

**ENTRE A MERITOCRACIA E O CAPITAL SOCIAL:
REFLETINDO SOBRE AS TRAJETÓRIAS DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

**BETWEEN MERITOCRACY AND SOCIAL CAPITAL:
REFLECTING ON CAREER PATHS OF TECHNICAL ADMINISTRATIVE OF A FEDERAL
UNIVERSITY**

Tatiana Aguiar Porfírio de Lima¹

Diogo Henrique Helal²

Resumo

O artigo discute como as trajetórias de carreiras são vivenciadas pelos servidores técnicos administrativos em Educação em uma universidade federal. O estudo mostrou, numa perspectiva qualitativa, como esses profissionais percebem a carreira, mérito e ascensão a cargos de gestão no serviço público, por meio das entrevistas das histórias de vida. Conclui-se que nem sempre os servidores são reconhecidos pelo desempenho de suas atividades e que a ascensão a cargo de chefia é uma disputa política, mediada por capital social. Observou-se que o pensamento dominante de carreira e ascensão a cargos de gestão contém elementos da meritocracia e capital social. Constatou-se que a percepção de carreira pelo servidor difere em função do tempo de serviço público. A análise dos dados indicou que cada tipo de carreira refere-se a um tipo de servidor: o fiel associa-se à carreira não proteana; o semifiel, a uma carreira semiproteana; e o infiel, à proteana.

Palavras-chave: Mérito; Capital social; Carreira; Universidade; Brasil.

Abstract

The article discusses how the career trajectories are experienced by administrative staff servers in Education at a federal university. The study showed, by a qualitative perspective, how these professionals perceive their careers, merit and promotion to management positions in the public service, through life stories interviews. We conclude that the public servers are not always recognized by the performance of its activities and the rise to management positions is a political dispute, mediated by social capital. It was observed that the dominant thinking of career and rise to management positions contains elements of meritocracy and social capital. It appears that the perception of career by the public server differs depending on the time of public service. Data analysis indicated that each type of career refers to a type of server: the faithful is associated with not protean career; the semifiel, a semiprotean career; and the infidel, the protean.

Keywords: Merit; Social capital; Career; University; Brazil.

LIMA, T. A. P. – Tatiana Aguiar Porfírio de Lima – tatiana.porfirio@yahoo.com.br - Assistente em Administração da Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas-UFPB – Campus I e Doutoranda em Administração - PPGA/UFPB

HELAL, D. H. – Diogo Henrique Helal – diogohh@yahoo.com.br – Pesquisador da Fundação Joaquim Nabuco – FUNDAJ e Professor do Programa de Pós Graduação em Administração, da Universidade Federal da Paraíba. Doutor em Ciências Humanas, com concentração em Sociologia, pela Universidade Federal de Minas Gerais.

1. INTRODUÇÃO

A meritocracia visa possibilitar uma igualdade de oportunidades em que o desempenho individual do trabalhador o diferenciaria dos demais (HELAL, 2007). Ele receberia um prêmio por seu destaque e um reconhecimento advindo da própria organização ou da sociedade, que poderia ser um elogio, uma recompensa financeira, uma progressão na carreira ou ascensão a um cargo de gestão. Mas será que esse é o pensamento dominante no serviço público? A meritocracia realmente assegura um justo reconhecimento na carreira dos servidores públicos federais?

A carreira dos servidores públicos, geralmente, é organizada por meio de planos de carreira ou desenvolvimento de acordo com os níveis dos cargos. Já os cargos de gestão podem ser ocupados por servidores de carreira ou externos, por livre nomeação, por acordos políticos ou por mérito. Contudo, será que o Plano de Carreira para os cargos técnico-administrativos em Educação - PCCTAE - valoriza esse mérito dos servidores? Esse Plano completou dez anos de vigência no corrente ano, portanto pode ser considerado uma legislação que já teve tempo suficiente para se consolidar e ser aplicada pelos órgãos. Mas, como realmente ela está sendo aplicada? Os servidores percebem realmente essa carreira? O que influencia esse desenvolvimento de carreira? Há diferença entre a percepção do servidor que está no início, no meio ou no final da carreira?

Este artigo tem como objetivo refletir sobre como as trajetórias de carreira são vivenciadas pelos servidores técnico-administrativos em Educação de uma universidade federal. A partir de uma perspectiva qualitativa, pretende-se observar como os servidores percebem a carreira, o mérito e a ascensão a cargos de gestão no serviço público, por meio de suas histórias de vida.

O artigo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução; na segunda, apresenta-se o referencial teórico acerca da meritocracia e da carreira no serviço público federal, mais especificamente, a carreira dos TAEs em ensino superior; na terceira, são mostrados os procedimentos metodológicos do estudo; na quarta, são analisados e discutidos os principais resultados da pesquisa e, por fim, vêm as reflexões finais.

2. A MERITOCRACIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A meritocracia é “um sistema em que as posições sociais são preenchidas com base no mérito individual e não em virtude de critérios como a riqueza, o sexo, a origem social ou a cor do partido político em que se milita” (BILHIM, 2012, p. 2). A ideia de meritocracia é de privilegiar o esforço individual do trabalhador (HELAL, 2007), em que a responsabilidade pelo sucesso profissional apenas depende dele, o que reduz, cada vez mais, o papel do Estado e das organizações, seguindo os princípios da ideologia neoliberal.

Recentemente, pode-se observar a formação de um exército de “concurseiros”, especialistas em prestar concursos públicos, com o objetivo de passar para um cargo com uma remuneração elevada e/ou estabilidade. Para isso, muitos se preparam em cursinhos particulares, todavia é preciso dedicar muito tempo para estudar e ter um poder econômico alto para arcar com as despesas. Convém enfatizar que não é somente a escolaridade que garante um bom emprego, são necessários outros elementos, como o capital social, por exemplo (HELAL, 2007).

Nota-se que, cada vez mais, as pessoas que se submetem a cargos públicos já apresentam escolaridade superior à exigida no edital do concurso, como ocorre frequentemente no de cargos de nível médio ou fundamental, principalmente na área de Educação, em que há cargos com descrição de atividades semelhantes e que, na prática, não se observa diferenciação de função, tal como ocorre com os cargos de assistente em Administração e auxiliar em Administração.

A própria Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo não conseguiu seguir tão rapidamente a evolução tecnológica e a necessidade da gestão pública moderna. Essa “estrutura ocupacional não acompanhou a ampliação educacional dos trabalhadores ocorrida nos últimos anos – não foram criados cargos suficientes que demandassem uma maior escolaridade” (HELAL, 2007, p. 393). Portanto, não basta ter o diploma para conseguir um bom emprego público, até porque ter um diploma, atualmente, é mais acessível, o que reduz a capacidade de diferenciar entre os que detêm e de torná-los mais homogêneos (REGNIER, 2007). É necessário muito mais para se destacar, principalmente para ascender a cargos de gestão. O poder político, a origem e a posição social e econômica também podem ser considerados no momento de pleitear um cargo de comissão ou de chefia (HELAL, 2007).

Alguns cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) do Executivo Federal têm buscando conciliar a meritocracia, flexibilizar e minimizar a politicagem e priorizar a nomeação por competência técnica (MONTEIRO, 2013). Mas isso não é regra geral, porquanto algumas pessoas conseguem se destacar unindo o seu conhecimento ao capital social, que é definido como :

O conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados por posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de reconhecimento mútuo (BOURDIEU, 1980).

Helal (2005) mostra como o capital social é importante na determinação da empregabilidade formal e gerencial no Brasil. Para o autor, indivíduos de posse desse capital tem maiores chances em obter melhores ocupações no mercado de trabalho. Assim, as redes sociais, a família, as experiências vivenciadas e o mérito se relacionam também no serviço público, visto que a carreira e a ascensão a cargos de gestão requerem esses outros elementos, além da competência técnica.

2.1 A CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO SUPERIOR FEDERAL

Existem dois modelos de carreira no serviço público: o tradicional e o moderno, decorrentes das mudanças ocorridas na sociedade, como a globalização, as organizações sem fronteiras, a escassez de emprego, as crises econômicas e a maior participação da mulher no mercado de trabalho (SILVA, BALASSIANO, SILVA, 2014; VERONESE; ESTEVES, 2009).

Nesse modelo tradicional, há preponderância do gênero masculino, uma busca incessante pela estabilidade e a ideia de única carreira, com progressão vertical e contrato de trabalho psicológico, que gera vínculo com a organização e, talvez, mais envolvimento. Enquanto no modelo moderno as mulheres participam mais, a estabilidade não é o principal atrativo, e a progressão é descontínua, a trajetória de carreira é responsabilidade individual e autogerida, o contrato de trabalho é transacional e pode ser de curto prazo, com ideia de carreiras múltiplas, sem necessidade de envolvimento emocional, apenas profissional (SILVA, BALASSIANO, SILVA, 2014).

Esse modelo moderno também pode ser considerado proteano, em que o indivíduo escolhe como será sua carreira e altera conforme o contexto (SILVA, BALASSIANO, SILVA, 2014). A geração atual vislumbra a união entre o trabalho e o prazer concomitantemente (LECCARDI, 2005), ou seja, os jovens pretendem ter um emprego que proporcione uma situação financeira favorável para que possam usufruir do lazer. Portanto, a estabilidade pode não ser mais a prioridade na carreira dos servidores públicos novatos, pois, geralmente, eles não vivenciaram a época de crise econômica e escassez de empregos, como aconteceu com os servidores com mais tempo de serviço. Apesar disso, a busca pelo concurso público, via de regra, ainda acontece devido à possibilidade de segurança financeira e de emprego fixo, por meio da estabilidade, que Bandeira de Mello (2013, p.311) define como:

O direito de não ser demitido do serviço público, salvo se incidir em falta funcional grave, apurada em processo judicial ou processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou em consequência de avaliação periódica de desempenho, igualmente assegurada ampla defesa.

O concurso público é uma forma de ingressar na carreira pública, entre elas, a de técnicos administrativos em Educação – TAEs - do Ensino Superior Federal. Desde 1934, essa modalidade de concurso está prevista na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, para iniciar nos cargos organizados em carreira. No entanto, a exigência de concurso público de provas ou provas e títulos para todos os cargos, salvo os comissionados, começou a partir da Carta Magna de 1988, ratificada pela impossibilidade de progressão funcional estabelecida pela Emenda Constitucional nº 19/98 (BANDEIRA DE MELLO, 2013; MEIRELLES, 2011). Contudo, o fato de ter um emprego certo pode não atrair e motivar as pessoas pela vida inteira. Fazer sempre a mesma atividade e não ter possibilidade de ascender na carreira pode ser frustrante. Um exemplo disso é o cargo de técnico administrativo em Educação de Universidades Federais, cuja descrição de sua atribuição, apesar do passar do tempo, não modificou muito, e a carreira ainda está se consolidando.

Recentemente, na esfera federal, essa carreira foi alterada pela Lei nº 11091/2005, que estabeleceu o Plano de Carreira para os Cargos Técnico-administrativos em Educação- PCCTAE, que foi regulamentada pelos Decretos nº 5824/2006 (que dispõe sobre os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE) e nº 5825/2006 (que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE), reestruturado pela Lei nº 11.784/2008 (BRASIL, 2005; 2006a; 2006b; 2008). Esse Plano é composto por cinco carreiras, desde a classe A até a classe E, contudo a única maneira de mudar de classe é por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, conforme estabelece o inciso II, art. 37 da Carta Magna de 1988 (BRASIL, 1998; 2005).

Os servidores cujos cargos antes pertenciam ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE - foram enquadrados no PCCTAE pelas Comissões Internas de Supervisão – CIS, compostas por servidores integrantes do Plano de Carreira. Essa Comissão tinha o objetivo de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira, sugerindo as modificações necessárias. Todavia, muitas alterações que eram propostas à Comissão Nacional de Supervisão - CNS - para aprimorar o PCCTAE foram morosas, em virtude das poucas reuniões que a CNS realiza para analisar essas sugestões. Assim, o que se observou no cotidiano foi a resolução de muitas questões relativas ao Plano de Carreiras do TAEs pela atual Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Apesar disso, podem-se destacar alguns direitos que se aproximam do que se considera verdadeiramente um plano de desenvolvimento de carreira: o incentivo à qualificação, progressão por capacitação profissional e a progressão por mérito profissional. O incentivo à qualificação é baseado na conclusão de um curso de educação formal, por exemplo: graduação, especialização, mestrado e doutorado, contudo o valor do incentivo era conforme a classe a que o servidor pertencia. A partir do ano de 2013, esse percentual passou a ser calculado independentemente da classe, todavia não é acumulativo e pode chegar até setenta e cinco por cento se for em um área de conhecimento com relação direta (BRASIL, 2005).

O discurso organizacional de que é preciso estudar para galgar cargos mais elevados e progredir na carreira (HELAL, 2007), foi adotado também no PCCTAE, no entanto, nem todos conseguem ter acesso a esses cursos ou ascender a um cargo de chefia, porquanto, para ingressar num curso de nível superior, é necessário se submeter a um processo seletivo e, geralmente, não há vagas específicas e, quando há, não são suficientes para a demanda de servidores, em virtude da não valorização financeira anterior e da grande demanda atual. Também não basta ser aprovado, o servidor precisa acompanhar os estudos e concluir satisfatoriamente o curso pretendido para lograr a certificação. No entanto, nem sempre ele consegue se afastar de suas atividades, conforme prevê o art. 96-A da Lei 8112/90 ou mesmo horário especial para estudante, de acordo com o art. XX da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1990; 1988), pois a concessão do afastamento é ato discricionário do gestor, que deverá analisar a possibilidade de compatibilizar os horários entre o trabalho e o estudo, bem como o percentual de servidores do setor já afastados para qualificação.

A progressão por capacitação profissional é a ascensão ao nível de capacitação subsequente (II, III e IV) depois de participar de cursos que tenham pelo menos a carga horária exigida em cada nível. O servidor deverá cumprir um interstício de dezoito meses para solicitar a inclusão de nova progressão por capacitação, conforme dispõe a Lei 11.091/2005. Esses cursos de capacitação são ofertados também pela própria instituição, que faz uma seleção dos servidores para ingresso. No entanto, é possível fazer cursos em instituições particulares reconhecidas pelo Ministério da Educação tanto presencial quanto virtualmente.

Apesar de a chefia imediata emitir uma declaração certificando a importância desse curso para o desempenho das atribuições do servidor, que deverá ser analisada e convalidada pelo setor competente de gestão de pessoas da Instituição, na prática, muitos servidores só participam de cursos para obter a progressão, não põem em prática os conhecimentos adquiridos pelo curso, ou fazem cursos que só agregam conhecimentos para interesses próprios. Mas, como acompanhar essa carreira? Nos órgãos, há um setor específico na gestão de pessoas para acompanhar a carreira dos servidores, mas o controle é precário, considerando a quantidade de servidores da instituição - mais de três mil e quinhentos servidores ativos e a tecnologia inadequada. Outra possibilidade de conseguir a progressão é por mérito profissional, que é a alteração no padrão de referência após participação e aprovação no Programa de Avaliação de Desempenho. Nem todas as Instituições Federais de Ensino Superior conseguem obter a fidedignidade dos desempenhos de seus servidores. Às vezes, o instrumento de avaliação não é adequado ou os pares são conviventes com a situação e atribuem notas superiores ao real desempenho do servidor. Muitas não têm um Programa de Avaliação de Desempenho por competência ou 360 graus e não há um plano de carreira individual com efetivo acompanhamento.

Então, resta esta dúvida: esse plano de carreiras do TAEs propicia um desenvolvimento e um acompanhamento de carreira? Há, realmente, uma progressão efetiva na carreira? Para compreender melhor como se estabelece a carreira dos TAEs e como eles percebem a meritocracia, realizou-se uma pesquisa qualitativa com servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior, a partir dos procedimentos metodológicos expostos a seguir.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo, o caminho metodológico utilizado foi a abordagem qualitativa, pois a reflexão acerca da relação entre carreira, mérito e ascensão a cargos de gestão seria mais detalhada e compreendida a partir das trajetórias profissionais vivenciadas e relatadas pelos participantes.

Assim, optou-se por realizar uma entrevista, com base em história oral temática, pois ela se fundamenta em assunto ou evento específico, buscando a verdade de quem vivenciou o momento (MEIHY, 2000), que pode usar concomitantemente outros documentos para checar ou fortalecer as informações e compreender melhor o objeto pesquisado, pode auxiliar em estudos em administração, por exemplo, sobre trajetória profissional.

Para compreender bem mais essa trajetória, os entrevistados foram selecionados de acordo com três critérios: o tempo de serviço na instituição, do setor de trabalho e da semelhança de atribuições. O primeiro critério estabelecido se deu pela necessidade de entrevistar alguém que já tivesse próximo ao último nível da carreira, no nível intermediário e no início para observar a percepção da carreira, a relação com o mérito e a ascensão a cargos de gestão; já a escolha do segundo e do terceiro critério se deu na tentativa de aproximar os sujeitos e compará-los de acordo com as atribuições desenvolvidas pelos cargos e pelo setor.

As entrevistas foram realizadas em janeiro de 2015, numa parte reservada do ambiente de trabalho dos participantes. Cada entrevista durou em torno de vinte minutos, com base em um roteiro semiestruturado, a partir do tema 'carreira'. Foram elaboradas questões acerca do ingresso no serviço público, da percepção da carreira, de mérito, da possibilidade de ascender a cargos de chefia, de deixar o serviço público e de tentar outras carreiras.

Como os relatos se basearam no depoimento pessoal e na memória dos participantes, nota-se que o resultado da pesquisa é como os participantes percebem os acontecimentos, e não, uma reconstituição dos fatos. No entanto, essas limitações estão intrínsecas à análise subjetiva, em que o componente ideológico perpassa todo tipo de informação (HAGUETTE, 2005). Assim, buscou-se compreender melhor o contexto de cada carreira, complementando com a análise da legislação e com teorias, a própria vivência da pesquisadora como técnica administrativa no serviço público federal. E para realizar as análises, inicialmente, escutou-se cada história temática, transcreveu-se, agruparam-se os relatos por temas e se refletiu sobre os tipos de carreira e de servidores, que serão apresentados a seguir.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se as três histórias orais temáticas, enfatizando a trajetória profissional e a percepção de três servidores de uma Universidade Federal localizada no nordeste brasileiro em momentos distintos de carreira.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

Os participantes da entrevista foram três servidores, escolhidos por critérios de acessibilidade, considerando o tempo e o local onde prestam serviço público. Para manter o sigilo da pesquisa, os dados referentes aos nomes dos servidores foram ocultados. Então, convencionou-se denominá-los assim:

Servidor 1- Mulher, 58 anos de idade, viúva, tem um filho e um neto, mora sozinha, cursou o ensino médio completo, é assistente em Administração nível 416 (último nível), 38 anos de serviço público, está em abono de permanência e já tem os requisitos para a aposentadoria integral.

Servidor 2- Homem, 38 anos de idade, recém-casado, sem filhos, cursou o ensino superior completo, é assistente em Administração nível 406 (nível intermediário), com 20 anos de serviço público, não tem requisito ainda para abono de permanência nem para aposentadoria.

Servidor 3 - Mulher, 31 anos de idade, divorciada, sem filhos, com nível superior completo, auxiliar em Administração nível 101 (primeiro nível), quatro meses de serviço público, ainda não tem requisito para abono de permanência nem para aposentadoria.

A partir desses perfis e observando os contextos, a seguir, apresentam-se as vivências das trajetórias profissionais desses técnicos administrativos em Educação.

4.2 VIVENCIANDO AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE TAES

O concurso público é a forma mais comum de ingressar no serviço público recentemente, previsto desde 1934 na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil para iniciar nos cargos organizados em carreira. No entanto, o concurso público de provas ou de provas e títulos para todos os cargos, com exceção dos comissionados, começou a ser exigido a partir da Carta Magna de 1988, e a impossibilidade de conseguir uma progressão funcional foi estabelecida pela Emenda Constitucional nº 19/98 (BANDEIRA DE MELLO, 2013; MEIRELLES, 2011).

Em consequência disso, hoje existem servidores que ingressaram nas Instituições por meio de convite, por processo seletivo simples e através de pessoas que prestaram concurso de provas e provas e títulos, como mostram estes relatos:

Minha tia avisou que ia ter teste de datilografia para funcionário, para entrar, aí eu vim fazer o teste... na hora quando terminava já sabia o resultado.. foi meu primeiro emprego... (**Servidor 1**)

Fui um impulso, depois de um período dos primeiros empregos sempre como comerciário, empregos gerais assim para quem tinha o segundo grau, eu me dei conta de que eu tinha uma boa formação escolar, mas nenhuma formação específica, então, um prato cheio para concurso público, uma pessoa que tem o conteúdo escolar na cabeça, fresquinho e tal...então fiz concurso público cargo de nível médio aqui na universidade ... meu primeiro concurso para o cargo efetivo... não fiz cursinho, só bagagem escolar que eu já tinha do segundo grau... (**Servidor 2**)

Eu me preparei e estudei Direito, almejado a carreira de delegado federal, e no meio desse tempo, surgiu o concurso para cá, UFPB, aí eu fiz o concurso, não estava pensando em entrar na Universidade, não almejava outro cargo na carreira pública que não fosse a de delegado e de repente eu passei, aí fui chamada e cá estou **(Servidor 3)**

Pelos termos destacados, observa-se que esses profissionais não tinham em mente a ideia de querer ser servidores federais, foi algo que aconteceu em decorrência da rede de contatos ou por outras tentativas frustradas de passar em outros concursos, não houve uma preparação específica com cursinho preparatório, como é visto mais recentemente. No entanto, mesmo sem planejamento formal de ingresso, os participantes têm uma noção de como se desenvolve sua carreira que, apesar de, muitas vezes ser estática, pois o servidor passa muito tempo executando a mesma função ou realizando atividades aquém de suas competências, talvez pela vinculação à descrição das atividades ao cargo, como pode ser visto nestas falas:

Logo no começo, não tinha essas coisas de progressão, tinha que fazer prova quando ia passar de nível médio para nível superior (...) desde que eu entrei aqui, neste setor, eu estou fazendo este serviço **(Servidor 1)**

Não faço um serviço deveras especializado, faço uma atividade burocrática, mecânica, não enriquecedora, não é na área de conhecimento que eu elegi para mim, é na área jurídica, que eu não tenho costume e a lida com os processos há dez anos (...) Não posso dizer que a carreira seja interessante, na medida em que eu estou numa carreira de nível médio na base, na base do serviço público, na base da pirâmide, em termos remuneratórios, gente está na base da pirâmide, educação e saúde estão na base da pirâmide, a gente tem outras carreiras aí, jurídicas, outros ministérios, até mesmo de ensino médio, carreiras interessantes a gente tem, mas para a multidão que é a educação, que somos muitos, ganhos salariais são sempre pequenos e conquistados a duras penas, então é uma carreira que não vai muito longe, nem em termos salariais e nem em termos de recompensa pessoal, principalmente a minha de nível médio, o pessoal de nível superior tem conseguido se destacar e tal, mas tenho consciência que estou na base da pirâmide mesmo **(Servidor 2)**

não tem tanta coisa que vem para mim, ainda estou sendo acompanhada e orientada, queria que viesse mais, que tivesse mais serviço para fazer em relação ao meu cargo (...) Pretensão de continuar aqui eu não tenho, até porque meu cargo aí é muito baixo, de auxiliar, e pelo o que eu pude observar aqui não tem muita possibilidade de crescimento, apenas as progressões de capacitação, que é bem pouquinho, é irrisória e como eu estou querendo ser delegado, eu estou estudando para concurso de delegado (...) Esse meu cargo é extinto...tem níveis...mas a carreira não é interessante é muito pouco, o valor é irrisória, para receber melhor para os padrões... teria que fazer mestrado e doutorado...**(Servidor 3)**

Essa carreira está associada à qualificação e nem todos têm acesso aos cursos ou não pretendem mais fazê-los, possivelmente porque o tempo que falta para a aposentadoria é menor do que o tempo previsto para concluir um curso superior de graduação ou pós-graduação ou devido às tentativas frustradas de ingressar em cursos ou por acomodação, como se observam nestes relatos:

Eu não pretendo fazer mais nada... nenhum curso de graduação, nada...”
(Servidor 1)

Posso dizer que me acomodei um pouco, demorei a terminar minha graduação...
(...) Eu pretendo empreender nessa outra área, então não vai ser de uma hora para a outra, eu preciso retomar os estudos, tanto em nível de autodidata quanto em cursos livres, como de graduação talvez, então tenho objetivo de empreender e quem sabe deixar o serviço público **(Servidor 2)**

Eu teria que fazer o mestrado e o doutorado...pretender até pretendo, até porque já fiz a inscrição e tentei fazer a seleção, mas nesse meio do caminho, acabou dando tudo errado e eu acabei nem sendo selecionada **(Servidor 3)**

E para aumentar essas dificuldades, a burocracia inerente ao serviço público pode desmotivar ainda mais o desempenho das atividades:

Eu acho que vale a pena o serviço público, para mim tudo foi bom, está sendo bom, vale a pena tudo...estabilidade...remuneração, dar para se manter
(Servidor 1)

...o que o serviço público me mostra é uma certa ineficiência bem inerente a ele...uma certa cultura, aos colegas, ao sistema trancado, atravancado e burocrático, proatividade praticamente inexistente...do outro lado, nesses dez anos e me deu o que exatamente as pessoas buscam, que exército de pessoas tem buscado, que é a famosa estabilidade, então até para eu mudar de foco, mudar de carreira, sair e empreender alguma coisa lá fora, é necessário esse alicerce, esse salário...que é bom, se comparado com a realidade lá fora, como base para que eu possa planejar outra coisa **(Servidor 2)**

Mas, apesar de tudo, a estabilidade e o status de ser servidor público federal ainda se mostram como um dos motivos para as pessoas continuarem trabalhando:

...agarrei-me na estabilidade e nela estou agarrado até hoje, pelo menos por enquanto... **(Servidor 2)**

Sentiria a falta de dizer que sou federal, pois tem um status, né? Dizer assim, sou servidora federal **(Servidor 3)**

Esse receio de não ter emprego fixo pode ser observado nos participantes com mais tempo de serviço. Isso pode ser decorrente do contexto de crise de emprego que eles presenciaram ou de que ouviram falar por pessoas mais velhas (LECCARDI, 2005). Por outro lado, a participante com menos tempo de serviço no órgão mostra a importância de se valorizar o status de ser servidor federal, talvez decorrente do imaginário social de que servidor federal ganhe muito bem e tem crédito no mercado.

A questão de status ou reconhecimento também pode ser observada quando as pessoas assumem algum cargo mais elevado, como o de chefia. Todavia, a ideia de ser gestor no serviço público pode ser associada a mérito ou ao poder político (HELAL, 2007). Os relatos abaixo confirmam essa assertiva:

Nunca tive oportunidade, desde que eu cheguei os chefes foram os mais antigos que tinha no setor, às vezes vinha alguém de fora... **(Servidor 1)**

Eu acredito que tem de tudo um pouco, tem ascensão e ascensões, como acredito que tem no mundo corporativo, digamos assim, se eu tenho perfil ou não, eu tenho por um lado e outro não, eu tenho o perfil de executar, de ser proativo, de criar soluções, de delegar, enfim, esse perfil eu tenho, de executar, mas o perfil político, que às vezes é preciso para galgar certos postos, desse eu tenho orgulho de dizer que me mantive distante, pelo menos nesses dez anos, então a gente ver pessoas que se destacam por competência, chegam e brilham e tal, mas a gente ver, por outro lado que, quinhões distribuídos por puro apadrinhamento ou conveniência eleitoral, política, é sabido que existe (...) Eu já ocupei inclusive, como uma coisa circunstancial, sim, mas não consigo ter isso como objetivo, como a gente ver que tem pessoas que perseguem esse objetivo, que se esforçam por meio e de meios, e tem como objetivo de carreira, eu acho que algo muito pouco sólido, cargo em comissão, uma chefia, e coisa que é hoje e não é o ano que vem, eu não consigo ter isso como objetivo, a minha carreira, a minha situação é o meu salário e com isso que conto **(Servidor 2)**

As pessoas tem condição de chegar aos cargos de chefia, mas que eu vejo, aqui dentro é muita questão política, assim o indicador, pelo o que puder ver, não vi a questão da capacidade de assumir esse cargo, não, é meu amigo, é meu colega, então vamos lá, assume aí, aí essa pessoa ao invés de fazer, ela delega, fica no topo, como um rei, fica no topo só delegando, isso eu pude perceber nesse pouco tempo que estou aqui, e como eu não sou muito política, não sou muito de bajulação e nem de estar puxando o saco, eu acho que não estudar, não batalhar para eu sair daqui, e para crescer se esperar por esse tipo de ascensão, eu me enterro nesse lugar...**(Servidor 3)**

Nota-se que tanto o tempo de serviço quanto à competência para gerir e ter uma rede social favorável, podem ser fatores que interferem na ascensão aos cargos de chefia, ou seja, a hipótese meritocracia é posta em questão, pois outro elemento pode ser necessário para alcançar um cargo de gestão, como por exemplo, o capital social (HELAL, 2007).

5 REFLEXÕES FINAIS

O êxito no desempenho do servidor em suas atividades nem sempre é elogiado nem recompensado financeiramente com progressão ou ascensão a cargo de gestão. Apesar do discurso de incentivo para que os servidores invistam em educação para obter aumentos salariais, destacar-se perante os demais colegas e até galgar postos de chefias (HELAL, 2007), nota-se que é preciso ter uma rede social favorável, pois a disputa por um cargo de chefia é também política. Pode-se afirmar que o pensamento dominante de carreira e ascensão a cargos de gestão no serviço público é uma junção de elementos da meritocracia e de capital social, pois tanto as competências técnicas quanto as redes de contatos são consideradas. Portanto, a tese meritocracia de carreira no serviço público não se sustenta sozinha e não é tão percebida pelos servidores participantes da pesquisa.

Constata-se que a percepção de carreira para o servidor que está no início, no meio ou com muito tempo de serviço é distinta, pois os que estão começando não a consideram promissora, devido ao fato de o valor percebido ser insuficiente e de o reconhecimento pela atividade desenvolvida ser quase inexistente. Eles não consideram que há realmente uma progressão efetiva na carreira pelo mérito, pois, apesar de o Plano de Carreira (PCCTAE) estar sendo desenvolvido, ele é muito lento e fragmentado, ainda não é totalmente inclusivo, porque nem todos podem participar de uma capacitação ou de um curso de qualificação, como Mestrado e Doutorado. Portanto, pode-se considerar que existem diferentes tipos de carreiras para os TAEs que participaram da pesquisa.

Assim, depois da análise dos perfis e dos contextos, cada tipo de carreira teria um tipo corresponde de servidor: o fiel, aquele servidor público tradicional, inserido na ótica relacional, com grande vínculo afetivo, com carreira já estabilizada e que não quer mais ascender na carreira é considerado não proteano; o semifiel, aquele que está ligado ao serviço público pela estabilidade, que tem vontade de empreender, fazer algo fora, mas já se acomodou, ainda está ainda galgando na carreira e pretende se qualificar, pois acredita que a educação pode fazê-lo crescer na carreira, mas, ao mesmo tempo, tem ciência da importância das redes de contatos para alcançar cargos mais elevados. Ele é denominado de semiproteano; e o infiel, servidor que pretende e está se preparando para outros cargos, cujo contrato de trabalho é transacional, o envolvimento é maior com o desempenho das atividades e não relacional. É chamado de proteano.

Sugere-se que pesquisa semelhante seja realizada com servidores com o mesmo tempo de serviço, para analisar se a ideia de carreira não proteana permanece e com aqueles que tenham vivenciado mais tempo na esfera privada, antes de ingressar na instituição federal, pois acredita que a ideia de estabilidade seja diferenciada comparando-os com os que só trabalharam no setor público. É possível também estudar a carreira de outros servidores, como docentes e médicos, para observar se surgem outros tipos de carreira em virtude da atividade e da carga horária destinada ao desempenho da função.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, C. **Curso de Direito Administrativo**. 30. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Malheiros, 2013.

BILHIM, J. **O mérito nos processos de seleção da alta direção da Administração Pública portuguesa: mito ou realidade?** Sequência (Florianópolis), Florianópolis, n. 65, dez. 2012.

BOURDIEU, Pierre. **Le capital social** – notes provisoires. Actes de la Recherche en Science Sociales, Paris, n.31, Jan.1980, p.2-3.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

_____. Decreto nº 5.824, de 30 de junho de 2006. **Estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação**, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Decreto nº 5.826, de 30 de junho de 2006. **Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação**, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais**. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960. **Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo**. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2008. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências**. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. **Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE - e dá outras providências**. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. 10. Ed. Editora Vozes, Petrópolis, 2005.

HELAL, D. **“Empregabilidade no Brasil: padrões e tendências”**. Ipea, Monografias premiadas – Prêmio Ipea/Caixa – 2005. Disponível em http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/mono_diogohenrique_23.pdf. Acesso em 28/06/2016.

HELAL, D. H. **O papel da educação na sociedade e nas organizações modernas: criticando a meritocracia**. REAd. Revista Eletrônica de Administração, v. 13, p. 2-25, 2007.

LECCARDI, C. **Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo**. Tempo Soc., v. 17, n. 2., p.35-57, nov. 2005.

MEIHY, J.C.S.B. **Manual de História Oral**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 37. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

MONTEIRO, L. M.. **Reforma da administração pública e carreiras de Estado: o caso dos especialistas em políticas públicas e gestão governamental no Poder Executivo Federal**. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 47, n. 5, out. 2013.

REGNIER, K. D. **O que conta como mérito no processo de pré-seleção de gerentes e executivos no Brasil**. Cad. CRH, Salvador, v. 20, n. 49, abr. 2007.

SILVA, J. R.; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. **Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 18, n. 1, fev. 2014.

VERONESE, M.; ESTEVES, E. Identidade. In.: A. D. Cattani et al. **Dicionário Internacional de Outra Economia**. Coimbra: Ed. Almedina, 2009.