiva clínica requerem levar em consideração: o caráter ideológico da organização do trabalho (management, gerencialismo); a debilitação/degradação do gênero profissional; ausência ou deterioração de espaços de deliberação e compartilhamento dos coletivos (desvitalização dos ofícios). (Pujol, 2020).

Seguindo uma perspectiva atenta à subjetividade e à vivência dos trabalhadores, Linhart (2013) sugere a emergência de uma precariedade subjetiva entre os assalariados estáveis que se revela por situações de exigências cada vez maiores, do medo de não corresponder às expectativas ou de não ter os conhecimentos e habilidades necessárias para as novas demandas constantes de um ambiente em permanente mudança e – mudanças essas, programadas pela gestão para que se crie esse ambiente de medo, receio, insegurança e até hostilidade entre os funcionários – que por possuírem certa estabilidade são reprimidos de expor seu sofrimento.

Ela afirma, portanto, que a precariedade subjetiva consiste em:

um sentimento de não se sentir em casa em seu trabalho [...] de não dispor de recursos em caso de problemas de trabalho graves, nem por parte da hierarquia (cada vez mais escassa e indisponível), nem por parte dos coletivos laborais, que tem se desmembrado com a individualização sistemática da gestão dos assalariados (idem, p.68).

Dando-se origem ao sentimento de isolamento, abandono e perda da autoestima com os quais os trabalhadores precisam lidar sozinhos, sem saber se darão conta da função que lhes foi designada, sensação de não dominar bem seu trabalho, não estar à altura, que muitas vezes é denominado de síndrome do impostor. (Linhart, 2013).

Em um contexto de trabalho moderno marcado pela complexidade, imprevisibilidade, nas quais o trabalhador se vê submetido a múltiplas tensões e contradições. Especialmente diante do quadro de reformas e mudanças organizacionais, que provocam perda de referência entre os coletivos, desestabilização e incerteza quanto ao futuro do seu posto e, algumas vezes, ao da própria empresa, esse quadro de precarização tem se agravado e se expandido para categorias e atividades profissionais anteriormente consideradas como privilegiadas ou detentoras de segurança e estabilidade no emprego.

Precarização subjetiva que gera um sofrimento no trabalho muitas vezes motivado pela desestabilização dos coletivos nas respostas às violências do trabalho, bem como pela pretensão da direção de mobilizar, formatar e canalizar a subjetividade dos assalariados para

os seus interesses de produtividade e lucro em detrimento da realização de um trabalho bem-feito, do trabalhador se reconhecer naquilo que realiza e dar sentido à sua ação. (Linhart, 2013).

Ante as tentativas de resistência dos coletivos laborais através da solidariedade, ajuda mútua, criação de valores e identidades comuns, a direção e o sistema neoliberal se apoiam na individualização como estratégia de enfraquecimento dessas redes e resistência dos coletivos, fragilizando-os cada vez mais. Um mecanismo que aparece e se destaca no cerne do capitalismo moderno para fazer frente aos recursos e mecanismos de resistência dos trabalhadores. (Alves, 2000).

Esse processo de individualização se deu com o objetivo de fragmentar e segmentar os trabalhadores em vários âmbitos, enfraquecendo sua capacidade de mobilização e colocando-os para disputar entre si e passar a ver-se como concorrente e não mais como companheiro, ajuda, parceiro, um par. Alguns mecanismos foram implantados para isso, como a individualização dos aumentos salariais, das formações, dos critérios de qualificação pessoal, soma-se a isso a polivalência, a mobilidade, a flexibilidade e a criação de grupos de trabalho que mudam com frequência para não se estabelecer vínculos de confiança entre eles. (Linhart, 2013).

A precarização, portanto, ganha novas nuances no contexto do capitalismo atual e das mudanças no mundo do trabalho que requer uma perspectiva clínica de análise desses processos em constante mudança. Assim, uma perspectiva unicamente voltada às condições objetivas não dá conta do movimento que engendra esses processos de adoecimento da classe trabalhadora, sendo necessário um viés clínico atento ao movimento do real.

Diante dessas mudanças, cabe analisar como elas ocorrem e suas consequências na administração pública para compreender seu avanço na universidade pública e na atividade dos técnicos-administrativos em educação (TAEs).

RESULTADOS

Nesse tópico analisam-se os aspectos da precarização do trabalho identificados no ofício TAE a partir de uma perspectiva multidimensional adotada na pesquisa. Tal processo de precarização pode ser percebido a partir da principal demanda do setor de sobrecarga de trabalho e suas consequências, como enfraquecimento e inexistência do gênero profissional e impedimentos para realização de um trabalho bem-feito, como aspectos relacionados à precarização clínica.

Outro aspecto diretamente relacionado a essa sobrecarga, a partir da inserção do sistema SIPPAG, foi a reestruturação que fragmentou esse coletivo e levou à saída de diversos servidores antigos. Esse processo tem rebatimentos em termos de precarização para esse ofício e a ausência de um gênero profissional que os ampare e possibilite que não se sintam só na realização da sua atividade. Bem como o papel da gestão no suporte necessário, em que eles identificam que muitas vezes não se sentem representados ou ouvidos, identificados como fatores que estão relacionados aos aspectos de precarização clínica na atividade do TAE.

Tal como no mundo do trabalho de uma forma geral, a universidade passa por uma série de modificações, especialmente, após o contexto da pandemia de COVID-19 em que todos tiveram que desenvolver suas atividades remotamente. Esse cenário de inserção das tecnologias da informação e comunicação (TICs) é objeto de pesquisas (Silva, Procópio & Mello, 2019; Rosa, Arana e Pereira, 2021) que retratam e problematizam as mudanças advindas com esse processo de informatização e seus impactos na atividade dos trabalhadores, que não é novo, mas está em constante modificação.

Destaca-se além dos benefícios e inevitabilidade desse processo, questões de adaptação e suas consequências para os trabalhadores, principalmente entre aqueles mais antigos, que não possuem tanta familiaridade com essas ferramentas. A inovação tão proclamada na instituição e na administração pública como fator de progresso tem repercussões para o trabalho desses profissionais, principalmente, em relação à maneira como realizá-las, bem como suas possibilidades, limites e contradições, especialmente contextualizadas com as necessidades e realidade da organização na qual está sendo implantada. Os entusiastas dessa “evolução” devem estar atentos a essas mudanças e a suas consequências.

Percebeu-se uma série de problemáticas no setor pesquisado advindos da inserção do sistema SIPPAG, que gerou retrabalho e o fator que motivou o seu uso, economia de tempo e pessoal, acabou sendo suprimido. Eles precisam refazer os lançamentos manualmente, pois o sistema apresenta erros em alguns lançamentos que não são identificados os motivos e, portanto, não se consegue corrigi-los.

Um aspecto que nos chamou atenção e queremos destacar, refere-se a fala de uma das participantes (S4) destacada a seguir. Ela diz que anteriormente à implantação do sistema todos aqueles processos eram físicos e que atualmente dada a quantidade e volume de processos seria impossível, não haveria nem onde os armazenar, demonstrando o aumento do volume e carga de trabalho.

Porém, ao desenvolver um novo sistema para o setor que deveria auxiliar no exercício das atividades, constatou-se o contrário. Ele acarretou retrabalho, estresse e dificuldades, corroborado pela fala das participantes em diversos momentos em que retomam e reforçam o problema dessa ferramenta que deveria auxiliar o trabalho deles e acaba prejudicando:

S4.: [...] Porém, a quantidade aumentou. [...] Porque antes não tinha SIPPAG né, mas eu vou te dizer uma coisa, era muito mais tranquilo. Por incrível que pareça. Antes do SIPPAG, aí esse SIPPAG veio na pandemia para resolver o problema dos cálculos e tal, mas... É... É tanta confusão com isso, ele nunca, ele nunca funcionou da forma prometida, nunca, nunca ele foi, ele foi resolutivo. A proposta dele era o servidor ficar né?... Ser tudo automatizado. Não acontece! [...] Um sistema que você tem que conferir ele não serve para nada, era muito melhor você fazer manual e não conferir, você já fez. [...] O sistema, a gente lança o processo, a folha é homologada, a gente confere tudo bem direitinho, vê que tá lá lançado e tudo, faz o despacho, né? Só que quando a gente vai ver o servidor entra em contato com a gente dizendo que não recebeu os valores. Aí a gente vai verificar aí realmente depois que a gente verifica, a gente tem a surpresa de que os valores realmente não foram lançados. Ninguém entende assim o porquê disso. Talvez o sistema mesmo derrube aquele tipo de lançamento, mas não se sabe assim, exatamente, o que aconteceu, mas acontece sim. [...] Então o que a gente faz é isso, é relançar, é relançar novamente e conferir novamente se foi.

Percebe-se como a aquisição do novo sistema SIPPAG é um fator de precarização na atividade de trabalho dos TAEs do setor. Implantado sob a justificativa de otimização do tempo e economia de pessoal, utilizado como justificativa para o processo de reestruturação do setor, que passou de 18 servidores para 10 e de duas divisões para centralizar todo o trabalho em uma. Porém, houve um aumento nas atividades e as falhas no sistema, devido aos erros que não são corrigidos, pois não consegue nem identificar quais são e o porquê o sistema derruba os lançamentos realizados, gera o retrabalho e necessidade de refazer o processo manualmente. Ao que eles afirmam, que se deveria haver uma economia de 30% do tempo, esses mesmos 30% são perdidos todos os meses na re-conferência e relançamentos que precisam ser refeitos. Além da própria descredibilidade do sistema, em que eles afirmam não confiar mais.

Além desses problemas do SIPPAG, uma das participantes afirma que em detrimento do melhor acompanhamento dos processos que o sistema SEI trouxe, por outro lado, houve um aumento na carga e volume de trabalho, com a chegada de novas atribuições, novos processos, novas demandas que surgiram e se acumularam, e devido ao processo de reestruturação e diminuição de pessoal isso gerou essa sobrecarga enorme para o coletivo.

Esse cenário, insere-se em um contexto mais amplo em que a universidade vem sofrendo um decréscimo de pessoal dentro das IES dado o congelamento dos gastos, a extinção de cargos e o saldo de contratação de pessoal ser negativo se for considerado os que se aposentam ou pedem exoneração comparado ao crescimento e à ampliação da instituição ao longo dos últimos anos com ampliação de novos cursos, interiorização, ou seja, por mais que tenha havido contratações a necessidade é ainda maior.

Dessa forma, o volume e quantidade de trabalho aumentaram e se complexificaram com a inserção dos novos sistemas, mas os requisitos para investidura no cargo, as legislações e as ferramentas para lidar com essas novas demandas não progrediram ou não acompanharam tal expansão e desenvolvimento do que se espera que o TAE realize.

Portanto, percebe-se que o sistema é um fator de impedimento para realização do trabalho bem-feito, para dar conta dos processos e “zerar sua caixa” (sic), inserindo-os nesse processo de precarização clínica. Ao se encontrarem, se verem sozinhos nas tentativas de resolução desses problemas, sem o apoio da gestão e sem um gênero profissional que os ampare nessas situações, isso traz impactos inclusive em termos de saúde, como aumento do estresse, desmotivação, adoecimento de membros da equipe.

Em outro momento, a servidora acrescenta ainda a dificuldade não só em relação à legislação, ao prescrito pela organização, mas aponta para um quadro geral de precarização. Eles dependem de um terceirizado para fazer a notificação e relatam a dificuldade crescente em conseguir um terceirizado junto ao setor responsável para realizar a notificação presencial e dar prosseguimento ao seu trabalho.

S4.: É assim, a ON ela é antiga sabe. Ela, ela pega ainda pelo correio e pela notificação pessoal. E hoje em dia isso é muito inviável, né? Principalmente na realidade da instituição. Porque nós não temos uma pessoa para entregar pessoalmente. Se o correio não der certo e o correio é falho, a gente, a gente hoje tá na mão de um terceirizado ir lá, tipo assim, se a pessoa tá... ó, se a pessoa trabalha lá na faculdade de direito ou então lá na Maternidade Escola? Aí tem que alguém ir lá notificar. Como assim, entendeu? A ON é antiga por essa questão não aceita se não, não atualizou ainda pelo e-mail ser uma notificação válida, mas eu também não sei até que ponto porque o e-mail a pessoa pode dizer que não recebeu, né? Enfim [...] A questão é realmente que são muitos e o desequilíbrio aí entre o que chega e o que sai, mas assim quando é servidor ativo, tirando esse impasse da entrega da correspondência e a gente desconta depois de todo trâmite tá na nossa mão, porque a gente tem a folha de pagamento. O que dá mais trabalho é os que saem e que não querem pagar. Porque eles vão para o CADIN, né? Aí no CADIN a procuradoria, ela vai olhar toda a ON antes de escrever em dívida ativa. Ela vai ver se tudo foi de acordo. Porque ela acha que deve ser. Se foi dada ampla defesa, se foi gerado GRU, se foi insistido na cobrança, sabe? Se não for do jeito que ela acha que deve ser, ela devolve o processo.

Portanto, vê-se que mesmo não tendo sua atividade atingida diretamente pela terceirização, esse processo que teve um crescimento exponencial no serviço público, especialmente após a aprovação da terceirização irrestrita, tem sua atividade atravessada por esse fenômeno, dificultando a realização das suas atividades.

Assim, vemos que as mudanças implantadas, muitas vezes se dão à revelia do conhecimento e expertise dos técnicos que realizam aquelas atividades. Segue-se um modelo de imposição

hierárquica que desconhece o trabalho que é ali realizado e, ao invés de melhorá-lo, desenvolvê-lo, torná-lo mais eficiente, piora-o e os trabalhadores que lidam com isso, na maioria das vezes, sozinhos.

A inserção de um novo sistema ou qualquer mudança em uma atividade requer planejamento, organização, uma gestão atenta, participativa e que saiba ouvir e considerar o que os servidores têm a dizer. Porém, a forma como se deu a reestruturação e, concomitantemente, a inserção do SIPPAG foi o contrário disso, o que demonstra uma característica/elemento de precarização nessa atividade.

Dessa forma, percebemos que não se trata de uma resistência dos servidores à mudança, como muitas vezes é colocado, ou da ausência de conhecimento para operar o sistema, mas da ausência de um planejamento adequado e um suporte por parte da gestão ao contratar um sistema que não atende as necessidades da instituição.

Outro aspecto que destacamos da precarização na atividade dos TAEs do setor pesquisado é em relação à reestruturação pela qual o setor passou. Essa aconteceu impositivamente, sem um diálogo e participação dos trabalhadores, trazendo uma série de prejuízos aos servidores e às atividades desenvolvidas, com o capital intelectual perdido com a saída de diversos servidores experientes e que realizavam aquela atividade há anos, nos quais a instituição investiu inclusive financeiramente por meio de cursos, treinamentos, eventos, etc.

O que culminou com uma fragilização dos vínculos de cooperação e solidariedade, uma vez que os mais novatos muitas vezes se sentem “perdidos” na realização de suas atividades. Não há um coletivo fortalecido e capaz de auxiliar uns aos outros nos imprevistos das atividades, como se observa na fala de S5.: “É cada um por si, pois se eu for ajudar fulano nos processos dele os meus se multiplicam e não tem quem vá me ajudar.”

Outro aspecto relativo a essa precarização clínica, levantado por S4., é a ausência de uma gestão que os ampare e os escute. Ela afirma que ninguém quer se comprometer por eles, como ilustrado no caso sobre a ausência de uma normativa para pagamento mínimo ou da comprovação por meio do contracheque no processo. Como acontece em outros setores na instituição que estabelecem, por exemplo, o valor mínimo de mil reais para gerar processos de reposição ao erário, porém como ela relata (S4) relata, devido a essa ausência de representatividade, tem que fazer todo esse processo demorado e custoso de reposição por um valor praticamente irrisório. Isso ocupa seu tempo e energia que ela poderia estar utilizando para dar prosseguimento a outros processos, como ela afirma, “não tem ninguém por nós aqui”, além de saber que quando encaminhar o processo para a dívida ativa o setor seguinte vai voltar o processo devido o valor mínimo estabelecido por eles e seu trabalho será “em vão”.

Portanto, vê-se que todo o trabalho, tempo e energia despendidos nesse processo são em vão, e a servidora sabe disso, faz o processo sabendo, mas não tem autonomia, nem a quem recorrer para modificar o processo de trabalho. Em outros momentos, já foi solicitado à gestão, apresentados pontos e argumentos em relação a esse desperdício, mas nenhuma das chefias quis assumir a responsabilidade de modificar o prescrito e com isso apoiar a demanda do coletivo em prol de uma melhor eficiência nesses processos e economia de tempo e energia, inclusive, psíquica.

Uma vez que, como afirma Clot (2010, p. 101) “o aspecto que escapa ao sujeito é parte integrante da atividade” e já foi apontado anteriormente este componente pode estar na origem como fonte de conflitos ou de adoecimentos, seja pela fadiga, na realização de uma atividade que não vai dar em nada ou do não reconhecimento de si na atividade impedida, contrariada, bloqueada que ele realiza. Portanto, uma atividade empobrecida.

Percebe-se uma série de ações da gestão que fragilizam esse gênero profissional. Tanto em termos de condições materiais, como impossibilidade de levar os computadores para casa no teletrabalho, quanto em relação às ferramentas e aos instrumentos, com o sistema que gera mais retrabalho, ou ainda da ausência de uma gestão dialógica e participativa em que eles sejam ouvidos nas necessidades e mudanças a serem implantadas no setor. Acrescenta-se, ainda, as demandas em que um posicionamento gerencial em prol deles é necessário e que iria fortalecê-los no sentido de sentir pertencentes a um gênero que os ampara, protege, os ouve e considera o que eles têm a dizer sobre seu trabalho.

Tal como afirmam (Arribas, 2009; Balassiano et al., 2011; Gaulejac, 2011) ao analisar a modernização nas IES e as características da “nova normalidade” da precarização entre aquelas categorias consideradas estáveis, percebe-se a presença destas no coletivo estudado, tal como relatado no capítulo 2 da tese, no qual se desenvolve uma discussão sobre os aspectos da precarização entre categorias com vínculo formal. Na instituição pesquisada, percebe-se e corrobora-se com os achados da literatura diante das mudanças que ocorreram no setor como a informatização com a inserção de novas tecnologias, o sistema SIPPAG, e o processo de reestruturação que visava enxugar a força de trabalho, diminuindo o número de TAEs no setor. As consequências desses processos são um coletivo fragilizado e adoecido, a intensificação e a sobrecarga de trabalho tal como observado nos participantes da pesquisa e como aparece na bibliografia. Essa é a adoção do modelo privatista de gestão gerencialista. Tal como aponta Gaulejac (2011), essa forma de gestão é desencadeadora de novos mecanismos de sofrimento-adoecimento.

Portanto, pode-se concluir que a atividade do TAE passa por um processo de precarização, demonstrando como a administração pública encontra-se alinhada aos preceitos neoliberais. O que traz prejuízos aos trabalhadores e ao funcionamento das políticas públicas e a qualidade destas.

Ao conceber-se a precarização clínica como uma condição de solidão do trabalhador ante os imprevistos da atividade laboral, caracterizado por um gênero profissional enfraquecido ou inexistente, pode-se afirmar que a situação atual do coletivo da divisão encontra-se em processo de precarização dada as características de fragilidade, solidão e enfraquecimento desse coletivo.

Portanto, considerando-se as dimensões envolvidas na precarização clínica/subjetiva, entre os participantes da pesquisa ao considerar o caráter ideológico gerencialista e neoliberal adotado pela gestão da organização do trabalho, a debilitação, a degradação e a fragilidade do gênero profissional ou até a inexistência dele e a ausência ou a deterioração de espaços de deliberação e de compartilhamento dos coletivos (desvitalização dos ofícios) como corroborado nas falas destacadas dos participantes da pesquisa.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A administração pública se insere nesse contexto de discussão, uma vez que como vinha-se discutindo no tópico anterior, há um avanço da precarização entre aquelas atividades consideradas estáveis com a aplicação de práticas neoliberais e privatização dos serviços públicos e, particularmente, nas universidades através do desfinanciamento, da terceirização irrestrita e da proposta de reforma administrativa em pauta durante o governo Bolsonaro. O que contribui para o sucateamento dos serviços e com isso comprometendo a qualidade dos

serviços prestados e a realização de um trabalho bem-feito⁵ e consequentemente da saúde desses trabalhadores.

Visa-se compreender o processo de mudanças que ocorreram na administração pública brasileira e como estas podem estar relacionadas ao avanço da precarização junto a essa categoria profissional e ao aumento na ocorrência dos adoecimentos observados.

Os transtornos mentais aparecem entre as três principais causas de afastamento na instituição pesquisada, segundo dados do setor responsável por fazer esse acompanhamento. Os afastamentos relacionados aos transtornos psiquiátricos são responsáveis por 31% das licenças por motivo de saúde, seguido das doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (21%) e as neoplasias (10%). Nos anos de 2016 a 2019, tais causas se repetiram com pequenas variações percentuais. (Siass, 2020).

Percebe-se o adoecimento na universidade como parte de um processo mais complexo de precarização social e do trabalho, como um projeto neoliberal que visa eliminar o contexto de trabalho digno e seguro. Segue-se a mesma lógica de grande parte dos trabalhadores brasileiros cuja realidade pode ser percebida com o aumento dos contratos temporários, o arrocho salarial, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriundas dos processos de reforma do aparelho do Estado, o que têm tomado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade, banalização da injustiça social, naturalização do trabalho precário, violência e adoecimento laboral (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

As inovações advindas com a modernização nas IES provocaram mudanças na organização do trabalho, por exemplo, no volume de trabalho e gerenciamento da informação por unidade de tempo. Nesse contexto de precarização e enxugamento da força de trabalho, estudos apontam o adoecimento do servidor público atrelado aos novos modelos de gestão, com foco na eficiência, redução de custos e obtenção da eficácia na prestação dos serviços. Passou-se a implementar um novo modelo de carreira flutuante, flexível, com a inserção de diferentes modelos contratuais (terceirizado, subcontratado, informal) (Balassiano *et al.*, 2011; Gaulejac, 2011).

Ramos e Macedo (2018) relatam como as mudanças advindas com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (BRASIL, 1996), a implantação do REUNI e do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) (BRASIL, 2007) provocou mudanças nos contextos de trabalho universitário, a partir da expansão das universidades com a interiorização, as novas modalidades de graduação e pós-graduação. Levando os servidores a um novo padrão de indicadores de produtividade, alterando-se o clima de cooperação, fomentando o isolamento, ampliando-se os serviços e a carga de trabalho sem uma expansão dos efetivos, tendo como consequência um maior número de adoecimentos.

Em pesquisa realizada sobre o trabalho dos TAEs, Coutinho, Diogo e Joaquim (2011), identificaram que os estudos se relacionavam à reforma universitária, a questões administrativas (avaliação, gestão, organização etc.), questões políticas (desafios das IFES, sustentabilidade financeira, custo/aluno etc.), debates sobre cotas, qualidade de vida, saúde e satisfação profissional de docentes.

⁵ Trabalho bem feito refere-se ao bem fazer na atividade laboral, diferente das perspectivas do bem-estar no trabalho, entende-se que aquele possibilita um desenvolvimento do trabalhador e sua saúde a partir do estabelecimento de critérios sobre a qualidade do trabalho e a possibilidade de discussão e transformação destes, coletivamente, no qual o trabalhador se reconhece naquilo que faz e é reconhecido. Um trabalho nem feito, nem a fazer, mas que confronta o trabalhador as suas diferentes possibilidades de agir, dando-lhes margem de manobra para a ação, sentindo-se sujeito da sua história, construindo sentido naquilo que realiza.

A partir da atividade como psicóloga no setor de gestão de pessoas em uma instituição de ensino superior (IES), percebeu-se situações de fragilidade dos vínculos de solidariedade e cooperação entre as equipes de trabalho, impedimentos à ação dos trabalhadores, fortes restrições à autonomia e à participação nas decisões ligadas à atividade de trabalho, problemas nas relações entre pares (colegas) e chefias, situações de riscos ergonômicos e comprometimento da saúde, tudo isso contribuindo para um quadro geral de precarização da atividade de trabalho.

Percebeu-se, ainda, um aumento no número de adoecimentos de natureza psíquica, bem como incremento de queixas relacionadas à própria atividade de trabalho; constataram-se ainda mudanças nos contextos laborais marcados por carga de trabalho crescente, ausência de materiais e equipamentos necessários para o desenvolvimento seguro das atividades, bem como alterações de eficácia nula ou contraproducente para os processos de trabalho. Constataram-se, igualmente, mudanças preocupantes na forma de gestão, com relações interpessoais desgastadas e conflituosas, dificultando o estabelecimento e desenvolvimento de um gênero profissional coeso e que ampare os trabalhadores nos imprevistos do real da atividade.

Cabe ressaltar, nesse quadro geral, o relato de servidores que solicitaram remoção administrativa, justificando não aguentar mais permanecer no setor de origem, além das solicitações de remoção por motivo de saúde, em que o adoecimento havia se desencadeado ou agravado por questões relacionadas ao trabalho.

Achados que corroboram com as discussões e pesquisas presentes na bibliografia que associam a atividade no setor público com o avanço de elementos de precarização e, consequentemente, de adoecimento relacionado ao trabalho nessa categoria.

Tal como afirmam Ribeiro e Mancebo (2013, p. 205):

(...) no mundo do trabalho atual, o servidor público tem um espaço cada vez mais reduzido. A mídia incansavelmente vende a ideia de um funcionário público privilegiado por trabalhar pouco e ganhar muito, e, acima de tudo, por desfrutar do direito à estabilidade no emprego em tempos de trabalho provisório. Não é lucrativa para o capitalismo flexível a perpetuação de categorias profissionais como a dos servidores públicos – detentora de direitos trabalhistas, ainda que poucos. [...] na contramão das demandas dos modelos inovadores de produção, e é discriminado por destoar do ritmo acelerado e frenético das organizações de trabalho calcadas no padrão de acumulação flexível; é, provavelmente, uma categoria em extinção, sem lugar na sociedade contemporânea. (Ribeiro e Mancebo, 2013, p. 205).

Assim, como Arribas (2009) afirma, associar contrato indefinido a estabilidade ou qualidade do emprego é equivocado, uma vez que o contrato de trabalho indefinido ou estável pode estar tão próximo de situações de instabilidade similares às dos contratos temporários associados às situações de precariedade.

Portanto, a percepção social de que o emprego fixo, estável ou indefinido se refere a um trabalho de qualidade relativiza as condições laborais penosas e os salários baixos, uma vez que se considera a estabilidade suficiente para obter um emprego de qualidade, como muitas vezes é reproduzido ao referir-se ao emprego no serviço público, desconsiderando-se todos os demais elementos que compõem um trabalho de qualidade e saudável.

A precariedade é, portanto, um conceito não só descritivo, mas valorativo, como afirma Anton (2006) em relação a densidade do conceito relacionada a percepção de situações injustas que requerem uma atitude ativa para superá-la e, por outro lado, em relação às expectativas em relação a um emprego de qualidade, seguro, estável.

Algumas características marcam a nova “normalidade” ou prescrições do mundo do trabalho, em especial em termos de vínculos e normas contratuais, como: o custo variável com o trabalhador, a ancoragem no binômio emprego-desemprego, a rotatividade e a mobilidade no trabalho, provocando uma ruptura entre as trajetórias laborais e de vida dos trabalhadores o que fragiliza cada vez mais o laço social do trabalho. (Rubio Arribas, 2009).

A ascensão dessas novas formas flexíveis se justifica pela criação de mais emprego, porém o que se percebe é que se precariza, vulnerabiliza a mão de obra e não há geração de novos empregos o que leva cada vez mais trabalhadores para o trabalho informal, precário, subemprego, tal como pode-se perceber com a contrarreforma trabalhista brasileira realizada durante o governo Temer, na qual não houve melhorias nas taxas de desemprego, nem retomada do desenvolvimento, conforme justificativas utilizadas em sua defesa e necessidade de implantação. Pode-se perceber uma maior precarização das relações de trabalho com aprofundamento da informalidade e vulnerabilidade de acordo com pesquisas recentes. (Vieira e Araujo, 2022).

Como afirmam Navarro e Filho (2012, P. 72): “objetivo de canalizar a energia psíquica a fim de transformá-la em força de trabalho, de modo que a subjetividade é mobilizada sobre objetivos, resultados, critérios de sucesso, que tendem a eliminar o que não é útil ou rentável”, aprisionando cada vez mais os sujeitos a lógica produtiva que transborda para todas as esferas da vida humana, inclusive nos projetos de vida individuais, de carreira, de sucesso, de aquisição de bens, em que os sujeitos perdem o sentido de sua existência.

Esse contexto tem aumentado a demanda referente ao adoecimento psíquico, ao esgotamento profissional, a depressão, a ansiedade e ao suicídio no local de trabalho. Utiliza-se o paradoxo como ferramenta de gestão e dominação, promovendo uma ‘psicologização’ e ‘individualização’ dos problemas organizacionais (Gaulejac, 2011).

Pesquisas apontam as mudanças na forma de organização do trabalho no serviço público e suas consequências para a saúde desses profissionais, como apontam Traesel e Merlo (2014), Navarro e Filho (2012), Chanlat (2002), como: aumento da carga de trabalho, devido à redução de pessoal e das novas exigências de desempenho e produtividade; ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado; ausência de apoio social oferecido pelos pares, superiores ou usuários dos serviços, além do aumento de contrato por tempo determinado, por tempo parcial e/ou terceirizado, e a fragmentação das equipes de trabalho que vai ter consequências diretas sobre a qualidade dos serviços prestados.

Cabe pontuar ainda a constante ameaça de perda da estabilidade ao longo do governo Temer e Bolsonaro, com a proposta de reforma administrativa, na qual a mídia tem um papel central de desqualificar o servidor público e na tentativa de culpabilizá-lo pela oneração das contas públicas.

Essa afirmação requer uma análise aprofundada, visto que tal avaliação rasa e generalista não reconhece/considera as especificidades das esferas e carreiras de cada cargo e função. Como podemos observar em levantamento realizado pelo IPEA entre as três esferas de governo, observa-se tal desigualdade ao apontar que no executivo, da qual os TAE’s fazem parte, a média salarial é de R\$3,9 mil, enquanto no legislativo é de R\$6 mil e no judiciário R\$12 mil.

Considerando-se ainda a realidade na instituição pesquisada, observou-se, segundo dados do anuário estatístico de gestão, que nos últimos anos, houve uma estagnação na quantidade de servidores, pois apesar dos concursos e nomeações realizadas, devido às reformas governamentais de Temer e Bolsonaro como a reforma previdenciária, houve um aumento na quantidade de servidores que se aposentaram, o que manteve a quantidade de servidores estável apesar do crescimento e expansão da instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que a precarização do trabalho numa perspectiva clínica é de extrema importância no contexto da administração pública, uma vez que a atividade de trabalho dos TAEs tem uma natureza, muitas vezes, imaterial que precisa ser investigada, especialmente, diante das lacunas presentes na bibliografia quanto às pesquisas com esse público-alvo, uma vez que a maioria das pesquisas em instituições de ensino superior relacionam-se à atividade docente e/ou discentes.

Bem como, torna-se necessário fazer essa reflexão diante do crescente número de adoecimentos nesse público, sendo importante para pesquisas futuras abranger as dimensões da atividade que se relacionam a esses adoecimentos, caracterizando melhor e realizando um levantamento que aprofunde esses achados. A partir de tais constatações, sugere-se para pesquisas futuras, acerca dos aspectos da atividade de trabalho que poderiam estar relacionados ao adoecimento dessa categoria, e se haveria alguma relação entre os diferentes casos provenientes de diferentes setores.

Ressalta-se a necessidade, ainda, de uma perspectiva da precarização numa perspectiva latino-americano, que considere o viés ético-político e os aspectos relacionados à realidade contextual e histórica dessa população, marcada por transformações particulares que contribuem para condição de vulnerabilidade, perigo e fragilidade desses trabalhadores.

Portanto, tal como questionado no início do artigo, de uma categoria considerada privilegiada e com representação social positiva, a partir dos discursos que vêm sendo propagados e das transformações ocorridas na atividade de trabalho dos TAEs, pode-se perceber que se trata de uma categoria com mudanças na representação social e no reconhecimento por parte da sociedade, inclusive da sua importância como aquele que garante a efetivação e manutenção de políticas públicas de qualidade, em favor da população mais vulnerável que muitas vezes não pode pagar por esses serviços.

Essas atividades são realizadas em um contexto precário devido, dentre outros fatores, às condições materiais e simbólicas adversas e muitas vezes sem os recursos financeiros suficientes em estruturas já tão sucateadas por governos anteriores, através do discurso de ódio propagado contra eles e do próprio desfinanciamento das universidades, que sofreram com gestões intervencionistas e despreparadas para lidar com a magnitude e compromissos que as instituições de ensino requerem.

Além da fragmentação desses coletivos diante de modelos de gestão burocráticas, gerencialistas e autoritárias que minam a autonomia, o saber-fazer, os espaços de deliberação coletivos, desvitalizando o ofício dos TAEs que se encontram isolados numa atividade automatizada.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTÓN, Antonio. **Precariedad laboral e identidades juveniles**. Editado por la Fundación Sindical de Estudios nº 73. Ediciones GPS-Madrid. Madrid, 2006. Pp. 212 y siguientes.

ARRIBAS, Francisco Javier Rubio. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL DESEMPLEO/PARO Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL. Nómadas. **Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas** | 24 (2009.4) Publicación Electrónica de la Universidad Complutense, 2009. ISSN 1578-6730

BALASSIANO, M., TAVARES, E., & PIMENTA, R. C. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: quais os fatores impactantes?. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, 2011. V. 45, N.3, pp. 751-774. Available from

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000300009&lng=en&nrm=iso.
<https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009>.

CAVIA, Beatriz & MARTÍNEZ, María. La construcción de lo precario: la investigación sobre la precariedad en la literatura sociológica española y algunas aportaciones sobre sus derivas. In: **Crisis y precariedade vital: trabajo, práctica sociales y modos de vida em Francia y España**. Tejerina, Benjamin; Cavia, Beatriz; Fortino, Sabine y Calderón, José Ángel (Edit.) Editora: Tirant lo blanch: Valencia, 2013. Pp. 67 - 84.

CINGOLANI, Patrick. **Le travail precare est-il nouveau?** Esquisse d'une rétrospection des points de vue engagés. JOURNÉES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 11., 20-22 juin, 2007, Londres. Anais..Londres: JIST, 2007. Disponível em: <http://learning.londonmet.ac.uk/wlri/jist> 2007/02%20Precarisation/Cingolani.doc. Acesso em: 20 dez. 2011.

COUITINHO, M. C., DIOGO, M. F., & JOAQUIM, E. P. Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, 36(124), pp. 227-237, Dec. 2011. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000200006&lng=en&nrm=iso. Access on 06 July 2020. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000200006>.

DA ROCHA FALCÃO, J.T., MESSIAS, J. S., & ANDRADE, L.R.M. O trabalho precário e o trabalho precarizado. In: **Intensificação, precarização, esvaziamento do trabalho e margens de enfrentamento**. Organizado por: Mario Cesar Ferreira e Jorge Tarcisio da Rocha Falcão. Natal: EDUFRRN, 2020. 404p.

FILHO, L. G. C., & NAVARRO, V. L. Organização do trabalho em saúde em um contexto de precarização e do avanço da ideologia gerencialista. **Revista Pegada**, 2012. V.13, N.2, 67-82.

FRANCO, T., DRUCK, G., & SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, 2010. V. 35, N. 22, p. 229-248, Dec. 2010. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. access on 15 July 2019.

GAULEJAC, V. A NGP: a Nova Gestão Paradoxal. In: Bendassolli, P.F., & Soboll, L.A.P. (Orgs.) **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. pp.84-98.

IBGE (2023). **PNAD Contínua**. Taxa média de desemprego cai a 9,3% em 2022, menor patamar desde 2015. Editoria: Estatísticas Sociais | Caio Belandi. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36351-taxa-media-de-desemprego-cai-a-9-3-em-2022-menor-patamar-desde-2015#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20chegou,quando%20marcou%2013%2C2%25>. Acessado em 14 jul. 2023.

LINHART, Danièle. La emergencia de uma “precariedade subjetiva” em los assalariados estables. In: **Crisis y precariedade vital:trabajo, práctica sociales y modos de vida em Francia y España**. Tejerina, Benjamin; Cavia, Beatriz; Fortino, Sabine y Calderón, José Ángel (Edit.) Editora: Tirant lo blanch: Valencia, 2013. Pp. 67 - 84.

MARQUES, S. V. D., MARTINS, G. B., & SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, 2011. v. 9. n. spe1, p. 668-680. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000600012&lng=en&nrm=iso. access on 24 Sept. 2018.

MORO, A. L. C., & AMAZARRAY, M. R. Trabalho, subjetividade e gestão gerencialista: um estudo com trabalhadores do comércio. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, 2019. v. 22; n. 2, pp. 17-30. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p117-130>

MOTA, C. A., DA SILVA, A. K. L., & AMORIM, K. Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 2020. V. 20, N. 1, 891-898. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.17691>

OLIVEIRA, A.B.R.; SILVA, U. B.; BRUNI, A. L. Gerencialismo e desafios contemporâneos da gestão dos custos públicos no Brasil. **REVISTA DE ESTUDOS CONTÁBEIS**, LONDRINA, 2012. V. 3, N. 5, P. 63-82, JUL./DEZ. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/21913/1/Gerencialismo%20e%20desafios%20contempor%C3%A2neos%20da%20gest%C3%A3o%20de%20custos%20p%C3%BAblicos%20no%20Brasil.pdf>. Acessado em 02 mai. 2023.

PUJOL, Andrea & DA ROCHA FALCÃO, Jorge Tarcisio. **PRECARIZACIÓN Y SUBJETIVIDAD COMO FOCOS DE INVESTIGACIÓN Y TEORIZACIÓN**. Anais do VII Congresso Iberoamericano de Psicologia de las

Organizaciones y el Trabajo – CIAPOT: “Mundo de trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos”, Peru, 2021, Setembro.

PUJOL, A. El trabajo académico: sentidos de la actividad y posibilidades de implicación en la defensa del oficio. IN Hernández, J.; Lhuillier, D.; García de Araújo, J. & Pujol, A. (2020) (s/dir). **Subjectivité et travail : entre mal-être et bien-être**. Paris: L’Harmattan, 2020.

RAMOS, L. F. C.; MACEDO, K. B. Reflexões sobre o adoecimento dos servidores técnico administrativos em educação. **Argum.**, Vitória, 2018. V. 10, N. 3, p. 107-122, ago./dez. 2018. ISSN 2176-9575.

RAMOS VOSGERAU, D. S., & ROMANOWSKI, J. P. Estudos de revisão: implicações conceituais e metodológicas. **Revista Diálogo Educacional**, 2014. 14(41),165-189.[fecha de Consulta 14 de Julio de 2023]. ISSN: 1518-3483. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189130424009>

RUBIO ARRIBAS, Fco. Javier. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL DESEMPLEO/PARO Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL. Nómadas. **Critical Journal of Social and Juridical Sciences**, 2009. V. 24, N. 4, .[fecha de Consulta 3 de Marzo de 2022]. ISSN: 1578-6730. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112178003>

SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR (SIASS). **Informações de saúde e segurança no trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www2.siapenet.gov.br/saude/Login.do?method=login>. Acessado em: 20 Ago. 2017.

TEJERINA, Benjamin; CAVIA, Beatriz; FORTINO, Sabine y CALDERÓN, José Ángel (Edit.). **Crisis y precariedade vital: trabajo, práctica sociales y modos de vida em Francia y España**. Editora: Tirant lo blanch: Valencia, 2013. Pp. 67 - 84

TRAESEL, E., & MERLO, Á. “Somos sobreviventes”: vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, 2014. V. 17, N. 2, p. 224-238, 1 dez. 2014, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/112344>. Acessado em: 14 abr 2020.

VIEIRA, C. E. C., & ARAÚJO, J. N. G. D.. FUNDAMENTOS DA CONTRARREFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER E SUAS REPERCUSSÕES PARA A CLASSE TRABALHADORA. **Psicologia & Sociedade**, 2022, 34, e262207. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2022v34262207>

VIVES, A., AMABLE, M., BENACH, J. La Precariedad laboral entendida como fenómeno multidimensional y la salud. El caso de Chile. In: **Intensificação, precarização, esvaziamento do trabalho e margens de enfrentamento**. Organizado por: Mario Cesar Ferreira e Jorge Tarcísio da Rocha Falcão. Natal: EDUFRN, 2020. 404p.

Data da submissão: 27/03/2024

Data da aprovação: 26/06/2025