

O TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR: análise do cotidiano e implicações na saúde

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

O TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR: análise do cotidiano e implicações na saúde

Resumo: Esta comunicação propõe-se a analisar o cotidiano do técnico-administrativo ocupante do cargo de assistente em administração em uma instituição federal de ensino superior e as implicações na saúde desse trabalhador. Para o alcance dos objetivos, além de revisão de literatura sobre a temática, foram aplicados 50 questionários e realizadas 21 entrevistas. Frente a organizações do trabalho tão distintas, constata que o trabalho dos assistentes contribui tanto para a saúde quanto para o adoecimento. Concluiu que o diferencial está no modo de estruturação do trabalho e na possibilidade dos setores atenderem aos anseios dos servidores no exercício da sua atividade laboral.

Palavras-chave: Trabalho técnico-administrativo, saúde, instituição federal de ensino superior.

THE ADMINISTRATIVE WORKER'S JOB IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS: an analysis of the daily routine and its implications to health.

Abstract: The present work discusses the daily routine of the administration staff of a Federal University in Brazil from the perspective of overall health quality. The research relies on literature review and field data collected from a survey with 21 interviews and application of 50 questionnaires. The results show that in such a diverse work environment, the employee's daily routine could be a source of either good or bad health. We conclude that work place layout is a key factor on fulfilling the employee's expectation about their daily routine.

Key words: Work, health, technician-administrative, Federal University in Brazil.

Recebido em: 03.10.2010. Aprovado em: 16.06.2011.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem por temática central o trabalho dos técnicos-administrativos em educação, ocupantes do cargo de assistente em administração na Universidade Federal do Maranhão (UFMA). A proposta de investigar a realidade dessa categoria visa analisar os modos de organização do trabalho deste grupo, o seu cotidiano na instituição, as suas expectativas e frustrações e as repercussões desse contexto sobre sua saúde¹.

O referencial teórico-metodológico para o desenvolvimento dessa pesquisa fundamenta-se nos princípios do materialismo histórico-dialético, compreendendo o sujeito como ser social e histórico, produto e produtor do contexto no qual está inserido. Definiu-se como categorias principais para o estudo: trabalho técnico-administrativo, saúde e instituições federais de ensino superior (IFES).

Para o alcance do objetivo traçado utilizou-se dois instrumentos: questionário para o levantamento das condições socioeconômicas e culturais aplicados em uma amostra de 50 assistentes em administração e entrevista semidirigida, visando uma

análise mais aprofundada da temática realizada com 21 sujeitos, sendo (que) 17 assistentes, 3 gestores e 1 representante da FASUBRA.

Partindo da concepção marxiana de trabalho, compreende-se a atividade laboral como uma categoria central na estruturação ontológica do ser social, pois o homem quando trabalha, não apenas transforma materialmente a sociedade, mas também modifica a si próprio. Nesse processo de transformação recíproca, o trabalho converte-se em um dos principais elementos para o desenvolvimento da sociabilidade humana. O trabalho pode ser fonte de humanização e integração social, como também de degradação, alienação e estranhamento - jogar a favor da saúde ou empurrar o sujeito para a descompensação e desestabilização.

A saúde é entendida nesse estudo a partir de Canguilhem (1995), enquanto possibilidade de enfrentar e superar as infidelidades e as agressões do meio. Também são importantes as contribuições de Dejours (1986) ao pensar saúde vinculada à existência de esperança, de metas, desejos e objetivos a serem alcançados, traduzidos numa luta nunca definitivamente ganha. Portanto, compreende-se que a saúde no trabalho está diretamente vinculada ao movimento e enfrentamento das infidelidades do meio, não significando simplesmente ausência

de sofrimento e angústia. Cabe lembrar que os processos de trabalho vivenciados pelos trabalhadores no interior das organizações estão articulados e imbricados com o entorno dessas organizações, com a conjuntura sociopolítica que as envolve. Dessa forma, torna-se necessário considerar saúde como um processo histórico-social e entender o ser humano, não de forma isolada, mas em interação com o mundo material que o cerca.

Acredita-se que a presente investigação forneça subsídios para contribuir para a análise, o debate e a busca de alternativas para a melhoria da ação desses trabalhadores, da sua saúde, da relação docente/técnico-administrativo e, quiçá, da própria universidade.

2 A UFMA: recortes da expansão

Hoje, com mais de quatro décadas de existência, a UFMA mantém: 63² cursos de graduação distribuídos em oito diferentes campi com o total de 17.489 alunos regulares. O movimento de expansão na instituição que já vinha tomando corpo desde 2004 se intensificou com a adesão ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 30 de novembro de 2007. Nessa ocasião, a UFMA, assumiu um compromisso junto ao MEC, traçando um complexo planejamento para o período compreendido entre 2008 e 2012. Uma das principais metas definidas pelo programa foi a oferta de 1580 novas vagas ao longo desses cinco anos, nas diversas modalidades. Em 2011, ainda faltando um ano para o término do prazo estabelecido, a UFMA atingiu o quantitativo de 1.921 novas vagas, superando assim a meta prevista da abertura de 1.580 novas vagas até 2012.

Configura-se, desse modo, uma situação complexa - o aumento de vagas em um primeiro nível de análise é sem dúvida, fonte de comemoração, mas diante de obstáculos enfrentados, pode comparecer também como fonte de preocupação. Identificou-se na análise das entrevistas certo grau de apreensão de alguns servidores ao emitirem opinião sobre o processo de expansão na UFMA, como exemplifica a fala abaixo:

A minha perspectiva em relação ao crescimento da universidade é que no governo da nova presidente possa continuar expandido, mas de uma forma alicerçada, de uma forma estruturada, porque não adianta abrir campus e não ter recursos humanos e não ter estrutura

devida, não adianta, o ensino vai ter a mesma qualidade que já era ou pior. (Informação verbal)³.

Eu vejo que ela está avançando em termos físicos, eu já vi esse avanço na década de 80 e depois na década de 90, reformas e ampliações sempre teve, mas academicamente está estacionada. A universidade não precisa só de mudanças na estrutura física, ela precisa de mudanças na estrutura acadêmica e na estrutura administrativa. (Informação verbal)⁴.

Vale ressaltar que não se discorda da necessidade urgente de criação de condições para a ampliação de acesso e permanência nas IFES, principalmente, em um estado como o Maranhão, considerado como um dos mais pobres do país.

Todavia, cabe analisar as condições em que essas novas vagas serão ofertadas. O aumento do número de alunos deve estar diretamente associado à ampliação de investimentos. É indispensável à disponibilidade de infraestrutura adequada e a contratação de servidores em número suficiente para atender as demandas criadas. Entretanto, sabe-se que o repasse de recursos para a expansão das IFES está atrelado às incertezas da execução orçamentária do governo. O próprio Decreto nº. 6.096, de 24 de abril de 2007, de criação do REUNI, nos seus artigos 3º e 7º deixa claro que

[...] o atendimento dos planos é condicionado à capacidade orçamentária e operacional do MEC [...]. [E que] as despesas decorrentes deste decreto correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao MEC. (BRASIL, 2007).

É evidente os riscos a que estão expostas as IFES, diante de uma reestruturação calcada em uma lógica produtivista importada do setor privado. É a expansão com precarização, visando prioritariamente aumentar o número de vagas ofertadas. Elevam-se, assim, os indicadores de produtividade do ensino superior público, favorecendo os índices estatísticos do governo, sem resolver a contento os problemas já existentes, tais como: inadequação de infraestrutura, insuficiência no quadro de docentes e técnico-administrativos.

Na UFMA já é possível visualizar alguns sinais decorrentes do descompasso entre o plano idealizado e o plano até então concretizado.

Convive-se em um grande “canteiro de obras”, entre reformas e construções, na sua maioria, com prazo de entrega expirado. Cenário este configurado por atitudes de paciência e resignação, mas também por atitudes de paciência e resignação, mas também por atitudes de enfrentamento e reivindicação frente às dificuldades vivenciadas.

No início do primeiro semestre de 2011, turmas de alguns cursos dos centros de Ciências Humanas (CCH), Ciências Sociais (CCSO) e Ciências Exatas e Tecnológicas (CCET), em função da expansão da graduação e da pós-graduação, precisaram ser remanejadas para o Centro Pedagógico Paulo Freire. O referido prédio, construído com recursos oriundos do REUNI, ainda em fase de acabamento, inicialmente abriu para funcionamento somente as 33 salas de aula da asa norte. O espaço físico da asa sul, com as 27 salas restantes, foi isolado até a entrega final de todas as instalações, que teve o prazo de conclusão adiado de março para agosto de 2011⁵.

A falta de estrutura adequada do prédio frente ao atraso das obras, somada ao processo de fragmentação dos cursos que tiveram suas turmas divididas entre o “Paulo Freire” e o centro de origem, levaram os alunos do CCH à organização de um movimento de resistência que culminou na decisão de retorno ao antigo prédio. Foi acordado que a transferência para o novo prédio ocorreria somente após a conclusão das obras e da elaboração de um planejamento detalhado de como esse espaço será utilizado pelos cursos do Centro⁶.

Com uma perspectiva de reivindicação, em março de 2011, técnicos-administrativos lotados no Centro de Ciências Humanas enviaram uma carta aberta à comunidade acadêmica da instituição pleiteando melhores condições de trabalho. No conteúdo do manifesto há um trecho especificamente relacionado aos problemas decorrentes da expansão que expõe:

[...] como a bomba do REUNI estourou em nossas mãos: a demanda do trabalho cresceu absurdamente, a qualidade de serviços oferecida pelas IFES ficou prejudicada, posto que as universidades foram expandidas, mas quase nada é investido pelo Ministério do Planejamento em contratação de técnicos e docentes, prédios são erguidos sem previsão de concursos para suprir essa carência; colegas nossos trabalham em coordenadorias que administram dois

...cursos [...]estagiários são cobrados como se fosse, efetivos recebendo um „auxílio. da Reitoria de R\$ 200,00 [...].

É necessário pontuar que na exposição dos reflexos da expansão na UFMA foi feito um recorte do cotidiano do CCH, o que não significa que outros espaços da instituição não estejam submetidos a problemas semelhantes, principalmente, os recém-criados *campido* interior, como os de São Bernardo, Bacabal e Grajaú com aulas iniciadas no segundo semestre de 2010.

Em 15 de junho de 2011, os servidores técnico-administrativos da UFMA entraram em greve, aderindo, assim, a um movimento nacional, que segundo informativos do site da FASUBRA conta com a adesão de 47 universidades. A adesão dos técnicos da instituição é parcial, alguns departamentos e coordenações estão sob os cuidados somente dos chefes e coordenadores, a biblioteca suspendeu o atendimento, contudo, nas pró-reitorias, o funcionamento das atividades pouco foi alterado. Dentre uma extensa pauta de reivindicações⁷o movimento aponta para uma crescente demanda –que tende a se agravar em tempos de REUNI e de desvalorização do segmento técnico-administrativo –a necessidade imediata de abertura de concursos públicos para substituição da mão de obra terceirizada e precarizada em todos os níveis da carreira.

Frente a esse contexto, identifica-se, portanto, na instituição, um quadro complexo, delineado por uma expansão expressiva do número de vagas sem a imprescindível nomeação de servidores em número suficiente para suprir o aumento da demanda de serviços. Dados extraídos do material de campanha do Professor Natalino Salgado⁸ para a reeleição ao cargo de reitor apontam para o crescimento desproporcional do número de matrículas na graduação em relação ao de contratação de servidores técnico-administrativos. As informações sinalizam que no período de 2007 a 2011, o número de alunos cresceu 56,6%, enquanto o de técnicos, somente 2,1%. As consequências desse descompasso tornam-se evidentes na fala de uma entrevistada:

Hoje a universidade tem deficiência de RH. Têm coordenações e departamentos que estão vazias e não tem ninguém vivem na mão de só estagiários que não têm vínculo com a instituição, mas assumem grande responsabilidade, despacham processos, assinam correspondência, assinam coisas que não sabem da relevância que a documentação tem, algo que eles não poderiam assinar. (Informação verbal)⁹.

A comunidade acadêmica está imersa em um conturbado cenário, atravessado por dificuldades que impõem à UFMA um grande desafio: manter a posição de reconhecimento no ensino superior do estado conquistada ao longo dos seus 45 anos de existência, diante de condições tão promissoras (no que é apregoado), quanto adversas.

3 O TRABALHO DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO OCUPANTE DE CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

Pensar em uma instituição de ensino, nos remete de imediato a professores e alunos, muitas vezes acreditamos que este núcleo se basta, esquecemos ou ficamos no mínimo indiferentes a toda a constituição de organizações tão complexas, como são as organizações de ensino. Para que as atividades finalísticas de toda e qualquer IFES venham a ser executadas a contento pelos docentes, haverá que existir outro conjunto potencializador, formado pelas atividades meio, as quais são realizadas principalmente por técnico-administrativos.

Portanto, para o atendimento das atividades fim – ensino, pesquisa e extensão –, toda e qualquer instituição de ensino superior, além do seu quadro de docentes, precisa de um competente e estruturado corpo técnico-administrativo para o alcance, a contento, das atividades-meio.

A categoria dos servidores técnico-administrativos é constituída por mais de três centenas de cargos, separados em cinco níveis de classificações distintas. O agrupamento por nível de classificação segue o critério de grau de qualificação escolar. Por exemplo, para o ingresso nos cargos de classe “A” é exigido somente o ensino fundamental incompleto, enquanto para os cargos da classe “E” exige-se diploma de nível superior.

Segundo informações extraídas do Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e Recursos Humanos (SIGPRH), em março de 2011, a UFMA conta com 1523 servidores técnico-administrativos em educação, sendo que 196 servidores desse grupo são assistentes em administração; nesse montante, 100 são do sexo feminino e 96 do sexo masculino. A maioria, 51,5 %, ingressou na instituição até a década de 80; um pequeno grupo de 10,2% assistentes foi admitido na década de 90 e 38,3% foram nomeados nos anos 2000. No que se refere à faixa etária, a distribuição dos ocupantes desse

cargo é a seguinte: 25,5% (20 a 30 anos); 10,7% (31 a 40 anos); 11,8% (41 a 50 anos) e 52% (acima de 50 anos). Quanto ao grau de qualificação: 58,2% possuem somente o ensino médio e 41,8% têm pelo menos graduação. Em relação à lotação: 43,5% dos assistentes atuam nos órgãos acadêmicos, enquanto 56,5% exercem suas atividades nos núcleos operacionais, órgãos centrais e órgãos auxiliares.

O cargo de assistente em administração, foco de análise dessa pesquisa, localiza-se no nível de classificação "D". Para sua ocupação é requerida a aprovação em concurso público, além da apresentação de diploma de conclusão de ensino médio.

As principais atribuições designadas aos seus ocupantes são: dar suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças, patrimônio, materiais e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; acompanhar processos administrativos; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios, formulários, planilhas; executar serviços das áreas de escritório; participar da elaboração de projetos referentes à melhoria dos serviços da instituição e prestar assessoramento nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Um assistente em administração, como qualquer outro servidor do quadro de efetivos de uma instituição público-estatal, é impedido de mudar de cargo, exceto se obtiver aprovação em um novo concurso público. Não pode, por exemplo, transitar de um cargo de assistente para um de administrador ou de contador. Ou seja, independente do seu investimento, ele sempre será um assistente em administração restrito ao exercício de funções rotineiras com baixo ou nenhum poder de decisão, correspondentes aos ocupantes de cargo de nível médio.

Um gestor destaca essa limitação ao afirmar que:

[o plano de carreira] não prevê que o técnico de nível médio ascenda automaticamente ao nível superior, então realmente isso deixa o técnico de nível médio numa classe inferior [...] para mim a única falha está aí [...] é um fator desmotivador [...] se fosse possível você entrar numa instituição mesmo que tivesse entrado num nível inferior, mas se fosse galgando, galgando e pudesse terminar lá em cima seria realmente muito mais animador. (Informação verbal)¹⁰.

É importante ressaltar que esses obstáculos para a ascensão na carreira atingem nas IFES, sobretudo, os técnicos de nível médio. Os técnicos de nível superior, representantes do nível de classificação "E" e principalmente os docentes realizam funções mais valorizadas do ponto de vista financeiro e institucional.

Dados extraídos do SIGPRH, em abril de 2011, confirmam o *turnover* elevado dos integrantes dessa categoria. Do total de 101 assistentes em administração, nomeados nos últimos sete anos (jan./2004 a dez./2010), 26 (25,7%) pediram exoneração ao longo desse período, sendo que mais da metade saiu da instituição antes mesmo de completar dois anos de casa.

Supõe-se que a curta permanência de parte desses servidores na UFMA seja fruto: da incompatibilidade do perfil dos assistentes aprovados nos últimos concursos com a demanda organizacional, como também das remunerações pouco atrativas das IFES. Vale lembrar, que os órgãos do poder executivo, no qual se encontra a instituição pesquisada, são os que possuem salários mais baixos se comparados a órgãos públicos federais do judiciário e do legislativo.

[...] o poder executivo como um todo não valoriza o seu servidor, tanto que o grau de rotatividade aqui é muito alto. (Informação verbal)¹¹.

[...] a universidade paga mal, aí vão aparecendo outros concursos. Todos eles pagam o triplo, o dobro do que se ganha aqui. Dos que passaram no concurso da minha época, tem pouca gente aqui, tem gente que vai passando e vai fazendo outro. [...] Aqui na universidade é como se fosse, não sei explicar isso, é só uma passagem até passar em outro concurso e galgar condições maiores em outro lugar. Eu pelo menos eu não vejo assim ninguém que entra aqui pensar: ah vou trabalhar na universidade até ficar velhinho. (Informação verbal)¹².

[...] apesar de nosso plano de carreira, nós ainda **continuamos sendo os primos mais pobres do serviço público federal**, essa é a resposta. Então, as pessoas ainda estão vendo só o bolso, muitos trabalhadores entram, o piso é tanto, a maioria dos novos, principalmente, se tem a oportunidade de pegar um serviço melhor e um salário maior, vão para o jurídico, para o legislativo, nós do executivo somos os primos mais pobres. (Informação verbal, grifo nosso)¹³.

Os salários menores do executivo confirmam-se na comparação de dois editais de concursos publicados em 2011. O Edital PRH – 02/2011 da UFMA abriu vaga para assistente em administração com requisito de ensino médio e salário de R\$ 1.821,00. Já o Edital 01/2011 do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região abriu vaga para técnico judiciário com equivalente exigência de escolaridade, mas remuneração inicial de R\$ 4.052,00 reais. Identifica-se, portanto, uma diferença de remuneração de 123% do poder judiciário em relação ao executivo.

Perante remunerações não competitivas e restrições de crescimento na carreira, é frequente o descompasso entre interesses pessoais e as condições oferecidas pela organização. Não raramente, o servidor se vê, sem perspectivas de desenvolvimento profissional, exposto à subutilização de seu potencial e ao exercício de tarefas rotineiras. Situação propícia para vivências de frustração e sofrimento que pode ter implicações nos modos de ser e na saúde dessa categoria.

4 A SAÚDE DO ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO ENTRE AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Para uma melhor compreensão dos laços entre a saúde e o trabalho dos assistentes em administração, levanta-se nesse subitem, reflexões sobre as prováveis fontes de sofrimento e prazer no cotidiano desses servidores.

Um aspecto de grande relevância na análise dos fatores geradores de sofrimento na categoria dos assistentes em administração relaciona-se à discriminação experimentada pelos assistentes em administração nos seus espaços de trabalho. Esses servidores, além de fazerem parte do grupo dos técnico-administrativos, considerados na cultura dessa instituição como “categoria de menor valor”, ainda são técnicos de nível médio em uma instituição que tem como objetivo principal formar pessoas no nível superior. Nesse cenário, os assistentes em administração vivenciam um sentimento de invisibilidade e desprestígio, gerado nos contatos com os demais servidores da universidade. Esse “não lugar” na instituição comparece na fala de um gestor sensível ao problema de desvalorização da categoria:

Ele [o assistente em administração] não é um trabalhador, ele é um anônimo que

faz umas coisas aqui [...] Eles têm a tendência de irem para o anonimato [...] Porque eles sabem que ninguém está dando visibilidade para eles. (Informação verbal)¹⁴.

A posição de mero apêndice na estrutura organizacional ocupada por alguns sujeitos desta pesquisa gera desconforto quando percebem que são tratados como se fossem propriedade, objetos no ambiente laboral:

Eu tive uma chefe que gostava de falar, „minha secretária., me incomodava, mas eu nunca tive coragem de dizer que me incomodava, eu não sabia como dizer sem ser indelicada, eu jamais quero ser indelicada com alguém.[...] Ela falava muitas vezes e eu não gostava não, mas não dizia nada, ficava na minha, deixava ela pensar que eu era secretária dela (risos). (Informação verbal)¹⁵.

[...] o que eu tenho visto, é o funcionário ser tratado como se fosse uma mesa da sala, o objeto. É a tua administrativa, é o teu administrativo, então às vezes o chefe muda de lugar e leva o administrativo como se fosse uma propriedade para o outro setor. Então, tem muito disso, quando eu cheguei, achei estranho. A tua menina, tu vais ficar com ela? [Falam] como se fosse um livro [...]. (Informação verbal)¹⁶.

Outra fonte de sofrimento identificada está relacionada às situações de desprazer vivenciadas pelos sujeitos desse estudo, diante do tratamento injusto e desigual recebidos no ambiente de trabalho. As queixas relacionadas ao clientelismo e protecionismo são frequentes. As possibilidades dos assistentes em administração – muitos com competência suficiente – ocuparem funções gerenciais comissionadas, também são raras, sobretudo, quando se trata de posições de maior poder decisório e remuneração; estas quase sempre são ocupadas por docentes ou até por pessoas de fora da instituição, independente da adequação de perfil profissional.

Eu acho que isso não vai mudar nunca, na verdade aqui na universidade é uma miniatura do que é o Maranhão. [...] E o Maranhão é uma miniatura do que é o Brasil.[...] eu vejo na maioria das vezes o despreparo do chefe que às vezes não é nem da universidade que cai aqui de paraquedas e há um certo cinismo como eles tratam isso. Ora, afastam fulano [...].

Eu já tive momentos de ser afastada do local por ter mais conhecimento do que aquele chefe que chegou. (Informação verbal)¹⁷.

Outro fator gerador de sofrimento relevante é o modelo de organização burocrático a que está submetido o assistente em administração. Constatou-se que este servidor realiza um trabalho rotineiro, restrito ao cumprimento de tarefas prescritas, atrelado a rígidas normas, que quase sempre o impedem de lançar mão de alternativas criadoras e inovadoras. Frequentemente, preenche parte importante do seu tempo de trabalho na reprodução de despachos formais em processos administrativos, no arquivamento de documentos e na alimentação mecânica de sistemas de informação. O corriqueiro sentimento de impotência e frustração diante da burocracia fica visível na fala de alguns entrevistados:

[...] quando é coisa fácil até se consegue, quando é mais complicada, não é só a questão do funcionário não querer. Às vezes, são as dificuldades [...] o pessoal não entende como funciona a instituição pública. A empresa particular funciona de uma maneira e a pública não é como a gente quer, chega logo e tem que resolver. (Informação verbal)¹⁸.

[...] o que parece para as pessoas é que nós não fazemos nossa função, nosso trabalho da maneira correta e eu tento explicar e toda vez é uma ladainha: ah, por que isso vai para onde? [...] Até que eu explique, é difícil quantas vezes eu ouvi reclamações e queixas e coisas absurdas que a gente tenta se defender e não consegue. Eu entendo porque eu me coloco na pele daquelas pessoas, é muito difícil [...]. (Informação verbal)¹⁹.

Cabe destacar que as vivências de sofrimento e prazer no espaço laboral não são experiências antagônicas e excludentes, elas podem coexistir. O assistente em administração experimenta, assim, “a dor e a delícia” de ser um técnico administrativo em uma IFES. O dia a dia desses servidores, apesar dos dissabores, é também permeado por situações gratificantes e pela conquista de algum sentido no exercício do seu labor.

É possível identificar, servidores que conseguem transgredir o trabalho prescrito, fazendo uso da inteligência prática e criativa, não se deixando enquadrar no simples exercício de tarefas predeterminadas. Nessa perspectiva,

tornam-se necessários e indispensáveis para o funcionamento eficaz do seu setor, contribuindo significativamente com os resultados do seu grupo de trabalho.

Alguns assistentes em administração sentem-se desafiados frente às adversidades, e na busca de alternativas criativas para a solução dos problemas encontram forças para seguir em frente.

A angústia aparece, então, como um motor, uma força que impulsiona à ação. A angústia contribui assim para a formulação dos objetivos, das metas, que uma vez atingidos atenuam a angústia, mas não a impede de ressurgir em seguida. (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993, p. 101).

Eu já trabalhei aqui sem computador, sem uma máquina de xérox, sem o acompanhamento da minha ferramenta de trabalho, mas nada disso me atrapalhava, eu levava para o meu computador em casa, [...] a xérox, eu ia na vizinhança, então eu não trabalho muito com esse desprazer. Ah, está me dando vontade de eu largar isso, eu não trabalho assim. [...] Essas dificuldades me animam para buscar, para solicitar mais, para reiterar mais, uma forma até de reiterar algum pedido [...] Essas dificuldades, eu digo sempre que elas me trazem esperanças maiores de eu ter aquilo mais pra frente. (Informação verbal)²⁰.

[Quando] a gente trabalha e vê resultado, é muito satisfatório. A gente passa o dia na universidade, quando chega ao final do dia, você vê que seu dia foi produtivo, que você conseguiu resolver algo. [...] Eu realmente me sinto muito bem e muito satisfeita na UFMA, Trabalhamos com dificuldades, sim, mas quem não trabalha com dificuldades? Se não tivesse dificuldades, como seria? As dificuldades são para a gente resolver. (Informação verbal)²¹.

Na UFMA, não diferentemente de outros órgãos públicos, há o predomínio de um modelo burocrático. Mas, existem também espaços que comportam uma estrutura mais aberta e flexível. Supõe-se que os setores constituídos por uma organização do trabalho com gestões efetivamente participativas, ofereçam ao trabalhador maiores oportunidades de investimento na defasagem entre a tarefa imposta e a atividade real, aumentando, assim, a possibilidade de vivências prazerosas.

Todavia, vale lembrar que as condições dadas por cada setor dessa instituição são importantes, mas não decisivas no que diz respeito às vivências de prazer e sofrimento, uma vez que os modelos de organização do trabalho

São interpretados pelos trabalhadores a partir da inter-relação entre sua subjetividade e a realidade concreta do trabalho. (MENDES; MORRONE, 2002, p.30).

5 CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que o trabalho do assistente em administração atua tanto como fonte de prazer, como de sofrimento. Nessa perspectiva, a atividade laboral pode jogar a favor da saúde e realização, mas também contribuir para o processo de alienação e adoecimento. Entende-se que o diferencial está nos modos de organização e estruturação do trabalho, especialmente, na oportunidade dada ao servidor para atender aos seus anseios e interesses no exercício do seu trabalho.

Constata-se a importância da criação de espaços de participação, intervenção e negociação nos ambientes de trabalho, viabilizando, então, uma oportunidade para a atividade laboral ser um fim em si mesma, constituindo-se em algo significativo para o sujeito.

O assistente em administração precisa imprimir a sua marca no próprio trabalho, assim como “a mão do oleiro imprime sua marca na argila do vaso” (BENJAMIN, 1985, p. 205), encontrando, a si próprio, na sua atividade laboral. O trabalho, assim considerado, pode assumir significados de crescimento, utilidade, valorização, coerência e realização, favorecendo assim a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BENJAMIN, W. **Obras escolhidas**. São Paulo: Brasiliense, 1985. v. 1.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. **Diário Oficial da União**. Brasília, 24 abr. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 12 jul. 2008.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. 293 p.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./maio/jun. 1986.

_____; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 33, p. 98-104, maio/jun. 1993.

MENDES, A.M; MORRONE, C. F. Vivências de prazer, sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O. ; FERREIRA, M.C. (Orgs) **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002. p. 25-42.

NOTAS

¹ Este texto apresenta recortes da minha tese de doutorado “Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde”, defendida em outubro deste ano sob a orientação da Prof^a Dr^a Deise Mancebo no Programa de Psicologia Social na Universidade do Estado Rio de Janeiro.

² O quantitativo de cursos de graduação apresentado tomou como base o fato do curso possuir um código específico de registro junto ao MEC. Por exemplo, a UFMA tem dois cursos de Ciências Biológicas que funcionam de forma independente, um em São Luís registrado no MEC com o código 311426 e outro no município de Chapadinha com o código 103303.

³ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 15.

⁴ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 9.

⁵ Em setembro de 2011, mês de conclusão desta pesquisa, ainda não havia previsão de entrega da asa sul do Paulo Freire.

⁶ No início do segundo semestre de 2011, as partes envolvidas chegaram a um acordo, que alguns cursos do Centro de Ciências Humanas seriam transferidos para o Paulo Freire. Alunos e professores tomaram essa decisão, mesmo cientes da existência de certos problemas, tais como: falta de espaços disponíveis para instalação de xérox e lanchonetes e atraso na a construção de rampas de acesso para portadores de necessidades especiais.

⁷ A pauta nacional do movimento grevista reivindica, além da abertura imediata de concursos para o quadro: piso de três salários mínimos, reajuste salarial, racionalização de cargos, reposicionamento de aposentados, isonomia salarial e de benefícios, reposi-

ção de vencimento básico complementar e extensão das ações jurídicas transitadas e julgadas.

- ⁸ O Professor. Natalino Salgado foi reeleito em maio de 2011 para mais um mandato de quatro anos.
- ⁹ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 15.
- ¹⁰ Entrevista concedida pelo Gestor 1.
- ¹¹ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 14.
- ¹² Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 12.
- ¹³ Entrevista concedida pelo Presidente da FASUBRA.
- ¹⁴ Entrevista concedida pelo Gestor 1.
- ¹⁵ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 3.
- ¹⁶ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 2.
- ¹⁷ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 9.
- ¹⁸ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 16.
- ¹⁹ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 14.
- ²⁰ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 1.
- ²¹ Entrevista concedida pelo Assistente em Administração 8.

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Psicóloga

Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)

Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

E-mail: carlavazribeiro@uol.com.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA

Cidade Universitária, Av. dos portugueses, 1966, Bacanga

CEP: 65085-580