



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA**

EDGLA MARIA COSTA BARROS

**ESTABILIDADE, SERVIÇO PÚBLICO E TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO LABORAL:
ARTICULAÇÕES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES DO PODER
JUDICIÁRIO DO CEARÁ**

FORTALEZA,CE

2012

EDGLA MARIA COSTA BARROS

**ESTABILIDADE, SERVIÇO PÚBLICO E TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO LABORAL:
ARTICULAÇÕES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES DO PODER
JUDICIÁRIO DO CEARÁ**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.

Orientador.: Prof.Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.

Agência de fomento à pesquisa: Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível superior – CAPES/PROPAG.

FORTALEZA, CE

2012

EDGLA MARIA COSTA BARROS

**ESTABILIDADE, SERVIÇO PÚBLICO E TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO LABORAL:
ARTICULAÇÕES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES DO PODER
JUDICIÁRIO DO CEARÁ.**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Orientador.: Prof.Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.

APROVAÇÃO: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof.Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino (Orientador).
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof.Dr. Antônio Caubi Ribeiro Tupinambá.
Universidade Federal do Ceará – UFC

Prof. Dr. Erasmo Miessa Ruiz
Universidade Estadual do Ceará - UECE

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

B276e

Barros, Edgla Maria Costa.

Estabilidade, serviço público e transformações do mundo laboral : articulações a partir da experiência dos servidores do Poder Judiciário do Ceará / Edgla Maria Costa Barros. – 2012.
105 f. : il., enc. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2012.

Área de Concentração: Processos de mediação: trabalho, atividade e interação social.
Orientação: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.

1.Fortaleza(CE) – Servidores públicos – Atitudes. 2.Estabilidade no emprego – Fortaleza(CE).
3.Comportamento organizacional – Fortaleza(CE). 4.Trabalho – Aspectos sociais – Fortaleza(CE).
5.Relações trabalhistas – Fortaleza(CE). 6.Ceará.Tribunal de Justiça – Servidores públicos.
I. Título.

CDD 331.795098131

À minha família, meu eterno porto seguro e ao meu bebê que me trouxe uma motivação a mais para concluir essa etapa tão especial da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Esta é uma parte fundamental neste processo de construção da dissertação, pois nada disso seria possível não fosse pela ajuda de muitas pessoas que fizeram e fazem parte da minha vida. Assim nada mais correto que dá-los os devidos reconhecimentos...

À minha mãe, Socorro, que me ensinou não apenas a ser mulher e esposa, mas também uma grande profissional. O seu conhecimento prático da vida me fez compreender que a luta e a dedicação pela profissão traria grande recompensa futura...

Ao meu pai Edgar, que foi sempre um exemplo perfeito de que o estudo seria o caminho do meu sucesso. Obrigada por todos os valores ensinados...

Ao meu amor, meu marido Paulo Eduardo, simplesmente por ele existir, por ser o melhor companheiro, o maior incentivador, por ter me dado a oportunidade de viver do meu estudo. A sua inteligência e dedicação me fazem admirar muito e querer ser também para ele motivo de orgulho. Pela grande parceria que nós temos, em saber que você compreendeu e respeitou meus momentos de angústia e solidão na escrita da presente dissertação.

Ao meu bebê, que mesmo antes de nascer mudou completamente a minha vida, trouxe sono e indisposição à mamãe nos primeiros meses, mas que me deu um grande e especial sentido na vida.

A minha irmã e amiga Emiliana, por estar ao meu lado em todos os momentos, ser ouvinte em todas as minhas ansiedades e estar sempre disposta a ajudar e encontrar as soluções. Foi uma das maiores incentivadoras do meu mestrado e comemora comigo todas as conquistas...

Ao meu irmão mestre Edgar, que me deu muitas oportunidades de crescimento profissional e é uma referência a ser seguida. A conquista do seu mestrado me impulsionou a querer conquistar também, e tenho certeza que a conquista do doutorado será o próximo passo a seguir...

Ao meu irmão Edinardo que é um profissional muito bem sucedido, um grande exemplo de que as habilidades pessoais, o carisma e a dedicação ao que faz são ferramentas para o sucesso.

Ao meu irmão Everton, que me ensinou que a perseverança é uma grande virtude daqueles que realizam grandes conquistas, e que o esforço quanto mais árduo mais recompensador será...

À amiga mestre Elívia, por ser uma das pessoas mais inteligentes que já conheci, mas sobretudo pela sua humildade em querer transmitir aos outros o que sabe. Muito obrigada por toda a sua ajuda e paciência ao ouvir meus lamentos desesperados e apresentar valiosas sugestões, por me ensinar o que sabe, e por tornar os nossos momentos de estudo descontraídos e muito produtivos.

Às minhas queridas amigas Camila e Carol, que foram grandes presentes que este mestrado me propiciou, nossos momentos pessoais e profissionais foram muito importantes, trazendo a certeza que nossa amizade persistirá após esta conquista profissional.

À Turma do Mestrado Acadêmico em Psicologia da UFC 2010.1, pelo crescimento profissional obtido a partir de valiosas discussões científicas, em especial aos bolsistas Propag pelos encontros fecundos e lúdicos.

Ao meu mestre, ou melhor, pós-doutor Cássio Adriano Braz de Aquino, por ter acreditado em mim, quando em alguns momentos eu mesmo desacreditei, e pelo seu dom de orientar, mostrando sempre os melhores caminhos a trilhar neste processo. Pela compreensão em receber uma orientanda envolvida em questões pessoais, como preparativos de casamento e agora encantada com a chegada do meu bebê.

Ao prof. Dr. Antonio Caubi Ribeiro Tupinambá pela forma sutil e sensata de acrescentar importantes sugestões ao trabalho.

Ao prof. Dr. Erasmo Miessa Ruiz por fazer parte desta banca e contribuir com o meu aprendizado profissional.

À prof. Dr^a Izabel Cristina Ferreira Borsói, por ter me dado o privilégio e honra de tê-la em meu Exame Geral de Conhecimento. Pelas corretas e importantes contribuições dadas ao meu projeto para torná-lo mais coerentes e consistentes.

Ao Helder, pela ajuda constante de um colega que se tornou parente! Sua organização e competência auxiliam todos os mestrandos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFC.

Ao Núcleo de Psicologia Social do Trabalho (NUTRA), pelo espaço de aprendizado fornecido, pelos encontros e grupos de estudo que ajudaram a construir uma base sólida de conhecimentos na área, e por amizades construídas, em especial Karlinne, Naiane, Nathy e Dímitre.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo apoio material no desenvolvimento deste trabalho.

A toda minha família que celebrou muito o meu ingresso no mestrado e demais conquistas e me ajudou durante o processo...

Enfim a todos aqueles que contribuíram diretamente ou indiretamente para a realização de mais uma importante conquista em minha vida...

MUITO OBRIGADA!

“A improbidade e ineficiência profissionais são talvez as características distintivas da nossa época. O artífice de outrora tinha que trabalhar; o operário actual tem de fazer uma máquina trabalhar. É um simples capataz de escravos de metal; torna-se tão embrutecido como um capataz de escravos, mas menos interessante, porque nem sequer se lhe pode chamar tirano.

(...)

A eficiência é menos complexa, hoje em dia. A ineficiência pode, por isso, passar facilmente por eficiência e ser, na verdade, eficiente”.

(Fernando Pessoa, Heróstato).

RESUMO

As transformações do mundo laboral têm revelado um cenário cada vez mais distinto do que prevaleceu até os anos de 1970, quando as mudanças econômicas e sociais ganharam destaque. O anseio de muitos brasileiros por trabalhar no serviço público, e mais especificamente a busca pela estabilidade profissional gerou um questionamento sobre as justificativas para esta crescente demanda. Pressupondo uma relação entre este movimento em direção aos concursos públicos e a uma insatisfação com o cenário de precarização laboral vivenciado na iniciativa privada, nos propusemos a investigar a importância do trabalho e da estabilidade laboral. Indagamos se a busca pelo serviço público é uma alternativa encontrada pelo trabalhador a essa precarização identificada, de forma mais explícita, no contexto privado. A presente pesquisa orienta-se por este questionamento. A metodologia utilizada, de natureza qualitativa, norteia-se segundo o objetivo geral “como a estabilidade laboral é percebida pelos servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará?” Assim a pesquisa foi desenvolvida junto Tribunal de Justiça do Ceará, localizado na cidade de Fortaleza (CE). A coleta de dados compreendeu entrevistas individuais com os servidores públicos da instituição, entre os meses de março e abril de 2012. Participaram da pesquisa cinco servidores disponibilizados pela administração do referido órgão público. Os dados gerados foram analisados a partir da proposta de Análise de Conteúdo Temática de Laurence Bardin, com o auxílio do *software* de análise qualitativa Atlas TI 5.2. Foram obtidas categorias que foram analisadas e correlacionadas durante a discussão dos resultados. Ao final do estudo percebe-se que uma série de fatores, de acordo com as particularidades das histórias profissionais e pessoais, e não apenas um elemento isolado, justifica a opção pelo serviço público. Porém um fator comum aos discursos colhidos foi a relação entre a estabilidade, a precarização do trabalho e a opção pelo serviço público. A estabilidade é vista como uma forma de se sentirem protegidos frente a precarização do trabalho que atinge de forma mais visível o emprego privado e também a possibilidade de planejamento financeiro, no campo pessoal e profissional, que a estabilidade permite. Percebe-se que muitos projetos futuros estão atrelados a possibilidade concreta de saber que a estabilidade garante um planejamento de prazo mais longo que aquele obtido por situações instáveis de vínculo laboral. A pesquisa contou com o fomento de bolsa da CAPES.

Palavras Chave: Trabalho; Precarização; Estabilidade e Serviço Público.

ABSTRACT

The changes in the world of work have revealed a scenario increasingly distinct from that which prevailed until the 1970s, when economic and social changes were highlighted. The desire of many Brazilians to work in the public service, and more specifically the quest for professional stability, has generated an inquiry about reasons for this growing demand. Assuming a relationship between this movement toward public tendering and dissatisfaction with the scenario of precarious employment experienced on private initiative, we decided to investigate the importance of work and job stability. We inquired if the search for public service is an alternative found by the worker toward the identified precarization, most explicitly in the private context. This research is guided by this question. The methodology is qualitative and it is guided according to the general purpose "how job security is perceived by the servers of the Court of the State of Ceará?" The research was carried out at the Court of Ceará, located in Fortaleza (CE). The data collection comprised individual interviews with public servants of the institution, between the months of March and April 2012. Five servers provided by the management of that public entity participated on this research. The data generated were analyzed from Bardin's Thematic Content Analysis proposal, with the support of the qualitative analysis software Atlas IT 5.2. The obtained categories were analyzed and correlated during the discussion of the results. At the end of this study, it is clear that a number of factors, according to the particularities of the professional and personal stories, and not just a single element, justifies the choice of public service. The stability is seen as a way to feel protected against the precarization of labor that affects mainly the private employment and, also, as a possibility of financial planning, in the personal and professional fields, that stability allows. It is noticed that many future projects are linked to the concrete possibility of knowing that stability ensures a longer period of planning than that obtained by unstable situations of bond labor. The research included the promotion of scholarship from CAPES.

Keywords: Work. Precarization. Stability. Public Service.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Critérios de inclusão dos participantes na pesquisa.....	47
Quadro 2 - Perfil dos respondentes da pesquisa empírica.....	50
Quadro 3 - Relação entre os instrumentos utilizados e as categorias e os objetivos.....	51
Quadro 4 – Síntese das grandes categorias, categorias e subcategorias.....	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COMEPE – Comitê de Ética em Pesquisa

MPU – Ministério Público da União.

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

TCU – Tribunal de Contas da União.

TJ-CE – Tribunal de Justiça do Ceará.

TRE – Tribunal Regional Eleitoral.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. TRABALHO.....	15
1.1. As transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade.....	15
1.2. Implicações da recente crise econômica mundial no mundo do trabalho.....	18
1.3. Fim do trabalho ou novas formas de inserção laboral?.....	23
1.4. Estabilidade Versus Instabilidade.....	26
1.5. Precariedade ou precarização do trabalho?.....	29
1.6. Flexibilização: Uma falsa solução para o problema do desemprego.....	30
1.7. A flexibilidade e a (in)estabilidade nas relações.....	33
1.8. Serviço Público.....	35
1.8.1. <i>Histórico do Serviço Público no país.....</i>	35
1.8.2. <i>Regulamentando o ingresso no serviço público.....</i>	36
1.8.3. <i>Estabilidade profissional no Serviço Público.....</i>	37
1.8.4. <i>A terceirização no Serviço Público.....</i>	40
2. PERCURSO METODOLÓGICO.....	43
2.1. Abordagem metodológica adotada.....	43
2.2. Contexto da pesquisa e seleção dos entrevistados.....	45
2.3. Os participantes.....	48
2.4. Instrumentos de obtenção de dados.....	50
2.5. A análise dos dados.....	52
2.6. Compromisso social e ético da pesquisa.....	53
2.7. Obstáculos no percurso metodológico.....	54
3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	57
3.1. Preparação para o Concurso Público.....	58
3.2. Trajetória Profissional.....	62
3.3. Opção pelo serviço público.....	63
3.4. Iniciativa Privada X Iniciativa Pública.....	69
3.5. Terceirização = Ruptura com a estabilidade.....	73
3.6. “Mito” do servidor público.....	76
3.7. Realização no desempenho da função.....	78

3.8. Insegurança/Medo de perder o emprego.....	81
3.9. Estabilidade.....	83
3.10. Desenvolvimento de carreira.....	87
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
REFERÊNCIAS.....	95
APÊNDICES.....	98
ANEXOS.....	102

INTRODUÇÃO

O presente estudo surgiu de uma inquietação pessoal em investigar o anseio de alguns trabalhadores pelo serviço público e, mais especificamente, a importância da estabilidade profissional para a vida destes servidores. Buscamos analisar a relação entre o movimento em direção aos concursos públicos considerando o atual contexto, demarcado por um cenário de expansão do processo de precarização laboral.

É comum, nos discursos midiáticos, destacar que os fatores que fazem com que muitos almejem um cargo público sejam: a estabilidade, o alto salário e a possibilidade de crescimento e desenvolvimento da carreira. Segundo Lima (2006), o que os alunos de cursinhos preparatórios para concurso procuram, basicamente, é estabilidade e melhores salários em relação à iniciativa privada.

Um dos motivos da expansão e lucratividade deste mercado se deve, provavelmente, ao descontentamento dos trabalhadores em relação às oportunidades de empregos que estão sendo proporcionadas, principalmente na iniciativa privada. De acordo com Marconi (1997), a precariedade dos postos de trabalho ofertados em diversas áreas no setor privado parece ser o principal motivador da situação retratada acima.

Tendo em vista a existência de mais vagas disponíveis nas empresas privadas do que no serviço público, além de uma maior exigência na preparação e dedicação aos estudos por parte dos candidatos, voltado a uma aprovação através de concurso público, indagamos porque o emprego público se tornou tão atrativo nos últimos anos. Consideramos que este resultado pode ter a influência da precarização que atinge mais explicitamente o setor privado.

Ressalvamos, contudo, que não desenvolvemos, nessa pesquisa, uma visão maniqueísta, na qual o serviço público é primoroso e a empresa privada o grande execrável do mundo do trabalho. Estamos cientes da existência das manifestações da precarização que atinge atualmente o serviço público, como, por exemplo, o aumento da jornada laboral, condições de trabalho precário, perda de direitos e garantias, além do forte crescimento de contratos terceirizados, entre outros.

A pesquisa de campo, por meio das entrevistas com os servidores, apresentou manifestações da precarização que atinge também o serviço público. Porém, enfatizamos que esse estudo visou analisar as razões pelas quais os entrevistados buscaram, através de concursos públicos, ingressar no serviço público. Investigamos o peso que a estabilidade profissional ocupou na referida escolha.

Considerando o contexto de precarização, que se apresenta como um dos signos mais relevantes das transformações no mundo do trabalho anteriormente mencionado, poderíamos indagar se a busca pelo serviço público constituiria uma forma de “resistência” individual, ou

mesmo uma alternativa a essa precarização encontrada na iniciativa privada. Analisamos se há uma relação entre o crescente processo de precarização, mormente na iniciativa privada, e a busca de estabilidade na iniciativa pública.

Assim, a pesquisa foi norteada pelo seguinte objetivo geral: como a estabilidade laboral é percebida pelos servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará?

Essa pesquisa contemplou uma reflexão sobre como um grupo específico de trabalhadores (servidores do Tribunal de Justiça do Ceará) analisou as transformações ocorridas no mundo do trabalho e relacionou a estabilidade ao serviço público.

Logo, os objetivos complementares do estudo foram: analisar a emergência da precarização laboral no contexto das transformações do mundo do trabalho e relacioná-la à estabilidade dos empregos públicos; investigar o que justifica, para os trabalhadores entrevistados, a busca pelo serviço público; e compreender a importância do trabalho e da estabilidade laboral para a vida dos trabalhadores do TJ-CE.

A pesquisa foi estruturada em torno de três capítulos. No primeiro, será feito um levantamento bibliográfico abordando as transformações mais recentes no mundo do trabalho: precarização, flexibilização e intensificação da atividade laboral na sociedade contemporânea. Há que se discutir, também, que este cenário de precarização é resultado de um contexto emergente de difusão das ideias neoliberais e de redimensionamento da participação e interferência do Estado no que se refere às questões ligadas ao trabalho.

A fim de compreender a lógica que perpassa o atual cenário laboral, fazendo com que muitos trabalhadores busquem estabilidade através do serviço público, detemo-nos ao estudo das transformações no mundo laboral e à caracterização de trabalhos considerados precários, flexíveis e ao aprofundamento da intensificação do trabalho.

Outro aspecto pertinente é a importância que a estabilidade profissional assume em período marcado por instabilidade. Será necessário traçar um recorte histórico deste momento descrito como de relativa estabilidade para o atual momento de crescimento do processo de flexibilização nas organizações e a consequente perda de muitas garantias ao trabalhador, principalmente a estabilidade.

Contudo, ressaltamos que esse trabalho não aspirou remontar aos primórdios do trabalho ou investigar a origem desse conceito por entender que este estudo já foi feito em demasia por outros pesquisadores.

Assim, as principais questões que fundamentam o contexto teórico no qual se ancora essa pesquisa são: as transformações no modelo industrial de trabalho; a crise na sociedade salarial e o crescimento e expansão da reestruturação produtiva; processos de precarização laboral associados à flexibilização e à intensificação laboral; e o estudo da estabilidade e instabilidade.

Visamos conhecer as atuais mudanças para poder compreender a realidade laboral vivida pelos trabalhadores. A apreensão teórica foi essencial ao longo do estudo, pois forneceu o embasamento necessário e a reflexão sobre o hodierno mundo do trabalho e facilitou a atividade desenvolvida em campo.

Outro levantamento teórico realizado no primeiro capítulo relacionou-se ao serviço público no país, tendo em vista que foi o local onde se desenvolveu a etapa empírica desta pesquisa e por ser o território privilegiado da estabilidade garantida pelo Estado, como grande empregador. Desta forma, construímos tópicos sobre a administração pública e, sobretudo, a instituição específica a ser pesquisada. Dentre os temas mais pertinentes, destacam-se: o histórico, ingresso, terceirização e a estabilidade no serviço público.

No segundo capítulo, apresentou-se o percurso metodológico da pesquisa, orientada por uma pesquisa qualitativa. O lugar onde se desenvolveu a pesquisa empírica foi o Tribunal de Justiça do Ceará, em sua sede localizada no bairro Cambeba, na capital do estado. A escolha da referida instituição ocorreu, sobretudo, por duas razões: a aprovação da pesquisadora em um concurso realizado pelo referido tribunal e, também, porque nos Tribunais de Justiça há uma quantidade significativa de profissionais das mais variadas áreas. Considerando que o público investigado foi composto por profissionais de áreas diversas, excluídos os formados em direito, encontramos um público maior nesta instituição.

Seu desenvolvimento ocorreu durante os meses de março e abril de 2011, em períodos convenientes à instituição, servidor e entrevistador. A coleta de dados foi feita a partir de entrevistas individuais com os cinco servidores selecionados pela instituição. Advertimos que a realização das entrevistas foi feita após a submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa e, em seguida, à concordância dos participantes, conforme Termo de Consentimento Livre (APÊNDICE B).

O material obtido ao longo da pesquisa foi analisado a partir da proposta da Análise de Conteúdo Temática de Laurence Bardin, com auxílio do *software* de análise qualitativa ATLAS TI 5.2. Este programa é uma ferramenta utilizada para subsidiar a análise do pesquisador, portanto, contribuiu com a fragmentação e/ou união de textos, frases para posterior agrupamento de acordo com tópicos selecionados para, posteriormente, estabelecer as devidas relações entre os discursos colhidos.

O terceiro capítulo apresentou a análise e discussão do material coletado, contendo as relações entre as grandes categorias analisadas e os discursos trazidos pelos entrevistados. Esse capítulo foi norteado de forma a contemplar os objetivos específicos da pesquisa. Assim o primeiro objetivo foi uma convergência entre o que foi exposto no capítulo teórico, apresentando as transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade, e a relação com a estabilidade foi feita a partir dos discursos dos entrevistados. Os outros dois objetivos propostos foram retirados das

entrevistas feitas, embora a leitura do capítulo teórico tenha sido fundamental para facilitar a reflexão contida neste terceiro capítulo.

A relevância do presente estudo consiste em apresentar uma reflexão sobre o trabalho na esfera pública e estudar a compreensão da opção de trabalhadores pelo serviço público ante as profundas transformações no universo laboral contemporâneo. Consideramos a estabilidade do vínculo empregatício no serviço público como tema digno de estudo e original por colocar em pauta um aspecto do mundo do trabalho que por vezes é visto como “tabu”, a estabilidade empregatícia. Por outro lado, põe em relevo o servidor público como categoria que, embora esteja sofrendo consequências derivadas da precarização do trabalho, esta resultante da reestruturação do serviço público, ainda não tem merecido a devida atenção da parte dos pesquisadores.

1. TRABALHO

Vai pro serviço
É compromisso, vai ter problema se ele faltar
Salário é pouco, não dá pra nada
Desempregado também não dá
E desse jeito a vida segue sem melhorar, Trabalhador

TRABALHADOR – SEU JORGE

1.1. As transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade

Em décadas passadas, acreditava-se que o desemprego era uma das manifestações mais drásticas que poderia ocorrer na vida dos trabalhadores. Hoje, a precarização laboral é uma manifestação ainda mais penosa e visível, sentida no cotidiano de muitos trabalhadores (CASTEL, 1998). Desemprego em massa, condições precárias de trabalho, intensificação da atividade laboral, flexibilização nas formas contratuais, ausência de tempo livre para o lazer e, mormente a instabilidade, são manifestações da precarização predominantes no contexto laboral hodierno.

O conceito de precarização laboral, segundo Falcão (2007), é compreendido como a vulnerabilização dos direitos laborais e a fragilidade de defesa diante de situações de exploração por parte do capital. Uma leitura semelhante é partilhada por Aquino (2008) ao considerar que a nova configuração do trabalho, sendo majoritariamente reconhecida como precarizada, estaria demarcada por formas cada vez mais frágeis de inserção e permanência no mundo do trabalho. Assim, a instabilidade, a flexibilidade e a perda de direitos e garantias sociais apresentam-se como características marcantes desse novo cenário.

Dentre essas características mencionadas, a instabilidade e/ou desestabilização teve destaque neste estudo em relação às outras formas de revelação da precarização, tendo em vista o interesse primordial da pesquisa de investigar a relação entre a precarização e a estabilidade, através da análise da importância dada aos trabalhadores pesquisados, na contemporaneidade, para a estabilidade profissional. Contudo, não podemos incorrer ao erro de considerar a precarização somente como a instabilidade que perpassa as relações atuais.

Deste modo, a respeito da precarização, Castel (1998) aponta um relevante aspecto a considerar: a desestabilização dos trabalhadores estáveis. Na sua concepção, a precarização causa vulnerabilidade social, desemprego e desestabilização. Ainda segundo este autor, esse é um panorama de apogeu da sociedade salarial e uma conseqüente transformação nos paradigmas de bem-estar vinculados a ela. Isso significa uma redução das formas tradicionais de trabalho e das garantias sociais constituídas.

A precarização não está relacionada apenas à debilitação dos vínculos e direitos legais, mas também aos processos de intensificação do trabalho, organização e gestão do mesmo e até à própria condição de trabalho inadequada.

O trabalho é constantemente influenciado por alterações de mercado e pelas sucessivas crises econômicas, modificando o comportamento nas organizações. Assim, muitas empresas, visando à manutenção do lucro, acrescentam à sua filosofia organizacional termos como flexibilização, terceirização, competitividade, reestruturação produtiva, entre outros. Essas mudanças, na maioria das vezes, resultam em perda de direitos dos trabalhadores que, sob o temor do desemprego, procuram adequar-se a esta nova realidade organizacional.

Assim, para facilitar a compreensão das transformações laborais contemporâneas e processos de precarização envolvidos, foi necessário conhecer as transformações no cenário econômico no país. Ainda que não fosse pretensão desse estudo remontar aos primórdios do surgimento do trabalho, um sucinto levantamento histórico das crises nos modos de produção e suas respectivas reestruturações produtivas ocorridas a partir de meados do século passado foi fundamental ao desenvolvimento da pesquisa.

O modelo econômico brasileiro foi responsável pelo aumento da precarização, intensificação do trabalho, desemprego e diminuição dos trabalhos estáveis. De acordo com Antunes (1998), na década de cinquenta até setenta houve uma expansão do modelo baseado em uma produção de bens de consumo duráveis para um mercado interno e a produção para exportação de produtos primários e industrializados, utilizando-se de empréstimo externo. Na década de 70, o modelo fordista de produção entra em crise e a necessidade de um novo paradigma, a partir do que se convencionou chamar reestruturação produtiva, emerge como possibilidade de sobrevivência à crise mundial. Portanto, esta reestruturação se desenvolve em um contexto de expansão da globalização e, conseqüentemente, é influenciada por ele.

Segundo Nardi (2006), a reestruturação produtiva iniciada com a crise do fordismo na década de 70, nos países industrializados, instala-se nos países de economia periférica, como o Brasil, por volta dos anos 90. Ainda segundo o autor “a reestruturação produtiva pode ser definida como a transformação do modelo de acumulação taylorista-fordista no contexto do estado-nação para a acumulação flexível no contexto da globalização” (p. 53).

A globalização é caracterizada por uma política de abertura de mercados, cujos fundamentos éticos são os ditames do livre comércio em detrimento das questões sociais (NARDI, 2006). Logo, essa será a lógica que irá regular a economia mundial, as relações sociais e laborais. O modo de produção é coerente com a nova ordem econômica e se caracteriza por uma acentuação do individualismo e competitividade, resultando em uma mercantilização das relações pessoais.

A partir da década de oitenta, inicia-se no Brasil um processo de mudança

organizacional e tecnológica na produção, embora em ritmo inferior a países europeus, EUA e Japão. A reestruturação produtiva do capital e o neoliberalismo estavam em estágios avançados nesses países, mas, a partir de 1990, com a ascensão de Collor e depois com FHC, esse processo intensificou sobremaneira (ANTUNES, 1994).

Mészáros (1996) afirma que o modo de produção capitalista é inimigo da durabilidade, tornando produtos, coisas e pessoas rapidamente obsoletos e substituídos por mercadorias mais novas. Ainda segundo o autor, há uma tendência decrescente do valor de uso das mercadorias. Assim, ao reduzir sua vida útil, agiliza o ciclo reprodutivo, retroalimentando a lógica do capital.

Trata-se de uma organização do trabalho cujo objetivo é a rapidez na produtividade do ciclo reprodutivo capitalista e da intensificação das condições de exploração da força do trabalho, reduzindo o trabalho improdutivo. Portanto, percebemos que a situação econômica do Brasil irá interferir nos modos de produção, e este exercerá influência sobre as relações interpessoais desenvolvidas no trabalho e fora dele. Ressalta-se que a economia de um país não pode mais ser pensada isoladamente, mas no contexto das influências globalizadas.

Nesse período, adotaram-se formas transitórias de produção onde o toyotismo ganhou espaço em relação ao modelo taylorista-fordista de momentos anteriores. O modelo de produção toyotista foi marcado sobretudo pela introdução da tecnologia visando aumento de produtividade e a utilização da inteligência, e não mais só o uso da força dos trabalhadores. A inserção deste paradigma no mundo do trabalho apresenta, de forma sutil e obscura, as novas formas de intensificação do trabalho. De modo geral, percebe-se que:

[...] novos processos de trabalho emergem, nos quais o cronômetro e a produção em série são substituídos pela flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 2000, p. 210).

Tais transformações têm impacto na forma de conceber o trabalho, que até então se vinculava fortemente ao emprego e a todos os direitos e garantias a ele associados, mas que passa agora a vulnerabilizar-se.

1.2. Implicações da recente crise econômica mundial no mundo do trabalho

A construção deste texto é uma decorrência e continuidade do que foi exposto no tópico anterior, referente às crises de mercado e suas consequentes reestruturações produtivas para sanar tal problema. Entretanto, a atual crise ganhou novos contornos em virtude do contexto no qual esta crise se desenvolveu, a partir da revolução tecnológica. Tais aspectos geram grande impacto mundial, pois estão associados ao momento de austeridade em países desenvolvidos e ao redimensionamento da participação estatal.

Assim, refletimos sobre os impactos da atual e global crise econômica com repercussões no mundo do trabalho, o que perpassa a discussão da fronteira entre o público e o privado, interpretando o papel do Estado na época do *Welfare State* à sociedade hodierna em tempos de pós-neoliberalismo. Deste modo, delineamos a atmosfera do Estado de bem estar social almejado no país (embora nunca vivenciado em sua plenitude) e a intervenção estatal a partir da expansão da política liberal com a consequente diminuição da participação do Estado.

Borsói (2011, p. 114) apresenta os chamados 30 anos dourados do capitalismo como o período que, conforme a autora, caracterizou-se por: “[...] um forte crescimento econômico e por um leque de conquistas sociais e trabalhistas significativas, em particular nos países do chamado Primeiro Mundo”, mas com ressonâncias e com suas particularidades e impactos também no Brasil.

Assim, o país atravessou um período de relativo crescimento econômico, conquistas e garantias sociais resultantes deste momento de prosperidade econômica e de efetiva participação estatal visando à manutenção do equilíbrio entre classe trabalhadora e empregadora.

De acordo com Medeiros (2009), o Estado participava ativamente, controlando os ciclos econômicos, constituindo empresas em pontos estratégicos das cadeias produtivas e combinando políticas fiscais e monetárias para áreas de investimento público, como transportes, comunicações, entre outros, essenciais ao crescimento da produção e consumo.

O chamado Estado de bem-estar representou ainda um pilar fundamental não apenas na área da saúde, educação e segurança, mas também quanto à previdência pública, emprego e renda da classe trabalhadora, assumindo o papel de agente essencial na condução do desenvolvimento econômico, sempre por meio de intervenções reguladoras nas políticas comerciais, financeiras e industriais. (MEDEIROS, 2009, p. 461).

Deste modo, percebemos a interferência exercida pelo Estado na regulação econômica do país, visando à manutenção dos empregos e garantias sociais aos cidadãos.

O Brasil vivenciou o período de bem estar social, influenciado pelos acontecimentos nos Estados Unidos da América e Europa. Entretanto, aqui não ocorreu de forma organizada e estruturada (SCANDELAI, 2009). A autora considera o Estado de Bem Estar Social uma forma de Estado voltada para a regulação do sistema de proteção social.

Em meados do século XX, estabelece-se na Europa e nos Estados Unidos o chamado Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) sob o qual o Estado supria todas as necessidades da classe trabalhadora. Não é possível afirmar que o Brasil vivenciou essa experiência, mas algumas manifestações dessa política ocorreram na década de 1970, embora nada concretizado e estruturalmente organizado (SCANDELAI, 2009, p. 2).

Mas os desígnios do Estado de bem estar social entram em conflito com os objetivos do capitalismo vigente, que propunha uma acumulação desigual. Isso significou uma alteração das formas de organização do trabalho, pautada fortemente na adoção de um processo de precarização, interferindo diretamente na condição salarial dos trabalhadores, retirando-se destes benefícios

concedidos em prol da lucratividade do empregador.

Deste modo, a ascensão capitalista, a partir da década de 80, culminou com o enfraquecimento do *Welfare State*, que passou a ceder espaço a uma corrente política que propunha o mercado livre, conhecido como liberalismo, impulsionando novos padrões econômicos e políticos.

O neoliberalismo prevê o modelo de gestão do Estado mínimo, ou seja, um comportamento secundário do Estado frente às necessidades sociais, realizando a menor intervenção possível, responsabilizando-se apenas por serviços essenciais (SCANDELAI, 2009). Um exemplo deste processo foi percebido na educação, que no Ceará possuía escolas públicas de qualidade como o obsoleto Colégio Estadual Liceu do Ceará, e atualmente a educação de qualidade é predominante em escolas particulares.

Nesse contexto, enxergamos o discurso neoliberal como um possível sustentáculo do cenário da precarização do trabalho. As teses neoliberais apontam três principais medidas para que os países ganhassem competitividade no mercado internacional: a ruptura da estrutura sindical; a submissão das políticas sociais à lógica do mercado; e a restauração da taxa “natural” do desemprego (RUMMERT, 2000).

Percebe-se, assim, que a restauração da taxa natural de desemprego é uma das estratégias políticas e econômicas fornecidas pelas instituições internacionais aos países em desenvolvimento para acompanhar o crescimento econômico mundial e tornarem-se economicamente competitivos. Tal medida é vista como “positiva” por desencorajar as reivindicações trabalhistas e incentivar a “saudável” competição entre os trabalhadores.

Bilbao (1999) reforça a concepção de que o ideal do pleno emprego e a participação do Estado em tais questões não foi capaz de assegurar o desenvolvimento econômico, e que a já mencionada “taxa natural” do desemprego representa uma forte estratégia de sobrevivência no mercado.

Compreendemos, portanto, uma concepção voltada exclusivamente para o mercado e que pretendeu reduzir a força de mobilização social dos trabalhadores como forma de enfraquecê-los e os levarem a aceitar as condições impostas pelos detentores do capital. Fragilizou os trabalhadores ao reduzir os direitos trabalhistas, mas “defendendo” tal medida como estratégia para superação do desemprego, uma vez que diminuindo os encargos financeiros para os empresários estes poderiam contratar um número maior de pessoas.

Deste modo, a expansão da política neoliberal propiciou um movimento de inibição da participação do Estado, crescimento da iniciativa privada e paulatina perda destes direitos e garantias providos pelo Estado. Esta decrescente participação do Estado na economia representou um crescimento nos processos de precarização em setores que eram protegidos pelo Estado, mas

que, aos poucos, foram substituídos pelo ideário neoliberal e pela lógica do livre mercado. Ao mencionarmos uma diminuição da efetiva proteção estatal, estamos nos referindo ao rompimento com o Estado de bem estar social vivido no país.

Setores que eram garantidos pelo Estado, tal como educação de qualidade de forma gratuita, passam a ser cobrados e, conseqüentemente, exclui uma considerável parcela da população que não possui condições de pagar. Do mesmo modo que ocorreu com a educação, a saúde e a segurança passaram a ser privatizadas, retirando do Estado a responsabilidade em fornecer esses serviços com qualidade.

Ainda que legalmente estes serviços sejam direitos sociais garantidos a todos os brasileiros, a qualidade na prestação destes não está mais assegurada. Logo, o que era um dever do Estado passa a ser fornecido pela iniciativa privada, porém com custo a ser pago pelo cidadão.

Art.6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição (BRASIL, Capítulo II, Art.6º).

Contudo, os objetivos do Estado de bem estar social passaram a entrar em choque com a proposta do capitalismo desregulado, em franca ascensão na década de 1980, o que resultou, já a partir da segunda metade da década de 1990, em um paralelo entre o Estado protetor e crescimento da política neoliberal.

Rosanvallon (1998) retrata o posicionamento neoliberal de imposição de um novo modo de produção, rompendo com o modelo fordista, mas como se representasse um ganho à sociedade. A flexibilidade passa a ter uma conotação positiva, como se fosse algo vantajoso ao trabalhador, camuflando as perdas inerentes a este.

O debate neoliberal da “reestruturação produtiva”, então caracterizado por um intenso processo de “flexibilização” da produção e das relações de trabalho, passou a enfatizar o caráter positivo das novas formações produtivas, em contraposição à rigidez da produção fordista e respectivos processos hierárquicos de subordinação dos trabalhadores. Mesmo reconhecendo que o processo não se deu por igual para todos, percebeu-se que as noções de risco, instabilidade e precariedade foram estendidas para o corpo social, alcançando mesmo aqueles que estariam supostamente no centro da sociedade, em posições, profissões e relações antes pensadas seguras, protegidas e estáveis (ROSANVALLON, 1998, p.27).

Diante desta realidade, podemos constatar que a flexibilidade apresenta dimensões diversas e ganhou força devido ao marketing positivo, porém ambíguo, que recebeu socialmente. Com isso, queremos dizer que a flexibilização é “vendida” como algo positivo, pois se opõe à rigidez e demonstra que o trabalhador poderá ter controle sob seu trabalho, regulando sua carga horária. Assim, ser flexível, em sua concepção midiática, é ter maleabilidade, versatilidade, variedade de aptidões e rapidez para se adequar ao mercado.

O resultado foi um panorama já precário e instável do mundo do trabalho, com

informalidade no emprego, perda de direitos sociais, concomitante à grave concentração econômica, que os cidadãos e boa parte dos trabalhadores vivenciaram a partir do encolhimento das funções estatais de proteção ao emprego, apenas suavizadas, modernamente, por eventuais e polêmicas políticas focais e seletivas de redistribuição de renda.

Segundo Medeiros (2009), o esgotamento do *Welfare State* esteve relacionado à crise do modelo de produção fordista-taylorista, como também a globalização, resultando em uma fase de desafios e conflitos inevitáveis.

A participação estatal consolidava-se em uma proteção dos direitos do trabalhador e das garantias adquiridas ao longo de gradativas conquistas. Logo, o desaparecimento de tal caráter protecionista fomentou um clima de instabilidade no mundo do trabalho. Assim, a recente crise que assola a economia mundial e traz consequências graves aos trabalhadores é decorrente de um sistema capitalista falho e desigual.

A atual crise financeira representa o ápice do desequilíbrio de forças no sistema capitalista, ainda mais diante da enorme dependência de significativas economias mundiais em relação aos subprimes e títulos creditícios especulativos que se revelaram, ao fim, sem valor algum, fato que desencadearia, logo depois, o início ou repercussão da crise na chamada economia real (MEDEIROS, 2009).

Mudanças comportamentais estão sendo geradas em função desta crise que assola os trabalhadores. Jornais e sites especializados divulgam que, na Espanha, os profissionais estão fazendo alterações curriculares para se candidatarem a empregos de baixa qualificação.

Pesquisas anteriores diziam que um em cada dez espanhóis mentem nos seus currículos, no sentido de melhorar suas qualificações. Mas a grave crise econômica que atinge o país com a maior taxa de desemprego da União Europeia (22,9%), está levando engenheiros, administradores de empresa, técnicos de informática e até ex-diretores a 'piorar' currículos em busca de empregos de baixa qualificação.

Ainda segundo a reportagem, a pesquisa indica que a maioria dos que escondem dados é de profissionais experientes do setor de serviços que estão mais de um ano sem emprego e de universitários recém-formados com alto nível de qualificação.

A situação dos mais jovens traz à tona um contraste inusitado à realidade do mercado de trabalho espanhol. Essa mesma geração, dos nascidos a partir de 1980, considerada a que teve menos oportunidades nos últimos 40 anos, é tida como a que possui o mais elevado grau de educação da história do país, segundo a Pesquisa Nacional de População Ativa. Pelos dados oficiais, 39% dos espanhóis entre 25 e 35 anos tem diploma universitário, enquanto a média da U.E. é de 34%. Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego para este grupo, na Espanha, é de 48.7%. Entre os qualificados que trabalham, 44% têm empregos abaixo do seu nível de formação.

Esse paradoxo em relação ao alto nível de qualificação e à baixa oferta de vagas no mercado, em evidência nos países europeus, além de cortes de direitos e garantias aos trabalhadores, tem gerado revolta, culminando em constantes greves gerais e manifestações

populares contra as medidas de austeridade do governo, denunciadas como agravantes da recessão e do desemprego em massa.

Esta crise, entretanto, não representa uma surpresa, pois a base do capitalismo foi construída a partir de sistemas de desigualdade de distribuição de renda e pela ganância voraz de poucos em busca de muito lucro. De tal modo que este paradigma certamente não busca o equilíbrio econômico e financeiro, gerando especulações e resultando em sucessivas crises mundiais.

A precarização laboral e suas formas de manifestação, como flexibilidade, instabilidade e intensificação do trabalho, são provenientes da gestão capitalista. Borsói (2011) desenvolveu um resgate histórico e constatou que o problema é que o modo como temos lidado com esse processo tem levado, muitas vezes, à desconsideração de que o trabalho precário e suas consequências são uma marca essencial do capitalismo e não apenas uma característica de seu momento atual.

Cada período possui suas peculiaridades da cultura e costumes da época, entretanto, o modo de produção capitalista é produtor de trabalhos precários. Seu modo de funcionamento não é regulado sobre bases de uma sociedade e trabalhos igualitários.

Guardadas as devidas diferenças, nota-se que ao longo desses dois séculos, os trabalhadores tiveram que lutar, entre outras coisas, pelo controle da jornada, por salários mais adequados, à sobrevivência sua, e das suas famílias, pela regulamentação do trabalho de mulheres, adolescentes e crianças, por melhores condições de trabalho, por segurança e saúde nos ambientes laborais (BORSÓI, 2011 p. 4).

Ainda segundo Borsói (2011, p.12), “é possível dizer que o precário mundo do trabalho vai apenas assumindo novas configurações e novos modos de expressão, pois muito da precariedade anterior permanece associado às formas atuais de precarização”.

Nessa perspectiva, a precariedade pode ser entendida como fenômeno, o qual acompanhou as transformações no mundo laboral, ganhando contornos específicos a partir das condições de uma época.

1.3. Fim do trabalho ou novas formas de inserção laboral?

Concomitante ao processo de intensificação do trabalho há o avanço tecnológico que vislumbra substituir rapidamente os homens pelas máquinas. Estas mudanças apresentam impacto direto ao trabalho, tornando-o um campo dinâmico e de uma imprevisibilidade angustiante ao trabalhador.

Esta revolução tecnológica fomentou uma competitividade acirrada entre as organizações, nas quais as aquisições de maquinário moderno, de certificações que atestam a qualidade, tornaram-se, atualmente, um grande diferencial a ser alcançado. Entretanto, o que não é muitas vezes dito é que os mais variados programas de qualidade implantados nas empresas visam à

melhoria das organizações, contudo, não representa ganhos também para o empregado.

O apregoado desenvolvimento dos processos de 'qualidade total' converte-se na expressão fenomênica, involucral, aparente e supérflua de um mecanismo produtivo gerador do descartável e do supérfluo, condição para a reprodução ampliada do capital e seus imperativos expansionistas e destrutivos (ANTUNES, 2005, p. 43).

Logo, Antunes (2005) aponta críticas a um modelo que visa apenas ascensões monetárias, lucros exacerbados, mas que desconsidera o sujeito que opera atrás das máquinas, os trabalhadores que fazem o sistema capitalista prosperar.

Rifkin (2004) considera que, almejando vantagens competitivas, as organizações estão cedendo ao padrão de mercado, a exemplo da produção enxuta promovida pelos avanços tecnológicos, tornando a capacidade produtiva maior que a capacidade de absorção. Como consequência desses avanços, há uma redução da força humana de trabalho, podendo sugerir que a tecnologia possibilita ao capital prescindir de contingentes cada vez maiores da mão-de-obra humana. Deste modo, há uma lógica excludente que propaga o desemprego e estimula a diminuição dos salários.

Assim, a aquisição de máquinas modernas pelas empresas tem substituído elevado contingente de mão de obra e, apesar do preço alto do maquinário, o valor compensa pela eliminação de muitos funcionários do quadro de trabalhadores. Além disso, calcula-se que as perdas referentes às faltas e acidentes por falha humana, e também a velocidade da produção viabilizada pelas máquinas, superam a dos trabalhadores.

Entretanto, não é possível determinar a substituição completa dos trabalhadores por máquinas, pois a própria execução e operacionalização destas dependem de um ser humano. É notável que, diariamente, muitos empregos sejam extintos em virtude da introdução de máquinas modernas, por exemplo, os atendimentos bancários, nos quais atualmente muitas transações são realizadas via caixas eletrônicos. Porém, o discurso sobre o fim do trabalho, a suposição de substituição completa do homem pela máquina, parece-nos utópica e irreal. Pois a inteligência do homem comanda as máquinas e, sem funcionários para administrá-las e promover suas manutenções, elas sequer funcionariam.

A introdução da tecnologia teve o propósito de facilitar a vida do homem, de substituir atividades meramente mecânicas, que exigissem uso estrito de força e velocidade. Um dos objetivos esperados do uso de técnicas era que o homem pudesse ter mais tempo livre para gozo de outras atividades e não apenas viver para o trabalho.

Dejours (2006, p. 42) expõe alguns motivos pelos quais discorda de um eventual fim do trabalho, assinalando, ao contrário, um aumento real deste.

Enquanto se 'enxugam os quadros' os que continuam a trabalhar o fazem cada vez mais

intensamente, e a duração real de seu trabalho não pára de aumentar, não só entre gerentes, mas também entre os técnicos, os empregados e todos os ‘executores’, em particular os terceirizados.

De tal modo que não podemos conjecturar uma extinção absoluta da força de trabalho, mas uma intensificação gerada a partir de uma demissão em massa. Logo, o trabalho que era desenvolvido por dois ou vários trabalhadores passa a ser realizado por apenas um trabalhador, que acumulou em seu trabalho as funções de outros.

Assim, podemos questionar se estas teses levantadas sobre o fim do trabalho têm procedência ou são mecanismos de manipulação dos trabalhadores, pois, ao assustá-los com o receio de ficarem desempregados, estes se submetem a quaisquer formas de precarização do trabalho. Logo, estas teorias são embasadas nos ideais capitalistas de exploração da força de trabalho e foram criadas para cumprir um objetivo real, de aceitação e disseminação de formas precárias de emprego.

Confirmando tal pensamento, Castel (1998) aponta a difusão das teorias sobre o fim do trabalho e supõe que os questionamentos sobre a centralidade do mesmo na vida das pessoas teriam o propósito de criar as bases para aumentar a precarização laboral, assujeitando os trabalhadores a aceitarem condições precárias sob o temor do desemprego.

Esse posicionamento sugere que os diálogos em relação ao “fim do trabalho” representam mais uma estratégia de submissão à precarização. Por isso esse discurso fomenta o medo do desemprego, pois para muitos trabalhadores um emprego ruim, precário, é melhor do que nenhum emprego.

Compreendemos que, no contexto atual, não há a eliminação dos empregos, como alimentam essas teorias, mas houve uma mudança na configuração das relações laborais. Portanto, vêm ganhando destaque novas formas de inserção laboral, com alterações significativas nos contratos de trabalhos, as quais, em sua grande maioria, acarretaram em perdas aos trabalhadores.

Esta constatação sobre as transformações no mundo do trabalho e novas formas de inserção laboral foi pertinente para a produção da presente pesquisa. Isto porque se constatou que a cada dia, geralmente, há menos postos de trabalho e mais trabalho informal, atípico, subemprego e desemprego, gerando um clima de instabilidade e angústia nos trabalhadores. O trabalhador se submete a condições degradantes em seu ambiente de trabalho na tentativa de mantê-lo, de garantir certa permanência na empresa, já que se tornou prática comum a rotatividade de pessoal nas organizações.

1.4. Estabilidade Versus Instabilidade

Uma das categorias centrais dessa pesquisa é a estabilidade e, portanto, uma reflexão sobre sua compreensão social é basilar ao estudo empreendido. Embora a sociedade utilize de forma corriqueira tal termo, carece uma discussão científica a esse respeito. Mas, tendo em vista a ausência de uma vasta literatura que se debruce a respeito de tal nomenclatura, desde sua gênese até categorizações mais precisas, buscamos a definição de estabilidade nos vocabulários da Língua Portuguesa e em autores como Bilbao, que fazem uma discussão sobre a insegurança e instabilidade laboral. Outra fonte importante para solidificar o conceito aqui usado foi oriunda do Direito, da noção constitucional de estabilidade profissional. Deter-nos-emos, entretanto, a este último, no tópico referente à estabilidade profissional no serviço público.

Como vocábulo da língua portuguesa, estabilidade recebe as seguintes definições: qualidade daquilo que é estável; equilíbrio; firmeza e segurança. Para o Direito do Trabalho (obsoleto), era a situação de um empregado que, depois de dez anos de serviço permanente numa empresa, não podia ser demitido, senão nos casos previstos na lei. Já o conceito de estável no dicionário significa: não sujeito a mudanças; que permanece firme; que está bem assente; duradouro; seguro; inalterável e sólido.

Deste modo, o termo estabilidade recebe uma conotação daquilo que é seguro, permanente e não sujeito a mudanças. Considerando as grandes alterações sofridas no campo do trabalho, o termo estabilidade parece ter perdido espaço para um cenário de profundas e constantes transformações e instabilidades.

O conceito, trazido a partir da leitura de Bilbao, será aqui aludido a partir do seu antônimo, ou seja, iremos discutir a estabilidade a partir da leitura desse autor sobre a instabilidade (ausência de estabilidade). Como consideramos que a atualidade está perpassada por um contexto de instabilidade, inferimos que houve um período de razoável estabilidade. Este período compreende a sociedade salarial, que já foi discutida neste texto, a qual Borsóí (2011) denominou de forma destacada como os trinta anos gloriosos do capitalismo.

Segundo Aquino (2007), a sociedade salarial se caracterizou por uma crescente acumulação de bens e riquezas; pelo surgimento de novas posições sociais, com ampliação dos direitos e garantias; e a multiplicação das proteções do seguro social. A fixação do trabalhador no posto de trabalho e a gestão do tempo fixa e regular foram marcas da relação salarial que foi predominante até a década de 1970.

Este momento se caracteriza por estabilidade nas formas de vínculos trabalhistas, e a permanência destes trabalhadores por anos em uma mesma organização facilitava a coesão em movimentos sindicais, que foram responsáveis por grandes conquistas dos trabalhadores.

Castel (1997) aponta algumas situações que marcam a passagem do período da relação salarial no início da industrialização à consolidação da sociedade salarial fordista. Mormente, as características desse momento foram: uma notável divisão entre os trabalhadores ativos e inativos (exclusão destes últimos do mercado de trabalho); o poder de consumo do operário a partir da aquisição do seu salário e a conseqüente transformação deste em produtor e usuário da produção em massa; acesso aos serviços públicos e inscrição do trabalhador em um coletivo possuidor de direitos (Direito do Trabalho).

Esta realidade pode ser conferida através do diálogo informal com trabalhadores mais antigos ou com parentes que já se aposentaram. O relato desses atores é permeado por um saudosismo do emprego que implicou décadas de atividades exercidas em uma mesma corporação, na qual se destacam os sólidos vínculos estabelecidos em tantos anos de empresa. Raros eram os casos de trabalhadores que tinham mais de uma empresa em seu currículo, até porque isto era algo negativo, já que demonstrava que o sujeito cometeu um erro grave para ter sido demitido de sua função. Há trinta ou quarenta anos a estabilidade era uma norma, com exceção de atividades que possuem uma natureza temporária, instável.

Essa disparidade entre as gerações atuais e obsoletas foram ilustradas por Sennet em “A corrosão do caráter” ao relatar a história de Enrico e Rico. Segundo o autor, a geração de Enrico (1ª geração), pós-segunda guerra mundial, foi controlada na maioria das economias avançadas através de sindicatos presentes, garantias estabelecidas por um estado assistencialista produzindo uma era de relativa estabilidade. Relata Sennett (2006, p.23), “esse período de mais ou menos trinta anos define o passado estável, hoje contestável por um novo regime”.

O estabelecimento dessas diferenças enfatiza a transição de uma sociedade regida por um padrão estável (com busca de metas em longo prazo, marcadas por rotinas com poucas mudanças e o tempo em que viviam era previsível) para uma geração na qual este paradigma já não se mostra compatível com a política vigente nas organizações.

O sinal mais tangível dessa mudança talvez seja o lema ‘Não há longo prazo’. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições está fenecendo; e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho (SENNETT, 2006, p. 21).

Deste modo, este panorama sofreu profundas mudanças e as transformações no mundo do trabalho converteram em regra o que era exceção. Na contemporaneidade, deparar-se com um profissional que tenha apenas uma experiência empregatícia é raro e às vezes considerado negativo, já que demonstra que o sujeito é acomodado, não é dinâmico e, portanto, não acompanha a celeridade organizacional. Então, o discernimento entre o que é positivo ou negativo para o currículo depende do ponto de vista. Caso este provenha de uma sociedade que valoriza relações

laborais estáveis, duradouras, então a estabilidade será uma conquista.

Sennett (2006, p. 22) reforça este pensamento ao afirmar que “hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho” e ao demonstrar que Rico (2ª geração ilustrada em seu livro anteriormente citado) se opõe ao modo de trabalhar vivido por seu pai, por considerar ‘conformismo’ a manutenção de um funcionário em uma única empresa e por acreditar que estas constantes mudanças, sejam de lugar ou função, representam um desafio ao trabalhador.

O pensamento retratado pela 2ª geração pode ter influenciado na concepção que a sociedade atualmente tem sobre o servidor público. Este profissional, que ainda mantém sua estabilidade empregatícia resguardada, foi estigmatizado como um trabalhador “cansado”, acomodado e que não possui desafios em sua carreira. Essas características ajudaram a formar o “mito” do servidor público, que será discutido em tópico posterior.

Destarte, observa-se o surgimento de uma sociedade híbrida, na qual, para a presente geração, o saudosismo não existe porque essas pessoas não chegaram a vivenciar o período de relativa estabilidade da sociedade salarial. Logo, essa geração emerge em meio a muitas modificações, nas quais um celular em poucos meses ou dias torna-se já ultrapassado, as relações são instáveis (o casamento para vida toda passa a ser algo mais raro). A estabilidade, como vocábulo da língua portuguesa, significa algo sólido, inalterável, mas para esta geração é sinônimo de estagnação, em sua acepção negativa do termo.

Essa sociedade híbrida é resultante da convergência entre a geração passada, que possui relações mais permanentes, e essa geração atual, que está se lançando em um mercado de trabalho cada vez mais efêmero, ou seja, ela é o território do cruzamento de ideias, valores e princípios.

No entanto, não podemos incorrer no erro de generalizar e afirmar que para esta sociedade contemporânea a estabilidade não é algo importante a ser alcançado, pois ainda é expressivo na população brasileira o desejo de trabalhar no serviço público pela possibilidade de ser estável. Conforme dito na introdução, é significativa a busca da estabilidade por meio de concursos públicos, e o funcionalismo público parece constituir-se, no momento, o território mais visível de alcance dessa estabilidade.

O que podemos afirmar é que a marca dessa sociedade é heterogeneização, e que se antigamente podíamos falar em costumes uniformes, este modelo não está mais vigente, e a única certeza é a presença de relações instáveis e incertas. Este conceito se coaduna com o discurso de Aquino (2008, p.2), ao relatar que:

Certo processo de homogeneização que estava presente na etapa salarial, se vê substituído por uma diversificação acentuada de condições e vínculos laborais que demanda a constituição de diferentes estratégias para compreender quem é o trabalhador dos dias atuais e como ele vivencia essas mudanças.

Assim, devido às profundas mudanças descritas ao longo deste capítulo teórico, percebemos que a concepção de trabalho e o perfil deste trabalhador mudaram em decorrência dessas profundas e constantes transformações.

Tal como afirma Sennett (2006), o que é singular na incerteza vivida hoje é que ela ocorreu independente de qualquer desastre histórico iminente. Ao contrário, ela faz parte das práticas inerentes a um vigoroso capitalismo, no qual a instabilidade pretende ser normal.

1.5. Precariedade ou precarização do trabalho?

O aumento das taxas de desemprego, a perda de alguns direitos trabalhistas, demissões coletivas, a legalização e expansão de empresas de trabalho temporal e a inserção de jovens e mulheres no mercado constituíram a base do processo de precarização do trabalho. Deste modo, Aquino (2008) denomina precarização ao processo crescente e generalizado de instabilidade, flexibilização e perda de garantias sociais, condições que caracterizam o trabalho precário.

Este termo, a precarização, tem repercutido intensamente nas publicações científicas, entretanto, muitas vezes não há uma distinção clara entre o que se convencionou denominar precarização e precariedade. Embora sejam complementares e de difícil cisão, apresentam sutis diferenças. Aqui, partiremos de uma visão que compreende a precariedade como fenômeno e a precarização como processo.

A precariedade é mais coloquial e pode remeter às condições de trabalho específicas a cada realidade organizacional; já precarização é mais estrutural e remete às profundas transformações ocorridas ao longo dos últimos anos na forma de organização do trabalho (AQUINO, 2008). Esta apresenta como referente básico sua dimensão mais social e as implicações derivadas. Esta distinção é necessária, pois justifica o uso recorrente neste estudo da categoria precarização em detrimento da precariedade.

As considerações sobre a sociedade salarial (consumo estável e melhores condições ao trabalhador) podem ter levado à crença equivocada de que em algum momento histórico houve uma sociedade que vivenciou a inexistência do trabalho precário. Entretanto, Aquino (2008) assinala que a sociedade salarial não foi perfeita, e nela podiam ser percebidas profundas distorções.

Nessa perspectiva, a precariedade pode ser entendida como fenômeno, o qual acompanhou as transformações no mundo laboral, ganhando contornos específicos a partir das condições de uma época. Aquino (2008) apresenta a proposta de desnaturalizar a precariedade, defendendo a importância de se considerar o seu desenvolvimento e a atual configuração.

Em sua proposta, denominou precarização o processo crescente e generalizado de

instabilidade, flexibilização e perda de garantias sociais, condições que caracterizam o trabalho precário. Deixa evidente seu posicionamento ao afirmar que “a opção por denominar precarização e não precariedade não é ingênua. Ela se insere na mesma perspectiva processual que se aplica nos mesmos moldes da exclusão social [...]” (AQUINO, 2008, p. 171).

Assim sendo, entendemos a precariedade como fenômeno e a precarização como processo que atribuiu ao trabalho precário suas configurações atuais: instabilidade, flexibilização e insegurança. Esse processo de precarização foi responsável pela crescente busca desesperada dos trabalhadores por emprego, oferecendo sua mão-de-obra pelo preço determinado pelo empregador.

De tal modo que a grande quantidade de pessoas excluídas do mercado de trabalho (desempregados, jovens, mulheres) começa a concorrer com os trabalhadores relativamente “estáveis” pelo emprego e, para alcançar um espaço neste comércio de trabalhadores, oferecem sua força de trabalho por um salário menor, com escassos benefícios e precárias condições de trabalho.

1.6. Flexibilização: Uma falsa solução para o problema do desemprego

A palavra flexibilidade derivou da observação que, embora a árvore se dobrasse ao vento, os galhos retornavam à posição de origem, sugerindo, portanto, à flexibilidade a capacidade de ceder e recuperar-se (SENNET, 2006). O termo ganhou múltiplas interpretações e, sobretudo, ganhou destaque como a possibilidade de liberdade pessoal e o fim do capitalismo organizado e burocrático.

Esse conceito possibilitou o surgimento das mais diversas formas de empregabilidade, rechaçando a rotina burocratizada, pregando a liberdade, porém impondo novas estruturas de controle e poder. Diante desta realidade, podemos constatar que a flexibilidade apresenta dimensões diversas e ganhou força devido ao marketing positivo, porém ambíguo, que recebeu socialmente. Com isso, queremos dizer que a flexibilização foi “vendida” como algo positivo, pois se opõe à rigidez e demonstra que o trabalhador poderá ter controle sob seu trabalho, regulando sua carga horária. Assim, ser flexível, em sua concepção midiática, é ter maleabilidade, versatilidade, variedade de aptidões e rapidez para se adequar ao mercado.

A flexibilidade foi divulgada como a possibilidade de que o trabalhador teria de fazer seu próprio ritmo de trabalho e também seria o responsável pelo valor que receberia. Acreditamos, entretanto, que a flexibilidade mostra-se, atualmente, como uma falsa autonomia, pois ganhou adesão entre os trabalhadores pela promessa de um controle pessoal do seu próprio trabalho, contudo, se revelou como mais uma manifestação velada da precarização laboral.

Desta forma, Aquino (2008) percebe uma estreita relação entre a flexibilização e a precarização laboral. Embora a flexibilização tenha adquirido uma conotação positiva, o seu lado

obsuro revela-se como mais uma faceta da precarização.

A complementaridade entre as categorias precarização e flexibilização aponta para uma curiosa estratégia discursiva. Enquanto a primeira é vista como negativa e recusada nos discursos oficiais, a segunda é, não só aceita, como defendida como estratégia de enfrentamento à crise do trabalho, mas vistas com mais detalhe elas remetem a mecanismos muito semelhantes de ‘ajuste’ frente à crise (AQUINO, 2008, p. 2).

A flexibilização aparece como uma possibilidade de resolver o problema do emprego, estimulando sua criação. Segundo Bilbao (1999, p.32) “La flexibilización del mercado de trabajo actúa como un mecanismo de reparto del trabajo – en realidad, de los puestos de trabajo, constituido como un bien escaso”. Entretanto, o que se observou foi que além não conseguir conter os elevados índices de desemprego, a flexibilização propiciou a redução de salários e do tempo de serviço.

Assim, o que ocorreu com a flexibilização foi a difusão do pensamento que, ao invés de propiciar empregos repletos de garantias e benefícios, como altos salários, o ideal seria repartir este bom emprego, salário, em muitos trabalhos, mesmo que precários. Esse modelo foi então adotado por muitas empresas e tem sua vigência hoje em dia, pois organizações estão contratando um profissional pela “metade do preço” do profissional que fora demitido.

Si consideramos el paro con el único problema, cualquier empleo es la solución. Per ni el paro es el único problema ni cualquier empleo es la solución. Um contrato hoy no es la salida de la inestabilidad sino la consolidación de la inestabilidad. Precisamente, La solución que nos dan contra el paro masivo es la precariedad masiva (BILBAO, 1999, p. 31).

Por isso Bilbao (1999) alerta para os perigos da flexibilização, que mascara uma realidade crescente de precariedade laboral, usa como falso argumento a possibilidade de disseminar o pleno emprego. Considerando a vantagem econômica do empresariado em contratar “dois funcionários pelo preço de um”, não é difícil constatar que o paradigma da flexibilização foi largamente aceito e implantado nas organizações.

Outra situação que facilitou a adesão à flexibilização foi a necessidade de milhares de desempregados alcançarem uma vaga no mercado de trabalho. Mormente, as classes com mais dificuldades de encontrarem ofertas de emprego, como os jovens e mulheres, aceitaram as condições precárias oferecidas, diante da necessidade de conseguir qualquer trabalho. Isto reflete uma vulnerabilidade de defesa de muitos trabalhadores ante a precarização.

Conforme pesquisa recente, o número de brasileiros que tem medo de perder o emprego aumentou 3,1% em março deste ano, na comparação com dezembro de 2010. O Índice de Medo do Desemprego subiu para 81,7 pontos, ante os 79,3 de dezembro, quando alcançou o menor nível da série iniciada em 1996, informa a pesquisa divulgada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). O índice é de base 100, e quanto maior ele for, maior o medo das pessoas perderem o

emprego. Conforme o economista Marcelo Azevedo (2011), analista de Políticas e Indústria da CNI, “com a queda na atividade industrial registrada desde dezembro do ano passado, cresceu o receio em relação à estabilidade nos empregos”.

Dessa forma, a suposta solução para o desemprego, a flexibilização, fomentou o processo de precarização. Porém, o ideal seria resgatar um emprego de qualidade ao trabalhador, com condições e garantias suficientes, estabilidade, mas o que exalou foi que qualquer emprego era melhor do que nenhum emprego. Essa premissa caracteriza a noção de precarização, compreendida por Falcão (2007) como a vulnerabilização dos direitos laborais e fragilidade de defesa diante de situações de exploração por parte do capital.

Logo, a flexibilização não representou a saída para o problema do desemprego, mas a consolidação da instabilidade das relações laborais. Para Bilbao (1999, p.32) “un empleo ya no supone la salida de la inestabilidad, sino la consolidación de la dicha inestabilidad”.

1.7. A flexibilidade e a (in)estabilidade nas relações

A década de 1960 e o princípio de 1970 apontavam para a estabilidade, enquanto na contemporaneidade lança-se a instabilidade, fundamento da precarização. As noções de emprego e desemprego tomam contornos diferentes dos concebidos em décadas anteriores. De uma forma geral, podíamos considerar a condição do empregado ativo como estável. Entretanto, as novas formas de incorporação ao mercado de trabalho não representam mais estabilidade, são mais uma manifestação de precariedade. A rotatividade em um mesmo posto de trabalho permite que a condição de empregado ou desempregado seja vivenciada por várias pessoas em um curto período de tempo.

Los cambios en la regulación del mercado de trabajo han aumentado la precariedad, entendida como lo opuesto a la estabilidad.[...] las formas flexibles de contratación operan, en este momento, como mecanismo de reparto de un mismo puesto de trabajo entre varios individuos (BILBAO,1999, p. 35).

A flexibilização contribui com o rompimento de relações laborais estáveis, assim, a permanência em uma empresa por uma média de dois a três anos hoje representa muito tempo, mas que outrora era pouco. Esta pouca duração em um emprego acompanha a tendência recente de rapidez e perenidade nas relações, sejam elas profissionais ou pessoais. A velocidade com que um computador ou produto tecnológico da moda substitui outro demonstra a rapidez nas mudanças propostas pela sociedade contemporânea. Nada mais é estável, tudo é relativo, dinâmico e quem não acompanha torna-se obsoleto.

Montenegro (2008) considera que a atual organização das instituições destrói a estabilidade das relações laborais e a prática de funções fixas, com rotinas predeterminadas, pois as

substituí pelo canibalismo interno provocado pela competitividade acirrada, na qual trabalhadores lutam entre si, pois devem ser melhores e mais rápidos uns do que os outros.

A reinvenção contínua em que há perda de controle das funções leva também a uma perda da noção de tempo linear não só na realização de trabalhos determinados, como também na perspectiva de realização pessoal em longo prazo e de sonhos individuais e familiares (MONTENEGRO, 2008).

Assim, percebemos os efeitos nocivos da precarização e flexibilização na esfera do trabalho, mas que não se restringem a este, pois tem repercussão perniciosa durante toda a vida dos sujeitos. Montenegro (2008) desenvolve um pensamento que se coaduna com as ideias de Sennet (2006) por postular que as excessivas demandas de trabalho acabam por interferir diretamente na vida pessoal dos sujeitos.

A especialização flexível da produção não se detém somente na diversificação de produtos, mas na de tarefas numa rede mais frouxa de obrigações e compromissos e de decisões mais rápidas. Essa característica interfere diretamente na questão do tempo; são todas tarefas em curto prazo que corroem a fidelidade, a confiança e o compromisso do homem não só com a empresa, mas com a família e a comunidade; essas seriam virtudes construídas em longo prazo (MONTENEGRO, 2008, p. 4).

Deste modo, não há como postular uma cisão entre vida pessoal e profissional, pois ambas estão intrinsecamente ligadas. As consequências da precarização no trabalho irão influenciar a qualidade das relações pessoais do indivíduo. A péssima qualidade de vida no ambiente do trabalho irá repercutir no seu bem estar e lazer fora desse ambiente. Jornadas de trabalho excessivas, pressões, metas inatingíveis são alguns dos exemplos que interferem negativamente na saúde do trabalhador.

Para Mészáros (1996), o paradigma capitalista é desprovido de orientação humanamente significativa, assume em seu sistema de controle social uma lógica destrutiva, na qual valor de uso é submisso ao valor de troca. Já Antunes (2001) aponta para uma crise estrutural que atinge a “dessociabilização contemporânea”, ou seja, a destruição da força humana que trabalha, estimulando sem precedentes a competitividade e individualismo, eliminando-se os direitos sociais garantidos ao longo de intensas e duradouras lutas e adoecem aqueles que vivem do trabalho. Enfim, o ser humano é destruído, precarizado em prol da manutenção do ciclo reprodutivo do capital.

Antunes (2001, p. 38) discorre sobre os rumos que as mudanças têm ocasionado no mundo do trabalho em várias dimensões e, sobretudo, qual é o papel do homem na manutenção deste sistema.

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo ‘mundo empresarial’ são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto

parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital [...] pode precarizar o trabalho e desempregar parcelas imensas, mas não extingui-lo.

Então, cabe aos trabalhadores o questionamento sobre o seu papel dentro desta lógica de precarização laboral. O trabalhador é apenas uma peça a ser manuseada pelos empresários, atuando conforme os padrões mandarem, ou o trabalho possui uma função social e de realização pessoal? Se for este último, os trabalhadores devem lutar pelo direito de exercerem dignamente seu trabalho e serem reconhecidos por isso, sendo-lhes garantidas condições adequadas e salários que os permitam viver bem.

Se num cenário ampliado do trabalho a condição laboral se viu paulatinamente debilitada, principalmente pela obediência à lógica de um mercado que parece subsidiado apenas pelos valores econômicos, é importante perceber que, em muitos casos, o serviço público passou a constituir-se em um território de resistência a ações aviltantemente desreguladoras, embora também não imune a tais práticas. É fundamental, entretanto, caracterizar o que seja, então, esse setor da economia diretamente vinculado ao Estado.

1.8. Serviço Público

1.8.1. Histórico do Serviço Público no país

A história do servidor público no país possui mais de 200 anos e começou com a vinda da família real portuguesa ao Brasil em 1808. Nesse momento, iniciou-se a caracterização de trabalho administrativo, pois houve a necessidade de reger o país de acordo com a diplomacia real. Após a proclamação da independência, o país virou império, depois república e, ao longo de sua história política, estavam presentes os funcionários, auxiliando a administrar a máquina pública.

Exercendo atividades em instituições federais, estaduais ou municipais, o funcionário público está presente em todas. É responsável pela manutenção e organização dos serviços prestados. O dia em homenagem a este profissional, o funcionário público, foi criado no ano de 1943, quando o presidente Getúlio Vargas escolheu a data, 28 de outubro. Mas foi em 1990, quando surgiu o Estatuto dos Servidores Públicos, que a nomenclatura funcionário público foi substituída por servidor público. Apesar de até hoje o termo ser largamente utilizado pela sociedade.

O cargo de servidor público sempre foi muito almejado. A cada novo concurso, milhares de candidatos buscam uma vaga. Mesmo sendo rotulados por parte da sociedade como tendo pouco prestígio moral, a história mostra que são esses funcionários, na verdade, os grandes responsáveis pela manutenção e organização dos serviços prestados pelo poder público, em qualquer nível.

O regime estatutário ao qual os servidores públicos estão submetidos é regido pela Lei

nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, consolidada pela Lei nº 9527, de 10 de dezembro de 1997, que alterou vários dispositivos. Esta lei contempla os direitos e deveres do servidor, as regras e obrigações desta categoria de trabalhadores.

Alves (2006) ressalta que, antecedendo o Estatuto atual, existiram outros que, a cada promulgação, procuravam inovar e melhorar o atendimento das atribuições inerentes ao Estado. Deste modo, as modificações na lei refletiam a ideologia da época em que foram realizados e, assim, as questões abarcadas pelo estatuto variam de acordo com as influências políticas e ideológicas dos legisladores.

1.8.2. Regulamentando o ingresso no serviço público

O Decreto-Lei nº 1713, de 28 de outubro de 1939, da época do então Presidente Getúlio Vargas, incluiu garantias importante para os funcionários públicos (nomenclatura vigente neste período), como admissão por concurso público, preferencialmente (ALVES 2006). O art. 17 e seus parágrafos previam a admissão de funcionários interinos via concursos e também previa a estabilidade no cargo e normatizava a questão salarial, à época chamada de vencimento.

As garantias acrescentadas pelo ex-presidente representaram atrativos à administração pública, fazendo com que muitos trabalhadores migrassem da iniciativa privada à pública, visando à estabilidade. Embora a estabilidade fosse comum também na iniciativa privada, no serviço público houve uma legalidade vinculada a este benefício.

A Lei nº 1711, de 28 de outubro de 1952, instituiu o regime jurídico dos funcionários civis da União e dos Territórios durante o segundo governo do Presidente Getúlio Vargas, do qual destaca-se, entre outras, a reorganização das questões funcionais, permitindo, em condições especiais, admissão de pessoal sem concurso público e diminuindo para 5 anos o tempo para o alcance da estabilidade desses funcionários interinos (ALVES 2006).

A estrutura da administração pública após a Constituição de 1988 representou um período de reação frente ao nepotismo vigente. A Constituição de 1988 avançou ao instituir a necessidade de concurso público para todos os cargos.

Para Silva (1999), a reforma administrativa ganhou força com o objetivo de promover e estimular, principalmente, a eficiência dos serviços prestados aos cidadãos pela administração pública, buscando viabilizar o fortalecimento da administração pública direta (que faz parte do chamado "núcleo estratégico do Estado").

1.8.3. Estabilidade profissional no Serviço Público

Quanto ao aspecto da estabilidade profissional, é preciso traçar algumas diferenças entre a iniciativa privada e o serviço público. Conforme mencionado na introdução do texto, um dos motivos da procura por concursos públicos é a estabilidade, já que no funcionalismo público é uma garantia ao servidor. Na iniciativa privada, permeada pela alteração do estatuto jurídico da condição laboral, há um debilitamento progressivo da obrigatoriedade em manter o funcionário na organização.

Deste modo, no que concerne à estabilidade no serviço público, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 41, assegura ao servidor público a estabilidade profissional: “São estáveis após 3(três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”. Estão presentes também no texto constitucional, em três incisos, as únicas hipóteses de perda da estabilidade pelo servidor público:

Art.4., O servidor público estável só perderá o cargo: I - Em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II - Mediante processo administrativo que lhe seja assegurada ampla defesa; III - Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa (BRASIL, 1988, art. 41).

Logo, o que podemos apreender do texto constitucional é que os servidores públicos são protegidos por lei de uma demissão abusiva por parte dos patrões. Isso não significa que eles possuam estabilidade definitiva. Eles podem vir a ser desligados da instituição, entretanto, geralmente esse ato dependerá da atuação do profissional.

Pela Lei 8.112, existem duas formas de desligamento de um servidor público: a demissão e a exoneração. De acordo com o professor de Direito Administrativo Ivan Lucas (2011), a demissão é uma ação punitiva, ocorre quando o indivíduo cometer alguma falta grave. Neste caso, é aberta uma sindicância, ou seja, uma investigação preliminar contra o servidor. Depois de reunidas provas suficientes que comprovem a culpa do funcionário, é aberto um processo administrativo disciplinar (PAD). Feito isso, um relatório é produzido com todo o acontecido, que é repassado para a maior autoridade do poder em que o órgão se encontra enquadrado. É essa pessoa quem dará a palavra final do que acontecerá. Todo esse processo, por lei, tem um prazo médio de 120 dias.

Entretanto, Savanatti (2011) aponta que em muitos casos de demissão a pessoa punida consegue ser reintegrada ao cargo. Ainda segundo ele, isso ocorre devido a um vício no processo de demissão, pois todos têm o direito de ampla defesa.

Essa explicação nos permite inferir que a demissão ocorre por um erro cometido pelo próprio trabalhador e, ainda assim, ele não será demitido abruptamente, será investigado e posteriormente, se algo for de fato constatado, ele poderá se defender das acusações. Caso a chefia

entender a seu favor, ele não perderá seu cargo. Mas, ainda que ele sofra a demissão, podemos afirmar que, na maioria dos casos, a responsabilidade é do trabalhador e não do empregador.

A outra forma de desligamento do servidor é a exoneração. Esta é uma forma de desligamento pacífica, não tem caráter punitivo como no caso da demissão. Pode ocorrer de duas formas: a pedido ou por ofício. No primeiro caso, o servidor é quem pede o afastamento definitivo do órgão. Muitas vezes ocorre quando o servidor é aprovado em outro cargo e, por isso, precisa sair do posto atual para poder assumir a vaga. Já a segunda hipótese acontece em três situações: reprovação no estágio probatório, extinção de um posto, e pode ocorrer também em casos quando a instituição constata uma alta despesa com o quadro de funcionários e, portanto, verifica a necessidade de se fazer cortes.

Caso seja necessário o corte de gastos com pessoal, algumas medidas têm de ser tomadas. A primeira é exonerar 20% das pessoas com cargos comissionados. Porém, se essa ação não resolver o problema, parte-se para os servidores efetivos, os concursados. Em tais situações, o critério de quem será desligado do órgão é a ordem de chegada. Os últimos a tomarem posse serão os primeiros a sofrerem com a medida, aqueles que estejam em estágio probatório, ou seja, os servidores que ainda não são estáveis. Caso os cortes de servidores forem necessários, os afastados efetivos têm garantido uma indenização por tempo de trabalho.

De tal modo, podemos constatar que os desligamentos ocorridos na esfera pública perpassam um protocolo institucional, visando à defesa do direito do servidor. A garantia constitucional da estabilidade é dada àqueles servidores selecionados mediante concursos públicos ou aos estabilizados. Estes obtiveram a estabilidade pelo tempo em que estão na instituição, por terem entrado no serviço público antes da constituição de 1988.

O candidato aprovado em concurso público é considerado servidor efetivo a partir do dia em que toma posse no cargo. Porém, ele só se torna estável depois de três anos de serviços prestados. Durante esse período, é feita uma avaliação de rendimento de seis em seis meses pelo chefe direto da pessoa. Nessa análise, são observados cinco pontos, são eles: assiduidade, produtividade, responsabilidade, disciplina e capacidade de iniciativa.

No final do terceiro ano, é feita uma média geral das notas recebidas pelo servidor. Caso ele não atinja a menção mínima estabelecida pelo órgão, o indivíduo poderá entrar com recurso do resultado. Só então será decidido se ele será ou não exonerado. Segundo Lucas (2011), caso isso aconteça, o afastamento não se dará por algum erro cometido pelo indivíduo, mas pela não adaptação do servidor às regras do órgão.

Essas informações são relevantes à presente pesquisa, pois demonstram a existência de uma proteção legal à estabilidade do servidor. Podemos dizer que a estabilidade não é definitiva, mas é protegida, e caberá mais às atitudes do funcionário decidir por sua permanência na instituição

do que pela intervenção da chefia. Nos raros casos de demissão por corte de despesas, também não se dão de forma aleatória, são elencados critérios para proteger aqueles funcionários mais antigos, que provavelmente teriam mais dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

Enfim, podemos afirmar que no serviço público não há uma arbitrariedade nas demissões, ou pelo menos não tão visíveis se comparadas à iniciativa privada, e, principalmente, há uma assistência ao emprego dos seus funcionários. Embora isso não isente a instituição e, conseqüentemente, o servidor, de sofrer processos de precarização, o benefício na esfera pública refere-se, sobretudo, a uma lei específica, 8.112, que regula sobre os direitos e deveres do servidor público, inclusive a estabilidade profissional no serviço público.

É, portanto, assegurado constitucionalmente ao trabalhador da esfera pública a sua estabilidade profissional. Já na iniciativa privada, a noção de estabilidade é profundamente débil, cabendo muitas vezes ao patrão decidir o momento que considera conveniente para a sua demissão, independente do bom comportamento e desempenho laboral. Assistimos a muitos casos de demissões pela simples vontade do empregador, e ao empregado não cabe sequer a possibilidade de defender o seu emprego.

1.8.4. A terceirização no Serviço Público

Um dos pontos derivados da transformação do mundo laboral que tem aumentado no serviço público é a contratação através de terceirizações em algumas instituições. A terceirização pode ser considerada uma forma de precarização do emprego, pois perpassa formas mais débeis de salário, de controle de carga horária, garantias e estabilidade controlada. Na instituição pesquisada, o Tribunal de Justiça do Ceará, assim como nos demais órgãos públicos, a contratação através de terceirização deve ser permitida apenas para alguns cargos, como para os serviços de limpeza, exceto nos cargos que demonstram caráter eventual e urgente de contratação.

Entretanto, a terceirização tem sido usada como recurso de alocação de mão de obra no serviço público na instituição em questão, pois, na prática, não se limita aos serviços de limpeza. Deste modo, vagas que poderiam ser geradas através de seleções públicas via concursos estão sendo preenchidas inadequadamente por terceirizados. Esse método de contratação visa, em muitos casos, à inserção de “apadrinhados” ligados à instituição. Embora exista uma restrição legal quanto a essa forma de contratação, na prática é possível perceber a existência destes profissionais.

Contudo, estes trabalhadores terão que carregar o ônus desta forma de contrato e a precarização decorrente. Essas contratações são regidas pela flexibilidade que corresponde à vulnerabilização de vínculos laborais, com a perda dos direitos básicos de trabalhadores. Isso significa diferença entre trabalhadores em uma mesma instituição e, às vezes, exercendo uma

mesma função. Alguns exemplos são a diferença em benefícios oferecidos a estes e a carga horária de trabalho, resultando em prejuízos aos terceirizados.

Consoante Martins (1995), a Justiça do Trabalho, buscando assegurar a plenitude dos direitos trabalhistas, repeliu diversas iniciativas de precarização no Brasil, já vigentes nos países europeus, evitando com isso o aviltamento da mão-de-obra. O Tribunal Superior do Trabalho expressamente declarava que, como a mão-de-obra no Brasil era muito barata em comparação com países mais adiantados, permitir a terceirização significaria acolher um intermediário na relação de emprego, que unicamente se remuneraria de parcela do salário já aviltado.

A preocupação do referido tribunal é pertinente e demonstra, desde o início da implantação da terceirização no país, a tentativa de uma proteção estatal à degradação que poderia ocorrer. Assim, foi necessário limitar as possibilidades de contratação de serviços por terceiros, no âmbito do serviço público. O enunciado nº 256 da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho postulava:

[...] salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (CONSTITUIÇÃO DO BRASIL, 1988).

Entretanto, a expansão da terceirização no serviço público ocorre, mais explicitamente, com o artigo 10, no qual assinala que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. Mais detalhadamente, o parágrafo 7 esclarece as possibilidades de utilização de serviços terceirizados:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material das tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (CONSTITUIÇÃO DO BRASIL, 1988).

Este parágrafo sinaliza a descentralização da Administração Pública e a consequente abertura à iniciativa privada através da terceirização. Contudo, o artigo constitucional teve que sofrer alterações, isto porque os servidores terceirizados exigiram da instituição a estabilidade por terem estabelecido relação de emprego com o órgão público. Assim, ainda hoje, alguns servidores que trabalham no serviço público fizeram seu ingresso através de empresas terceirizadas e foram estabilizados após anos de serviço prestado.

Para resolver este entrave na administração pública, a constituição tornou obrigatório o ingresso somente através de aprovação em concurso público e revisou o enunciado n.256, apresentado acima:

I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados, atividades- meio do tomador.

A relação entre a terceirização e o serviço público é pertinente à pesquisa, pois demonstra que a relação empregatícia entre servidor público e terceirizado é muito distinta, tendo em vista que este último não tem estabilidade e outros benefícios regidos pela lei 8.112, do servidor público. A forma de contratação por terceirização é um exemplo de flexibilização que impõe muitas perdas ao trabalhador, que muitas vezes por falta de opção melhor de emprego se sujeita à precária condição de trabalho.

Uma das facetas da precarização laboral, a questão da falta de estabilidade profissional, é uma manifestação visível das desvantagens dos terceirizados no serviço público. De acordo com Díaz-Salazar (2003), a dificuldade de encontrar emprego e, também, de encontrar um bom emprego, estável e com garantias mínimas, faz com que as pessoas se sintam obrigadas a aceitar péssimas condições que lhes são impostas pelo mercado laboral.

Nosso escopo de investigação, entretanto, embora reconheça essas diversas formas de inserção que estão sendo utilizadas no serviço público e que devem ser alvo de estudos, restringe-se aos trabalhadores que tiveram seu ingresso por meio de concurso público. É nesse público que cremos que a estabilidade adquire relevo especial e, por tal motivo, deve ser pesquisa.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

A trajetória metodológica adotada estruturou-se a partir dos objetivos traçados, da pergunta de partida e da tentativa de manter a coerência epistemológica com o referencial teórico utilizado.

Esse capítulo está estruturado da seguinte forma: descrição da abordagem metodológica adotada; o contexto da pesquisa e seus participantes; os instrumentos de coleta de dados; a análise dos dados, a utilização de um software (AtlasTI) como ferramenta de auxílio de análise, e por fim, o Compromisso Social e Ético da Pesquisa.

A implicação do investigador com a temática estudada pode considerar algumas questões e/ou pressupostos formulados que servem como guias dos percursos a serem seguidos numa pesquisa. No nosso caso, é possível identificar algumas delas: as transformações no mundo do trabalho levam a diferentes modos de buscar a inserção laboral, sendo os concursos públicos uma das formas em destaque na atual conjuntura; e a estabilidade garantida ao servidor público pode ser uma estratégia de atração no mercado de trabalho, ressaltando-se, entretanto, que a estabilidade não é unívoca ao mercado.

2.1. Abordagem metodológica adotada

A pesquisa foi qualitativa, conforme Gaskell (2000), não possui a finalidade de contar opiniões, mas, ao contrário, a de explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão. Já para Minayo (2004), consiste no estudo de situações particulares, como os significados, motivos, valores e atitudes que se referem ao comportamento humano, suas relações e seus processos.

Outra leitura pertinente é apresentada por Paulilo (1999), segundo o qual a pesquisa qualitativa é adequada ao aprofundamento da complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos, ou seja, destina-se à compreensão de fenômenos de alto grau de complexidade interna.

A imersão na esfera da subjetividade e, firmemente enraizada no contexto social do qual emerge é condição essencial para o seu desenvolvimento. Através dela, consegue-se penetrar nas intenções e motivos, a partir dos quais ações e relações adquirem sentido (PAULILO, 1999, p. 1).

Algumas características da pesquisa qualitativa apontadas por Chizzotti (1991) estão presentes na pesquisa proposta, como a necessidade de imersão do pesquisador nas circunstâncias e contexto da pesquisa, o mergulho nos sentidos e emoções e o reconhecimento dos atores sociais como sujeitos que produzem conhecimentos e práticas. A imersão não implica, necessariamente, o uso da técnica de observação participante, mas propõe que o pesquisador seja capaz de compreender o outro, captar os sentimentos aflorados pelos sujeitos durante a entrevista.

A abordagem qualitativa foi selecionada por se propor a estudar, em profundidade, o discurso trazido pelos sujeitos envolvidos e discutir os resultados colhidos a partir de suas singularidades e particularidades decorrentes de suas trajetórias de vida pessoais. Logo, não pretendemos analisar dados estatísticos, coletar um grande número de entrevistados e fazer relações estatísticas, o que estaria mais relacionado à abordagem quantitativa.

Desta forma, a escolha pelo método qualitativo deu-se pela coerência com os objetivos da pesquisa. Um dos objetivos específicos propostos foi o de compreender a importância do trabalho e da estabilidade laboral para a vida dos trabalhadores do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Outra questão proposta foi de investigar o que justifica para esses trabalhadores a busca pelo serviço público. Essas perguntas visam penetrar nas intenções e motivos dos entrevistados, captando-os na complexidade de suas subjetividades.

Outro propósito da pesquisa, além de um trabalho empírico, foi estruturar uma reflexão teórica. Foi com base no levantamento bibliográfico que foi constituída a revisão da literatura do assunto explorado nesse estudo. Assim, a fase inicial da pesquisa consistiu neste levantamento,

baseada na análise da literatura já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas, imprensa escrita e até eletronicamente disponibilizada na Internet (BASTOS, 2002, p. 26).

Pesquisamos autores que trabalham com a temática das transformações no mundo do trabalho e temas referentes ao serviço público no país. Este levantamento, além de nos embasar em um tema relativamente novo para nós, teve a pretensão de descrever o cenário que fundamenta as discussões mais contemporâneas do mundo do trabalho, tais como precarização, estabilidade laboral e o contexto do serviço público.

Este levantamento bibliográfico almejou, também, auxiliar na resposta ao objetivo específico de analisar a emergência da precarização laboral no contexto da contemporaneidade e relacioná-la à estabilidade dos empregos públicos. Este objetivo também será desenvolvido a partir de uma reflexão sobre a realidade apresentada pelos entrevistados, que será apresentada na análise e discussão dos resultados.

A inserção no campo possibilitou conhecer a instituição e a importância do trabalho desenvolvido pelos entrevistados. Conseguimos captar os sentimentos e opiniões dos envolvidos na pesquisa, porém mantendo o respeito e compromisso ético com os mesmos, sobretudo pelas entrevistas terem sido feitas em seu ambiente de trabalho. O zelo por propiciar um ambiente confortável e ao mesmo tempo imparcial foi uma preocupação constante, evitando que as salas de entrevistas ficassem muito próximas ao chefe ou mesmo de colegas de trabalho.

2.2. Contexto da pesquisa e seleção dos entrevistados

O local escolhido para a realização da pesquisa foi o Tribunal de Justiça do Ceará, localizado na Av. General Afonso Albuquerque Lima, S/N. O TJ-CE é o órgão do Poder Judiciário com jurisdição em todo o território estadual para decidir as questões relativas à Justiça. O Tribunal da Relação da Província do Ceará (atual Tribunal de Justiça) foi instalado solenemente em três de fevereiro de 1874, no Paço da Assembleia Provincial. Inicialmente, o Tribunal da Relação funcionou no sobrado do Tenente Coronel Antônio Pereira de Brito e Paiva, na Rua Amélia, hoje Senador Pompeu.

Conforme já mencionado na introdução desse estudo, alguns motivos justificam a opção por desenvolver esta pesquisa empírica no Tribunal de Justiça do Ceará. A preferência por essa instituição se deveu à aprovação da pesquisadora em um concurso realizado pelo referido tribunal, possibilitando uma maior proximidade e conhecimento das normas, regras e funcionamento do órgão.

Outro motivo destacado da seleção do Tribunal de Justiça do Ceará foi a concentração num mesmo órgão de uma quantidade significativa de profissionais das mais variadas áreas de

formação, o que constituía interesse na nossa análise. Devido ao extenso campo de atuação e composição dos Tribunais de Justiça, é possível encontrar atuações de diferentes naturezas jurídicas e administrativas, a saber: Varas de família; Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher; Juizado da Infância e da Juventude; Juizados Especiais Cíveis e Criminais; Adoção; Departamento de Informática, Departamento de Administração; Recursos Humanos; e Núcleo de Apoio Psicossocial à Jurisdição.

Desta forma, percebemos que o campo de atuação nos tribunais estaduais é muito abrangente e diversificado, requisitando profissionais das mais diversas áreas. Este argumento está alicerçado no último concurso realizado pela instituição, em 2008, no qual solicitaram vagas para profissionais das seguintes áreas: administração, arquitetura, computação, economia, engenharia civil, engenharia elétrica, engenharia mecânica, estatística, psicologia, serviço social, ciências contábeis, jornalismo e pedagogia.

Os concursos realizados pelos Tribunais de Justiça Estaduais apresentam muitas vagas para as diversas especialidades, ao contrário de outros órgãos, nos quais são ofertadas vagas quase que exclusivamente para profissionais graduados em Direito. Tendo em vista que o público que compunha nosso interesse deveria ser composto por profissionais de áreas diversas, excluídos os formados em Direito, foi mais fácil encontrá-lo nesta instituição.

A exclusão de graduados em Direito deu-se por compreender que muitas carreiras jurídicas pressupõem necessariamente a submissão ao concurso público. Assim, o profissional que almeja ser promotor ou delegado deverá obrigatoriamente passar em concurso público para a carreira desejada.

A escolha pelo TJ-CE facilitou a realização do estudo, na medida em que fornecia um universo maior a ser selecionado. Ressaltamos, porém, que o critério de escolha por área de formação específica não foi feito por compreender que não possuem relevância à pesquisa.

Buscamos profissionais que concluíram a graduação e inseriram-se no mercado, buscando emprego, preferencialmente de acordo com a formação acadêmica. Logo, a seleção foi de profissionais que almejavam trabalhar em sua área e exercê-la dentro do serviço público. A seleção dos participantes foi composta por servidores públicos da referida instituição, aprovados mediante concurso público.

A matriz do TJ está localizada em Fortaleza, bairro Cambé, o que facilitou a atividade do pesquisador. Todavia, o órgão possui unidades espalhadas pelo Estado, sendo eventualmente possível que este trabalho ocorra também no Fórum Clóvis Beviláqua, localizado no bairro Edson Queiroz, devido à grande quantidade de servidores que ali trabalham.

A escolha dos entrevistados foi intencional, pois arbitramos quais critérios dessa população estudada deveriam ser tomados para observação. Solicitamos à instituição,

preferencialmente, servidores que tiveram experiências anteriores na iniciativa privada, optaram por sair de seus empregos em empresas privadas e, através do estudo, lograram êxito ao ingressar na iniciativa pública. Logo, estes compartilhariam informações e experiências nas duas realidades, pública e privada, facilitando a compreensão da motivação pela instituição pública.

A escolha de gênero no universo contemplado foi aleatória, pois não era foco da pesquisa penetrar nas questões de gênero, apesar do estudo empreendido ter revelado que as mulheres e jovens sentiram mais intensamente seus impactos. Portanto, optamos por não fazer este recorte para que o tema da pesquisa não seja desviado para questões eminentemente de gênero. Entretanto, percebemos que podem emergir durante os relatos colhidos nas entrevistas.

A seleção dos participantes esteve relacionada à escolha da instituição e aos critérios de inclusão dos participantes: “Aqui, devido ao fato de o número de entrevistados ser necessariamente pequeno, o pesquisador deve usar sua imaginação social científica para montar a seleção dos respondentes” (GASKELL, 2000, p. 70).

Dentre os servidores do Tribunal de Justiça do Ceará, os que participaram das etapas seguintes de coleta de dados foram selecionados segundo os critérios apresentados no quadro abaixo.

Quadro 1 – Critérios de inclusão dos participantes na pesquisa

Critérios de Inclusão dos Participantes:
Servidor selecionado mediante concurso público.
Ser graduado em qualquer área de formação, exceto Direito.
Ter experiência anterior na iniciativa privada.
Ter lido e aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B) para participação na pesquisa.
Comparecer no dia e horário agendado previamente para a realização da entrevista.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

O que definiu os cinco entrevistados selecionados foi a disponibilidade e interesse em participar. Em seguida, caracterizaremos os participantes selecionados para a pesquisa empírica.

2.3. Os participantes

Imaginávamos que iríamos encontrar uma grande disponibilidade de servidores, mas os

óbices da pesquisa demonstraram que essa colaboração não é tão fácil. Ainda assim, conseguimos entrevistar cinco profissionais que, como destaca Gaskell (2000), foram suficientes em função da qualidade de suas respostas.

O nosso contato na instituição foi a gestora do departamento de Recursos Humanos, que sugeriu alguns trabalhadores do seu setor. Entretanto, alguns eram terceirizados, outros estavam de licença ou férias, restringindo a seleção a dois profissionais deste setor, das áreas de psicologia e administração. O trabalho desenvolvido por esses dois profissionais neste setor estava relacionado aos subsistemas de RH, o treinamento e desenvolvimento de pessoas da instituição.

Outro setor contemplado foi o departamento de informática, no qual dois participantes foram selecionados. Estes profissionais são graduados em informática ou afins, como a Telemática, que representa a junção das telecomunicações com a informática, curso de nível superior. Este setor é responsável pela virtualização de processos e modernização da instituição.

O último entrevistado é servidor do Tribunal de Justiça do Ceará, lotado no Fórum Clóvis Beviláqua, situado na Avenida Desembargador Floriano Benevides, número 220, no bairro Edson Queiroz. Este profissional é da Psicologia e atua no Núcleo de Apoio à Jurisdição. Este é constituído por equipe técnica composta por psicólogos e assistentes sociais, além de equipe de apoio integrada por servidores e estagiários, coordenado por uma profissional da área de Psicologia e diretamente subordinado à diretoria do Fórum Clóvis Beviláqua. O serviço prestado pelo Núcleo de Apoio à Jurisdição tem como premissa assessorar as Varas de Família, subsidiando a autoridade judiciária nos assuntos pertinentes às áreas de Serviço Social e Psicologia, mediante a realização de perícias.

Dos cinco profissionais entrevistados, dois são formados em psicologia, mas atuam em campos distintos. A proposta inicial foi de conseguir cinco profissionais de áreas distintas, entretanto, não foi possível pela indisponibilidade de alguns servidores. Contudo, não consideramos que este fato tenha prejudicado a coleta de dados, pois sabemos que não há uma vivência homogênea em relação ao trabalho. Cada sujeito traz consigo experiências que são únicas, seja na esfera do trabalho, seja em sua vida pessoal..

Esses profissionais foram convidados a participar da pesquisa através do contato pessoal no seu ambiente de trabalho, no qual foram prestados os esclarecimentos a respeito da pesquisa e esclarecidas as dúvidas que surgiram. Estas versavam sobre o tema da pesquisa, indicando uma curiosidade em conhecer os objetivos do estudo. Apenas um dos cinco entrevistados manifestou receio de que as informações relatadas pudessem ser divulgadas sem que o sigilo fosse resguardado. Na ocasião, o mesmo foi informado de que os seus nomes seriam trocados por nomes fictícios para evitar a identificação dos mesmos.

Neste momento, eles puderam manifestar interesse em participar e foi agendada uma

data conveniente ao pesquisador e pesquisado. O agendamento dos horários ocorreu de forma tranquila, entretanto, houve dificuldade com os profissionais da área de informática, pois, apesar de previamente agendado, outros compromissos chocaram com o horário da entrevista. A chefia do setor solucionou o problema encaminhando outro profissional, dentro do perfil solicitado, para que eu pudesse realizar a entrevista. Assim, dos dois profissionais desta área que haviam se disponibilizado a participar, um teve de ser substituído.

No setor de Recursos Humanos, assim como na área da informática, percebemos que os participantes estavam interessados em participar, à vontade com as perguntas colocadas, porém ansiosos com a duração da entrevista. Isto foi observado através de comportamentos de olhar o relógio constantemente e responder algumas perguntas de forma muito breve.

Em uma das entrevistas realizadas, embora tenha sido comunicado à chefia o dia em que estaríamos na sala reservada, um colega de trabalho bateu à porta e comunicou que iria começar uma reunião em trinta minutos. Apesar de este momento ter ocorrido já no final da entrevista, percebemos que o entrevistado mostrou-se mais ansioso e inquieto até o término. Esta situação atípica durante as entrevistas revelou-se um dado de pesquisa importante para a discussão a respeito das pressões a que estes servidores são submetidos em seu ambiente de trabalho e a uma ressignificação da imagem do servidor público, que atua sem carga de trabalho, mas que apresentou-se como submetido a pressões no trabalho.

A partir das características dos cinco profissionais entrevistados, foi possível traçar um perfil de base demográfica dos mesmos.

Quadro 2 - Perfil dos respondentes da pesquisa empírica

Nome	Sexo	Lotação	Cargo	Faixa Etária	Grau de instrução	Formação Acadêmica	Estado Civil
TANIA	F	TJ-CE (Sede)	Analista Judiciário	25-35	Superior Completo	Psicologia	Solteiro
RAQUEL	F	TJ-CE (Sede)	Analista Judiciário	25-35	Superior Completo-Mestre	Administração	Solteiro
IZABEL	F	Fórum CB	Analista Judiciário	35-45	Superior Completo-Mestre	Psicologia	Casado
HENRIQUE	M	TJ-CE (Sede)	Analista Judiciário	25-35	Superior Completo	Informática	Solteiro
RICARDO	M	TJ-CE (Sede)	Técnico Judiciário	25-35	Superior Completo	Informática	Solteiro

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

A partir do quadro acima, podemos considerar que 4 dos 5 entrevistados são considerados adultos jovens, ou seja, estão em uma faixa etária compreendida entre vinte e cinco a trinta e cinco anos. Podemos afirmar, também, que este grupo etário é formado por solteiros. Estes

dois aspectos destacados serão importantes para a discussão dos resultados, pois pode assinalar anseios comuns a esta geração, ainda que sejam consideradas as particularidades de cada um.

2.4. Instrumentos de obtenção de dados

A opção pelos instrumentos para coletar os dados estava em consonância com o foco do estudo, ou seja, pesquisar a relação entre a estabilidade e a busca pelo serviço público ante as transformações do mundo do trabalho. Assim, percebemos que seria possível concretizar este levantamento através das entrevistas individuais.

Um dos motivos que nos levaram a optar por entrevistas individuais e não em grupos deve-se pelo objetivo de explorar em profundidade a percepção individual dos entrevistados sobre os aspectos investigados na pesquisa. Como no grupo é difícil dirigir a atenção para um só participante, os detalhes e as particularidades relevantes poderiam ser perdidos. Ainda que possam ser realizadas relações de semelhança entre o grupo investigado, buscamos as particularidades de cada vivência.

Outra razão para a entrevista individual é por sua viabilidade, já que os entrevistados são pessoas com horários de trabalho fixo, mas, em alguns casos, possuem turnos distintos, e reuni-los em sessões de grupo seria algo muito mais difícil do que adequar as entrevistas aos horários mais convenientes para cada um deles. Conforme já mencionado no tópico anterior, mesmo havendo agendado com os entrevistados horários convenientes, ainda assim surgiram imprevistos relacionados ao trabalho desenvolvido.

Após esta definição pela entrevista individual, foram elaboradas as perguntas que compuseram o roteiro das entrevistas realizadas com o grupo em análise (APÊNDICE A). Estas versaram em torno da trajetória profissional de cada entrevistado; da motivação para o serviço público; da preparação para conquistar a aprovação; da realização na atividade que exerce; e da importância da estabilidade profissional e pessoal. Avaliamos o impacto da questão financeira na decisão pelo serviço público.

Através dessas perguntas, solicitamos aos entrevistados que discorressem abertamente sobre sua experiência de trabalho e, com isto, buscamos captar a singularidade e diversidade presentes nos discursos.

As perguntas foram alicerçadas no aprofundamento teórico realizado, centrado em categorias basilares como as transformações do mundo do trabalho e a estabilidade, além de um estudo mais minucioso sobre o serviço público, mais especificamente o Tribunal de Justiça. A coerência entre os objetivos da pesquisa e a escolha dos instrumentos e técnicas utilizadas está sintetizada no quadro abaixo.

Quadro 3 – Relação entre os instrumentos utilizados e as categorias e os objetivos.

OBJETIVOS	CATEGORIAS	INSTRUMENTOS E TÉCNICAS UTILIZADAS
1. Analisar a emergência da precarização laboral no contexto das transformações do mundo do trabalho e relacioná-la a estabilidade dos empregos públicos.	Transformações no mundo do trabalho/ Precarização laboral. Estabilidade/ Serviço Público.	Levantamento bibliográfico e Entrevista individual
2. Investigar o que justifica para os trabalhadores entrevistados a busca pelo serviço público.	Iniciativa Pública x Iniciativa Privada/ Concursos Públicos	Entrevista individual
3. Compreender a importância do trabalho e da estabilidade laboral para a vida dos trabalhadores do TJ-CE.	Estabilidade/ Vida profissional e pessoal/ Serviço Público	Entrevista individual

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

2.5. A análise dos dados

Depois de definirmos a abordagem metodológica adequada, selecionamos os critérios dos participantes, apresentamos os instrumentos utilizados, buscamos um método de análise do material colhido coerente com o foco da pesquisa e com as definições metodológicas já estabelecidas.

Considerando a proposta e os objetivos da pesquisa, optamos por utilizar a análise de conteúdo temática de Bardin (2011, p. 37).

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações.

Assim, consideramos que esta metodologia possui uma convergência com os objetivos do estudo ao analisar as comunicações provenientes das entrevistas realizadas com os participantes selecionados. De acordo com Bardin (2011, p. 38) “Qualquer comunicação, isto é, qualquer veículo de significados de um emissor para um receptor, controlado ou não por este, deveria poder ser escrito, decifrado pelas técnicas de análise de conteúdo”.

Tendo em vista a proposta dessa pesquisa ter sido analisar os discursos a respeito das categorias em destaque, compreendemos que este método pôde fornecer elementos para subsidiar a

prática de análise e categorização dos dados para posterior discussão dos resultados obtidos.

Este método de análise possibilitou a discussão em torno dos pressupostos levantados durante o andamento da pesquisa, entre eles a reflexão sobre o impacto das transformações no mundo do trabalho nos diferentes modos de buscar a inserção laboral e a possível relevância da estabilidade garantida ao servidor público constituir uma estratégia de atração no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, uma alternativa à crescente precarização (mais explícita) da iniciativa privada. Embora se ressalve que a estabilidade não se dá de forma homogênea no mercado de trabalho, cada área e sua relação com a precarização irá influenciar no empenho dos trabalhadores pela estabilidade.

Os pressupostos elencados representam uma suposição, um “*a priori*” levantado pela pesquisadora que poderá ou não se confirmar na realidade encontrada a partir da pesquisa empírica realizada. Assim, a partir da análise do material colhido, fizemos inferências utilizando a análise de conteúdo. Ainda de acordo com Bardin (2011, p. 45), “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. A inferência é uma dedução em consequência do que foi obtido na análise dos dados, diferente do pressuposto que é uma hipótese a ser confirmada ou refutada.

A análise de conteúdo temática de Bardin foi feita com auxílio do Atlas TI, um *software* que consiste em uma ferramenta tecnológica para análise qualitativa mediada pelo computador (BAUER; GASKELL, 2002). O Atlas TI possibilita a análise de documentos em vários formatos, doc, pdf, imagens e até mesmo o áudio. Com ele, é possível fazer a codificação do texto, relacionar os códigos, estabelecer relações através de hiperlinks e associar documentos a seus respectivos códigos. O *software* produz gráficos que permitem a visualização das relações entre as categorias.

2.6. Compromisso social e ético da pesquisa

Empreender uma pesquisa sobre trabalho é difícil e delicado ao pesquisador, pois este terá que usufruir todo o material coletado durante as entrevistas, porém com muito zelo para não expor excessivamente o entrevistado. Isto porque os elementos fornecidos durante uma entrevista podem acarretar em prejuízo real aos trabalhadores. No caso dos entrevistados serem servidores públicos, facilita a disposição dos mesmos para colaborar, sentirem-se à vontade para emitir juízo de valor sobre determinado assunto, pois provavelmente a segurança é maior devido à estabilidade que possuem. Entretanto, isto não inviabiliza retaliações ou outras punições aos entrevistados por aqueles que se sentirem ofendidos nas entrevistas ou na discussão dos resultados.

Assim, a conduta foi pautada em um respeito e compromisso ético com os envolvidos na pesquisa, evitando que estes se sentissem constrangidos a emitir opiniões que pudessem vir a

causar algum dano futuro. Logo, o sigilo foi resguardado por meio da substituição dos nomes destes por outros para dificultar a identificação dos mesmos.

A escolha do ambiente de realização das entrevistas também foi pautada no compromisso ético, solicitando aos gestores dos setores investigados salas que fossem confortáveis, sem ruídos e que fossem também relativamente separadas do seu ambiente de trabalho para evitar, assim, que outros pudessem escutar algum trecho da entrevista realizada.

Considerando questões de dimensões burocráticas, essa dissertação foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFC e aprovada em reunião realizada dia 15 de março de 2012, de acordo com Protocolo COMEPE nº 05/12 Ofício nº 81/12 (ANEXO A).

Em seguida à referida aprovação no COMEPE, estabeleceu-se o contato com os servidores previamente selecionados para submissão às entrevistas no TJ-CE no intuito de esclarecer as dúvidas sobre a pesquisa e também para a leitura e preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B).

Depois da realização da defesa e correção da dissertação, a mesma será apresentada na instituição, TJ-CE, e disponibilizada na íntegra à Instituição, à Biblioteca do Centro de Humanidades da UFC, bem como divulgada através de publicação de artigo e apresentação em congressos da área.

Ressaltamos, também, que foram obedecidas as normas presentes na Resolução CNS196/96, que normatiza a pesquisa envolvendo seres humanos, bem como as determinações presentes no inciso do Art.16 do Código de Ética do Psicólogo.

Assim, a pesquisa foi pautada no respeito ao sigilo do entrevistado, sobretudo por considerar que a temática selecionada, trabalho, envolve discursos pessoais e profissionais que podem comprometer o sujeito se ignorarmos o sigilo necessário a concretude da entrevista.

2.7. Obstáculos no percurso metodológico

A trajetória realizada até chegar aos entrevistados teve início em agosto de 2011, através do contato inicial com a instituição em questão. Entrei em contato com a gestora de Recursos Humanos da instituição e expliquei, de forma breve, o projeto de pesquisa. Após responder aos questionamentos que surgiram e apresentar a declaração de matrícula no mestrado da Universidade Federal do Ceará, obtive uma resposta positiva. As dúvidas que emergiram relacionavam-se a um receio de que as informações dadas pelos entrevistados pudessem comprometer a instituição.

Em seguida, a gestora informou que daria entrada ao processo administrativo solicitando ao secretário geral do Tribunal de Justiça que avaliasse a proposta de pesquisa e autorizasse sua realização. Diante deste posicionamento, indagamos se este processo demoraria muito e se ela poderia dar uma previsão de quando poderiam ser iniciadas as entrevistas. Esta

informou que não poderia dizer quanto tempo levaria, mas que acreditava que seria muito rápido. Deste modo, demos entrada no protocolo da instituição para solicitar o desenvolvimento da pesquisa.

Considerando que o contato com a instituição já havia sido concretizado, o passo seguinte foi a elaboração da documentação necessária ao comitê de ética enquanto aguardava a autorização do Tribunal de Justiça. De posse da autorização da instituição, seria possível submeter os documentos ao comitê de pesquisa para, posteriormente, iniciar as entrevistas.

Entretanto, o que demonstrava ser um natural percurso de aprovação científica tornou-se um grande estorvo. O processo burocrático da instituição iniciava com o despacho do documento de autorização ao departamento de recursos humanos e, em seguida, era remetido à secretaria geral do Tribunal. Depois, o secretário geral avaliaria o projeto de pesquisa e devolveria ao setor de recursos humanos do Tribunal. Esse trajeto aparentemente simples levou aproximadamente quatro meses para ser aprovado.

Essa lentidão no processo ocasionou uma demora significativa no andamento da pesquisa. Ao questionar a gestora de departamento de recursos humanos sobre o motivo da demora para autorizar a pesquisa, esta informou que o processo demorou a ser despachado no departamento de recursos humanos e só depois de quase dois meses o processo chegou para ser analisado pelo secretário geral. Neste caso, foi solicitado o contato do secretário para poder explicar a urgência de iniciar as entrevistas para não perder os prazos do mestrado acadêmico. Este demonstrou ser bastante solícito e de forma breve aprovou o desenvolvimento da pesquisa. Mas, depois de sua aprovação, novamente uma demora até o processo chegar novamente à gestão de recursos humanos para novamente ser aprovado por este setor. Depois de chegar ao setor, ainda há o despacho da chefia do setor até a pesquisa ser finalmente liberada.

A conclusão obtida após árdua espera durante este percurso foi que a referida instituição não apresentou óbice para a liberação da pesquisa, entretanto, a lentidão no andamento dos processos causou prejuízo ao estudo. O conteúdo da pesquisa não apresentou problemas na sua liberação, já que foi prontamente autorizado pelas chefias que o avaliaram. Entretanto, o processo de aprovação demonstrou que a justiça é lenta e que questões simples poderiam ser resolvidas mais rapidamente.

Depois de ter liberado o desenvolvimento da pesquisa, a gestora questionou quantos seriam entrevistados e quais os critérios dos participantes. Foi explicado que não seria possível explicitar o número de entrevistados tendo em vista a natureza da pesquisa qualitativa.

Quanto aos critérios dos participantes, eles deveriam ser servidores da instituição (não terceirizados) e das mais diversas especialidades (sugestão: psicólogos, pedagogos, administradores, analistas de sistemas, contadores e economistas).

Após o estabelecimento dos critérios, alguns problemas apareceram: naquele setor no qual havia sido autorizada a pesquisa, a quantidade de terceirizados era muito grande, e muitos dos servidores estavam em férias ou de licença, o que estenderia ainda mais o tempo de coleta de dados. Foi sugerido que as entrevistas fossem feitas em outros setores da instituição, porém fomos informados que, neste caso, teríamos que nos dirigir ao chefe de cada setor e solicitar uma nova autorização, o que poderia levar o mesmo tempo que o já obtido. Neste caso, a realidade de entrevista era de um pequeno grupo de servidores e poucas especialidades contempladas.

Desta forma, se buscou sensibilizar a gestora sobre a importância para a pesquisa de termos contato com profissionais de outras especialidades, que não apenas aqueles encontrados no setor de recursos humanos da organização. Então, ela ficou de entrar em contato com a gestora do setor de informática, já que possuía bom contato com ela, para poder, naquele setor, realizar duas entrevistas. Assim, pude ampliar um pouco mais o espectro de especialidades previstas.

Esses obstáculos encontrados foram responsáveis por mudanças no projeto de pesquisa inicial. A previsão era trabalhar com o modelo de entrevistas recorrentes, entretanto, não foi possível pela dificuldade para realizar as entrevistas. Como o tempo necessário a este modelo de entrevista levaria de duas a três entrevistas com o mesmo entrevistado, pela demora em conseguir uma entrevista, percebeu-se que não seria viável a realização dentro do prazo do mestrado acadêmico.

A dificuldade encontrada demonstrou o quanto foi importante ter entrado em contato com a instituição com bastante antecedência, seguindo recomendações do orientador. Isto porque caso demorasse a estabelecer o contato, levar o projeto de pesquisa para apresentar, provavelmente não conseguiria defender dentro dos prazos acadêmicos. O fato de ter tido uma recepção positiva da gestora levou a uma falsa impressão de que o processo ocorreria de forma rápida e tranquila.

Apesar de todas as dificuldades, os resultados das entrevistas, no entanto, se mostraram bastante satisfatórios e possibilitaram uma análise e discussão de dados bastante ricos que podem contribuir sobremaneira para a compreensão da articulação entre a estabilidade, as transformações do mundo do trabalho e a realidade do serviço público.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: O QUE DIZEM OS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DO ESTADO DO CEARÁ

A construção deste capítulo, de análise do material coletado nas entrevistas, foi feita por tópicos para facilitar a leitura e fazer possíveis relações entre as grandes categorias, que são centrais à pesquisa, e as categorias e subcategorias subsequentes. Estas duas últimas categorizações foram delineadas a partir dos discursos realizados e subsidiam a compreensão das grandes categorias.

Deste modo, reunimos as falas dos entrevistados a partir de tópicos e, em paralelo, fizemos as devidas considerações a respeito. Este modelo de apresentação da análise e discussão dos resultados foi organizado durante a análise do conteúdo, com o auxílio do Atlas Ti. Esta ferramenta possibilitou a criação de “*memos*”, que são comentários feitos ao longo de cada entrevista para cada “*codes*”, categorias selecionadas.

Então, ao final de todas as codificações das cinco entrevistas realizadas, reunimos todos os “*memos*” de todas as “*codes*” e os organizamos nesse capítulo. O quadro abaixo apresenta a síntese com as grandes categorias, as categorias e as subcategorias utilizadas na análise. Contudo, ressaltamos que a análise realizada não foi detalhada em todas as categorias e subcategorias individualmente, por compreendermos que algumas estão inter-relacionadas; por ser inviável, já que esta análise seria muito extensa; e por considerar que algumas não possuem significativa relevância para ser particularizada nesta análise.

Conforme já foi apresentado na metodologia da pesquisa, os nomes dos entrevistados foram substituídos por nomes fictícios para resguardar o sigilo da informações prestadas. A escolha dos nomes foi uma referência a autores que contribuíram com o embasamento teórico empreendido: Izabel Borsói, Raquel Rigotto, Tânia Grisci, Herique Nardi e Ricardo Antunes.

Quadro 4 - Síntese das grandes categorias, categorias e subcategorias

Grandes Categorias	Categorias	Subcategorias	
• Transformações do Trabalho	1.1 Intensificação do Trabalho		
	1.2 Precarização do trabalho		
	1.3 Serviço Público: 1.3.1 Modos de Inserção: 1.3.2 Modos de trabalhar:	1.3.1.1 Concurso Público 1.3.1.2 Terceirização = Ruptura com a estabilidade 1.3.2.1 “Mito” do servidor público 1.3.2.2 Ambiente de Trabalho 1.3.2.3 Repercussão da Não-Estabilidade	
• Serviço Público	2.1 Estabilidade		
	2.2 Remuneração		
	2.3 Influências Pessoais		
	2.4 Influências Profissionais	2.4.1 Mercado de Trabalho	
		2.4.2 Trajetória Profissional	
		2.4.3 Iniciativa Pública x Privada	
		2.4.4 Instabilidade no Serviço Privado	
	2.5 Ritmo de Trabalho	2.5.1 Flexibilidade de Horários	
2.6 Busca por Qualidade de Vida			
2.7 Desafio na execução das atividades			
2.8 Desenvolvimento de carreira			
• Estabilidade	3.1 Planejamento familiar e		

Profissional	financeiro	
	3.2 Segurança	
	3.3 Qualidade de vida	
	3.4 Estabilidade como proteção à precarização	
	3.5 Realização no desempenho da função (≈ Relação Estabilidade)	Obs: Realização no desempenho da função x “Mito do Servidor Público”
	3.6 Sentir-se útil	3.6.1 Prestação de Serviços para a comunidade x “Mito do Servidor Público”

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

3.1. Preparação para o Concurso Público

Inicialmente, os entrevistados foram questionados sobre como realizaram a preparação para o concurso do TJ-CE. A pretensão desse questionamento foi investigar mais profundamente as razões pela escolha do serviço público, as influências que sofreram de parentes e amigos e compreender a dedicação empreendida neste processo de preparação para o referido concurso.

Não se pôde identificar um padrão na forma de preparação para o ingresso no serviço público, mas percebeu-se, a partir das diferentes falas, que há necessidade de um foco, seja através da formação de base universitária ou de um ritmo de estudos que implique em uma dedicação específica para as diferentes opções que cada um se propôs a submeter. Talvez o que mais se sobressaia dos discursos analisados é uma proposição genérica de “preparar-se para um concurso”, sem uma definição ou foco em um concurso específico. Em algumas falas, fica evidenciada que essa procura genérica é uma forma clara de lidar com a instabilidade da carreira que vinham enfrentando na sua inserção laboral.

Um dos entrevistados afirmou que fez cursinhos preparatórios para concurso, de língua portuguesa, matemática e raciocínio lógico. Relatou, ainda, que a sua história pessoal também corroborou para sua preparação, pois o entrevistado ficou estudando para prestar vestibular para medicina, tendo construído uma boa base de conhecimento para matérias mais básicas e gerais, como português e matemática. Quanto às disciplinas relacionadas ao direito, ele mencionou que fez cursinhos para outros concursos, nos quais as matérias eram semelhantes. Assim, estabeleceu uma metodologia de estudo própria, que considerou ser a mais adequada ao seu caso, que buscou conciliar estudo e trabalho.

Já para outro entrevistado, não houve preparação específica, mas informou possuir uma base proveniente dos quatro anos de faculdade. Como a realização do concurso ocorreu logo após o término de sua graduação, os conhecimentos adquiridos ainda estavam muito presentes em sua memória, o que facilitou sobremaneira a execução das questões da prova. Ressaltou que não

planejava realizar concursos públicos, foi influenciado por um colega, e por esta razão não houve preparação prévia, tendo feito apenas um concurso antes do TJ-CE.

Outra entrevistada afirmou não ter se preparado especificamente para o concurso do Tribunal de Justiça, a sua preparação foi para outro concurso. O interesse em estudar estava inicialmente relacionado à insegurança no emprego: “estava passando por uma mudança lá de gestão e tudo, e a gente ficou meio assim balançada e surgiu a oportunidade: abriu o concurso”.

Dessa forma, percebemos que a insegurança quanto à situação laboral e o anseio por sair desta situação estão relacionados ao movimento de preparação e estudos para concurso. A motivação da entrevistada demonstra indiretamente a importância da estabilidade para a mesma, pois ela poderia ter cogitado outras oportunidades de emprego na iniciativa privada, mas ainda assim optou pelo serviço público.

Então, se ela estava "balançada" com seu emprego, poderia simplesmente se inserir em outra empresa, outra faculdade, para trabalhar. Mas o fato de ter escolhido estudar para concursos pode demonstrar que ela buscava um emprego em que ela não precisasse mais se sentir ameaçada.

Outra questão destacada pela entrevistada quanto à preparação para concurso foi a influência da amiga, que a motivou a estudar, e as duas passaram em concursos, porém, diferente da amiga, não foi chamada de imediato, o que fez com que ela continuasse em busca de outras oportunidades de concursos, coincidindo com a publicação do edital do TJ-CE. Neste momento, já estava preparada, pois estudou intensamente durante três meses para outro concurso.

Deste modo, a entrevistada alegou que se inscreveu no TJ-CE “pra ver no que ia dar” e obteve êxito. Embora não tenha feito cursinhos preparatórios para concursos, estudou através de apostilas, materiais referentes à área de Direito, já que não tinha conhecimento a respeito. Informou, também, que a sua experiência acadêmica foi um fator que a ajudou a ter aprovação no concurso.

Quanto à pretensão de prestar novos concursos públicos, a entrevistada afirmou não ter, no momento, interesse, pois, segundo ela, “já fiz minha carreira. Eu não quero sair”. Seu posicionamento sugere que a entrevistada está satisfeita em seu atual posto de trabalho e por isso não almeja deixar a instituição.

Este posicionamento apresentado sugere que a obtenção da estabilidade minimiza a busca por novos concursos, confirmando que o seu interesse por concursos público está mais relacionado à estabilidade proporcionada do que pelo cargo específico. Não estamos desconsiderando a importância da satisfação no exercício da função, mas estamos enfatizando o peso que a estabilidade apresenta, pois embora tenha se submetido a vários concursos públicos, a partir do momento em que conquistou a estabilidade no TJ-CE, não almeja estudar para outro concurso.

Um dos motivos justificados por ela foi o fato de que, caso pretendesse fazer um

concurso maior, que pagasse mais, provavelmente ela teria que tentar em outros estados, e a sua vontade é permanecer em Fortaleza. A vinculação à família, a conquista da estabilidade, a boa adaptação à sua cidade, com condições adequadas para viver bem a mantém na instituição.

A grande maioria dos entrevistados indicou que a preparação para concursos públicos ocorreu pela influência de pares, amigos e familiares que os apoiaram e estimularam a seguir tal caminho. De tal modo que uma das entrevistadas expôs que seu início no universo dos concursos públicos foi através de uma amiga, que lhe passou informações e material de estudo necessário.

Informou, ainda, que a preparação específica para o concurso do TJ-CE foi de apenas um mês, em virtude do pedido de demissão no emprego anterior. Após ter se desligado do seu emprego anterior, organizou sua vida pessoal de modo a ter tempo suficiente para se dedicar ao concurso. Destacou, neste momento em sua vida, o apoio incondicional recebido dos familiares, sobretudo do marido, pela compreensão decorrente da ausência de trabalho e, conseqüentemente, a falta de dinheiro para ajudar nas despesas domésticas.

Ainda conforme a entrevistada, o concurso do TJ-CE foi o primeiro que ela realizou, mas a impulsionou a estudar para outros concursos: “Aí, sim, eu entrei noutros cursinhos e comecei a fazer outros concursos. Aí, nesse período, investi noutros concursos na minha área”. O discurso da entrevistada sugere que não houve um interesse específico em passar na instituição TJ-CE, mas o que a atraiu foi o que o âmbito público a proporciona, sobretudo a estabilidade, independente do órgão público.

Alguns entrevistados apontaram que a maior dificuldade encontrada na preparação para o referido concurso foi a área relacionada ao Direito, porém ressaltaram que em suas respectivas áreas estavam seguros de seus conhecimentos, pois acreditam que possuem uma formação acadêmica consistente e a experiência profissional ajudou a construir uma base sólida dos temas relacionados à área.

Percebemos que a preparação dos entrevistados está relacionada à história pessoal e profissional de cada um. As influências de familiares e amigos foram fundamentais, tanto fornecendo materiais de estudo quanto no apoio ao entrevistado, pois em alguns casos a preparação representou pedir demissão e uma dedicação intensa de estudo, privando-se do lazer e de compromissos sociais. Tendo em vista a faixa etária dos entrevistados, em sua maioria recém-formados entre vinte e cinco e trinta e cinco anos, muitos declararam que os conhecimentos adquiridos na faculdade foram essenciais na experiência exitosa.

Compreendemos que a insegurança sofrida pelos entrevistados, o temor diante de situações de desemprego e de instabilidade que assolam o mundo do trabalho foi um catalisador importante aos entrevistados na preparação para o concurso público, independente da instituição, contanto que seja um emprego estável.

3.2. Trajetória Profissional

Considerando que a preparação para o referido concurso público tem relação direta com a trajetória profissional de cada entrevistado, foi solicitado aos mesmos que discorressem sobre a história laboral individual. Essa questão visava à compreensão dos motivos que os conduziram ao serviço público e, também, conhecer qual a importância do trabalho na história de cada entrevistado.

Possivelmente em virtude da sua própria idade, Izabel apresentou uma vasta experiência profissional. Cabe destacar que durante toda a entrevista confirmou que o seu foco sempre foi em sua área, a psicologia, assim, seu percurso é atravessado pela tentativa da entrevistada em conciliar estudo e trabalho, ou, quando isso não foi possível, trabalhar para poder arcar com os custos da faculdade, “trabalhava num banco privado e a ideia era estudar psicologia. E na época só tinha na Federal, mas não dava pra conciliar estudo com trabalho”.

Assim, as limitações financeiras a “obrigaram” a buscar um emprego em um banco privado e, posteriormente, prestar concurso para um banco público, obtendo êxito. Deste modo, foi nomeada no interior, no cargo de bancária e, apesar de distanciar-se do seu objetivo, não desanimou, pois: “na realidade, trabalhar era uma possibilidade de custear a psicologia... Então, a motivação ainda era a mesma, então como vou fazer pra chegar até lá?”.

Esse discurso deixou evidente a persistência no seu objetivo de cursar psicologia, e os seus passos estavam alinhados à sua meta profissional. Portanto, ela passou alguns anos trabalhando no interior e depois solicitou a remoção e persistiu na sua finalidade.

Agora que já estou aqui em Fortaleza e estou tendo condições de financiar, eu entrei no banco pra isso, eu vou entrar. Fiz vestibular na Unifor, passei e pronto, comecei a psicologia, e foi uma fase maravilhosa na minha vida, fazendo o que eu tanto queria, estava ali me realizando (IZABEL).

Entretanto, o seu retorno à Fortaleza culminou com um processo de reestruturação do banco e a necessidade de ser transferida para São Paulo. Novamente a entrevistada precisou tomar decisões, e o seu foco, mais uma vez, estava em primeiro lugar: “eu já sabia que eu não tinha interesse de ir, não gostava do trabalho bancário, meu trabalho era só uma necessidade financeira... Não tem sentido eu sair daqui e ir pra outro lugar pra fazer alguma coisa que eu não me identifico e que é só uma questão financeira”.

Deste modo, tomou sua decisão, ciente das consequências de sua escolha, ou seja, a dificuldade financeira para custear suas despesas pessoais e acadêmicas, além da reprovação da família, pois seus tios, que a criaram, consideravam um equívoco largar um emprego estável. A orientação recebida pelos parentes foi: “atenção, você tem 25 anos, olha o mercado como está. Parece até que o mercado de trabalho sempre esteve ruim, porque eu escuto isso a vida toda

[risos]”(IZABEL).

É pertinente este comentário, pois remonta ao que já foi apontado no capítulo teórico, sobretudo por Borsói: a precarização do trabalho e seus impactos aos trabalhadores não é um fenômeno novo, está no cerne do modelo capitalista, ganha apenas novas configurações de acordo com as mudanças socioeconômicas vigentes.

Os caminhos trilhados pela entrevistada apresentaram obstáculos, entretanto ela estava satisfeita, pois buscava sua realização profissional: “Eu tava no céu, lisa e no céu. Porque assim, até pra sair do banco pra mim foi uma decisão difícil, mas eu tinha um projeto que tava se realizando, projeto alimentado há tantos anos”(IZABEL).

Portanto, percebemos a importância que o trabalho possui na vida da entrevistada, pois ela abdicou de questões financeiras, da estabilidade adquirida no emprego como bancária, pela realização no trabalho. A satisfação nas atividades desenvolvidas conseguiu prevalecer em suas tomadas de decisões. Entretanto, apesar de ter abdicado da estabilidade no emprego anterior, seu movimento em direção aos concursos foi de novamente conquistar a estabilidade, só que, neste momento, conciliando com a sua área de atuação.

Percebemos a importância dada pelos entrevistados em trabalhar desenvolvendo atividades dentro da formação acadêmica. De tal modo que ficou visível o interesse em agregar a atuação na área de formação com a estabilidade através do emprego público.

Uma das entrevistadas relatou sua trajetória profissional, explanando que foi composta predominantemente por experiência de estágios na área e marcada por uma dedicação aos estudos, através da realização de concursos e de mestrado acadêmico, que a encaminhou à docência em faculdade particular. Atualmente, a servidora acumula a função no Tribunal de Justiça com a atividade docente, o que é permitido legalmente.

3.3. Opção pelo serviço público

Em resposta ao objetivo específico de investigar o que justifica para os trabalhadores entrevistados a busca pelo serviço público, eles indicaram vários aspectos que os levaram a optar pelo concurso, e entendemos que a história pessoal de cada um influenciou na escolha e ênfase em determinados motivos.

Para uma das entrevistadas, foi uma confluência de vários fatores: a insatisfação com o emprego no qual estava trabalhando, o descontentamento com a remuneração, a influência familiar e a estabilidade.

O desagrado com o emprego parece ter sido em decorrência do estado de exaustão em que se encontrava. Destacou que constantemente sentia-se cansada e desgastada em razão de o trabalho ser muito cansativo. Entretanto, ressaltou que a qualidade de vida encontrada no seu atual

serviço está relacionada à carga horária, de seis horas diárias. Ela assegurou que, por trabalhar menos horas que nos empregos anteriores, não se sente mais tão cansada. Todavia, em relação à atividade exercida, ela diz não ter sentido tanta diferença, pois a responsabilidade continua. Esse posicionamento da entrevistada contradiz o conhecimento prático da sociedade, que propaga que o serviço público é muito mais tranquilo e com menos responsabilidade do que na iniciativa privada. Logo, o seu discurso corrobora para desconstruir a imagem do servidor público como preguiçoso, “descansado” e que não se preocupa com o trabalho.

Outra questão suscitada foi a influência familiar na decisão da entrevistada em estudar para concursos públicos. Ela ressaltou que foi estimulada pelo pai e a irmã, que tiveram experiências exitosas, para se dedicar aos concursos públicos. Informou, também, que a família possibilitou conhecimento a respeito do tema, já que ela desconhecia a existência de concursos públicos na sua área. Acrescentou, ainda, que foi também por influência da família que percebeu a importância da estabilidade na sua vida, pois as experiências deles fizeram com que ela almejasse a segurança e o planejamento financeiro proporcionados ao servidor estável.

O discurso apresentado nos remete ao que fora ilustrado por Sennet em “A corrosão do caráter”, ao relatar a história de Enrico e Rico. Segundo o autor, a geração de Enrico (1ª geração), pós-segunda guerra mundial, foi controlada na maioria das economias avançadas, através de sindicatos presentes, garantias estabelecidas por um estado assistencialista, produzindo uma era de relativa estabilidade. Assim como Rico, a entrevistada vivenciou em sua família a importância dada à estabilidade, mas, diferente dele, ela aprendeu a valorizar o emprego estável.

A insatisfação com a remuneração, segundo a entrevistada, foi mais um motivo que a levou a buscar melhores oportunidades de trabalho. Pelo fato de uma de suas atividades ter sido a contratação de profissionais, ela adquiriu conhecimento dos salários ofertados pelo mercado de trabalho na iniciativa privada e, assim, almejar uma melhor proposta salarial. Na análise de mercado feita pela entrevistada, na sua área de formação os salários na esfera pública são mais atrativos.

Assim, como argumentou Tânia, Izabel informou que a sua opção pelo serviço público foi uma convergência de fatores que fizeram com que a entrevistada estudasse para o referido concurso. Em decorrência de sua experiência profissional, na qual ela vivenciou o modelo da iniciativa privada e pública, ela fez algumas comparações e diz ter se identificado mais com a esfera pública: “Então, gostava da postura ética, da condução dos procedimentos do Banco”. A questão ética foi um dos pontos mais destacados pela entrevistada em sua opção pelo serviço público e, em seguida, explicou melhor a que postura ética profissional estava se referindo.

Mas a diferença que me batia mais é a questão ética da condução do profissional dentro desses dois setores: público e privado. No setor público, eu percebia que as questões ético-profissionais eram levadas mais a sério. Então, as questões éticas eram bem mais respeitadas, a postura do profissional. Na questão privada, você só pode atender tantas

vezes essa pessoa. Essa pessoa está em crise e eu digo olha, preciso dessa pessoa aqui mais vezes, e escutei não, o plano não cobre (IZABEL).

Assim, a entrevistada revelou sentir que sua profissão, seu conhecimento técnico, foi mais respeitado dentro da instituição pública, pois na empresa pública a questão do lucro conseguia se sobrepôr às questões profissionais. Então, percebemos que o fato de ter tido uma experiência exitosa na iniciativa pública, de sentir um maior reconhecimento do seu trabalho, perceber que a sua atuação fazia a diferença e era considerada, inclusive pela diretoria da empresa, fez com que a referida senhora almejasse trabalhar novamente no serviço público, algo que não ocorreu em sua experiência na iniciativa privada.

Outro fator que a levou ao concurso público em questão foi a influência de uma amiga. Segundo a entrevistada, uma colega a “despertou” sobre o concurso, passando as informações e fornecendo o material de estudo.

É interessante notar que a maioria dos entrevistados teve a influência de um amigo que informou a existência do concurso, chamando para estudarem juntos e fornecendo material de estudo. Isto sugere que a sociabilização, através dos pares, possui impacto significativo na vida laboral dos sujeitos.

O terceiro aspecto que despertou o interesse da entrevistada para este concurso foi a possibilidade de trabalhar seis horas diárias, algo que, em sua concepção, no emprego anterior seria impossível. O objetivo de reduzir a carga horária, ainda que inicialmente fosse para ganhar menos do que ela ganhava, era muito bom para Izabel, sobretudo pelo outro motivo que influenciou a decisão pelo serviço público: exercer, de forma mais presente, a função materna. Logo, a entrevistada vislumbrou a possibilidade de acompanhar mais de perto o crescimento do filho, algo que estava difícil devido ao ritmo de trabalho mais intenso no trabalho que ocupava: “eu tava de licença maternidade, eu tava vendo a necessidade de estar mais tempo em casa, acompanhar meu filho, todo esse processo mesmo da maternagem vai ser impossível fazer isso onde estava trabalhando”.

O relato da entrevistada enfatizou a questão de gênero na escolha pelo serviço público, cujo desejo de exercer a função materna de forma mais presente fez com que tomasse determinadas escolhas em sua vida pessoal. As demais entrevistadas do sexo feminino mencionaram também a preferência pela esfera pública por vislumbrarem, no futuro, a vontade de ter um filho e ter mais tempo para acompanhá-lo.

Uma das entrevistadas asseverou que o principal motivo que a fez optar pelo serviço público foi a estabilidade, pois, segundo a mesma: “A questão da segurança, a questão da estabilidade, de você ter uma coisa certa”(RAQUEL). Esse seu posicionamento pode estar relacionado à sua trajetória profissional, pois informou que se sentiu insegura, “balançada” em seu

emprego privado e, por isso, buscou a iniciativa pública. Enfatizou que a estabilidade foi a questão basilar em sua escolha, sobrepondo-se, inclusive, em relação ao salário: “Foi a questão principal, a insegurança de saber que eu posso estar em um emprego e amanhã ter um futuro incerto”. Assim, a estabilidade foi marcada durante toda a entrevista como detentora de uma importância central em sua vida.

Apresentou, ainda, o seu interesse em conciliar sua atividade acadêmica, no atual emprego privado, com a carreira pública. Mas não indicou insatisfação com seu trabalho no TJ-CE, ao contrário, se declarou realizada e com interesse de permanecer no serviço público. Outro aspecto destacado foi a carga horária, pois com a possibilidade de trabalhar apenas seis horas diárias seria possível conciliar com outra atividade.

Em nossa compreensão a, a entrevistada parece indicar a busca de um emprego seguro, independente das oscilações de mercado, e a possibilidade de ter dois trabalhos aumenta ainda mais sua segurança. Entretanto, o emprego no tribunal garante a estabilidade que procura e, por este motivo, provavelmente não abdicaria dele caso tivesse que optar entre eles.

Questionada sobre a possibilidade de escolher entre os seus atuais dois empregos, na faculdade particular e no TJ-CE, demonstrou angústia ao responder, hesitando um pouco, e em seguida afirmando que esta é uma escolha que ela terá de fazer em breve. Isto porque a carga horária do TJ deverá aumentar, juntamente com o respectivo incremento financeiro. Outra razão é pelo cansaço pessoal da entrevistada em conciliar os dois empregos. Nesse momento, realçou a questão salarial, afirmando que, quando foi nomeada, o salário era inferior ao que ganhava na iniciativa privada, mas que melhorou muito nesses mais de dois anos. Percebe uma perspectiva de melhoria muito grande pelo plano de cargos e carreiras implantados na instituição, o que aumenta ainda mais o seu desejo de permanecer no âmbito público.

De tal modo que a entrevistada foi enfática em responder que quando tiver que escolher entre seus dois empregos, não hesitará em continuar no serviço público, justificando que gosta da atividade que executa, e que não abdicará da estabilidade conquistada para se sentir insegura frente ao mercado de trabalho.

Outro entrevistado apresentou discurso semelhante ao defender a importância da estabilidade na escolha pelo serviço público e assinalou que, em sua concepção, essa é a grande diferença entre o mercado público e privado.

Um dos motivos que o levou a buscar o serviço público foi o ritmo de trabalho, que para ele representava uma qualidade de vida devido a uma pressão menor do que na iniciativa privada. Para ele, isso não significa que não tenha metas ou compromissos a cumprir, estes existem, mas de uma forma mais tranquila, até porque os servidores têm consciência da responsabilidade do trabalho que exercem. Deste modo, pode acontecer de ultrapassarem a carga horária usual, em virtude de

compromissos estabelecidos, mas sem os excessos que ele apontou em empresas privadas.

O entrevistado citou que cada esfera de trabalho, seja ela pública ou privada, tem vantagens e desvantagens. Entretanto, considera que existe um perfil específico do profissional que atua em um dos dois âmbitos e acredita que se enquadra no público:

“qualquer pessoa em iniciativa privada vê que é outra dinâmica, tem questões burocráticas no serviço público a considerar também, não são dinâmicas como numa empresa privada, existem as vantagens e as desvantagens, mas eu acho que meu perfil se encaixa mais no que estou agora eu tenho essa preferência, de trabalhar aqui. Acho que eu sou mais feliz aqui” (RICARDO).

Em nossa apreensão, Ricardo buscou, ao longo da entrevista, defender a existência de um perfil do servidor público, apresentando suas características, vantagens e desvantagens e apresentando a sua identificação com o referido perfil.

Já outro entrevistado apresenta visão diferente das apresentadas pela maioria dos entrevistados e afirmou que um dos motivos que o levaram a optar pelo serviço público foi o desafio que encontrou no trabalho. Esse desafio consiste em incorporar características da iniciativa privada no serviço público:

“então, deixar o profissional no âmbito público com cara de iniciativa privada eu prefiro, pelo fato de não deixar estagnar. Se essa é a maneira correta de trazer, tornar o público privado, não na palavra, mas na forma de agir, no gerenciamento, nessa parte de tecnologia que está sempre inovando, eu acredito” (HENRIQUE).

Percebemos que, para o entrevistado, a visão do serviço público é de estagnação e atraso tecnológico. Logo, o desafio profissional encontrado foi norteado pela possibilidade de mudar a sua realidade de trabalho e, conseqüentemente, a sua visão sobre o serviço público. Afirmou que sua inscrição no concurso foi influência de um amigo que tinha conhecimento neste assunto: “Eu fiz porque tem um amigo meu que sempre edita sites de concurso público, a parte de concursos, então ele me chamou, disse que teria vaga para área de Informática.” Deste modo, percebemos que o desejo de ser concursado não estava presente, porém o incentivo de um amigo fez com que ele se inscrevesse.

Outra influência importante foi a família, pois estava trabalhando em São Paulo, longe de seus parentes, e o concurso apareceu como uma boa oportunidade de retomar a convivência familiar:

“O que me fez optar pelo serviço público foi mais pela família, primeiro ponto, porque lá eu morava sozinho e era sozinho. Tinham pessoas ao meu lado, como amigos, namoradas, enfim, mas isso não supria nunca a carência de uma família, do seu pai, da sua mãe, seu irmão, sua irmã, cachorro, papagaio. Lá em casa tem tudo isso” (HENRIQUE).

Como já mencionado por outros entrevistados, as influências pessoais, por meio de um amigo incentivando a prestar o concurso, e o desejo de retornar à convivência com a família foram

fundamentais em sua opção pelo referido concurso público.

Outro motivo elencado para a escolha pelo serviço público foi a possibilidade de ter mais qualidade de vida e, dessa forma, preservar sua saúde física e mental.

“a questão da saúde também, porque o ritmo que eu tava levando no trabalho em São Paulo era muito puxado. Ganha-se muito bem, mas trabalhava muito, por exemplo, trabalhar sábados, domingos e feriados, virando, sem dormir. Dormia, por exemplo, 30 minutos por dia. Cheguei a passar 24 horas e dormi meia horinha no sofá da empresa. Isso por ter um prazo a ser cumprido adiante. Nesse ponto, de trabalho, de estar trabalhando; mas qualidade de vida em si, acho melhor do que aqui” (HENRIQUE).

Inferimos que, na visão do entrevistado, o serviço público possui um ritmo de trabalho menos acelerado do que na iniciativa privada, e este ritmo intenso de trabalho trazia impactos à sua condição física. Para alcançar metas difíceis, o trabalhador se submete a condições de trabalho inadequadas, como a intensificação da jornada laboral. No caso do entrevistado, chegou a dormir apenas trinta minutos durante um dia.

O discurso do entrevistado remete ao que fora exposto no tópico sobre a flexibilização do trabalho que, segundo Aquino (2008), tem adquirido uma conotação positiva, mas uma análise mais minuciosa permite visualizar que o seu lado obscuro revela-se como mais uma faceta da precarização. Logo, a flexibilização foi divulgada como a possibilidade que o trabalhador teria de fazer seu próprio ritmo de trabalho e, também, seria o responsável pelo valor que receberia. Este conceito possibilitou o surgimento das mais diversas formas de empregabilidade, rechaçando a rotina burocratizada, pregando a liberdade, porém impondo novas estruturas de controle e poder.

Assim, percebemos que o entrevistado adota este modelo de flexibilização do trabalho como o ideal e crítica o funcionalismo público por considerá-lo atrasado e burocrático. A experiência dele apresenta traços deste modelo de flexibilização ao supor que tem mais autonomia e liberdade, entretanto, submete-se a formas evidentes de precarização ao mencionar que chegou a dormir trinta minutos durante um dia em virtude de compromissos profissionais.

Podemos conjecturar uma contradição no argumento do entrevistado, que critica o serviço público por funcionar em um ritmo mais lento. Isso está evidente quando ele diz: “Serviço Público é algo relaxante, né?”, porém admite que a busca pela qualidade de vida e a esquia ao ritmo intenso de trabalho na iniciativa privada o influenciaram na escolha pelo TJ-CE. Do mesmo modo, percebemos que em alguns momentos ele demonstrou não valorizar a estabilidade profissional e, posteriormente, se contradiz e reforça o quanto é importante para sua vida pessoal e profissional.

3.4. Iniciativa Privada X Iniciativa Pública

Considerando que um dos principais pontos destacados pelos entrevistados em relação à opção pelo serviço público foi a importância da estabilidade, questionamos se, caso recebessem uma proposta salarial maior na iniciativa privada, se eles optariam por esta oportunidade. Com este questionamento, visamos avaliar a importância da estabilidade na escolha da carreira pública, o peso que a questão salarial ocupa e suscitar nos entrevistados uma comparação entre estes dois mercados de trabalho.

Um dos entrevistados relatou que caso recebesse uma proposta de trabalho na iniciativa privada, com um salário superior ao que ganha, provavelmente não aceitaria, e atribuiu ao fato de possuir o perfil de servidor público. Em sua concepção, isso representa aquele profissional que considera ser muito importante a estabilidade, teme a insegurança e as flutuações de mercado e que raciocina em longo prazo, ou seja, que visualiza como estará daqui a alguns anos.

“Mas pela questão salarial, não compensa ganhar um alto preço de salário pra ficar nesse risco de iniciativa privada, ou seja, sem a minha estabilidade. Olha, eu diria que não, eu com o perfil conservador não iria querer. Afinal de contas a gente vê outras pessoas cansadas, idosas, não aguentam o físico, a gente agora não, tá tudo jovem, beleza né, mas depois que você quer se estabilizar, uma segurança né, então... Acho que não é o salário que iria me fazer sair daqui, acho que não.” (RICARDO).

Dessa forma, percebemos que, para o entrevistado, a estabilidade e a segurança que o emprego estável proporciona são mais estimadas do que a questão financeira. Por isso, ainda que recebesse uma proposta salarial maior, isso não seria suficiente para renunciar sua estabilidade no serviço público. A leitura feita por ele mostra que este pensamento é comum aos profissionais que ele denomina possuir um perfil de servidor público.

Posicionamento similar é apresentado por Tânia ao considerar que existe um perfil de funcionário diferente entre iniciativa pública e privada, e assegurou que se identificava com o perfil do servidor público, em sua concepção. Afirmou que poderia ganhar mais na iniciativa privada, mas na condição de empresária e não empregada. Assegurou que não faria esta opção em virtude da insegurança salarial. Deste modo, ela comentou, em sua visão, o trabalho fora da instituição pública:

“aí teria toda a questão da insegurança de ser autônomo, do desgaste de ter sempre que estar atrás. Você nunca tem uma coisa garantida, então, tem períodos que tá muito bom, mas pode ter períodos que não tá tão bom, sua renda vai de acordo com esses momentos” (TANIA).

Percebemos que para a entrevistada a segurança financeira proporcionada pelo serviço público, a garantia de saber o quanto irá ganhar todo mês, é mais importante do que se lançar na iniciativa privada e conviver com a instabilidade que ela propicia. Assim, ela aponta que mesmo diante da possibilidade de se lançar na esfera privada como empresária, ela prefere ganhar menos no

serviço público, mas ter as garantias adquiridas. Conforme seu pensamento: “eu prefiro abdicar de um salário um pouco melhor pra ter mais tranquilidade na minha cabeça e na minha saúde mesmo. Porque eu me conheço, eu sei que eu absorvo mesmo esse estresse, e aí aparece dor, aparece tudo [risos]”.

Logo, a questão salarial é importante e foi um dos motivadores para que ela estudasse para ingressar no serviço público. Entretanto, ainda que ela reconheça a possibilidade de ganhar mais na esfera privada através de uma consultoria organizacional, a estabilidade, segurança, garantias financeiras, tranquilidade e saúde são fundamentais na sua opção e manutenção no serviço público, ou seja, estas são características que ela encontra na iniciativa pública e que não vislumbra caso migrasse para a iniciativa privada.

O discurso apresentado por estes entrevistados sugere a existência de um perfil profissional específico para a esfera pública e privada, com características diferentes, e o anseio dos profissionais por determinadas vantagens é que irá nortear sua decisão.

Na realidade, as transformações ocorridas na concepção de trabalho e o perfil deste trabalhador mudaram em decorrência destas profundas e constantes mudanças no panorama laboral. Assim, de acordo com Aquino (2008, p.170):

Certo processo de homogeneização que estava presente na etapa salarial, se vê substituído por uma diversificação acentuada de condições e vínculos laborais que demanda a constituição de diferentes estratégias para compreender quem é o trabalhador dos dias atuais e como ele vivencia essas mudanças.

Logo, os trabalhadores vivenciam um processo de heterogeneização, resultado da convergência entre a geração passada, que possuía relações mais permanentes, e essa geração atual, que está se lançando em um mercado de trabalho cada vez mais efêmero. Para a geração anterior, a estabilidade era comum às relações laborais e valorizada pelos profissionais de um modo geral. Entretanto, atualmente não podemos generalizar e afirmar que a estabilidade não é algo importante a ser alcançado, pois ainda é expressivo o desejo de trabalhar no serviço público pela possibilidade de ser estável, fato exemplificado pelo discurso dos entrevistados.

Então, supor a existência de um perfil profissional de acordo com a instituição, pública ou privada, quer dizer que atualmente existem trabalhadores que valorizam mais a estabilidade adquirida através do serviço público, e outros que preferem vivenciar os desafios e instabilidades na esfera privada. Não há mais um padrão homogêneo no que diz respeito à escolha profissional.

Entretanto, o discurso apresentado pelos entrevistados mostrou que a estabilidade é também uma forma de evitar lidar com a precarização que assola o mundo do trabalho.

A entrevistada ressalva que o fato de querer estabilidade não impede que ela ambicione aumento financeiro no seu planejamento futuro. Inclusive ela relata que almeja fazer outros

concursos públicos, com salários maiores ao que recebe atualmente, ou desenvolver outra atividade que acrescente rendimentos, sem ter que sair do seu cargo público:

“eu até tenho um projeto de vida de aumentar o meu salário, mas dentro do serviço público. Fazer um concurso, hoje ainda eu tô tentando fazer outro concurso né, mas assim, se não der certo no tribunal, eu posso ter um projeto paralelo que me dê alguma renda, continuando aqui dentro do tribunal. Mas, assim, de sair daqui, pra abrir mão de tudo isso aqui, eu acho que não, muito pouco provável”(TANIA).

Inferimos desta visão que há uma satisfação com o seu atual emprego e com os benefícios que o serviço público a oferece, de forma que o salário foi o único fato que a fez cogitar sair do serviço público, mas deixou evidente que não é suficiente para abdicar das vantagens obtidas no âmbito público.

A satisfação com seu emprego não elimina as queixas com o trabalho e a percepção das manifestações da precarização em seu contexto laboral, como quando menciona que o salário ainda não está bom, que visualiza injustiças entre os funcionários, como a terceirização, e mencionar condições precárias de trabalho.

Ao ser questionada sobre a possibilidade de receber uma proposta de emprego com um salário maior no âmbito privado, Izabel respondeu que não iria, declarando que o procedimento ético profissional na empresa privada é muito delicado, pois ele é regido pela lucratividade. Então, em sua concepção, nesta esfera a questão financeira se sobrepõe à questão ética. Outro ponto destacado pela sua preferência ao atual emprego é a jornada de trabalho, de apenas seis horas diárias.

Após uma pausa para refletir, disse que caso encontrasse uma proposta semelhante a que já possui, com um salário maior, com estabilidade e a carga horária de seis horas, poderia pedir exoneração do cargo: “Agora se fosse pra trabalhar na área, no serviço público, com a carga horária de 6 horas por dia e salário melhor, iria sim”. Desta forma, percebemos que são condições atrativas para Izabel sair de seu emprego atual: trabalhar na área, a estabilidade e a ética encontrada no serviço público, a carga horária e o salário.

De todos os entrevistados, Raquel foi a que mais enfatizou a importância da estabilidade no seu interesse em permanecer no serviço público. Respondeu que “pela questão da estabilidade” ela não iria, pois gosta de se sentir segura em seu emprego, e disse que não gostaria de se confiar em um único emprego, sobretudo na iniciativa privada. Ela expôs sua experiência profissional na empresa privada e afirmou que acredita possuir um tratamento diferenciado, pois pode se impor sobre determinadas situações, não precisa aceitar tudo, pois sabe que não depende exclusivamente daquele emprego.

Essa colocação de Raquel nos remonta ao conceito de precarização laboral desenvolvido por Falcão (2007) como a vulnerabilização dos direitos laborais e a fragilidade de

defesa diante de situações de exploração por parte do capital. Assim, a entrevistada aponta que não se sente vulnerável, frágil diante das imposições colocadas pela empresa privada por saber que não precisa aceitar tudo, pois ela tem como se manter caso perca aquele emprego. Então, a possibilidade de se sentir mais segura faz com que, independente do salário ofertado, não tenha interesse em sair do serviço público.

Percebemos, através do discurso da maioria dos entrevistados, que o receio em sentir-se ameaçados, vulneráveis ante a precarização, está diretamente relacionado à importância dada pela estabilidade. Assim conforme foi exposto por uma das entrevistadas, saber que possui um emprego estável faz com que não se sintam obrigados a aceitar inadequadas condições de trabalho pelo temor de perder o emprego.

Isso não significa que a precarização esteja apenas na esfera privada, mas, que diante de situações de exploração a estabilidade profissional, permite que possam reivindicar melhores condições de trabalho sem a ameaça da demissão. Foi mencionado por um dos entrevistados que um colega de trabalho não se sente à vontade para dizer o que pensa ou questionar o trabalho em virtude de ser terceirizado e, por isso, acreditar que a qualquer momento pode ser desligado.

3.5. Terceirização = Ruptura com a estabilidade

Como já mencionamos no capítulo teórico, uma das formas de inserção de pessoal no serviço público é a terceirização. Neste caso, os trabalhadores possuem um vínculo contratual com a empresa terceirizadora, independente da gestão de pessoas da Administração pública. Deste modo, esses funcionários são regidos por uma empresa que fornece os benefícios que convier, respeitando a CLT e acrescentando ou retirando vantagens importantes aos trabalhadores, mas o que é comum a todos os terceirizados é a ruptura com a estabilidade. Assim, podem ser demitidos a qualquer momento da instituição pública.

Então, questionamos aos entrevistados a opinião desses em relação a esta forma de admissão e sobre a participação dos terceirizados no TJ-CE.

Um dos entrevistados destacou que, devido à grande demanda de profissionais, pelo menos na sua área, foi necessária esta forma de contratação em caráter emergencial, mas temporário. Relatou que percebeu um tratamento diferenciado dos servidores estáveis, embora ele esclareça que faz questão de tratar todos iguais e considera injusta a grande diferença de salários.

Expôs que a diferença mais notável entre terceirizados e servidores é a responsabilidade do trabalho. Para ele, os terceirizados executam atividades operacionais, enquanto que os servidores ficam com a parte mais intelectual do serviço, em nível gerencial, podendo tomar decisões. Deste modo, os terceirizados não podem assumir decisões, “o terceirizado não tem poder de decidir nada. Só quando se é servidor”. Logo percebemos que não há uma confiança do setor

para funcionários que não são servidores públicos, como se o compromisso e a responsabilidade estivessem diretamente ligados à estabilidade.

Uma opinião distinta foi apresentada por Tânia. Quando questionamos sobre a existência da precarização no serviço público, percebemos que ela hesitou um pouco antes de falar e olhou rapidamente para o gravador. Essa sua atitude nos mostrou um receio da parte dela de que pudesse ser prejudicada em suas declarações, mas depois que iniciou sua fala foi sentindo-se mais à vontade e falando o que pensa sobre o tema em questão.

Em seguida, ela discorreu, ainda, sobre a precarização no serviço público, sobre o que considera uma injustiça: a existência de terceirizados no tribunal. Em sua opinião, a terceirização deveria ocorrer apenas para os serviços essenciais, conforme versa a lei, como os serviços de limpeza da instituição. Entretanto, o uso desta forma de contratação é indiscriminado e exemplificou:

“Eu que sou analista, você que é técnico, aquele que é terceirizado fazemos as mesmas atividades, exatamente as mesmas, não existe diferença alguma. Objetivamente falando, é um desperdício de recursos eu colocar um analista, como tem aqui, pra atender balcão né? E, às vezes, eu acho injusto ter técnicos né, analistas fazendo atividades mais operacionais, analistas são pessoas mais qualificadas, com alguma especialização na área acadêmica. Poderiam partir de uma forma mais estratégica, mais planejada, mais elaborada” (TANIA).

Este comentário provavelmente está relacionado ao seu conhecimento na área de gestão de pessoas. Assim, ela demonstra ter uma compreensão maior sobre como aproveitar os recursos humanos nas organizações de modo mais estratégico e, portanto, mais produtivo.

Inferimos destes discursos posicionamento antagônico apresentado pelos entrevistados, possivelmente em razão das experiências distintas. Logo, a distribuição de tarefas e responsabilidades entre servidores e terceirizados não segue um padrão, apresentando diversidade de acordo com cada departamento. Considerando que a entrevistada é analista judiciária, este sentimento de injustiça que ela sente pode ser em razão de se colocar com mais facilidade no lugar daqueles que também são analistas, que possuem uma área de formação, mas não desenvolvem.

Ressaltou, também, em relação à estabilidade que muitos terceirizados sentem-se mais estáveis do que os próprios servidores efetivos. Informou que há funcionários terceirizados com dez, quinze anos de trabalho no tribunal de justiça. Embora não exista nenhum impedimento legal para serem demitidos a qualquer momento, sentem-se muito seguros, não demonstrando nenhum receio de perder o emprego:

“Mas eu digo assim, é a sensação do poder, aquele empoderamento que a pessoa diz eu estou aqui, porque eu tenho poder e estou aqui há mais de dez anos, não perco meu emprego por nada. Não é difícil não perceber isso” (TÂNIA).

Outra insatisfação apontada foi em relação ao salário, pois não há um critério para

estabelecer quanto deve ganhar um terceirizado.

“O próprio salário do terceirizado não é unificado aqui, e eu acho isso um pouco errado também. Têm várias faixas salariais pros terceirizados e aí não tem muita distinção de ‘por que você tá nessa parte e por que você tá nessa?’. Não é por responsabilidade, é mais pela pessoa do que pela função que ela exerce. Então, ‘você entrou aqui por isso, você tem esse salário’, independente se exerço função de maior responsabilidade ou tempo de serviço, é assim, não tem muito isso. Tem terceirizado aqui que ganha um salário mínimo, mas têm outros que ganham 3, 4 mil reais. Tem terceirizado que ganha mais que servidor, e sem cargo comissionado” (TANIA).

Compreendemos com este discurso evidente insatisfação com a instituição no que se refere à questão da terceirização, o fato de existir terceirizados que possam estar ganhando mais do que ela pode ser um dos motivos que reforçam o sentimento de injustiça sentido por ela.

Percebemos, a partir dos discursos colhidos com os demais entrevistados, a relação entre terceirização, precarização e estabilidade. Eles relatam significativa distinção no tratamento dado ao servidor e ao terceirizado, sendo este último visivelmente prejudicado. Uma das entrevistadas mencionou que nas reuniões ocorridas, muitos chefes iniciam questionando quem é terceirizado e, em sua opinião, isso é feito para intimidar estes trabalhadores, que sentem que não podem se posicionar demais, pois não possuem a estabilidade.

3.6. “Mito” do servidor público

Investigamos qual a imagem que eles possuem sobre o servidor público. Esta questão visou averiguarmos se esta imagem que eles têm sobre esse profissional influenciou na escolha pela profissão, além de analisarmos os pré-conceitos difundidos pelo conhecimento prático da sociedade e a opinião dos entrevistados a respeito da imagem deste profissional.

Durante toda a entrevista, Henrique deixou subentendido a sua percepção sobre o serviço público e, ao ser questionado diretamente sobre a imagem que possui deste funcionário, imediatamente respondeu: “Estagnação. Não trabalha, é insatisfeito com seu trabalho, porque sempre faz a mesma coisa”. Afirmou que fez o concurso porque no momento tinha acabado de se formar e “aceitaria” tudo.

“eu tinha aquela ideia. Um grande amigo meu sempre debateu muito a respeito desses temas. A gente sempre debatia e concordava que funcionário público era aquele negócio chato, a palavra era chato. Porque poderia ganhar muito, ganhar bem, mas é uma acomodação grande. Já na iniciativa privada não, era cada um brigando pelo seu lugar” (HENRIQUE).

Logo, a visão que possui é de estagnação, acomodação, rotina, falta de desafios e um trabalho monótono. Assim, percebemos que ele entrou no serviço público com muitos pré-conceitos no que se refere ao profissional da esfera pública. Para ele, é aquele trabalhador cansado, insatisfeito, cujas atividades são sempre as mesmas, não havendo desafios. Não é possível perceber

se ele mudou sua concepção após entrar no TJ-CE, mas ele deixa evidente o seu anseio em mudar essa visão e, como já mencionou, agregar valores da iniciativa privada à pública.

Já outra entrevistada admite que possuía “a visão difundida socialmente”, através de mídias, de um profissional “cansado”, mas que este olhar foi desconstruído a partir da sua experiência no TJ. Essa visão pré-concebida foi, inclusive, um receio que ela teve ao iniciar seu trabalho, pois: “quando entrei, eu disse meu Deus, não quero ser como a maioria das pessoas aqui”. Esta frase exemplifica a imagem que apresentava sobre funcionário público e que, segundo ela, é disseminada através dos meios de comunicação.

Entretanto, a experiência obtida a fez constatar que não é como “as pessoas falam, existe muita gente trabalhando muito no serviço público”. Embora tenha destacado também a presença de profissionais que ilustram o “mito” do servidor público, pois, segundo ela, há uma cultura antiga que influenciou esse comportamento. Por isso advertiu que quando entrou na instituição vivenciou a transição da gestão do seu setor e a consequente mudança de uma visão mais obsoleta ao gerenciamento atual.

Assinalou que as pessoas que trabalham com ela se sentem realizadas e procuram ser produtivas, ter iniciativa, enfrentam pressões e, em sua concepção, não distinguem do perfil das empresas privadas. Deste modo, a entrevistada procurou desconstruir a imagem do servidor público como profissional acomodado, que não gosta de trabalhar: “Acabou aquela ideia do servidor público de ficar ali só marcando ponto, acomodado. Os colegas até brincam, ah, é maior moleza né? Porque realmente é a mentalidade das pessoas”.

Conforme a leitura feita pelos entrevistados, percebemos que há uma influência dos meios de comunicação na construção da imagem do servidor público, e que esta ainda é demarcada por ideias pré-concebidas. A experiência obtida na instituição foi responsável por alterar a pré-concepção de alguns entrevistados, e outros que não mudaram estão buscando, através do seu trabalho, alterar a imagem do servidor público.

Ainda de acordo com a entrevistada, a postura da chefia influencia muito o desempenho dos seus subordinados. Assim, se a chefia é mais atuante, cobra mais resultados, trabalha a partir de um planejamento estratégico, provavelmente os funcionários daquele setor terão que acompanhar o ritmo. Deste modo, aponta que em seu setor muitas pessoas trabalham muito, não se identificam com este “mito” do servidor acomodado e que isto foi algo muito importante em sua motivação para o trabalho, pois ela está disposta a exercer seu trabalho com qualidade e não se enquadrar no perfil estigmatizado do funcionário público.

Assim como Raquel, Ricardo argumentou discordar da imagem do “mito do servidor público” como profissional que não trabalha, cansado. Em sua concepção, a realidade no serviço público está mudando muito, e para melhor, devido à forma de contratação dos servidores. Segundo

ele, a concorrência cada vez mais alta nos concursos resulta em aprovação daqueles profissionais realmente capacitados e que desejam exercer com qualidade a função.

Outra questão importante apontada pelo entrevistado sobre a seleção de pessoal através de concursos públicos é a lisura e a autonomia proporcionada ao trabalhador, pois afirmou que os servidores concursados não precisam agradar ninguém e, deste modo, seu trabalho não será influenciado a partir da submissão a outros.

“com esses concursos cada vez mais concorridos, pessoas altamente capacitadas estão passando a melhores cargos, muda o perfil, altera toda a dinâmica do órgão e inclusive diminui a corrupção, que eu também acho que quem tá lá tem mais princípios éticos. As coisas estão mais claras hoje em dia. Aqui a gente trabalha e não devo a ninguém, não devo favor, não vou me corromper porque alguém me colocou lá, não preciso agradar alguém porque entrei por mérito pessoal e não por indicação, por isso não sou muito a favor da terceirização” (RICARDO).

Percebemos uma relação feita entre a competência dos atuais servidores, a partir da qualidade da forma de contratação através de concursos públicos, e o compromisso ético dessa nova geração de trabalhadores, que possui maior liberdade de atuação, já que sua inserção na instituição foi conquistada por mérito e não por favores de outros, como ocorre em alguns casos de apadrinhamento no serviço público. Assim, o entrevistado demonstra sua insatisfação com a forma de contratação no serviço público através da terceirização pelo fato de influenciar na atuação dos trabalhadores, retirando a autonomia, a liberdade e a imparcialidade necessária ao servidor público.

Ele informou as características profissionais dos servidores públicos com quem trabalha, desconstruindo a imagem do servidor público como o profissional que não quer trabalhar ou desmotivado:

“aqui não vejo falha, não vejo ninguém reclamando de não fazer nada, tá sempre querendo fazer melhor e mais... Esse pessoal que veio agora renovou bastante né... Tem uma parte que é terceirizada ainda, mas o pessoal que chegou, do concurso de 2008, deu um suporte muito bom” (RICARDO).

Apenas um dos entrevistados demonstrou ter muitas ideias pré-concebidas sobre a imagem do servidor público, quase todas estão relacionadas a um aspecto negativo e que ainda não foi desconstruído pelo mesmo. Esta imagem interfere na sua decisão em continuar na esfera pública, pois, atualmente, o que o mantém são questões eminentemente pessoais, relacionadas à oportunidade de estar próximo a família, embora ainda realce o desafio que encontrou no seu trabalho ao buscar agregar elementos da iniciativa privada no setor público. Assim, podemos conjecturar que apesar de afirmar que em sua concepção o funcionalismo público representa estagnação, chatice, ele mesmo, ao buscar no seu trabalho um desafio, rompe com a imagem predeterminada por ele.

Deste modo, percebemos uma diferença entre o discurso de Henrique e os outros entrevistados, que afirmaram não concordar com a argumentação de que o servidor público não

trabalha.

Aprendemos que há um comprometimento dos servidores entrevistados em relação ao seu trabalho, o que demonstra interesse em empreender desafios e desenvolver um trabalho de qualidade, de modo a desconstruir a imagem que ainda se vincula ao funcionário público. Contudo, há que se ressaltar que os profissionais entrevistados são servidores que tem poucos anos de serviço no TJ-CE, o que pode influenciar na motivação em relação ao trabalho. Logo, seria interessante empreender uma pesquisa, posteriormente, para entrevistar os servidores após pelo menos dez anos de serviço para verificar se esta opinião irá permanecer ou alterar e verificar se esta geração atual de profissionais irá engendrar uma mudança na instituição e na imagem do servidor público.

3.7. Realização no desempenho da função

Verificamos com os entrevistados se eles estão satisfeitos no desempenho da função que exercem. Desta forma buscamos avaliar qual a importância da estabilidade e do trabalho na vida desses sujeitos e também compreender a opção pelo serviço público.

Um dos entrevistados mencionou que as atividades desenvolvidas estão relacionadas à formação acadêmica, o que contribuía significativamente em sua motivação no trabalho. Relatou também a satisfação encontrada pelo fato de sentir-se útil, pela prestação do serviço à comunidade.

“Quando digo que minha experiência foi muito boa, foi porque eu vi que eu podia ser útil e melhor contribuir pra sociedade, enfim... Ai foi que eu comecei a me encantar, na área encontrei sempre pessoas comprometidas, bem motivante” “Eu tenho a visão de que o TI tá ajudando muito a justiça, a torná-la séria. E, assim, é uma grande satisfação, sabe?” (RICARDO).

Acrescentou que considerando a sua área de formação, o TJ-CE ainda está muito atrasado em relação a novas tecnologias. Ressaltou que a instituição está em fase de crescimento e organização, mas que se sente feliz por poder fazer parte deste processo de mudança e dar a contribuição através de seu conhecimento. Isso implica um desempenho relacionado também a habilidades gerenciais e administrativas, ou seja, não diretamente ligado à TI, mas logo esclarece que isso não gera sentimento de insatisfação, ao contrário, ele sente realização em poder cooperar com este processo de desenvolvimento no setor em que trabalha e agregar mais conhecimentos.

Outro ponto destacado foi a importância da estabilidade para a realização no desempenho da função, pois, segundo o entrevistado, a estabilidade permite o desenvolvimento de projetos a longo prazo, sem a preocupação de ser desligado da instituição. Mencionou que no emprego anterior não foi possível a realização de alguns projetos iniciados devido ao contrato temporário, não sendo possível acompanhar o projeto do começo ao fim.

Durante toda a entrevista realizada, percebemos que o entrevistado demonstrou muita realização no seu trabalho, e mesmo em perguntas não relacionadas à sua satisfação laboral, ele de

alguma forma trazia o contentamento por ser servidor público, o entusiasmo com a instituição, com o salário e benefícios oferecidos: “Mas como já falei indiretamente nas outras perguntas, estou muito satisfeito com o meu trabalho atual”(RICARDO).

Os outros entrevistados também mantiveram uma semelhança no discurso ao demonstrar satisfação no cargo exercido. Responderam que se sentem realizados nas atividades desenvolvidas no tribunal, demonstrando que, além da importância da estabilidade e do salário apresentada por ela, as atividades desenvolvidas representam realização, sobretudo porque o serviço é dentro das respectivas áreas de formação. Outro fator elencado foi a realização profissional acompanhada da satisfação pessoal.

Conforme dito por Izabel em outros momentos da entrevista, ela se sente realizada na função e esclarece os motivos:

“É um trabalho na minha área, tô trabalhando numa carga horária boa, que dá pra minha vida pessoal, tem a questão da qualidade de vida como mãe, como mulher, como pessoa mesmo. Eu me considero realizada. Ter um espaço que não é só profissional, eu tenho outros espaços, pro lazer mesmo, de ter espaço pra ver outras coisas, de estar em outros momentos com o meu filho, vivendo outras coisas que não seja só o foco profissional”.

Ela já havia destacado o quanto se sente realizada no seu trabalho, reconhece a responsabilidade de sua função e o estudo necessário para o desenvolvimento do trabalho, porém fez questão de destacar que se sente muito realizada por estar em um trabalho que proporciona também uma vida pessoal adequada, que proporciona tempo suficiente para o seu lazer e não restringir-se a vida profissional.

Essa postura trazida também pelos outros entrevistados permite uma reflexão sobre o modelo de trabalho que os profissionais estão buscando, da importância de gostar das atividades que exerce, mas reconhecer quão fundamental é preciso estar realizada também em outros aspectos da vida pessoal, que não estejam restritos ao trabalho. É pertinente destacar que a fala da entrevistada perpassa o desejo do exercício da maternidade, de estar presente no lar, mas há décadas atrás a mulher almejava sair de casa para ingressar no mercado de trabalho. Já o pensamento hodierno parece reivindicar a possibilidade de conciliar, de equilibrar a vida dentro e fora do trabalho.

No caso de Henrique, afirmou não estar insatisfeito no seu trabalho, embora ambicione mais para sua carreira. O fato de ele ter tido uma experiência anterior bem sucedida, na qual ele exercia atividades relacionadas à sua formação, como programação, mas também executava atividades de gerenciamento. Assim, asseverou vislumbrar mais conquistas profissionais em sua atuação:

Então, hoje ainda estou programando aqui. Se estou insatisfeito com isso? De jeito nenhum. É questão de escolha, eu escolhi vir pra cá sabendo que poderia começar de

baixo, então não tenho problema nenhum de subir degrau por degrau. Se eu subi e desci, eu desci por uma escolha, não por tropeço. Eu vim consciente disso, então não posso dizer pra ti que não tô satisfeito sentado na minha cadeira, minha zona de conforto. De jeito nenhum, eu tô incomodado, mas não tô insatisfeito. Eu tô incomodado por não estar onde exatamente quero, onde eu estava um dia, mas insatisfeito não (HENRIQUE).

O entrevistado esclareceu que a sua realização no trabalho precisa ser acompanhada por uma compensação financeira compatível com suas pretensões, e como pretende subir o seu rendimento ainda não se considera completamente satisfeito, mas em nenhum momento relaciona esta insatisfação com as atividades executadas.

Percebemos através da fala dos entrevistados satisfação no desempenho das funções, até porque como fora mencionado por eles, estão atuando dentro de suas formações acadêmicas. Acrescentamos ainda que a maioria dos entrevistados ressaltou a importância da estabilidade na satisfação com o trabalho e o serviço público, ainda que a pergunta não mencionasse esta categoria especificamente.

3.8. Insegurança/Medo de perder o emprego

Quanto à possibilidade de perder seu emprego, os entrevistados relataram boa perspectiva em relação ao mercado de trabalho, mas demonstraram incômodo quanto à possibilidade de ficar desempregado. Apenas um dos entrevistados, Henrique elogiou a iniciativa privada. Porém, em seguida, enalteceu os benefícios encontrados no serviço público, principalmente a estabilidade.

Afirmou não ter receio de perder o emprego por acreditar que não faltam oportunidades de trabalho para os bons profissionais. Essa segurança do entrevistado pode estar relacionada a avaliação que ele faz do seu mercado de trabalho: “Eu acho que o mercado é uma mãe, vó, pai. Na área da informática, é o que eu digo sempre, só fica desempregado quem quer, porque quer”.

O servidor fez uma comparação do mercado de trabalho na esfera pública e privada, destacando que nas empresas privadas há maiores e melhores oportunidades de trabalho, na área da informática, do que no serviço público:

“Na minha opinião ainda continua na iniciativa privada um mercado de trabalho que te dá muitas oportunidades, até mais e de certa forma melhores do que no emprego público. Tanto na valorização do profissional, no sentido de investir no profissional, realmente”(HENRIQUE).

Dessa forma, ele esclarece que para muitas empresas de tecnologia o destaque são os profissionais desta área e, por isso, a remuneração é mais alta, sobretudo pelo retorno que o trabalhador traz para a instituição. Já na administração pública o analista de sistemas é apenas mais um profissional, dentre muitos outros, não há uma valorização especial.

Este pensamento fez com que ele cogitasse a possibilidade de exonerar-se e buscar uma

vaga na iniciativa privada. Entretanto alguns aspectos foram fundamentais para que ele ponderasse esta decisão: a influência dos pais, a estabilidade e o desafio encontrado.

Os pais do entrevistado o aconselharam a esperar mais um tempo para que ele pudesse avaliar se realmente estava insatisfeito com o trabalho e considerar as vantagens encontradas no serviço público: “Passei vários meses repensando, falando com minha mãe, disse eu vou sair, vou trabalhar em qualquer canto aqui em Fortaleza. Minha mãe que me segurou um pouco, meu pai disse: calma, espera um pouco, e isso me influenciou”. Relatou que os pais pediram para que ele pensasse em longo prazo e ter um emprego estável era uma segurança frente às mudanças do mercado.

Outro fator para a manutenção no TJ-CE foi o desafio que ele encontrou em seu trabalho, em perceber que ele poderia contribuir para o avanço da instituição, que seus conhecimentos adquiridos ao longo de sua trajetória profissional poderiam agregar a sua atividade. A equipe de trabalho corroborou com esta idéia de crescimento, pois assim como ele eram profissionais experientes que acreditavam mudar a realidade do setor de informática da instituição. Deste modo percebemos que a sinergia do grupo no qual está inserido também influencia no seu desejo em permanecer na instituição, em engajar-se neste desafio profissional.

Embora o entrevistado tenha apresentado durante toda a entrevista uma identificação com a esfera privada e narrado a satisfação dele durante seus empregos anteriores em uma empresa privada, ressaltou os benefícios em ser servidor público:

“Mas também não vou ser hipócrita de falar pra ti que não é bom ser servidor. É muito bom, até porque tenho uma namorada que é dentista, a bichinha trabalha que só, ela é autônoma, então é difícil pra ela tirar uma folga, porque cada folga que ela tira, deixa de ganhar tantos reais. Então, assim, é muito bom trabalhar sabendo que você tem garantido o seu no final do mês”(HENRIQUE).

Percebemos com este discurso que o entrevistado reconhece as vantagens de ser estatutário, e isso influencia na decisão em permanecer na instituição. Embora tenha se manifestado contrário ao serviço público durante a entrevista, Henrique não pediu exoneração do cargo e provavelmente porque reconhece a importância da estabilidade e não deseja abdicar desta segurança.

Outra entrevistada declarou não ter medo de perder seu emprego, pois o seu mercado de trabalho era muito favorável, entretanto a remuneração é muito baixa. Percebemos assim que esta questão salarial foi um ponto significativo na sua motivação para o ingresso no serviço público, que de acordo com as experiências familiares que ela teve a mostraram que se pagavam bem mais do que na iniciativa privada, além da estabilidade que eles possuíam. Informou que atualmente ganha três vezes ou mais do que ganhava na iniciativa privada. Isto também porque o seu salário refere-se a apenas seis horas e não as oito horas que dava no trabalho anterior.

O exemplo da entrevistada reforça o pressuposto de que a opção pelo serviço público está relacionada a uma alternativa encontrada para se esquivar da precarização vivenciada na iniciativa privada. Logo a insatisfação com o salário recebido no emprego anterior impulsiona a buscar melhores condições de trabalho e a estabilidade é vista como uma forma de lidar com as instabilidades profissionais da carreira.

Apreendemos das entrevistas realizadas que é possível que haja um perfil do servidor público, que seria formado por aquele profissional que valoriza, mormente, a estabilidade, a segurança de não perder a qualquer momento o emprego, a possibilidade de planejamento financeiro, por se ter certeza de quanto irá ganhar no final do mês. Porém há também trabalhadores em que as características listadas não são fundamentais, e preferem lançar-se em outra realidade, buscar maiores remunerações e mudanças constantes fazem parte da trajetória profissional. Em virtude da grande procura por concursos públicos podemos supor que há uma significativa busca dos trabalhadores pela estabilidade no serviço público.

3.9. Estabilidade

Considerando que um dos objetivos da pesquisa foi compreender a importância do trabalho e da estabilidade para a vida dos trabalhadores do TJ-CE, questionamos os entrevistados sobre qual a relevância desta categoria para eles. Deste modo, buscamos avaliar qual o peso dado por cada entrevistado e se a estabilidade é/foi o fator essencial na escolha pelo serviço público.

Uma das entrevistadas refletiu por alguns segundos a respeito e depois relembrou o momento em que tinha a estabilidade na época em que trabalhava no banco, e relatou que quebrar este vínculo foi muito difícil para ela, sobretudo porque a família dela apresentou forte resistência quanto essa sua decisão. Porém, ela destacou que ponderou sobre o aspecto mais importante para ela em um emprego: a satisfação no desempenho da função: “Assim, a estabilidade conta muito também, mas eu não posso nem te dizer se ela é a coisa principal, não sei, pois pra mim a satisfação no emprego conta mais”(IZABEL).

Deste modo não soube precisar exatamente a importância da estabilidade, afirmou ser algo muito bom, importante principalmente porque gosta do trabalho que exerce. Acrescentou os benefícios proporcionados pela estabilidade como a qualidade de vida, a possibilidade de estar mais presente na vida de seu filho, exercer seu papel materno, ter mais tempo com sua família, ter segurança no emprego, saber que o salário está garantido no final do mês.

Observou, ainda, que a sua idade também exerce influência no peso da estabilidade para sua vida, pois quando abdicou deste vínculo no banco tinha 24 anos, era solteira e sem filhos. Atualmente, já tem dependentes, e o planejamento financeiro é essencial nesta etapa da vida: “Hoje eu tô com 45, já estável em várias áreas da minha vida, em termos familiares, da maternagem, e em

termos profissionais é muito importante também.”

Mencionou a grande responsabilidade que possui na atividade que desempenha e o quanto necessita estudar para poder realizar bem seu trabalho. Percebemos com este discurso a preocupação em relação ao trabalho que executa, a compreensão da responsabilidade e da necessidade de se capacitar.

No caso de Ricardo, percebemos que foi o entrevistado que mais destacou, durante toda a entrevista, a importância que a estabilidade possui e o quanto esta foi fundamental na sua opção pelo serviço público. Assinalou que o seu interesse por concursos públicos perpassa a busca pela estabilidade, pois segundo ele no campo pessoal já visualizava construir uma família, ter um planejamento financeiro e a questão de ter o orçamento garantido. Acrescentou que a estabilidade fornece a segurança e a certeza de saber quanto irá ganhar no final do mês. Isto, segundo ele, significa que pode se programar financeiramente para poder comprar um imóvel e poder sustentar a família mediante as condições de salário. Assim o entrevistado deixa claro que a estabilidade proporciona o planejamento financeiro necessário para organizar sua vida pessoal.

Afirmou, também, que a estabilidade fornece autonomia e liberdade fundamentais para o bom desempenho da função: “então, assim, profissionalmente eu tenho muita autonomia aqui, liberdade que talvez não tivesse em outros cantos”. Por fim, ele pontuou que a estabilidade é uma estratégia de proteção à precarização ao mencionar que: “a gente se sente aqui perfeitamente agregado e protegido, sem ser ameaçado de nada ou coisa do tipo”. Desta forma, o entrevistado apontou que pela sua forma de contratação, concurso público, sua atuação é mais autônoma e se sente seguro na realização das atividades.

Logo percebemos com este discurso que a estabilidade é vista como uma forma de lidar com as instabilidades profissionais da carreira, de se proteger da precarização que afeta o mundo do trabalho. A segurança proporcionada pela estabilidade é uma proteção do trabalhador frente ao desemprego. Logo a estabilidade é apresentada também como uma possibilidade de o trabalhador resistir diante das condições precárias oferecidas pelo mercado, e assim não sentir-se vulnerável, obrigado a aceitar péssimas condições pelo temor do desemprego.

Outro entrevistado mencionou que a estabilidade foi fundamental na sua decisão para assumir o concurso: “quando eu comecei a conversar com meus pais a respeito... eles falaram que era a questão da estabilidade, aquela história pra eles tem um peso muito grande, a estabilidade”(HENRIQUE). Percebemos que para o entrevistado a importância da estabilidade está pautada na leitura que os pais possuem sobre a estabilidade, e deste modo o apresentaram os benefícios proporcionados pela mesma.

É pertinente destacar que o comentário do entrevistado sobre o valor que a estabilidade possui para os pais está vinculado ao período no qual as pessoas queriam e gostavam de trabalhar

durante muitos anos em uma mesma empresa, assim a possibilidade de o filho ter um emprego garantido para toda a vida representa uma grande conquista para os pais do entrevistado. O estabelecimento dessas diferenças enfatiza a transição de uma sociedade regida por um padrão estável (com busca de metas em longo prazo, marcadas por rotinas com poucas mudanças e o tempo em que viviam era previsível) para uma geração na qual este paradigma já não se mostra compatível com a política vigente nas organizações.

Afirmou que o seu ex-patrão, da empresa privada em que trabalhava, reconheceu a estabilidade como um diferencial do setor público que ele não poderia fornecer:

“se fosse uma empresa privada, conseguiria cobrir, fazia uma proposta pra você... na empresa pública é diferente, não vou te privar disso, não vou oferecer o dobro do teu salário, porque não posso garantir esse salário pelo resto da tua vida”(HENRIQUE).

Deste modo, o antigo empregador evidencia a supremacia da estabilidade em relação à garantia salarial, pois ele poderia dobrar o salário, mas não pode garantir que ele mantenha essa remuneração por toda a vida.

Outra entrevistada realçou a importância da estabilidade para a mesma. Inclusive ao ser questionada sobre o que a levou a optar pelo serviço público, foi enfática ao responder que a estabilidade foi o ponto principal em sua escolha. Mencionou o conforto e a garantia proporcionada: “Eu acho que é a preocupação da grande maioria das pessoas é você saber que você vai chegar no final do ano e fazer um planejamento, você vai saber mais ou menos quanto é que vai ter.” Assim, relaciona a estabilidade à possibilidade de desenvolver um planejamento para sua vida, já que no emprego público não existe a incerteza de quanto irá ganhar ou a insegurança de a qualquer momento ser desligado.

Quanto a este último aspecto ela faz uma comparação entre seu outro emprego, a docência em faculdade particular, e a incerteza de como será o semestre seguinte, se haverá a mesma quantidade de disciplinas a serem dadas e conseqüentemente quanto irá ganhar no final do mês.

Portanto para a entrevistada a estabilidade profissional permite também a estabilidade emocional, já que em sua concepção a questão financeira influencia na vida do sujeito com um todo, pessoal e profissional: “assim a estabilidade traz muito conforto, essa ideia do planejamento, você se planejar inteiramente, viajar, ter um carro. Eu acho que é mais nesse sentido”. Logo a aquisição de bens materiais, planejamento pessoal e profissional está relacionado à estabilidade no emprego.

Outra entrevistada inicialmente afirmou que a estabilidade é fundamental, embora em seguida tenha advertido que não tinha medo de perder o emprego, pois, segundo ela, naquele momento pessoal não estava nos seus planos ter filhos, ou seja, não era uma preocupação ficar sem

dinheiro ou tirar uma licença saúde/maternidade e depois suportar a apreensão decorrente, a dúvida se quando voltasse as coisas estariam do mesmo jeito, o seu emprego não estaria ameaçado. Esta possibilidade de futuramente vir a ter filho, de acordo com a entrevistada, também a influenciou na busca pela estabilidade. Relatou que agora sente que pode sair para sua licença maternidade sem ter que preocupar-se como ficará sua situação ao retornar, ela menciona também a possibilidade de fazer algo fora do país e assim “poder ir e voltar e estar do jeito que deixei”.

Percebemos que a estabilidade profissional está associada à segurança para sua vida pessoal, para os projetos que pretende fazer a médio e longo prazo. Assim perder o emprego para ela representaria uma angústia diante de situações como ser mãe, desejar fazer uma viagem, tirar férias de forma mais tranquila sabendo que nenhuma destas circunstâncias poderá acarretar na perda do seu emprego.

Entretanto mesmo apresentando o valor dado a estabilidade, a possibilidade de perder o emprego não causou significativo temor de sua parte. Provavelmente isto se justifica pela avaliação que ela fez de seu mercado de trabalho. Acrescentou que o mercado de trabalho em sua área não apresenta bons salários, contudo não falta emprego. Isto fazia com que ela não sentisse medo de perder o emprego, já que rapidamente conseguiria se inserir novamente no mundo laboral. Portanto afirmou: “olha, eu posso até não ganhar bem, mas sou empregada [risos]”(TANIA), o fato de conseguir fácil recolocação no mercado, ainda que seja um trabalho em condições precárias, com baixos salários, não chegava a representar medo de ficar desempregada.

Inferimos do posicionamento dos entrevistados que todos destacaram que a estabilidade é algo bom e importante para sua vida. Porém percebemos que a história pessoal de cada um, seus valores e interesse irão influenciar no valor atribuído a esta categoria. Assim entendemos que para a maioria dos entrevistados a estabilidade é essencial e foi um dos principais motivos que os levaram ao TJ-CE, já para a minoria dos entrevistados a estabilidade é importante, mas existem outros fatores que determinaram a opção pelo serviço público.

Compreendemos que todos fizeram uma relação entre o emprego público e a segurança fornecida pela estabilidade profissional. Logo, declaram sentirem-se seguros por saberem que não podem ser demitidos pela instituição discricionariamente e que não estão sujeitos a situações de vulnerabilidade que atinge, de forma mais explícita, a iniciativa privada.

3.10. Desenvolvimento de carreira

Quanto aos projetos futuros, uma das entrevistadas assegurou que no serviço público não vislumbra muitas possibilidades de crescimento profissional. Isto porque, de acordo com a entrevistada, as chances de crescimentos são através da acumulação com cargos comissionados, entretanto, estes cargos têm questões políticas envolvidas, ou seja, para conseguir é preciso ter

influência, conhecer pessoas importantes dentro do tribunal.

Esse comentário nos possibilita remeter ao levantamento bibliográfico desenvolvido sobre a terceirização no serviço público, no qual expomos que a existência de servidores não concursados na instituição se dá através de cargos de confiança e em comissão. Mas estes cargos devem ser preenchidos também com servidores efetivos, concursados, da instituição. Esses cargos possuem discricionariedade pela chefia, ou seja, podem ser escolhidos conforme a vontade do chefe, dispensam uma avaliação de desempenho mais criteriosa. Estas formas de contratação permitem a inserção de “apadrinhados” no tribunal, o que pode gerar desmotivação nos servidores que entraram via seleção pública.

Acrescentou que os cargos comissionados trazem muito estresse, algo que ela não desejava, visto que buscava qualidade de vida no serviço público, por isso ela não almejava este crescimento profissional. Ela ressaltou que o desenvolvimento visado por ela não é apenas financeiro, mas nas atividades que ela almeja.

O fato de ela não conseguir visualizar progresso profissional, segundo os motivos expostos acima, fazem com que ela deseje sair do tribunal de justiça: “Então, pra eu crescer profissionalmente eu teria que sair daqui, ir pra outro canto. Se eu for esperar pra fazer isso daqui a cinco/dez anos, eu não vou ter mais pique, então tenho que fazer isso agora. Hoje eu tenho a intenção de sair daqui”(TANIA).

Entretanto, apesar de demonstrar insatisfação com a possibilidade de crescimento profissional na instituição, ela deixa evidente seu desejo de continuar como servidora pública, principalmente por não abdicar da estabilidade já alcançada. Percebemos uma ambivalência em relação ao seu trabalho, pois gosta das atividades que efetua na instituição, enaltece os benefícios do serviço público, porém não consegue visualizar crescimento profissional em longo prazo.

No que se refere à questão salarial, citou que considera baixo, porém destacou que ganha três vezes ou mais o que ganhava em empregos anteriores. Porém confirmou a decepção em relação ao desenvolvimento de sua carreira, por não perceber critérios claros de ascensão salarial e considerar injusto o critério de apadrinhamento utilizado para algumas promoções realizadas na instituição.

Quanto à possibilidade de crescimento profissional no TJ-CE, Henrique afirmou que espera desenvolver sua carreira dentro da instituição e alcançar suas metas pessoais e profissionais, entretanto o entrevistado se considera ambicioso e teme que o órgão não seja capaz de suprir suas expectativas financeiras. Caso isso venha a ocorrer ele planeja empreender um negócio em paralelo a seu trabalho no serviço público: “Então, se você me perguntar o que eu quero da minha vida, eu quero ter minha empresa, mas sem necessariamente deixar de trabalhar aqui”.

Percebemos que a questão financeira possui uma importância significativa na vida do

entrevistado. Logo, a sua realização estará atrelada ao valor da remuneração que receberá ao final do mês, embora ele tenha destacado que precisa também de desafios e realizações nas atividades desempenhadas: “Acho que tudo na vida tem que ter o dinheiro bem resolvido... Mesmo sendo o emprego na empresa privada sendo bom ou ruim, eu ia balançar muito pelo dinheiro.” A relevância do dinheiro em suas decisões profissionais ficou evidente durante toda a entrevista.

Outro entrevistado informou ter interesse em prestar outros concursos públicos pela possibilidade de ter remuneração compatível com seu curso de nível superior. Embora destacasse o quanto se sente realizado trabalhando no TJ-CE e, inclusive, relatasse que consegue visualizar seu futuro na referida instituição: “Eu me vejo trabalhando aqui futuramente, sei lá daqui a dez anos, não teria nenhum problema e serei muito feliz aqui”.

O entrevistado faz uma relação entre os seus projetos futuros e a estabilidade, informando que esta categoria continua sendo basilar em suas decisões profissionais:

“E pessoalmente seria realmente a questão da estabilidade, porque geralmente se pensa em concurso pra tentar se estabilizar com sua família, então seria realmente isso. Possibilitar com a estabilidade a estruturação da família, comprar apartamento, viajar” (RICARDO).

Dessa forma, podemos conjecturar a importância que o entrevistado confere a estabilidade e o que esta lhe proporciona: segurança, planejamento familiar e financeiro como a aquisição de imóveis, viagens. A possibilidade de retornar a iniciativa privada parece ser remota, pois não é algo que desperte muito interesse de sua parte: “Só concurso, ou então, vou ser empresário, mas não é algo que eu me interesse ir para empresa privada”.

A leitura apresentada nos permite cogitar a possibilidade da existência de um perfil profissional que esteja mais alinhado com a iniciativa pública e os benefícios que esta proporciona, sobretudo a estabilidade, e a existência de um perfil profissional mais relacionado à iniciativa privada, este seria um perfil mais “agressivo”, do profissional que gosta dos desafios encontrados na esfera privada, não valoriza a estabilidade profissional e busca não sentir-se “preso” a uma só instituição, que considera servidor público estagnado e ambiciona ganhar mais do que o cargo público pode oferecer.

Entretanto, percebemos que com o crescimento da precarização do trabalho na iniciativa privada, é cada vez mais crescente a procura dos trabalhadores pelo serviço público, por considerarem que estão protegidos das instabilidades profissionais da carreira de cada um.

Quanto à precarização do trabalho na esfera pública, não percebemos muitas críticas por parte dos entrevistados em relação ao TJ-CE, embora saibamos que o processo de precarização também esteja presente no âmbito público, mas nos pareceu que a estabilidade pode ter mascarado a insatisfação não manifestada por eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão sobre o trabalho no serviço público, considerando o contexto de transformações no trabalho, é um desafio na medida em que não há muitas publicações a respeito. Entretanto, faz-se pertinente, pois refletimos sobre a crescente demanda dos profissionais para a esfera pública. Logo, se há uma significativa procura da sociedade por esta colocação no mercado, pressupõe-se a existência de fatores atrativos na iniciativa pública e/ou aspectos aversivos encontrados na esfera privada.

A realização desse estudo permitiu o enlace entre construções teóricas sobre as transformações no mundo do trabalho, apresentando um olhar contemporâneo acerca das implicações da recente crise econômica mundial e refletir sobre a precarização e flexibilização que assola o mundo do trabalho. O serviço público também teve destaque no capítulo teórico, tendo em vista a pesquisa ter sido realizada em instituição pública, o TJ-CE.

Essa reflexão permitiu a compreensão do contexto de precarização, que se apresenta como uma das manifestações mais relevantes das transformações no mundo do trabalho, e relacioná-la à busca pelo serviço público. Percebemos que esta procura é vista por alguns entrevistados como uma resistência individual ou mesmo uma alternativa a essa precarização encontrada na iniciativa privada. Assim, verificamos uma relação entre o crescente processo de precarização, sobretudo na iniciativa privada, e a busca de estabilidade na iniciativa pública.

O contato estabelecido com os entrevistados nos permitiu conhecer as trajetórias individuais e como estas influenciaram em suas decisões profissionais. Contudo, percebemos que os discursos colhidos permitem realizar inferências sobre a percepção dos trabalhadores a respeito do serviço público e analisar as motivações para o ingresso na administração pública.

Com isso, resgatando-se o objetivo geral da pesquisa, que é “como a estabilidade laboral é percebida pelos servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará?”, apreende-se que há uma relação entre a estabilidade laboral e o contexto de precarização laboral ao qual estão submetidos. O primeiro objetivo específico, “analisar a emergência da precarização laboral no contexto das transformações do mundo do trabalho e relacioná-la à estabilidade dos empregos públicos”, ensejou um levantamento bibliográfico realizado mais especificamente no capítulo teórico.

O segundo objetivo específico, “investigar o que justifica para os trabalhadores entrevistados a busca pelo serviço público”, perpassou uma análise dos conteúdos colhidos a partir de um embasamento teórico realizado. Os trabalhadores puderam expressar as motivações que os levaram à instituição pesquisada, apresentando suas trajetórias profissionais individuais e

relacionando-as à escolha pelo serviço público. Na maioria dos casos, os entrevistados relataram experiências obtidas na esfera privada e compararam com o âmbito público, revelando uma preferência por este último. Percebemos que uma série de fatores, de acordo com as particularidades das histórias profissionais e pessoais, e não apenas um elemento isolado, justifica a opção pelo serviço público. Porém, um fator recorrente aos discursos colhidos foi a relação entre a estabilidade, a precarização do trabalho e a opção pelo serviço público.

Assim, os entrevistados assinalaram a estabilidade como uma forma de se sentirem protegidos frente à precarização do trabalho que atinge de forma mais visível o emprego privado e também a possibilidade de planejamento financeiro, no campo pessoal e profissional, que a estabilidade permite. Logo percebemos que muitos projetos futuros, como casamento, filhos, casa própria, estavam atrelados à possibilidade concreta de saber que seu salário no final do mês está garantido.

Outro ponto destacado foi a importância da estabilidade para a realização no desempenho da função, pois, segundo o entrevistado, a estabilidade permite o desenvolvimento de projetos a longo prazo, sem a preocupação de ser desligado da instituição. É vista também como uma possibilidade de o trabalhador resistir diante das condições precárias oferecidas pelo mercado e, assim, não sentir-se vulnerável, obrigado a aceitar péssimas condições pelo temor do desemprego.

Por conseguinte, os entrevistados explanaram sobre o terceiro objetivo específico: “compreender a importância do trabalho e da estabilidade laboral para a vida dos trabalhadores do TJ-CE”. Este nos permitiu a apreensão de que o trabalho é central na vida das pessoas e que não possui um caráter instrumental, vai além das necessidades básicas, como o sustento. O trabalho é visto como lugar de realização e, por isso, manifestaram que precisam gostar das atividades desenvolvidas e de desafios para se manterem no trabalho.

Aprendemos que há um comprometimento dos servidores entrevistados em relação ao seu trabalho, o que demonstra interesse em empreender desafios e desenvolver um trabalho de qualidade, de modo a desconstruir a imagem que ainda se vincula ao funcionário público, e difundida pelo conhecimento prático da sociedade, na qual este seria acomodado e estaria no emprego apenas pela remuneração ao final do mês.

A conclusão dessa pesquisa coincide com a eclosão de movimentos grevistas desencadeados pelos trabalhadores do serviço público. As maiores reivindicações consistem em aumento salarial e melhores condições de trabalho. Essas situações podem sinalizar o agravamento da precarização do trabalho na esfera pública, conforme mencionado neste trabalho. A realização da paralisação dos servidores demonstra uma atitude, uma resposta do servidor frente a condições precárias, mas indica também que ele se sente seguro em protestar, pois sabe que não será demitido indiscriminadamente pela sua manifestação.

Cabe ressaltar, também, o pronunciamento recente da atual presidente da república, Dilma Roussef, ao declarar que seu governo vai “assegurar emprego para aquela parte da população que é mais frágil, não tem direito à estabilidade, porque pode e esteve muitas vezes desempregada”. Pensamento semelhante é apresentado pela então ministra das Relações Institucionais, Ideli Salvatti, ao afirmar que a prioridade do governo, no momento, são os trabalhadores da iniciativa privada:

Nesse momento existe uma avaliação que se deve focar e usar os mecanismos financeiros disponíveis para proteger os mais frágeis. E, diante de uma crise econômica, os mais frágeis são os trabalhadores da iniciativa privada, que não têm estabilidade.

Este comentário sugere uma confirmação, a partir de autoridades do país, sobre a importância da estabilidade para o trabalhador e da condição de vulnerabilidade em que se encontra aquele que não possui tal prerrogativa. Entretanto, essa explanação também pode indicar uma tentativa de eliminar uma grande conquista da classe de trabalhadores da iniciativa privada, o direito de greve, ao não dá-lo o devido crédito e tentar desmerecer este pleito perante a sociedade. Assim, quando o servidor público reivindica melhores condições de trabalho, o governo, do Partido dos Trabalhadores, ressalta que há trabalhadores em condições muito piores, que sequer têm o privilégio assegurado à administração pública, à estabilidade.

De tal modo que se transmite, implicitamente, à sociedade que o governo não irá preocupar-se com queixas trazidas pelos servidores públicos, pois está é uma classe privilegiada se comparada aos trabalhadores da iniciativa privada. Logo, essa declaração reforça o pressuposto da pesquisa de que o serviço público, e a estabilidade subsequente, é uma alternativa encontrada pelo trabalhador para enfrentar a precarização que atinge principalmente a iniciativa privada, na medida em que a própria presidente evidencia a condição de superioridade dos trabalhadores estáveis em relação aos não estáveis.

Conforme percebemos no discurso dos entrevistados, a precarização do trabalho atinge também o serviço público, assim como mostra os atuais movimentos grevistas. Entretanto, o servidor público ainda é visto como um profissional privilegiado em relação a outras categorias. A estabilidade, por si só, garante a manutenção de um bom emprego? Faz sentido possuir a referida segurança diante de um emprego precário? Dito de modo mais simples: é melhor qualquer emprego do que o desemprego? Quais as implicações desta afirmação ou negação?

Deste modo, percebemos que uma reflexão mais aprofundada sobre o funcionalismo público e a relação entre a estabilidade e os movimentos grevistas seria de grande importância no atual contexto e apresenta-se como uma pertinente proposição para estudos futuros. Conforme já sinalizado, a administração pública requer estudos acadêmicos que relacionem as transformações no mundo do trabalho à realidade encontrada no serviço público, pois avanços e mudanças têm sido notados, porém ainda não há uma devida atenção acadêmica.

Os pontos de dificuldades encontrados na pesquisa remetem ao longo percurso traçado até conseguir a aprovação do estudo na instituição. Percebemos que as críticas levantadas pelo conhecimento prático da sociedade no que tange a uma Justiça lenta foram verificadas no comportamento burocrático encontrado para autorizar a realização da pesquisa. Outra questão a ser destacada foi um receio trazido por dois dos cinco participantes em falar sobre o trabalho no próprio ambiente laboral, como se pudessem ser prejudicados de alguma forma. Entretanto, esse problema foi sanado a partir do momento em que expliquei o sigilo das informações prestadas e a substituição dos nomes dos entrevistados por nomes fictícios para impossibilitar a identificação dos mesmos.

Contudo, as facilidades estavam relacionadas à abertura dos profissionais em participar das entrevistas, demonstrando interesse e compromisso; à disponibilidade de salas adequadas à realização das entrevistas; à vinculação afetiva com o tema da pesquisa; e a aproximação com a instituição, obtida a partir da admissão no cargo público.

REFERÊNCIAS

ALONSO, L.E. **La mirada cualitativa en sociología**. Madri: Fundamentos, 1998.

ALVES-MAZOTTI, A. J. et al. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 2000.

ALVES, C. M. **A relação de trabalho do servidor público estatutário**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 maio 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26804>&HYPERLINK "<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26804>">HYPERLINK "<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26804>">. Acesso em: 17 abr. 2012.

ALVES, G. **Trabalho e mundialização do capital - a nova degradação do trabalho na era da globalização**. São Paulo: Editora Praxis, 1999.

ALVES, O. N. Terceirização de serviços na administração pública. In: SOUSA JUNIOR, J. G. de (org). **Sociedade democrática, direito público e controle externo**. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2053230.PDF>>. Acesso em: 26 out. 2011.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: UNICAMP, 1998.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O Público e o Privado**, v. 11, p. 169-178, 2008.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BASTOS, N. M. G. **Metodologia Científica**. Fortaleza, 2002.

BAUER, M.; GASKELL, G. Pesquisa **Qualitativa com texto, imagem e som: um Manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BILBAO, A. **El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo**. Los libros de la catarata: CAES. Madrid. 1999.

BORSÓI, C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia**, vol. 18, núm. 55, enero-abril, 2011, pp. 113-133. Universidad Autónoma del Estado de México. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=10515210005>>. Acesso em Mar. 2011.

_____. **O modo de vida dos novos operários: quando o purgatório se torna o paraíso**. Fortaleza: Editora UFC, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, Rio de

Janeiro: Vozes, 1998.

CHIZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: editora Boitempo, 2008.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7ed. São Paulo: FGV editora, 2006.

DÍAZ-SALAZAR, R. (ed.). **Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI**. Madrid: HOAC, 2003.

FALCÃO, M. B. S. **Do desemprego à precarização** - a experiência dos catadores da Associação Reciclando do Bairro Tancredo Neves, Fortaleza/CE, ante as transformações do mundo do trabalho. 2007. 120f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2007.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes Ltda., 2000.

GOMES, R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. de S. (Org) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994. p 67-80.

GRISCI, C. Modos de experimentar o tempo no contexto da reestruturação bancária. In: FONSECA, T. M. G. (org). **Modos de trabalhar, modos de subjetivar: tempos de reestruturação produtiva: um estudo de caso**. Porto Alegre: UFRGS, 2002.

MATTOS, F. Emprego público no Brasil: Comparação internacional e evolução recente. 2009. Disponível em: http://sep.org.br/artigo/4_congresso/1543_85b9bf5667014bbf493f3f6e6c672b0b.pdf. Acesso em Jan 2010.

MARCONI, N. **Uma breve comparação entre os mercados de trabalho do setor público e privado**. Revista do Serviço Público, Vol.. 48 (1), Brasília, ENAP, 1997.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. V. I, Tomo 1.

MÉSZAROS, I. **Produção destrutiva e estado capitalista**. São Paulo: Ensaio, 1996.

MINAYO, M. C. de S. **O Desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 3 ed. São Paulo: Hucitec/Abrasco, 1994.

_____. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

MONTENEGRO, D. M. Vidas que se erguem dos dejetos: trabalhadores do lixo que dormitam nos limites da precariedade do trabalho. SEMINÁRIO DO TRABALHO, VI, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2008.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**. Rio Grande do Sul: editora UFRGS, 2006.

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **SSRevista**, Vol. 2, n.1, 1999. Disponível em: <http://www.ssrevista.uel.br/c_v2n1_pesquisa.htm>. Acesso em 10 ago.2011.

RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: M. Books, 2004.

ROSANVALLON, Pierre. **A nova questão social**: repensando o Estado Providência. Trad. de Sérgio Bath. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

RUMMERT, S.N. **Educação e identidade dos trabalhadores**. As concepções do Capital e do Trabalho. São Paulo: Xamã; Niterói: Intertexto, 2000.

SCANDELAI, A.L.O. **Questão social: responsabilidade contemporânea do estado ou do terceiro setor?** Revista Unitoledo. ETIC: Encontro de iniciação científica. Vol. 5, N.5 (2009).

Disponível em: <

<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/2166>>. Acesso em 23 de agos. 2011.

SENNETT, R. **A Corrosão do Caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, C. O. P. da. A reforma administrativa e a Emenda nº 19/98: uma análise panorâmica. **Revista Jurídica Virtual**, Vol 1, nº 1, maio de 1999. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil03/revista/Revf_01/Reforma Administrativa.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil03/revista/Revf_01/Reforma_Administrativa.htm)>. Acesso em: 18 abr. 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A
ROTEIRO DE ENTREVISTA

- Discorra sobre como foi sua trajetória profissional até chegar ao serviço público?
- Qual a dedicação empreendida para obter êxito na sua aprovação? Frequentou cursos preparatórios para concursos?
- O que o levou a optar pelo serviço público?
- Qual a importância da estabilidade profissional para sua vida pessoal e profissional?
- Caso você recebesse uma proposta para trabalhar em uma empresa privada com um salário maior do que o atual você deixaria o serviço público? Justifique.
- Você se sente realizado no seu trabalho? As atividades desenvolvidas estão relacionadas à sua formação acadêmica?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (T.C.L.E)

Estou realizando uma pesquisa com o título “**A estabilidade como recurso de enfrentamento/resistência à precarização? A experiência dos servidores do poder judiciário do Ceará**” junto aos servidores que trabalham no Tribunal de Justiça do em Fortaleza, e que aceitem participar do estudo. O objetivo deste estudo é : compreender o papel da estabilidade profissional para os trabalhadores investigados, na sua opção pelo serviço público.

Ao longo da pesquisa caso seja consentido, gravarei todas as informações das reuniões e das entrevistas realizadas.

As reuniões e entrevistas serão realizadas nas instalações Tribunal de Justiça do Ceará que permitam a preservação do sigilo das informações fornecidas por você. Cada um dos momentos terá duração de aproximadamente trinta minutos e não prejudicará sua participação nas atividades deste Espaço.

A participação na pesquisa não traz complicações legais e nem envolve nenhum tipo de pagamento. Você tem a liberdade de se recusar a fazer parte da pesquisa ou de retirar o seu consentimento em qualquer fase do estudo. Os procedimentos utilizados nesta pesquisa obedecem aos critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à dignidade dos participantes.

Garanto, ainda, que as informações a serem aqui obtidas serão usadas apenas para realização desta investigação, e que você terá acesso às informações pesquisadas, sendo assegurada a privacidade dos dados envolvidos na pesquisa e da sua identificação. Após a leitura atenta das informações citadas, estando devidamente ciente e esclarecido sobre tais, sua assinatura neste documento, significa a aceitação em participar desta investigação.

Em caso de dúvida se comunicar com a pesquisadora, Edgla Maria Costa Barros, no telefone (085) 96991707 ou pelo e-mail: edglabarro@uol.com.br. Outras informações podem ser obtidas junto ao Comitê de Ética da UFC pelo telefone (085) 3366.83.44.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para que possa participar desta pesquisa. Portanto preencha os itens que seguem.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista o que foi apresentado acima, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto minha autorização para que ele/ela possa participar da pesquisa.

Nome e assinatura do responsável pelo participante voluntário da pesquisa:

Local e data:

Fortaleza _____, de _____ de 2011.

Assinatura do informante

Assinatura do pesquisador

ANEXOS

