

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
CENTRO DE ARTES, HUMANIDADES E LETRAS
COLEGIADO DE SERVIÇO SOCIAL**

VINICIUS SIMAS MOREIRA NERI

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
ESTATUTÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA**

**CACHOEIRA
2012**

VINICIUS SIMAS MOREIRA NERI

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
ESTATUTÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do curso de Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia-UFRB, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Valéria dos Santos Noronha Miranda

**CACHOEIRA
2012**

N149 Neri, Vinicius Simas Moreira

Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores:
Estatutário técnico-administrativos de uma universidade pública
do Estado da Bahia/ Vinicius Simas Moreira Neri. – Cachoeira,
2012.

91 f. ; 22 cm.

Orientador: Profª Drª. Valéria dos Santos Noronha Miranda
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade
Federal do Recôncavo da Bahia, 2012.

1.Serviço Social. 2. Qualidade de vida. 3. Universidade
Pública. I.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia.
II.Título.

CDD: 361

VINICIUS SIMAS MOREIRA NERI

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
ESTATUTÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA**

Monografia apresentada ao curso de Serviço Social da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia- UFRB, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Valéria dos Santos Noronha Miranada

Prof. Ms. Fabrício Fontes de Andrade

Prof.^a Ms. Silvia Cristina Arantes de Souza

APROVADA EM: ____ / ____ / ____

**CACHOEIRA
2012**

Aos meus pais, por tudo que foram e são.

O trabalho “*que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais*” (LARA, 2011, p.79).

RESUMO

A discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma necessidade contemporânea, pois na órbita do capital, a saúde do trabalhador, seja no âmbito empresarial seja na esfera estatal, tem sido prejudicada. O presente estudo é uma pesquisa de campo resultante da experiência do escritor desta monografia no setor de Serviço Social da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). Para o desenvolvimento deste trabalho foi preciso fazer um levantamento bibliográfico a partir de referenciais teóricos, a exemplo de Freitas e Souza (2008), Souza (2008), Netto e Braz (2008) e Antunes (2008). O objeto de pesquisa consistiu em fazer uma análise da Qualidade de Vida no Meio Ambiente de Trabalho dos servidores estatutários técnico-administrativos que trabalham na UEFS. Diante deste objeto, pensou-se em objetivo geral, apresentar os pontos críticos em termos de Qualidade de Vida no Trabalho apontados pelos servidores estatutários que trabalham nas unidades administrativas da UEFS. Para alcançar o objetivo geral ora apresentado, fez-se necessário limitá-lo aos seguintes objetivos específicos: i) levantar o perfil dos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS através de pesquisa amostral, ii) indicar os pontos críticos em termos de QVT apontados pelos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS por meio do modelo de avaliação de QVT adaptado de Freitas & Souza (2008) e iii) apresentar aos Recursos Humanos da UEFS quais os itens que necessitam de ações corretivas e preventivas, tendo em vista a melhoria da QVT na Instituição. O estudo foi conduzido por meio do método estatístico, sendo construída uma amostra aleatória estratificada representativa dos servidores pesquisados. Também foi utilizado nesta pesquisa um questionário adaptado de Freitas e Souza (2008) para se conhecer a realidade da QVT na UEFS e apontar quais são os pontos críticos em termos de QVT. De acordo com o modelo de avaliação da QVT desenvolvido por Freitas e Souza (2008), os resultados revelam que a Instituição investigada precisa considerar como itens de prioridade crítica o constitucionalismo, a remuneração justa e adequada, a segurança e saúde nas condições de trabalho e a oportunidade de carreira para os servidores técnico-administrativos. Para que tais agravos sejam solucionados, cabe ao setor de Recursos Humanos da UEFS juntamente com a administração superior da Universidade buscar dialogar com a categoria estudada para solucionar estes impasses críticos, mas também apresentar ao Estado, empregador da força de trabalho ora analisada, as urgências apontadas pelos sujeitos da pesquisa.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Freitas e Souza. Universidade Estadual de Feira de Santana.

RESUMEN

La discusión sobre Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es una necesidad contemporánea, pues en la órbita del capital, la salud del trabajador, sea en el ámbito empresarial sea en la esfera estatal, ha sufrido un perjuicio. El presente estudio es un trabajo de campo resultante de la experiencia del escritor de esta monografía en el sector de Servicio Social de la Universidad Estatal de Feira de Santana (UEFS). Para el desarrollo de esta investigación fue necesario hacer un análisis bibliográfico a partir de referencias teóricas, como por ejemplo Freitas y Souza (2008), Souza (2008), Netto y Braz (2008) y Antunes (2008). El objeto de pesquisa consistió en hacer un análisis de la Calidad de Vida en el Medio Ambiente del Trabajo de los servidores estatutarios técnico-administrativos que trabajan en la UEFS. Ante este objeto, se pensó en objetivo general, presentar los puntos críticos en términos de Calidad de Vida en el Trabajo descritos por los servidores estatutarios que trabajan en las unidades administrativas de la UEFS. Para alcanzar el objetivo general ora presentado, se hizo necesario limitarlos a los siguientes objetivos específicos: i) presentar el perfil de los servidores estatutarios técnico-administrativos de la UEFS a través de investigación de muestras, ii) indicar los puntos críticos sobre CVT apuntados por los servidores estatutarios técnico-administrativos da UEFS por medio del modelo de evaluación de CVT adaptado de Freitas & Souza (2008) y iii) presentar a los Recursos Humanos de la UEFS, cuáles de ellos son los que necesitan de acciones de corrección y preventivas; teniendo en cuenta la mejoría de la CVT en la Institución. El estudio ha sido desarrollado por medio del método estadístico, siendo construida una muestra aleatoria estratificada representativa de los servidores estudiados. También fue utilizado en esta investigación un cuestionario adaptado de Freitas e Souza (2008) para se conocer la realidad de la CVT en la UEFS y apuntar cuales son los puntos críticos en términos de CVT. De acuerdo con el modelo de evaluación de la CVT desarrollado por Freitas y Souza (2008), los resultados revelan que la Institución estudiada precisa considerar como puntos de prioridad crítica el constitucionalismo, la remuneración justa y adecuada, la seguridad y salud en las condiciones de trabajo y la oportunidad de carrera para los servidores técnico-administrativos. Para que tales agravios sean solucionados, cabe al sector de Recursos Humanos de la UEFS, juntamente con la administración superior de la Universidad, buscar dialogar con la categoría estudiada para solucionar estos aspectos críticos, pero también presentar al Estado, empleador de la fuerza de trabajo por ahora analizada, las urgencias apuntadas por los sujetos de la investigación.

Palabras-llave: Trabajo. Calidad de Vida en el Trabajo. Modelo de Freitas y Souza. Universidad Estatal de Feira de Santana.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA EQUAÇÃO POSSÍVEL?	12
2.1 Trabalho e Modo de Produção Capitalista (MPC)	12
2.2 As mudanças no mundo do trabalho e a (contra)reforma do Estado brasileiro	21
2.3 A conexão existente entre a categoria trabalho e a administração pública	33
2.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na esfera do Estado: Um desafio a ser perseguído	37
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	43
4 PESQUISA DE CAMPO: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (UEFS)	53
4.1 Caracterização da Instituição estudada	53
4.2 Perfil dos servidores estatutários técnico-administrativos da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)	55
4.3 ANÁLISE DE DADOS	66
4.3.1 Análise de Quartis (QVT – Desempenho)	71
4.3.2 Análise de Quartis (QVT – Frequência)	74
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	82
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DA UEFS	84
APÊNDICE C – ESTRATIFICAÇÃO DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES PARA CONSTRUÇÃO DE SUBAMOSTRAS	88
ANEXO A – DOCUMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UEFS	90
ANEXO B – RESOLUÇÃO DO CONSEPE – UEFS	91

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente a raça humana. Segundo Marx (1983, p.149 apud NETTO; BRAZ, 2008, p.31), uma “[...] aranha executa operações semelhantes às de um tecelão e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias”, porém apesar da abelha conseguir executar sua tarefa de forma brilhante, o trabalho pertence aos homens. Dando continuidade a citação anterior, constata-se que “[...] o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera”. Esta capacidade teleológica, ou seja, a habilidade de projetar algo antes de executar que o ser humano possui, diferencia a sua relação com a natureza da relação que os animais matem com a mesma. Denomina-se isto de trabalho.

O trabalho humano – relação de transformação da natureza pelo homem – é algo muito antigo. Este fazer humano foi sendo aperfeiçoado a cada momento à medida que o homem criava instrumentos mais sofisticados para modificar sua aldeia, sua casa e seu local de trabalho. Isto é tão verdadeiro que, anos atrás, o homem nunca imaginaria que poderia atravessar o oceano em menos de 24 horas. Hoje isto é um fato, porém é fruto do avanço tecnológico, logo do trabalho humano.

Na sociedade capitalista, o trabalho recebe o nome de emprego. Quando os homens possuem um trabalho formal, tendo sua carteira de trabalho assinada, ele está vinculado a uma instituição, seja ela pública ou privada, que lhe paga um respectivo salário. As instituições públicas têm seus trabalhadores, entenda-se aqui as entidades regidas pelo direito público, os quais são chamados de servidores públicos. Estes trabalhadores, como muitos outros, gastam em média um terço do seu dia no local de trabalho. Isto é um fator que deve chamar a atenção, pois se o meio ambiente de trabalho não proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, a saúde destes indivíduos estará comprometida.

Segundo Lara (2011, p.79), o “trabalho que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais”. Diante dessa realidade que a um só tempo condiciona e é condicionada pelo trabalho inserto do mundo capitalista, o presente trabalho monográfico fez um estudo sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, restringindo-se o objeto temático a Qualidade de Vida no Meio Ambiente de Trabalho dos servidores estatutários técnico-administrativos que trabalham na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS).

O estudo desta monografia transcende a importância do tema, uma vez que os motivos que conduzem para a construção deste trabalho é fruto da experiência que seu escritor está desenvolvendo como pesquisador participante do projeto de pesquisa intitulado “Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UEFS”¹. Portanto, a justificativa para o estudo deste trabalho tem sua relevância social, teórica e profissional.

Toda pesquisa é movida por um problema. Não poderia ser diferente com esta. O presente estudo tem como problema a seguinte indagação: Quais são os pontos críticos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) apontados pelos servidores estatutários técnico-administrativos da Universidade Estadual de Feira de Santana?

A resposta de tal pergunta perpassa pela necessidade de se traçar objetivos que venham nortear o estudo desta problemática. O objetivo geral desta pesquisa é apresentar os pontos críticos em termos de Qualidade de Vida no Trabalho apontados pelos servidores estatutários que trabalham nas unidades administrativas da Universidade Estadual de Feira de Santana.

Para alcançar o objetivo geral ora apresentado, fez-se necessário limitá-lo aos seguintes objetivos específicos: i) levantar o perfil dos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS através de pesquisa amostral, ii) indicar os pontos críticos em termos de QVT apontados pelos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS por meio do modelo de avaliação de QVT adaptado de Freitas & Souza (2008) e iii) apresentar aos Recursos Humanos da UEFS quais os itens que necessitam de ações corretivas e preventivas, tendo em vista a melhoria da QVT na Instituição.

Não há como responder a um problema nem alcançar os objetivos sem uma metodologia adequada e apropriada para o estudo. O método empregado nesta pesquisa foi método estatístico, o qual, segundo Gil (2007, p.35), “passa a caracterizar-se por razoável grau de precisão, o que torna bastante aceito por parte dos pesquisadores com preocupações de ordem quantitativa”.

Portanto, a natureza desta pesquisa é quantitativa, ou seja, os “[...] dados devem ser, quanto possível, expressos com medidas numéricas” (MARCONI; LAKATOS, 2007, p.18).

¹O projeto de pesquisa “Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UEFS” é produto da disciplina Estágio Supervisionado II realizada na Universidade Estadual de Feira de Santana pelo autor deste trabalho monográfico e por sua colega de estágio (Valdeci Ferreira), contando estes com a colaboração da supervisora de campo (Cláudia de Sousa e Almeida) e do supervisor acadêmico (Fabrício Fontes de Andrade). O referido projeto de pesquisa ainda está em execução, encontrando-se na análise dos dados.

Para tanto, adotou-se como instrumento de coleta de dados um questionário. Este questionário foi adaptado do questionário elaborado por Freitas e Souza (2008), o qual tem como fundamento teórico o modelo inédito criado pelos autores supracitados, tendo em vista a possibilidade de se avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas.

Foi imprescindível para a execução desta proposta metodológica a construção de uma amostra probabilística estratificada, a qual envolveu todas as Unidades Administrativas da referida da UEFS. Após aplicação dos questionários, os dados foram tratados estatisticamente, sendo utilizada a média aritmética por estrato como procedimento de agregação dos dados. Posteriormente a isto, foi feita a análise de Quartis dos estratos para saber quais são os itens de prioridade crítica apontada pelos sujeitos da pesquisa.

O trabalho está estruturado em três partes. O capítulo II, *Meio ambiente do trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho: Uma equação possível?*, traz uma discussão sobre a categoria trabalho à luz da ótica marxista e faz uma apresentação sucinta do modo de produção capitalista. Depois apresenta uma problematização entorno das metamorfoses ocorridas no interior da classe trabalhadora e contextualiza a (contra)reforma operada no Brasil pela gestão presidencial de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Prosseguindo com a discussão, é feita uma reflexão entre a categoria trabalho e sua conexão com a administração pública. Este capítulo é finalizado com a apresentação de conceitos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sobre meio ambiente de trabalho e a responsabilidade do Estado em promover em suas instituições a QVT.

O capítulo III, *Metodologia da Pesquisa*, apresenta o percurso metodológico adotada nesta pesquisa. No capítulo IV, *Pesquisa de campo: A Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)*, é exposta a pesquisa de campo realizada, nele constando a caracterização da Instituição onde foi realizada a pesquisa, o perfil dos sujeitos pesquisados e a análise de dados. Por fim, tem-se o capítulo V, onde são feitas algumas considerações finais sobre a pesquisa empreendida.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA EQUAÇÃO POSSÍVEL?

O meio ambiente do trabalho² no sistema capitalista contemporâneo está repleto de grande variedade de tecnologias. Estas, por sua vez, são fruto do desenvolvimento das forças produtivas das últimas décadas. Tal realidade conduz à percepção de que a relação entre trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho está atrelada ao sistema capitalista de produção. Diante disto surge um questionamento: será que no atual estágio do capital pode ser garantido ao trabalhador uma Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas instituições estatais?

Este capítulo está dividido em quatro tópicos. O primeiro aborda uma discussão sobre o trabalho à luz da ótica marxista, faz uma síntese do modo de produção capitalista e mostra como o trabalho é apropriado pela lógica do capital. O segundo traz uma discussão sobre as metamorfoses que aconteceram no interior do mundo do trabalho e sobre a (contra)reforma que se deu no Brasil. O terceiro apresenta uma exposição sobre a conexão entre a categoria trabalho e a administração pública. Por último, tem-se o estudo do que seja um meio ambiente de trabalho, conceitos sobre QVT e a relação desta com o Estado.

2.1 Trabalho e Modo de Produção Capitalista (MPC)³

Tanto os animais quanto os homens⁴ interagem com a natureza. Os primeiros a partir de comandos geneticamente determinados modificam a natureza para satisfazer suas necessidades biológicas. Entretanto, os seres humanos apesar de modificarem a natureza, mantêm com esta uma atividade planejada anteriormente, ou seja, nenhuma interação entre homens e natureza é determinada, mas é fruto de idealizações humanas e depois de muitas

²Segundo Rocha (2002, p.127), a “[...] compreensão sobre meio ambiente do trabalho requer forçosamente a determinação do conceito de meio ambiente em geral, na medida em que aquele depende basicamente deste. Por conseguinte, opta-se por um conceito de meio ambiente amplo, que inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos etc.), mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica”. Sendo assim, “[...] o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho” (ROCHA, 2002, p.127, grifo do autor).

³ Este tópico tem a pretensão de fazer apenas uma introdução sobre a noção da categoria trabalho e tocar em alguns aspectos do modo de produção capitalista, pois o trabalho na sociedade atual se manifesta dentro do referido modo de produção. Para um maior aprofundamento sobre os temas, consultar Netto e Braz (2008), Lessa (1999, 2009) e Marx (1996).

⁴Quando se fizer menção das palavras “homem” ou “homens”, está-se tratando o vocábulo em sentido genérico.

mediações o homem cria através da natureza bens que satisfazem suas necessidades e de outros homens. A transformação da natureza pelos homens denomina-se de trabalho (NETTO; BRAZ, 2008).

O trabalho realizado pelos homens na natureza é diferente das atividades realizadas pelos animais. Por quê? Segundo Netto e Braz (2008, p.30-31, grifo dos autores), há três aspectos que caracterizam o trabalho que é materializado pelos homens. Primeiro: “*o trabalho não se opera com uma atuação imediata sobre a matéria natural, ele exige instrumentos que, no seu desenvolvimento, vão cada vez mais se interpondo entre aqueles que executam e a matéria*”. Para que a sociedade consiga realizar trabalho ela precisa produzir instrumentos. Estes farão a mediação entre os homens e a natureza. Os instrumentos tem se aprimorado no decurso do tempo; indo, por exemplo, de simples machados rústicos a motosserras.

O segundo aponta que “*o trabalho não se realiza cumprindo determinações genéticas, bem ao contrário, passa a exigir habilidades e conhecimentos que se adquirem inicialmente por repetição e experimentação e que se transmitem mediante aprendizado*”. O homem precisa conhecer a sua matéria-prima, entender qual a melhor forma de usá-la e para isso é necessário desenvolver conhecimentos técnicos. Isto se consegue por meio do conhecimento acumulado historicamente, o qual é repassado pelos anciãos, pela família e pelas instituições de ensino. Sem o conhecimento do seu objeto de interação, o homem não consegue realizar trabalho.

O terceiro aspecto de caracterização do trabalho aponta que

o trabalho não atende a um elenco limitado e praticamente invariável de necessidades, nem as satisfaz sob formas fixas; [...] as formas desse atendimento variam muitíssimo e, sobretudo, implicam o desenvolvimento, quase sem limites, de novas necessidades.

O trabalho é múltiplo e diverso. Além do homem produzir pelo trabalho o necessário para o seu consumo, ele também pode produzir para trocar ou vender por outra mercadoria. Assim, o trabalho tem caráter ilimitado.

O trabalho, portanto, se distingue das atividades naturais. Para referendar esta conclusão, observe-se o que Marx (1996, p.282-283, grifo nosso) enuncia:

[...] o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, *um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza*. Ele mesmo se defronta com a matéria natural

como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio [...]. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. *Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera.* No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. *Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade.* E essa subordinação não é um ato isolado. Além do esforço dos órgãos que trabalham, é exigida a vontade orientada a um fim, que se manifesta como atenção durante todo o tempo de trabalho [...].

Como bem explica Marx (1996), no trabalho o homem domina todo o processo de produção de um bem e o subordina a sua vontade. Destaca-se aqui que esta vontade é socialmente construída. O homem faz uma panela preta redonda ou uma panela amarela oval, não porque esta tem que ser feita assim, mas porque sua cultura⁵ o induz a produzir desta forma. Por trás das cores e das formas dos objetos existe um simbolismo criado pelos homens.

Outro ponto ainda a considerar é que o homem antes de realizar algum trabalho, ele constrói o objeto na sua mente. Os animais não fazem desta forma. A brilhante comparação de Marx entre o pior arquiteto da melhor abelha respalda isso. O homem não apenas transforma a natureza para criar objetos. Ele transforma a natureza do jeito que havia idealizado, projetado anteriormente. A este fenômeno dar-se o nome de teleologia. Antes de criar qualquer coisa, o homem já havia projetado em sua mente.

Somando ao que foi exposto, Netto e Braz (2008) concluem que

[...] a realização do trabalho só se dá quando essa prefiguração ideal se objetiva, isto é, quando a matéria natural, pela ação material do sujeito, é transformada. O trabalho implica, pois, um movimento indissociável em dois planos: num plano *subjetivo* (pois a prefiguração se processa no âmbito do sujeito) e num plano *objetivo* (que resulta na transformação material da

⁵Segundo Laplantine (2006, p.120, grifo do autor), “[...] cultura é o conjunto dos comportamentos, saberes e saber-fazer característicos de um grupo humano ou de uma sociedade dada, sendo essas atividades *adquiridas* através de um processo de aprendizagem, e *transmitidas* ao conjunto de seus membros”.

natureza); assim, a realização do trabalho constitui uma objetivação do sujeito que o efetua [...]. (NETTO; BRAZ, 2008, p. 32, grifo dos autores).

O trabalho humano não é resultado apenas de um indivíduo, porém é fruto da coletividade (NETTO; BRAZ, 2008). Os homens não vivem isolados, mas coabitam com outros indivíduos. Esta natureza intrínseca ao homem de viver em sociedade faz com que tudo o que ele faz e reproduz deve estar associado a outros homens. Portanto, o trabalho é a relação transformadora do homem sobre a natureza, mas exige uma interação do homem com outros homens.

O trabalho gera valor (NETTO; BRAZ, 2008). Este valor vincula-se a economia das sociedades. A atividade econômica é o alicerce de toda a sociedade, pois nela está a produção e reprodução de bens de que necessitam os homens. É por meio do trabalho que estes homens criam valores de uso⁶ e valores de troca⁷ que movem as sociedades mais simples até as mais complexas.

No decorrer da história dos homens, criaram-se formas de relacionamento com os bens que estes produziam, são exemplos o modo de produção escravista (Grécia e Roma), o feudal (predominante na Europa Ocidental) e o capitalista (atualmente, vigora em quase todos os países). Este último modelo econômico tem destaque neste trabalho, pois é sob ele que o mundo contemporâneo está estruturado.

O autor de *O Capital: Crítica a Economia Política*, Karl Marx, dedicou grande parte de sua vida para estudar o sistema do capital. Marx buscou demonstrar como funcionava o modo de produção capitalista - revolucionário⁸ inicialmente, mas torna-se conservador - e como ele consegue se perpetuar.

A tradição marxista busca caracterizar cada elemento que faz parte do processo de trabalho. São eles: objeto de trabalho, meio de trabalho e força de trabalho. O objeto de trabalho é tudo aquilo que já foi modificado pelo trabalho humano. O meio de trabalho

⁶Valor de uso é “[...] um objeto externo, uma coisa, a qual pelas suas propriedades satisfaz necessidades humanas de qualquer espécie” (MARX, 1996, p.154).

⁷“O valor de troca aparece, de início, como a relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de uma espécie se trocam contra valores de uso de outra espécie, uma relação que muda constantemente no tempo e no espaço” (MARX, 1996, p.155).

⁸O modo de produção capitalista foi revolucionário no período que ainda não predominava na sociedade como modo de produção dominante, ou seja, quando busca romper com as amarras do Antigo Regime.

[...] é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador coloca entre si mesmo e o objeto de trabalho e que lhe serve como condutor de sua atividade sobre esse objeto. Ele utiliza as propriedades mecânicas, físicas, químicas das coisas para fazê-las atuar como meios de poder sobre outras coisas, conforme o seu objetivo (MARX, 1996, p. 283).

A força de trabalho, segundo Marx (1996, p.272) é “[...] o conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie”.

Estes três elementos são denominados de forças produtivas. A relação entre meios de trabalho e objetos de trabalhos formam os meios de produção. Isto quer dizer que para que um trabalhador (força de trabalho) possa produzir, ele precisa de meios e objetos de trabalhos. Entendendo isto, é necessário compreender como as sociedades estabelecem a relações de produção. Fala-se em relações de produção, pois estas são resultados dos pactos que os homens estabelecem entre si e a forma como interferem na natureza (NETTO; BRAZ, 2008).

As relações de produção podem ser técnicas ou sociais. As relações técnicas de produção

[...] dependem das características técnicas do processo de trabalho (o grau de especialização do trabalho, as tecnologias empregadas etc) e dizem respeito ao controle ou domínio que os produtores diretos têm sobre os meios de trabalho e sobre o processo de trabalho em que estão envolvidos. (NETTO; BRAZ, 2008, p.59).

As relações sociais de produção “são determinadas pelo *regime de propriedade* dos meios de produção fundamentais” (NETTO; BRAZ, 2008, p.59, grifo dos autores). A propriedade dos meios de produção fundamental pode ser de dois tipos: coletiva ou privada. É coletiva quando o produto do trabalho é repartido entre todos os trabalhadores produtores e é privada quando o resultado do trabalho coletivo pertence a um indivíduo ou um grupo.

Denomina-se de modo de produção, a “articulação entre forças produtivas e relações de produção” (NETTO; BRAZ, 2008, p.60). Esta, por sua vez, é bastante complexa. Conforme sinaliza Netto e Braz (2008),

[...] determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas requer relações de produção também determinadas – deve haver uma *correspondência das relações de produção às forças produtivas*. Essa correspondência nunca está dada definitivamente, porque o desenvolvimento das forças produtivas e das relações de produção não obedece aos ritmos:

comprovou-se historicamente que as primeiras são muito mais dinâmicas que as segundas. Enquanto as forças produtivas tendem, quase sempre, a um desenvolvimento cumulativo e intenso, as relações de produção modificam-se muito mais lentamente. Existe a correspondência assinalada quando as relações de produção (determinadas pelo regime de propriedade dos meios de produção fundamentais) favorecem o desenvolvimento das forças produtivas; quando estas deixam de ser fomentadas pelas relações de produção e, sobretudo, quando passam a ser travadas por elas, aquela correspondência é substituída pela *contradição* entre forças produtivas e relações de produção – que se resolve pela transformação estrutural e substantiva do próprio modo de produção. (NETTO; BRAZ, 2008, p. 60, grifo dos autores).

A relação entre forças produtivas e relações de produção determina o sucesso e o fracasso de um modo de produção⁹. É no modo de produção que está a estrutura econômica da sociedade, que por sua vez determinará a superestrutura, isto é, as instituições e a ideologia que dominam a sociedade (NETTO; BRAZ, 2008).

O modo de produção ou sistema capitalista é fundamentado no regime privado dos meios de produção. Isto quer dizer que o produto do trabalho pertence a alguém ou a algumas pessoas. O fruto do trabalho é dos detentores dos meios de trabalho e dos objetos do trabalho, isto é, dos donos dos meios de produção. O sistema capitalista é marcado pela divisão da sociedade em duas classes fundamentais: os donos dos meios de produção (capitalistas e empresários) e os donos da força de trabalho (trabalhadores assalariados). Estes sujeitos mantêm uma relação de antagonismos, onde os primeiros buscam dominar os segundos, buscando extrair deles o trabalho excedente, ou nos termos de Marx, a mais-valia.

Antes de adentrar no assunto da mais-valia, porém, faz-se necessário compreender o que determina o valor de mercadoria. O capitalismo é marcado pela produção e venda de mercadorias. O valor de uma mercadoria

[...] é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário investido na sua produção e que, expresso em dinheiro, aparece como seu preço. O preço expressa o valor, mas não se identifica com ele; inúmeros fatores podem influenciar variações que indiquem preços *superiores* ou *inferiores* ao valor efetivo de uma mercadoria. Embora, quando se examina com cuidado a evolução dos preços de mercadorias em séries históricas mais longas (isto é, em períodos mais dilatados), verifica-se que as variações dos preços em relação ao valor acabam por se compensar e, na média, os preços

⁹Para conhecimento dos modos de produção que antecedem o sistema capitalista, consultar Netto e Braz (2008, p.65-75).

acabam coincidindo com o valor. (NETTO; BRAZ, 2008, p.90, grifos dos autores).

Compreendendo que praticamente preço e valor se equivalem, como foi supracitado, é momento de entender a única mercadoria que produz capital¹⁰: a força de trabalho. Na orbita do capital, “[...] as *relações sociais* dos produtores aparecem como se fossem relações entre mercadorias, como se fossem *relações entre coisas*” (NETTO; BRAZ, 2008, p.92, grifos dos autores). É deste jeito que é tratada a força de trabalho, como uma mercadoria.

O trabalhador, sendo soberano apenas sobre sua força de trabalho, tem que abdicar desta soberania para que possa viver na sociedade capitalista. Observe como isto acontece. Ele vende sua força de trabalho para o capitalista por X horas. A quantidade de horas vendida será sua jornada de trabalho. Como não tem domínio sobre os meios de produção, todo resultado do seu trabalho pertence ao capitalista.

O trabalhador recebe pela sua jornada de trabalho um salário. Mas onde está a mais-valia ou trabalho excedente? Falou-se anteriormente que o valor de uma mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário. O trabalhador ou empregado quando contratado recebe, por exemplo 622 reais (seiscentos e vinte e dois reais), para trabalhar na Empresa Z. No fim da sua jornada mensal, tudo que ele produziu totaliza dois mil reais. Supondo que destes dois mil reais seja abatido 388 reais (trezentos e oitenta e oito reais), isto se refere ao dinheiro investido em meios de produção, também denominado de capital constante e o salário do trabalhador (capital variável). O dono da empresa Z tem um lucro de mil reais. Este lucro do capitalista é o que Marx chamou de mais-valia ou trabalho excedente. A mais-valia é o trabalho não pago ao empregado. É a mais-valia que move e sustenta o modo de produção capitalista.

Durante o seu período de existência, o sistema capitalista transforma-se de modos menos complexos para níveis de maior complexidade. A historiografia aponta três estágios deste modo de produção. O primeiro foi denominado de capitalismo comercial, o qual é impulsionado pelos comerciantes e mercadores – estes formavam a burguesia nascente. Num segundo momento tem-se o capitalismo industrial, cujo fundamento é a grande indústria ou a indústria moderna, que é a mola propulsora da urbanização e acarreta a criação de um mercado mundial (NETTO; BRAZ, 2008). O último estágio do capital é o capitalismo

¹⁰Capital é o dinheiro que quando colocado na esfera da produção, por meio das forças produtivas, ao entrar na esfera da circulação, em forma de mercadoria, no final gera dinheiro + mais-valia (NETTO; BRAZ, 2008).

monopolista, também denominado de imperialismo. Este momento é caracterizado pela era dos monopólios (o truste, o cartel etc), industriais e bancários.

No seu momento imperialista, o capitalismo experienciou momentos de glória, momentos estes que a historiografia denomina de “anos dourados”. Neste período a Europa ocidental (lembre-se que o mundo passava pela “Guerra Fria” e o globo estava dividido em dois polos: o lado ocidental, dominado pelo sistema capitalista e o lado oriental, pelo socialismo) vivenciou períodos de grande crescimento econômico e forte intervenção social do Estado. É neste tempo que se estrutura aquilo que foi denominado de Welfare State ou Estado de Bem-Estar Social. Ali, a população desfrutou de políticas públicas universais e de pleno emprego.

Com a mundialização do capital, na época dos “anos dourados”, fim da década de sessenta e início da década de setenta, o mundo capitalista sofreu forte crise, abalando os ganhos sociais e trabalhistas das décadas anteriores. Alguns acontecimentos foram os determinantes para isto: “[...] *o colapso do ordenamento financeiro mundial*, com a decisão norte-americana de desvincular o dólar do ouro [...]” (NETTO; BRAZ, 2008, p. 213, grifo dos autores), a “crise do petróleo” na década de setenta, a intensa redução do crescimento econômico nos países centrais capitalistas, a queda das taxas de lucro, a pressão do movimento sindical nos países centrais e a “revolução cultural” do final da década de sessenta (NETTO; BRAZ, 2008).

A crise do capitalismo da década de 70 e a desestruturação mundial do padrão keynesiano-fordista faz o sistema capitalista adotar medidas para contornar esta situação. Segundo Netto e Braz (2008), uma síntese da articulação para reverter este quadro de crise encontra-se na reestruturação produtiva, na financeirização e na ideologia neoliberal.

A reestruturação produtiva é uma mudança no paradigma da produção mundial, ou seja,

a produção “rígida” (taylorista-fordista) é substituída por um tipo diferenciado de produção, que da forma anterior mantém a característica de se realizar em grande escala; todavia, ela destina-se a mercados específicos e procura romper com a estandarização, buscando atender variabilidades culturais e regionais e voltando-se a “nichos” particulares de consumo. De outra, o capital lança-se a um movimento de desconcentração industrial: promove a *desterritorialização da produção* – unidades produtivas (completas ou desmembradas) são deslocadas para novos espaço territoriais (especialmente áreas subdesenvolvidas e periféricas), onde a exploração da força de trabalho pode ser mais intensa (seja pelo seu baixo preço, seja pela

ausência de legislação protetora do trabalho e de tradições de luta sindical). (NETTO; BRAZ, 2008, p.216, grifo dos autores).

É intrínseca à reestruturação produtiva a incorporação de tecnologias no processo produtivo. Neste momento do capitalismo, observa-se um grande desenvolvimento das forças produtivas, destaque aos instrumentos de trabalho, que com ampliação de máquinas com alta tecnologia, provocam a redução do número de trabalhadores nas indústrias. A inserção de máquinas de alta complexidade operacional exigem trabalhadores qualificados e polivalentes.

Outro aspecto a ser considerado sobre esta nova forma de produção, é a adoção de modelos que quebrem a lógica de um homem/uma máquina; que proporcionem o trabalho em equipe, estimulem o trabalhador a vestir a camisa da empresa e a mudança das terminologias quanto aos operários, os quais passam a ser chamados “parceiros”, “cooperadores”. Tudo isto é típico de uma nova forma de organização do trabalho, o toyotismo¹¹.

A outra reação do capital é a finaceirização. Esta é expressão

[...] da superacumulação e ainda, da queda das taxas de lucro dos investimentos industriais registrada entre os anos setenta e meados dos oitenta. Na medida em que “o capitalismo é um sistema econômico que prefere não produzir em vez de produzir sem lucro” (Husson, 1999:89), compreende-se que um montante fabuloso de capital disponibilizou-se sob a forma de capital-dinheiro [...]. Parte desse capital foi investido na produção e, especialmente, no setor de serviços em outros países pelas corporações imperialistas (representando o chamado *investimento externo direto*/IED), aliás um dos dínamos da mundialização. Parte substantiva, porém, permaneceu no circuito da circulação buscando valorizar-se nesta esfera. (NETTO; BRAZ, 2008, p.231, grifo dos autores).

A última ofensiva do capital monopolista foi a ideologia neoliberal ou neoliberalismo. A ideologia neoliberal

[...] compreende uma concepção de homem (considerado atomisticamente como possessivo, competitivo e calculista), uma concepção de sociedade (tomada como um agregado fortuito, meio de o indivíduo realizar propósitos privados) fundada na ideia da *natural e necessária desigualdade* entre os homens e uma noção rasteira da liberdade (vista como função da liberdade de mercado). (NETTO; BRAZ, 2008, p.226, grifo dos autores).

¹¹“O toyotismo (ou ohnismo, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica da Toyota), *como via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo industrial*, é uma forma de organização do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós-45, e que, muito rapidamente, se propaga para as grandes companhias daquele país” (ANTUNES, 2009, p.56, grifo do autor).

O objetivo do capital com o neoliberalismo¹² é fazer do Estado mínimo para o social e máximo para o mercado. Dentro deste pensamento, foi passado como uma “receita” para vários países capitalistas do globo através diretrizes elaboradas no Consenso de Washington (BERGUE, 2010). O capital busca

[...] romper com as restrições sociopolíticas que limitam a sua liberdade de movimento. Seu primeiro alvo foi constituído pela intervenção do Estado na Economia: o Estado foi demonizado pelos neoliberais e apresentado como um trambolho anacrônico que deveria ser reformado [...] (NETTO; BRAZ, 2008, p. 227, grifo dos autores).

As três ofensivas do capitalismo monopolista registradas anteriormente apontam para um novo mundo para a classe trabalhadora, ou nos termos de Antunes (2009, p. 102, grifo do autor), para a “*classe-que-vive-do-trabalho*”. Dentre as ofensivas do capital supracitadas, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo encontram lugar decisivo neste trabalho, pois por meio deles poder-se-á compreender as mutações no mundo do trabalho e desmantelamento da administração pública brasileira.

2.2 As mudanças no mundo do trabalho e a (contra)reforma do Estado brasileiro

O trabalho na sociedade capitalista sofreu uma série de novas configurações após a crise do padrão keynesiano-fordista, sendo a classe-que-vive-do-trabalho, a que mais foi atingida com estas mutações trabalhistas. Antunes (2008, p.23, grifo do autor), inicia seu livro *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* com a seguinte afirmação:

A década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado¹³, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas suas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua *forma de ser*.

¹²O neoliberalismo será abordado de forma detalhada mais a frente, tendo como foco os seus impactos no Brasil.

¹³A partir deste momento, não só os países de capitalismo avançado sofrerão com as transformações ocorridas no mundo do trabalho. Nos país ditos de “Terceiro Mundo”, a exemplo do Brasil, as metamorfoses oriundas do mundo do trabalho também criarão uma nova lógica nas relações de trabalho.

O panorama trabalhista do mundo capitalista foi impactado por transformações que provocaram os seguintes efeitos: a “*desproletarização do trabalho industrial*”, a “*subproletarização*” (ANTUNES, 2008, p.47), a expansão do número de mulheres e do setor de serviços e a crescente substituição do trabalho humano pelas máquinas.

A “desproletarização do trabalho industrial”, ou seja, a diminuição do operariado fabril é um fenômeno característico das transformações do mundo trabalhista. Sobre este assunto, Antunes (2008) faz menção Schaff (1990, p.28), que traz a situação deste processo no Canadá e nos Estados Unidos.

Em relação ao Canadá, [Schaff,1990] transcreve informações do *Science Council of Canada Report* (n. 33, 1982) “que prevê a moderada taxa de 25% de trabalhadores que perderão seu emprego até o final do século em consequência da automação”. E, referindo-se às previsões norte-americanas, alerta para o fato de “que serão eliminados 35 milhões de empregados até o final do século em consequência da automação” (ANTUNES, 2008, p.49).

A crescente automação nas indústrias provocou um aumento desenfreado de desempregados, ou seja, o desemprego estrutural. Os trabalhadores são trocados por máquinas que além de terem um custo menor no final do processo, produzem mais e dão maiores lucros aos proprietários dos meios de produção. A “desproletarização do trabalho industrial” é um fenômeno mundial. A revolução tecnológica tem possibilitado aos empresários maior produtividade em menor tempo.

A globalização das economias força todos a competirem no mesmo nível, embora isso seja algo impossível, já que os níveis de industrialização dos países são diferentes. O fato é que a indústria que não adota ou compra novas tecnologias está fadada ao fracasso e a falência. Por isso, o desemprego estrutural, reflexo da crescente automação industrial, compõe a realidade dos países do globo que buscam manter suas economias nacionais atrativas ao grande capital internacional.

O segundo aspecto das metamorfoses no mundo trabalhista está no aumento do trabalho temporário, precário, parcial, subcontratado e terceirizado, que Antunes (2008, p.47 – grifo do autor) chama de “*subproletarização*” do trabalho. Ele expõe que esta tendência

[...] também extremamente significativa, dada pela *subproletarização* do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário,

subcontratado, “terceirizado”, vinculados à “economia informal”, entre tantas modalidades existentes. Como diz Alain Bihr (1991:89), essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial (ANTUNES, 2008, p.49-50).

A “subproletarização”, nos termos de Antunes (2008), se traduz em trabalhos precarizados e de tempo parcial. Esta é mais um dos resultados da reestruturação produtiva. As empresas para aumentarem seus lucros terceirizam algumas atividades as quais passam a ser executadas por outras empresas que mantêm com seus empregados uma relação onde os vínculos trabalhistas são fracos e a exploração é o “carro-chefe” deste processo.

Um exemplo da terceirização e precarização das relações de trabalho em solo brasileiro é o caso da Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia (COELBA). A COELBA era uma empresa pública, pertencente ao Estado da Bahia, mas que na onda de privatizações que estava acontecendo no Brasil na década de 1990 foi vendida para grupos estrangeiros.

A COELBA depois da privatização passa a contratar empresas para executar serviços que antes ele fazia. As empresas terceirizadas contratadas devem ser eficientes, isto é, fazer os mesmos serviços com preços mais baixos e dar resultados. Para isto acontecer, os funcionários recebem baixos salários, tem péssimas condições de trabalho e podem ser demitidos a qualquer momento. Esta é a marca da “subproletarização” (ANTUNES, 2008). Somando ao que foi dito, Harvey (1992, p.144 apud ANTUNES, 2008, p.50) descreve este processo nos países centrais:

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos... Na Inglaterra, os ‘trabalhadores flexíveis’ aumentaram em 16%, alcançando 8,1 milhões entre 1981 a 1985, enquanto os empregos permanentes caíram em 6%, ficando em 15,6 milhões... Mais ou menos no mesmo período, cerca de um terço dos dez milhões de novos empregos criados nos EUA estavam na categoria ‘temporário’.

A terceira mutação no mundo do trabalho descrito por Antunes (2008) está relacionado ao aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho. Segundo Antunes (2008, p.51),

[...] um incremento da força de trabalho, um contingente expressivo é composto por mulheres, o que caracteriza outro traço marcante das transformações em curso no interior da classe trabalhadora. Esta não é “exclusivamente” masculina, mas convive, sim com um enorme contingente de mulheres, não só em setores como o têxtil, onde tradicionalmente sempre foi expressiva a presença feminina, mas em novos ramos, como a indústria microeletrônica, sem falar do setor de serviços. Essa mudança na estrutura produtiva e no mercado de trabalho possibilitou também a incorporação e o aumento da exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial, em trabalhos “domésticos” subordinados ao capital (veja-se o exemplo da Benetton), de tal modo que, na Itália, aproximadamente um milhão de postos de trabalho, criados nos anos 80, majoritariamente no setor de serviços, mas com repercussões também nas fábricas, foram ocupadas por mulheres (Stuppini, 1991:50). Do volume de empregos em tempo parcial gerados na França entre 1982 e 1986, mais de 80% foram preenchidos pela força de trabalho feminina (Bihl, 1991:89). Isso permite dizer que esse contingente tem aumentado em praticamente todos os países e, apesar das diferenças nacionais, a presença feminina representa mais de 40% do total da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados (Harvey, 1992:146 e Freeman, 1986:5).

Como foi citado anteriormente, o emprego da força de trabalho feminina também tem se revelado como uma das características das transformações no panorama trabalhista. As mulheres cada vez mais exercendo trabalhos além dos domésticos, se bem que a maior parte dos trabalhadores que vendem sua força de trabalho para trabalhar como empregados domésticos são mulheres. No Brasil, o ramo doméstico ainda é caracterizado por grande número de trabalhadoras. A área das telecomunicações é outro ramo do setor de serviços que pode ter uma conotação de “feminização do trabalho” (ANTUNES, 2006).

A inserção da mulher no mercado de trabalho é mais uma possibilidade que o sistema capitalista tem para explorar a força de trabalho. Apesar de ocuparem as mesmas funções que os homens, em muitos postos de trabalho, as mulheres têm, em geral, remunerações menores, perpetuando-se nos espaços ocupacionais uma visão machista e opressora que lhes nega salários correspondentes ao desempenho de suas atividades. O crescimento do contingente feminino no mundo do trabalho é consequência das lutas feministas da década de 1960, mas por outro lado é mais uma alternativa do capital para ter força de trabalho de qualidade e a baixo preço.

O quarto fenômeno ocorrido no interior do mundo do trabalho foi a expansão setor de serviços. De acordo com Antunes (2009, p. 111), “Nos EUA esse contingente ultrapassa a casa dos 70%, tendência que se assemelha ao Reino Unido, França, Alemanha, bem como as principais economias capitalistas (Wood, 1997a:5)”.

Devido ao aumento da automação das indústrias, a crescente substituição do homem pela máquina no campo e ao crescimento da urbanização das cidades o setor de serviço tem ganhado destaque no cenário mundial e brasileiro. O comércio de produtos industriais e não-industriais apontam um amplo leque de empregabilidade para a classe trabalhadora que não tendo alternativa, tem que vender sua força de trabalho para sobreviver numa sociedade globalizada, onde vender tudo é o lema e comprar além do necessário faz este setor crescer a cada dia.

Diante disto, Antunes (2008, p.52, grifo do autor) conclui:

Isso permite indicar que “nas pesquisas sobre a estrutura e as tendências de desenvolvimento das sociedades ocidentais altamente industrializadas encontramos, de modo cada vez mais frequente, sua caracterização como ‘sociedade dos serviços’. Isso se refere ao crescimento absoluto e relativo do ‘setor terciário’, isto é, da ‘sociedade dos serviços’” (Offe, Berger, 1991:11). Deve-se afirmar, entretanto, que a constatação do crescimento desse setor não nos deve levar à aceitação da tese das sociedades *pós-industriais*, *pós-capitalistas*, uma vez que se mantém, “pelo menos indiretamente, o caráter improdutivo, no sentido da produção global capitalista, da maioria dos serviços. Pois não se trata de setores como a acumulação de capital autônomo; ao contrário, o setor de serviços permanece dependente da acumulação industrial propriamente dita e, com isso, da capacidade das indústrias correspondentes de realizar mais valia nos mercados mundiais. Somente quando essa capacidade se mantém para toda a economia nacional em conjunto, os serviços industriais e não-industriais (relativos a pessoas) podem sobreviver, e expandir-se” (Kurz, 1992:209).

O quinto aspecto das metamorfoses no mundo do trabalho encontra-se em Antunes (2008, p.52-53, grifo do autor). Segundo este,

[...] há ainda uma outra consequência muito importante, no interior da classe trabalhadora, que tem uma dupla direção: paralelamente à redução *quantitativa* do operariado industrial tradicional dá-se uma alteração *qualitativa* na *forma de ser* do trabalho, que de um lado impulsiona para uma maior *qualificação* do trabalho e, de outro, para uma maior *desqualificação*.

As transformações advindas ao mundo do trabalho conforme Antunes (2008) tem conduzido a dois processos distintos. Primeiro, há uma redução quantitativa do operariado industrial tradicional, a qual tem substituído o trabalho humano pelo trabalho das máquinas, ou seja, há uma substituição de trabalho variável por trabalho constante.

O segundo fenômeno que atingiu a classe trabalhadora altera a forma de ser do trabalho do novo operariado. Esta relação é marcada por um antagonismo, pois ao mesmo tempo que é necessário que seguimentos do operariado se qualifiquem, por outro tendem a se desqualificar profissionalmente. Observe como isto acontece.

No processo de qualificação do trabalho, há uma tendência a “intelectualização” do trabalhador, pois o processo de automação das indústrias requer operários que saibam lidar com as novas tecnologias e a requalificação do processo produtivo cria novas funções, menos atreladas ao trabalho manual e mais vinculadas aos processos de supervisão e coordenação do trabalho nas fábricas (ANTUNES, 2008). A desqualificação ou desespecialização dos operários profissionais acontece em virtude da necessidade de trabalhadores polivalentes, fruto do toyotismo, que não precisam mais dominar um aspecto da produção, como acontecia no fordismo, mas entender e participar de toda a produção, diminuindo com isso o grau de especialização que o trabalhador tinha sobre sua atividade anterior.

As mutações ocorridas no trabalho não atingiram apenas o trabalho privado, mas também o trabalho na administração pública em todo o mundo. Este processo vem ganhando destaque dia-a-dia demonstrando que o Estado precisa abrir caminho para o mercado ampliar as possibilidades de emprego e garantir o progresso econômico.

O Estado passou a considerar a ideia de transferir para o mercado serviços que antes eram de sua competência, sendo necessário privatizar as empresas estatais. Antunes (2009, p.111 – grifo do autor), diz: “Veja-se, por exemplo, o caso da intensa diminuição do trabalho bancário ou da monumental privatização dos serviços públicos, com seus enormes níveis de desempregados, durante a última década”.

Esta ideia de deixar o mercado regular, ou melhor, tomar conta de serviços públicos não aconteceu num “pisar de olhos”. A crise capitalista da década de 1970 “[...] levou economistas, ideólogos e políticos a lançarem mão do velho ideário do liberalismo econômico, constituindo-se num movimento intitulado de “retorno à ortodoxia”” (SOARES, 2002, p.12). Esta crise é entendida como

[...] uma crise global de modelo social de acumulação, cujas tentativas de resolução têm produzido transformações estruturais que dão lugar a um modelo diferente – denominado de neoliberal – que inclui (por definição) a informalidade no trabalho, o desemprego, o subemprego, a desproteção trabalhista e, conseqüentemente, uma “nova” pobreza [...] (SOARES, 2002, p.12, grifo da autora).

Após anunciada a crise da década de 1970, que não deixa de ser uma grande jogada dos “donos do capital” para recuperar os lucros das décadas anteriores, as noções capitalistas precisam se reajustar a nova ideologia difundida, isto é, abraçar o neoliberalismo. É importante pontuar que anteriormente ao período caótico para o grande capital, Behring (2003, p.58) salienta que o Estado capitalista desenvolvia

a promoção de uma política expansiva e anticíclica, a articulação de um aparato produtivo autônomo, a garantia dos serviços públicos, a dotação de infra-estrutura, a realização de alguma redistribuição de renda por meio das prestações sociais na forma de direitos, tudo isso fundado numa elevada produtividade e rentabilidade do capital – que deram suporte a um período de avanço sustentado do emprego e do consumo (Montes, 1996:23, 26), e que pareciam configurar avanços civilizatórios perenes.

Tendo os ganhos que tiveram no período dos “anos dourados”, foi fácil para os empresários renunciarem uma parcela de seus lucros para beneficiar sociedade e a si mesmos. A renúncia dos lucros beneficiava a população que tinha um forte aparato de proteção social estatal, mas que, por sua vez, viam tais lucros retornando para os seus bolsos através do consumo das massas.

Soares (2002, p.12, grifo da autora) pondera que “[...] o *ajuste neoliberal* não é apenas de natureza econômica: faz parte de uma redefinição global do campo político-institucional e das relações sociais”. A partir deste momento o mercado não está mais disposto a ceder parte de seus lucros. É imperativo às nações capitalistas do globo fazerem ajustes que possam beneficiar suas economias. Com a economia apenas em foco, o investimento social é relegado a segundo plano. Sendo assim, este novo formato de acumulação de capital

[...] implica que: os direitos sociais perdem identidade e a concepção de cidadania se restringe; aprofunda-se a separação do público-privado e a reprodução é inteiramente devolvida para este último âmbito; a legislação trabalhista evoluiu para uma maior mercantilização (e, portanto, desproteção) da força de trabalho; a legitimação (do Estado) se reduz à ampliação do assistencialismo. A expressão institucional desse modelo – e do caráter das relações sociais – é também um novo Estado, um cenário

diferente que expressa – ao mesmo tempo que define – novas condições da luta social (SOARES, 2002, p.13).

Montes (1996, p.38 apud BEHRING, 2003, p.58 - texto traduzido) corrobora com esta citação, relatando que se tem a

[...] retirada do Estado como agente econômico, dissolução do coletivo e do público em nome da liberdade econômica e do individualismo, corte dos benefícios sociais, degradação dos serviços públicos, desregulamentação do mercado de trabalho, desaparecimento de direitos históricos dos trabalhadores; estes são os componentes regressivos das posições neoliberais no campo social, que alguns se atrevem a propugnar como traços da pós-modernidade.

Os efeitos nefastos do neoliberalismo, como proclamados por Montes (1996), apontam para um quadro caótico para a área social. Com tudo isso, a classe trabalhadora é ainda mais aviltada pela perda de direitos sociais conquistados historicamente e tem nos movimentos sociais a possibilidade de tentar contornar tais perdas.

Os rebatimentos da dita “crise” do capital da década de 70 é expandida para os países dependentes do grande capital, incluindo-se a América Latina. Na América Latina, onde estão as nações do terceiro mundo, o ideário neoliberal acentuará as desigualdades sociais que marcam estes países, levando os pobres a conhecer mais a pobreza e os ricos desfrutarem mais das riquezas. Soares (2002, p.14) afirma que

Na América Latina, os efeitos devastadores da crise financeira e a explosão da crise da dívida externa nos anos 80 levavam a um reforço do modelo que vinha sendo aplicado em alguns países do mundo desde meados da década anterior pelo Banco Mundial, o FMI e o governo dos EUA, no chamado “Consenso de Washington”.

Tavares e Fiori (1993, p.18 apud SOARES, 2002, p.16), definem o Consenso de Washington como

um conjunto, abrangente, de regras de condicionalidade aplicadas de forma cada vez mais padronizada aos diversos países e regiões do mundo, para obter o apoio político e econômico dos governos centrais e dos organismos internacionais. Trata-se também de políticas macroeconômicas de estabilização acompanhadas de reformas estruturais liberalizantes.

As diretrizes do Consenso de Washington passam a servir de receituário para as economias dependentes do grande capital se ajustarem ao novo modo de pensar as economias das nações. Aqueles que desejarem tomar empréstimos dos organismos internacionais, a exemplo do FMI e do Banco Mundial, precisam adotar medidas de austeridade fiscal e corte de gasto na área social. Um exemplo bem recente da adoção destas medidas é caso Grécia, que para receber empréstimos dos países da União Europeia, precisou adotar medidas bastantes antissociais.

Diante do quadro de crise internacional do capital (redução das taxas de lucro, crise do petróleo, etc), as grandes potências capitalistas, destaque para a “Inglaterra de Margaret Thatcher” e os “Estados Unidos de Kennedy Regan”, evocam as nações capitalistas do globo para adotar as medidas neoliberais e efetuar reformas no mundo do capital. A América Latina assim como o Brasil se rendeu ao chamado do grande capital.

O ideário neoliberal com suas reformas estruturais no Brasil ganha força máxima¹⁴ na gestão presidencial de Fernando Henrique Cardoso (FHC) – 1998 a 2002. Vale enfatizar que neste contexto

a palavra *reforma* perdeu o seu sentido tradicional de conjunto de mudanças para ampliar direitos, *a partir dos anos oitenta do século XX, sob o rótulo de reforma(s) o que vem sendo conduzido pelo grande capital é um gigantesco processo de contra-reforma(s), destinado à supressão ou redução de direitos e garantias sociais.* (NETTO; BRAZ, 2008, p. 227, grifo dos autores).

FHC colocou a reforma, ou melhor, a contrarreforma do Estado brasileiro como condição para que o país voltasse a crescer economicamente e o quadro social mudasse (COSTA, 2000). Conforme descreve Costa (2000, p.62),

O Estado perdeu a capacidade de tornar positiva a poupança pública, perdeu a capacidade de investimento e de promover o processo de desenvolvimento econômico. A partir de uma crise fiscal colocou-se uma crise gerencial. Assim, a reforma do Estado foi transformada, no discurso do governo FHC, em discussão técnica, administrativa, sendo esvaziada do conteúdo político a ela inerente.

¹⁴A ideologia neoliberal encontrou no governo Collor (1990-1992) a porta de entrada para (des)ajustar o quadro econômico e social do país, mas só no governo FHC (1994-2002) as (contra)reformas neoliberais tiveram seu apogeu destrutivo para a sociedade brasileira.

Ao se esvaziar o conteúdo político da (contra)reforma do Estado, a gestão FHC deixa de lado quais são os reais motivos de se promover mudanças no âmbito da administração pública federal. Quem ganharia com esta (contra)reforma? O Estado brasileiro? Os empresários nacionais e internacionais? A fuga do debate político da (contra)reforma e a centralidade do conteúdo técnico da (contra)reforma revelam um governo antissocial, que prioriza a lógica mercadológica em detrimento dos interesses sociais. A solução da crise do Estado brasileiro, no entender do governo FHC, estaria no corte dos

[...] gastos públicos, desoneração das empresas (redução de impostos) e um amplo programa de privatização de empresas lucrativas que estavam sob o comando do Estado. Tais medidas, seriam fundamentais para a recuperação do equilíbrio orçamentário do governo, para o ajuste das contas públicas e a retomada do crescimento econômico (COSTA, 2000, p.64).

Embora se façam críticas a (contra)reforma operada no Brasil – e elas precisam ser feitas, para que as gerações vindouras conheçam as raízes do desmonte do Estado brasileiro – é válido pontuar a colocação de Costa (2008, p.65) sobre a necessidade que o Brasil tinham em resolver seus problemas de gerenciamento.

Não é possível negar que o Estado, no Brasil, tem problemas financeiros e de gerenciamento. Porém não podemos concordar com a aparência técnica, despolitizada da reforma, que reduz a discussão sobre o Estado à esfera puramente pragmática e gerencial. É preciso discutir os fundamentos sócio-políticos, presentes no governo FHC, que orientaram a reforma do Estado no Brasil.

A (contra)reforma do período FHC “criou um outro tipo de regulação do Estado na sociedade, ampliando o poder do mercado” (COSTA, 2008, p.63). Para fazer os “ajustes estruturais”, o governo FHC lança mão do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, o qual foi encabeçado pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), sendo Luis Carlos Bresser o ministro.

O texto do Plano considera que

Reformar o Estado significa transferir para o setor privado as atividades que podem ser controladas pelo mercado. Daí, a generalização dos processos de privatização de empresas estatais. (PLANO DIRETOR, 1995, p.18 apud COSTA, 2000, p.69).

A definição do que seria/foi a (contra)reforma do Estado brasileiro demonstra um governo completamente alinhado com o mercado. O governo FHC garante que algumas atividades, até então sob-responsabilidade do Estado, teriam que passar para o controle do mercado. O mercado não se interessa por nada que não seja lucrativo. Logo, o mercado seria beneficiado com a compra das empresas brasileiras e a população pagaria mais caro para continuar usufruindo de serviços essenciais no mundo moderno, a exemplo da energia elétrica e do telefone. Por isso, Costa (2000, p.69) assevera que o Estado na gestão de Fernando Henrique Cardoso

recusa o seu papel de regulador social, abrindo mão das prerrogativas de ser um instrumento necessário para a construção de uma sociedade mais igualitária. Assume que o mercado é o meio mais eficiente para prover aos indivíduos as suas condições sociais de existência. Neste sentido, a direção do projeto de reforma do Estado implementado pelo governo FHC, é liberal e conservador (COSTA, 2000, p.69).

O Ministério da Administração e Reforma do Estado definiu e dividiu a estrutura do aparelho do Estado em quatro partes: o núcleo estratégico, as atividades exclusivas do Estado, os serviços não exclusivos e a produção de bens e serviços para o mercado (PLANO DIRETOR, 1995).

O núcleo estratégico

Corresponde ao governo, em sentido lato. É o setor que define as leis e as políticas públicas, e cobra o seu cumprimento. É portanto o setor onde as decisões estratégicas são tomadas. Corresponde aos Poderes Legislativo e Judiciário, ao Ministério Público e, no poder executivo, ao Presidente da República, aos ministros e aos seus auxiliares e assessores diretos, responsáveis pelo planejamento e formulação das políticas públicas (PLANO DIRETOR, 1995, p.41).

As atividades exclusivas do Estado

É o setor em que são prestados serviços que só o Estado pode realizar. São serviços em que se exerce o poder extroverso do Estado - o poder de regulamentar, fiscalizar, fomentar. Como exemplos temos: a cobrança e fiscalização dos impostos, a polícia, a previdência social básica, o serviço de desemprego, a fiscalização do cumprimento de normas sanitárias, o serviço de trânsito, a compra de serviços de saúde pelo Estado, o controle do meio ambiente, o subsídio à educação básica, o serviço de emissão de passaportes, etc (PLANO DIRETOR, 1995, p.41).

Os serviços não exclusivos do Estado

Corresponde ao setor onde o Estado atua simultaneamente com outras organizações públicas não-estatais e privadas. As instituições desse setor não possuem o poder de Estado. Este, entretanto, está presente porque os serviços envolvem direitos humanos fundamentais, como os da educação e da saúde, ou porque possuem “economias externas” relevantes, na medida que produzem ganhos que não podem ser apropriados por esses serviços através do mercado. As economias produzidas imediatamente se espalham para o resto da sociedade, não podendo ser transformadas em lucros. São exemplos deste setor: as universidades, os hospitais, os centros de pesquisa e os museus (PLANO DIRETOR, 1995, p.41-42).

A produção de bens e serviços para o mercado

Corresponde à área de atuação das empresas. É caracterizado pelas atividades econômicas voltadas para o lucro que ainda permanecem no aparelho do Estado como, por exemplo, as do setor de infra-estrutura. Estão no Estado seja porque faltou capital ao setor privado para realizar o investimento, seja porque são atividades naturalmente monopolistas, nas quais o controle via mercado não é possível, tornando-se necessário no caso de privatização, a regulamentação rígida (PLANO DIRETOR, 1995, p.42).

A nova estrutura com a (contra)reforma do aparelho do Estado fica assim definida: o núcleo estratégico e as atividades exclusivas do Estado são de domínio exclusivo do Estado brasileiro; os serviços não exclusivos o Estado divide a responsabilidade com as Organizações Sociais (OS); e a produção de bens e serviços para o mercado destina-se a iniciativa privada, com as privatizações das empresas estatais de telefonia, energia elétrica e de produção de petróleo e seus derivados (COSTA, 2000).

Outra ação adotada pelos (contra)reformadores do Estado brasileiro foi

“a expansão da contratação indireta dos serviços de apoio administrativo, com a conseqüente redução de pessoal e de estruturas (...) Desde 1996, foram extintos cerca de 28 mil cargos vagos e outros 72 mil serão extintos, após a aposentadoria de seus ocupantes. (...) As atividades exercidas pelos servidores que ocupavam estes cargos estão sendo contratadas junto a fornecedores privados” (MARE,1998,p.19-20 apud COSTA, 2000, p.73).

A (contra)reforma do Estado ataca o funcionalismo público com a criação de Leis que limitam o gasto com pessoal. Isto pode ser percebido na Tabela 2.1. A (contra)reforma quebra a estabilidade dos funcionários públicos e do regime jurídico único dos servidores e

por intermédio dos Planos de Demissão Voluntária, reduz-se expressivamente o contingente de servidores públicos.

Ordem Cronológica – Aparato Legal	% DP/RCL - União	% DP/ RCL - Estados e Municípios
1. ADCT	65	65
2. Lei 82/1995 – Camata I	60	60
3. Lei 96/1999 – Camata II	50	60
4. Lei 101/2000 – LRF	50	60

Tabela 2.1: Limite para gasto com pessoal.

Fonte: Fabrino (2010)

A pseudo-ideia de que a desoneração da folha de pagamento do Estado brasileiro resolveria os problemas da nação é mais uma das sugestões propalada pelo neoliberalismo e que encontrou nos “braços” do governo FHC a oportunidade de efetivar seus objetivos. Costa (2000, p.73) demonstra muito bem o real motivo desta gestão.

A redução do Estado, com a diminuição do número de funcionários públicos, extinção de entidades estatais e a privatização de empresas públicas, é parte do ajuste fiscal buscado. A meta é ter um Estado menor, porém mais forte e ágil. Certamente o Estado ficará menor na área social e mais forte na organização das condições gerais para a manutenção do lucro do setor privado.

Posto o que aconteceu no mundo do trabalho por meio das mutações oriundas da reestruturação produtiva e do ideário neoliberal e a contra(reforma) operada no Brasil pelo governo FHC, parte-se para uma reflexão sobre a categoria trabalho e administração pública, tendo em vista compreender a conexão existente entre estas duas categorias.

2.3 A conexão existente entre a categoria trabalho e a administração pública

A categoria trabalho é central na sociedade, pois sem trabalho não existiria sociedade, nem riqueza, ou seja, não haveria vestuário, alimentos nem instituições como cidades, países e Estado (ARAÚJO, s/d). Como já foi apontado, anteriormente, para que haja trabalho é necessária à interação do homem com a natureza, antecedida de uma ideação, ou conforme argumenta Lessa (s/d, p.6, grifo do autor):

Em sendo assim, não pode haver existência social sem trabalho, ainda que certamente a existência social não se resuma a ele. O próprio trabalho, no seu sentido mais estrito, é uma categoria social, ou seja, apenas pode existir como partícipe de um complexo que é, no mínimo, composto por ele, pela fala e pela sociabilidade (o conjunto das relações sociais). A própria dinâmica inerente ao trabalho faz com que seja incessantemente produzido o *novo*, de tal modo que a reprodução social desdobra um processo pelo qual novas mediações sociais são constantemente criadas, fazendo com que a vida social, sem perder por fundamento o trabalho, exiba dimensões cada vez mais heterogêneas em relação a ele.

O modo de produção capitalista se apropria do trabalho dos homens, dando-lhe duas nomenclaturas: a uns chama de trabalho produtivo e a outros de trabalho improdutivo. Trabalho produtivo é aquele que gera mais-valia para o empregador da força de trabalho, ou nos termos de Antunes (2009), da classe-que-vive-do-trabalho. Antunes (2009, p.102, grifo do autor) demonstra que

A classe-que-vive-do-trabalho, a classe trabalhadora, hoje inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo *central* os trabalhadores *produtivos* (no sentido dado por Marx, especialmente no *Capítulo VI, Inédito*). Ela não restringe, portanto ao *trabalho manual direto*, mas incorpora a *totalidade do trabalho social*, a totalidade do *trabalho coletivo assalariado*. Sendo o trabalho *produtivo* aquele que produz diretamente mais-valia e participa *diretamente do processo de valorização do capital*, *ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora* [...]. Mas a *classe-que-vive-do-trabalho* engloba também os trabalhadores *improdutivos*, aqueles que cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia.

O trabalho improdutivo é aquele que não participa diretamente da produção de mais-valia e nem do processo de valorização do capital. Iamamoto (2008, p.81) fazendo menção a Marx, reitera que “o trabalho improdutivo é aquele que se troca diretamente por renda, isto é, por salário [...]”. Quando uma mulher decide se tornar uma cantora profissional e esta passa a receber uma renda dos locais por onde passa cantando tem-se um trabalho improdutivo. Aquilo que ela faz não gera trabalho excedente, pois há apenas uma troca de horas de canto por valor acertado entre a cantora e o contratante do serviço. Entretanto, se esta cantora desiste de trabalhar por conta própria e se associa a um empresário que lhe paga bem mais do que recebia anteriormente, mas que mantém com este um contrato de trabalho, seu trabalho

passa a ser produtivo para o capital. Agora, a cantora não só dá lucro para o empresário, como além de trabalhar para pagar seu salário, trabalha a mais para o seu empresário. Este sobre-trabalho é chamado de trabalho excedente, o qual é gerador de mais-valia.

A relação entre a administração pública e a centralidade do trabalho, na órbita do capital, está pautada no trabalho improdutivo. A questão da improdutividade do trabalho na esfera pública nada tem haver com trabalho inútil ou desnecessário. Este conceito de improdutivo é apenas uma relação com a produção de mais-valia, trabalho excedente, isto é, com a lógica capitalista. Rubin (1987, p.283 apud IAMAMOTO, 2008, p.86) corrobora o que foi dito, destacando que

[...] o trabalho do servidor público, da polícia, dos soldados, do sacerdote não pode ser relacionado a trabalho produtivo. Não porque este trabalho seja “inútil” ou porque não se materialize em “coisas”, mas porque está organizado segundo princípios do direito público e não sob a forma de empresas capitalistas privadas.

O trabalho na administração pública é de domínio do Estado. O entendimento do que seja o Estado neste trabalho, está pautado na assertiva de Nicos Poulantzas (1978, p.101 apud COUTINHO, 1996, p.65, grifo do autor). Para ele o Estado

[...] não deve ser considerado como uma entidade em si, mas – do mesmo modo como, de resto, deve ser feito com o ‘capital’ – como uma relação; mais exatamente, como *a condensação material de correlação de forças* entre classes e frações de classe, tal como essa se expressa, sempre de modo específico, no seio do Estado (grifo do autor).

Da visão restrita de Marx e Engels, que consideravam o Estado como “comitê executivo da burguesia” (COUTINHO, 1996) a visão ampliada do Estado de Poulantzas, é possível entender que apesar haver dentro do Estado classes que buscam servir aos detentores do poder econômico, existe uma classe (grupos vinculados à classe trabalhadora) no Estado que também tenta minar estas ações, embora o primeiro grupo sempre tenha prevalecido historicamente.

A administração pública brasileira tem suas raízes no serviço público de Portugal. Resgatando-se as origens do serviço público, descreve-se abaixo um trecho do livro *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro* de Raymundo Faoro.

Uma constelação de cargos, já separada a administração pública da casa real, realiza as tarefas públicas, com as nomeações e delegações de autoridade. Separação, na verdade, tênue, em que o valido da corte se transmuta em funcionário ou soldado, num processo de nobilitação, que abrange o letrado e o homem de armas. O patrimônio do soberano se converte, gradativamente, no Estado, gerido por um estamento, cada vez mais burocrático. No agente público — o agente com investidura e regimento e o agente por delegação — pulsa a centralização, só ela capaz de mobilizar recursos e executar a política comercial. O funcionário é o outro eu do rei, um outro eu muitas vezes extraviado da fonte de seu poder. (2001, p.199).

Neste momento da transição daquilo que era privado para o público, observa-se que tarefas públicas eram exercidas por pessoas que foram nomeadas/delegadas pelo rei, sejam eles funcionários ou soldados. Com diz Faoro (2001, p.199), o “funcionário é o outro eu do rei”. O funcionário representa a autoridade do rei e pode fazer/executar aquilo que seu cargo lhe dá poder para tal ação. Hoje não é mais o rei que delega autoridade aos funcionários públicos, mas a sociedade, que neste caso – a brasileira, por meio da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, elege de forma representativa seus governantes, que por sua vez farão parte da máquina estatal e irão nomear funcionários públicos por meio de concurso público ou por comissão, estes são cargos temporários.

Entende-se por serviço público o serviço “prestado à coletividade do Estado ou por seus delegados, sendo seus prestadores denominados de servidores públicos” (SIMÕES, 2009, p.49). Tanto a lei federal 8.112/90, quando a lei 6.677/94 do estado da Bahia, afirma que servidor público “é a pessoa legalmente investida em cargo público” (Art. 2º).

Entre as diversas instituições públicas que prestam serviços a população brasileira, encontra-se as autarquias. As autarquias são “pessoas jurídicas de direito público, separadas da administração direta¹⁵, para exercerem serviços autônomos, instituídos em determinada atividade típica do Estado” (SIMÕES, 2009, p.47). São exemplos de autarquias: o Instituto Nacional de Seguro Social, as Universidades federais, estaduais e municipais, a Agência Nacional de Telecomunicações, entre outras.

As universidades, exemplos de autarquias – dentre elas passa-se a considerar aqui a Universidade Estadual de Feira de Santana/Bahia – por intermédio de seus servidores

¹⁵A administração pública do Estado pode ser direta ou Indireta. A administração pública direta é de responsabilidade dos ministérios, secretarias estaduais e municipais, departamentos, comissões e outros órgãos públicos. A administração indireta é executada por autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista, sempre vinculadas a um órgão da administração direta federal, estadual e municipal, porém estas são autônomas administrativa e financeiramente (SIMÕES, 2009).

(docentes e técnico-administrativos), prestam serviços de caráter educacional, técnico e administrativo à população baiana e de outros estados na federação.

Sendo servidor a pessoa legalmente investida em cargo público (Lei 6.677/94), na Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS, há duas categorias de servidores. A primeira é formada por aqueles que são regidos pela Lei 6.667/94, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Nesta categoria estão os servidores empossados por concurso público e os comissionados. A segunda categoria é composta por servidores regidos pelo Regime Especial em Direito Administrativo (REDA). Este grupo tem um vínculo de contratação temporário com a Universidade.

O trabalho na administração pública é importante para a sociedade, pois além de ter um caráter social, atua em áreas que não é de interesse do capital, devido ao fator improdutivo do trabalho. A administração pública é composta por uma classe trabalhadora que, quer queira ou não, vive numa sociedade capitalista e aos modos de vida desta sociedade precisa se adaptar. Isto inclui os benefícios, mas também os males que este sistema produz. Dentre os agravos produzidos pelo sistema, estão os prejuízos causados à saúde do trabalhador.

Segundo Lara (2011, p.79), o trabalho “*que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais*”. Perante um cenário em que o trabalhador não tem prazer no emprego, estudar sobre a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho é fator imperativo para amenizar os impactos nefastos deste sistema na saúde dos trabalhadores e de seus familiares.

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na esfera do Estado: Um desafio a ser perseguido

A qualidade de vida está atrelada ao conceito amplo de saúde. A Organização Mundial de Saúde, segundo sua Carta Magna de sete de abril de 1948, declara que saúde “é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de afecção ou doença” (WHO, 1952 apud PINHEIRO; FREITAS, 2004, p.257).

A VIII Conferência Nacional de Saúde mostra como seria isto na prática: “Saúde é o resultado das condições de alimentação, habitação, renda, ambiente, trabalho, emprego lazer,

liberdade, acesso à posse de terra e acesso a serviços de saúde; é assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social” (1986 apud PINHEIRO; FREITAS, 2004, p.257).

Conforme a citação anterior, o trabalho, ou melhor, o meio ambiente de trabalho é um espaço que pode garantir ou não qualidade de vida. Rocha (1997), em sua obra *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica*, aponta alguns conceitos de meio ambiente de trabalho da literatura internacional e nacional do direito ambiental do trabalho.

Ricardo Lorenzetti (1993, p.278 apud ROCHA, 1997, p.30) afirma que

“En la OIT¹⁶, conferencia de Genebra de 1988, se dice que el medio ambiente de trabajo forma parte integrante e importante del medio ambiente considerado em su totalidad y que las mejores medio ambiente de trabajo elevaron la calidad del medio ambiente em geral”¹⁷.

Franco Giampietro (1988, p.113 apud ROCHA, 1997, p.30) entende

L’ambiente di lavoro come complesso di Beni immobili e mobili di pertinenza di un’impresa o di una società, eppertanto come oggetto di diritti soggettivi privati, nonché i diritti inviolabili della salute e dell’integrità física dei lavoratori, che lo frequentano, possono, peraltro, essere aggrediti e lesi da attività inquinante, proveniente de altra azienda o da insedianamento civile di terzi¹⁸.

Ivar Oddone (1986, p.19 apud ROCHA, 1997, p.31), por sua vez, compreende como meio ambiente de trabalho

o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital se transforma em mercadorias e em lucro. Esse conjunto, diferente segundo os modos de produção que se sucederam na história, de acordo com os setores produtivos, nos interessa pela sua capacidade de provocar danos à saúde de quem trabalha.

¹⁶ Organização Internacional do Trabalho (OIT).

¹⁷ Tradução do texto: Na OIT, conferencia em Genebra de 1988, falou-se que o meio ambiente de trabalho é parte integrante e importante do meio ambiente considerado em sua totalidade e que as melhoras do meio ambiente de trabalho elevaram a qualidade do meio ambiente em geral.

¹⁸ Tradução do texto: O ambiente de trabalho como um complexo dos bens imóveis e móveis de pertinência de uma empresa ou de uma sociedade, é, portanto como objeto de direitos subjetivos privados, não que os direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores, que o frequentam, possam, contudo, ser agredidos e lesionados por uma atividade que a corrompa, proveniente de outro negócio o do empossamento civil de terceiros.

Rodolfo Mancuso avalia o ambiente de trabalho como “*habitat* laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtêm os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência” (1996, p. 59 apud ROCHA, 1997, p.31, grifo do autor). Por fim, Rocha (1997, p.30) sintetiza que “É possível conceituar o meio ambiente de trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente”.

Com a compreensão de ambiente do trabalho, cabe conhecer quais os fatores que podem influenciar a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho. Estudiosos do assunto como Walton (1973), Westley (1979), Davis e Werther (1983) e Hackman e Oldham (1975) são referências teóricas sobre o tema qualidade de vida no meio ambiente de trabalho. Os mesmos criaram modelos¹⁹ de avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Walton (1973) aborda oito categorias conceituais em seu modelo: compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições de trabalho, oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade futura para crescimento e segurança continuados, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total de vida e a relevância social do trabalho na vida (FREITAS; SOUZA, 2008).

O modelo proposto por Westley (1979) tem quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia (FREITAS; SOUZA, 2008). O modelo de Davis e Werther (1983) está baseado em três grupos: elementos organizacionais, elementos ambientais e elementos comportamentais (FREITAS; SOUZA, 2008). Por fim, tem-se o modelo de Hackman e Oldham (1975). Os autores consideram que para que se obtenha qualidade de vida no trabalho é necessária a existência de três estados psicológicos críticos: percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho (FREITAS; SOUZA, 2008). Este modelo salienta que para se chegar a estes estados psicológicos críticos são necessárias a presença de cinco dimensões e de duas dimensões suplementares no trabalho, respectivamente: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e feedback do próprio trabalho (intrínseco), feedback extrínseco e inter-relacionamento (FREITAS; SOUZA, 2008).

¹⁹Modelo científico é “o resultado do processo de produzir uma representação abstrata, conceitual, gráfica ou visual [...], de fenômenos, sistemas ou processos com o propósito de analisar, descrever, explicar, simular - em geral, explorar, controlar e prever estes fenômenos ou processos” (WIKIPÉDIA).

A partir dos autores supracitados, André Freitas e Renata Souza (2008) criaram um modelo inédito de avaliação da qualidade de vida no trabalho para funcionários que trabalham nas unidades administrativas de Instituições de Ensino Superior (IES). O modelo de Freitas e Souza (2008)²⁰ considera todas as dimensões e subdimensões que os demais modelos não consideraram. São elas: Integração social na organização: igualitarismo, ausência de preconceito, facilidade de mobilidade social, apoio social, condições de abertura interpessoal; Utilização da capacidade: autonomia, uso múltiplo de habilidade, quantidade e qualidade informações, execução de tarefas completas, planejamento do trabalho, feedback (extrínseco e intrínseco); Segurança e saúde nas condições de trabalho: horários, condições físicas, limites de idade para o trabalho, qualidade/quantidade de recursos materiais, condições psicológicas; Constitucionalismo: privacidade, livre expressão, igualdade de tratamento, possibilidade de recurso; Trabalho e espaço de vida: tempo de horas extras, tempo com família, atividades cívicas beneficentes; Compensação: justa e adequada; Oportunidade de carreira e garantia profissional: oportunidade de continuidade dos estudos, incentivos/investimentos em cursos complementares ou de especialização, estabilidade no emprego ou renda, oportunidade de expansão da carreira e Relevância social do trabalho (FREITAS; SOUZA, 2008).

Diante do exposto, faz-se necessário que os empregadores (capitalistas ou Estado) garantam aos seus trabalhadores ambientes de trabalho que ofereçam condições adequadas para o bom desenvolvimento do trabalho, mas sobretudo que assegurem ao empregado Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Mas o que é QVT?

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser compreendida como “uma abordagem sócio-técnica em relação à organização do trabalho, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e em relação a ele” (RODRIGUES, 1998, s/p apud FREITAS; SOUZA, 2009, p.137).

QVT também pode ser entendida como “um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho” (CONTE, 2003, s/p apud SOUZA, 2008, p.7).

Gurgel e Oliveira (2001) consideram qualidade de vida como o estado resultante da interação das diversas dimensões da saúde em cada indivíduo.

²⁰Este modelo será descrito de forma mais aprofundada na metodologia, pois foi usado na realização da pesquisa utilizada nesta monografia.

Quando essas dimensões de natureza física, emocional, espiritual, profissional, intelectual e social são aplicadas no ambiente de trabalho, têm-se qualidade de vida no trabalho (FROSSARD, 2009, p.43).

Outra forma de entender a QVT é: “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas (FERNANDES, 1990, p.45-46 apud FROSSARD, 2009, p.44). Ou nas palavras de Souza (2008, p.)

explícite-se que QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

Investir em QVT não traz retorno apenas para o empregado, mas também para o empregador, como sinalizam Gueiros e Oliveira (2006, s/p apud FROSSARD, 2009, p.43), que a “[...] QVT tem o potencial de promover um maior comprometimento do funcionário para com a empresa a qual ele pertence”. Mas apesar do retorno que a organização tenha ao investir em Qualidade de Vida no Trabalho, o que deve ser destacado é que a classe-que-vive-do-trabalho é a parte mais “frágil”, pois o retorno do seu trabalho não corresponde a força de trabalho aplicada.

Dentro de um mundo globalizado, que cria uma nova dinâmica de tempo, espaço e prazos nos locais de trabalho, as sequelas do avanço tecnológico para a classe trabalhadora são incalculáveis. São exemplos destes agravos a LER/DORT, síndrome do pânico, síndrome de Burnout e estafa. Portanto, é imperativo aos contratantes da força de trabalho financiar a QVT em suas organizações.

Sendo as organizações estatais, o foco deste trabalho, entende-se que como prima a Constituição de 1988 em seus princípios fundamentais sobre “a dignidade da pessoa” (BRASIL, 2007, art 1º, parágrafo III), “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 2007, Art 3º, parágrafo IV) e como reza o Artigo 196 que “A saúde é direito de todos e dever do Estado

[...]” (BRASIL, 2007), cabe ao Estado; seja ele a União, Estados Federados, Municípios ou Distrito Federal; garantir que no meio ambiente de trabalho de suas organizações haja, Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, que o direito a saúde (em sentido amplo) seja assegurado através de uma política de QVT na administração pública.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA²¹

Segundo Marconi e Lakatos (2007, p.15), pesquisa “é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. Portanto, a pesquisa possibilita ao pesquisador conhecer seu objeto de estudo de forma reflexiva e crítica.

A pesquisa apresentada neste trabalho é de natureza descritiva, isto é, “[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2007, p.44). Além do seu caráter descritivo, o estudo aqui adotado tomou o delineamento da pesquisa por levantamento (surveys) para alcançar seus objetivos. Gil (2007, p.64) afirma que o “[...] delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados”.

As pesquisas tipo levantamento ou surveys

[...] se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. (GIL, 2007, p.70).

Outro aspecto importante sobre os levantamentos é que eles não pesquisam

[...] todos os integrantes da população. Antes, seleciona-se, mediante procedimentos estatísticos, uma amostra significativa de todo o universo, que é tomada como objeto de investigação. As conclusões obtidas a partir desta amostra são projetadas para a totalidade do universo, levando em consideração a margem de erro, que é obtida mediante cálculos estatísticos. (GIL, 2007, p.70).

Esta pesquisa utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário (**ver APÊNDICE B**), o qual é segundo Marconi e Lakatos (2007, p.98), “[...] um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas [...]”.

²¹Os dados apresentados neste trabalho são resultados de parte da pesquisa intitulada “Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UEFS”, aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEFS (**ver ANEXO A**) e pelo Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão da UEFS (**ver ANEXO B**). Como consta no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (**ver APÊNDICE A**), um dos produtos finais da referida pesquisa seria a produção de uma monografia por parte de um dos pesquisadores participantes.

O questionário utilizado foi desenvolvido por Freitas e Souza (2008), o qual objetiva, avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas. Nesta pesquisa, fez-se necessário adaptar o instrumento de pesquisa citado anteriormente, para adequá-lo à realidade da Instituição de Ensino pesquisada.

Este modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um instrumento inédito construído por Freitas e Souza (2008), a partir de referenciais teóricos na área de estudo de QVT. As referências para este modelo foram Walton (1973), Westley (1979), Devis & Werther (1983) e Hackman & Oldman (1975). Segundo Souza (2008, p.35), a construção de um modelo inédito é necessária, pois ao se “[...] investigar a formulação dos modelos supracitados, observou-se que nenhum deles incorporou todas as ‘Dimensões’ ou ‘Indicadores’ da Qualidade de Vida no Trabalho cientificamente reconhecidos”. Segue abaixo a Tabela 3.1, a qual demonstra todas as dimensões e subdimensões utilizadas por Freitas & Souza (2008) para construir um modelo de avaliação de QVT para IES públicas.

Dimensões e Subdimensões do modelo proposto	Walton (1973)	Westley (1979)	Davis & Werther (1983)	Hackman & Oldham (1975)
1. Integração social na organização	Integração social	-	-	Inter-relacionamento
1.1. Igualitarismo				
1.2 Ausência de preconceito				
1.3 Facilidade de mobilidade social				
1.4 Apoio social				
1.5 Condições de abertura interpessoal				
2. Utilização da capacidade humana	Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana	Indicador psicológico e sociológico	Elementos comportamentais e organizacionais	-
2.1. Autonomia				Autonomia
2.2. Uso múltiplo de habilidade				Variedade de habilidades
2.3. Quantidade e qualidade de informações				-
2.4. Execução de tarefas completas				Variedade de habilidades
2.5. Planejamento do trabalho				Identidade da tarefa
2.6. <i>Feedback</i> (Extrínseco e Intrínseco)				-
3. Segurança e saúde nas condições de trabalho	Segurança e saúde nas condições de trabalho	-	-	-
3.1. Horários				
3.2. Condições físicas				
3.3. Limites de idade para o trabalho				

3.4. Qualidade/quantidade de recursos materiais	-			
3.5. Condições psicológicas		Indicador psicológico		
4. Constitucionalismo	Constitucionalismo	Indicador político e sociológico	-	-
4.1. Privacidade				
4.2. Livre expressão				
4.3. Igualdade de tratamento				
4.4. Possibilidade de recurso				
5. Trabalho e espaço de vida	Trabalho e espaço de vida	-	-	-
5.1. Tempo de horas extras				
5.2. Tempo com família				
5.3. Atividades cívicas beneficentes				
6. Compensação	Compensação justa e adequada	Indicador econômico	-	Satisfação com pagamento e compensações
6.1 Justa				
6.2 Adequada				
7. Oportunidade de carreira e garantia profissional	Oportunidade de Carreira	Indicador político	Elementos ambientais	Satisfação com oportunidade de carreira
7.1 Oportunidade de continuidade dos estudos				
7.2 Incentivos/investimentos em cursos complementares ou de especialização				
7.3 Estabilidade no emprego ou renda				
7.4 Oportunidade de expansão na carreira				
8. Relevância social do trabalho	Relevância social do trabalho	-	-	Significado da tarefa

Tabela 3.1 – Dimensões e subdimensões do modelo proposto e a relação com outros modelos.

Fonte: Freitas e Souza (2008) apud Souza (2008).

Para melhor entendimento da Tabela 3.1, expõe-se a descrição das dimensões e subdimensões elaboradas por Freitas e Souza (2008, p.12-15)²².

D1 - Dimensão ‘Integração Social na Organização’ - esta dimensão permite investigar algumas das diversas formas de relacionamento pessoais dentro de uma organização: o relacionamento entre pares dentro do mesmo departamento, com outros departamentos e com superiores. Permite ter um panorama da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho. Os modelos de Walton (1973) e de Hackman & Oldham (1975) tratam desta dimensão e suas subdimensões diferenciando-se apenas em nomenclaturas (para Hackman & Oldham o que se trata aqui é denominado Inter-relacionamento).

²²O entendimento destas dimensões é de suma importância para compreender os indicadores utilizados no questionário desta pesquisa.

Igualitarismo: esta subdimensão permite analisar se há divisão de classes por *status*;

Ausência de preconceitos: avalia se há uma aceitação do cliente interno independente de raça, credo, sexo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física;

Facilidade de mobilidade social: está relacionado ao crescimento do cliente interno dentro da organização. Analisa como é visto, seja por pares ou superiores, aquele funcionário que tem potencial para atingir níveis mais elevados hierarquicamente;

Apoio social: Cooperação entre os funcionários, ajuda recíproca;

Condições de abertura interpessoal: Permite analisar o relacionamento entre os membros da organização, seja entre pares, superior e subordinado. Se há uma abertura para se expressar opiniões e contribuir no planejamento e realização do trabalho, sem medo de represália ou ameaças.

D2 - Dimensão ‘Utilização da capacidade humana’: definida por Walton (1973) como ‘Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana’, é dividida em cinco subdimensões. Porém, no modelo aqui proposto são consideradas seis subdimensões, por tratar também do *feedback*. O *feedback*, que pode ser extrínseco ou intrínseco, é tratado por Hackman & Oldham (1975).

Autonomia: permite analisar a independência do cliente interno em suas atividades.

Uso Múltiplo de Habilidade: analisa se as tarefas relacionadas a função exercida pelo cliente interno leva-o a utilizar sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos.

Quantidade e Qualidade de informações: permite analisar se a quantidade e a qualidade das informações recebidas no âmbito organizacional são significativas para o processo total do trabalho, permitindo que este seja realizado da melhor maneira.

Execução de tarefas completas: analisa o envolvimento do cliente interno com o processo total do trabalho, sua realização como um todo e a responsabilidade pela qualidade e o bom desempenho do mesmo.

Planejamento do trabalho: se há um planejamento do trabalho a ser realizado e se este é feito pelo próprio funcionário.

Feedback: Este se divide em intrínseco, quando relacionado a informações geradas no ato da realização do trabalho, e extrínseco, quando estas vêm através de superiores e colegas de trabalho. Esta subdimensão permite analisar, através da percepção do próprio funcionário, os meios com que este *feedback* é feito.

D3 - Dimensão ‘Segurança e saúde nas condições de trabalho’ - nesta dimensão são tratadas as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do cliente interno (funcionário da instituição). Subdivide-se em:

Horários: avalia a carga horária de trabalho, a frequência com que ocorrem horas extras ou de trabalhos levados para casa que afetam a saúde do trabalhador.

Condições físicas: trata da ergonomia, das condições ambientais de trabalho, do fornecimento e da utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho.

Limites de idade para o trabalho: visa detectar condições de trabalho que são destrutivas para o bem-estar das pessoas de acordo com a idade, devido a limitações naturais do ser humano.

Qualidade e quantidade de recursos materiais: esta subdimensão não é tratada em nenhum outro modelo observado nesta dissertação. Porém ressalta-se a importância de tratá-la, pois pode afetar a integridade psicológica do trabalhador. Quando não há o recurso material necessário para realização do trabalho com qualidade e na quantidade certa, o trabalhador pode ser pressionado pela organização na realização das tarefas (em produtividade).

Condições psicológicas: permite investigar os fatores que podem levar a alienação no trabalho, ao desinteresse, que podem ocasionar problemas psicológicos, afetando no convívio com a sociedade e a familiares.

D4 - Dimensão ‘Constitucionalismo’ - refere-se aos direitos e deveres de um membro da organização.

Privacidade: Está relacionada a garantia de que informações sobre o comportamento do cliente interno fora da organização ou de seus familiares não diz respeito a empresa.

Livre expressão: abordam questões relativas ao direito de expressar opiniões e idéias abertamente.

Igualdade de tratamento: Ou equidade, é o tratamento justo seja por recompensas ou compensação justa.

Possibilidade de recurso: é a possibilidade do cliente interno se manifestar com relação a decisões organizacionais que o afetam direta ou indiretamente.

D5 - Dimensão ‘Trabalho e espaço de vida’ – considera as seguintes subdimensões:

Tempo de hora extras: corresponde a realização de horas extras dentro da organização e ao trabalho levado para ser realizado em casa.

Tempo com família: corresponde ao tempo de lazer, de atividades sociais, de convívio familiar sem ser afetado pelo trabalho.

Atividades cívicas beneficentes: realização, pela organização, de atividades recreativas, sociais e beneficentes para os clientes internos.

D6 - Dimensão ‘Compensação adequada e justa’ - a adequação da compensação refere-se a relação entre o pagamento e a contribuição do trabalhador para com a organização (esforço, experiência, habilidades e qualificações). A compensação justa refere-se à relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado.

D7 - Dimensão ‘Oportunidade de carreira e garantia profissional’ – traduz-se em:

Oportunidade de continuidade dos estudos: refere-se à oportunidade de desenvolvimento, seja por oferecimentos de cursos dentro da própria organização ou por meio de permissões para realização de cursos ou de

continuidade de estudos, se estes vierem a coincidir eventualmente com horário de trabalho.

Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização: Financiamento integral ou parcial de cursos para progressos em termos organizacionais. E também o reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações, de esforços do cliente interno em crescer em conhecimento.

Estabilidade no emprego ou renda: segurança em renda ou emprego. Quando o trabalhador se sente seguro em relação ao emprego e renda este pode investir em adquirir novos conhecimentos, gerando benefício para própria organização.

Oportunidade de expansão na carreira: Utilização do conhecimento e habilidade adquirida em futuras atribuições do trabalho.

D8 - Dimensão ‘Relevância social do trabalho’ - relaciona-se ao prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida.

O questionário que foi usado é o reflexo do modelo supracitado e está dividido em quatro partes. As questões de 1 a 11 tem por objetivo traçar o perfil da população estudada. Estas compõem a primeira parte do instrumento de pesquisa. A segunda parte é composta pelas questões de 12 a 33. Nesta parte, os sujeitos da pesquisa (servidores técnico-administrativos da UEFS) fazem uma avaliação de desempenho, por meio da seguinte escala de avaliação verbal: Muito Ruim (MR), Ruim (R), Neutro (N), Bom (B) e Muito Bom (MB). Segundo Matar (1996, s/p apud FREITAS; SOUZA, 2008, p.16), escala de avaliação verbal é “a apresentação das opções de respostas às pessoas, desde o extremo mais favorável até o extremo mais desfavorável, pela identificação e ordenação das categorias através de expressões verbais.”.

As questões de 34 a 56 constituem a terceira parte do questionário. Aqui, o respondente faz uma avaliação de frequência, conforme a escala a seguir: Nunca (N), Raramente (R), Moderadamente (M), Frequentemente (F) e Sempre (S). A última parte do questionário é composta por uma questão aberta, questão 57, na qual os sujeitos da pesquisa podem escrever sugestões e observações para melhorar suas condições de trabalho²³. A Tabela 3.2 demonstra a distribuição das questões do questionário em relação às dimensões desenvolvidas por Freitas e Souza (2008).

²³Para efeito dos objetivos deste trabalho monográfico, a última parte do questionário não entrará na análise e interpretação dos dados desta monografia.

PARTE 2		PARTE 3	
Questão	Dimensão representada	Questão	Dimensão representada
12 a 17	D1 Integração Social	34 a 39	D3 Segurança e saúde nas condições de trabalho
18 a 23	D2 Utilização da capacidade humana	40 a 44	D5 Trabalho e espaço de vida
24 e 25	D3 Segurança e saúde nas condições de trabalho	45 e 46	D4 Constitucionalismo
26 e 27	D4 Constitucionalismo	47	D6 Compensação justa e adequada
28 e 29	D5 Trabalho e espaço de vida	48 e 49	D7 Oportunidade de Carreira
30 a 32	D6 Compensação justa e adequada	50 a 53	D2 Utilização da capacidade humana
33	D8 Relevância Social	54 a 56	D8 Relevância Social

Tabela 3.2 - Distribuição das questões segundo as Dimensões (em cada bloco de questões).
Fonte: Adaptado de Freitas e Souza (2008)

Como foi colocado anteriormente, a pesquisa tipo survey trabalha com amostras. Amostra “é uma porção ou parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo” (MARCONI; LAKATOS, 2007, p.41). De acordo com Gil (2007, p.107), o tamanho de uma amostra finita (n) é determinado pela seguinte notação matemática:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde,

n = Tamanho da amostra.

σ^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvio-padrão.

p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica.

q = Percentagem complementar.

N = Tamanho da população.

e^2 = Erro máximo permitido.

Esta pesquisa trabalhou com uma população finita de 662. Para cálculo da amostra foi considerado um intervalo de confiança de 90% e um erro amostral de 5%. Obteve-se uma

amostra de 193²⁴. Na busca por uma melhor representatividade amostral, adotou-se o método de amostragem aleatória estratificada.

Segundo Levin e Fox (2009, p.179), “a amostragem aleatória dá a cada elemento da população a mesma chance de ser escolhido para compor a amostra. Essa característica da amostragem aleatória indica que todo membro da população deve ser identificado antes de se extrair a amostra;”. A estratificação da amostra, ou seja, a construção de sub-amostras que somadas formam a amostra da população, permite agrupar em estratos sujeitos da pesquisa com características “mais homogêneas do que a população toda” (BARBETA, 2008, p.48).

Para realizar o sorteio da amostra, foi solicitada à Subgerência de Desenvolvimento de Pessoal da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) uma lista alfa com o nome de todos os servidores estatutários técnico-administrativo da Universidade. Após o recebimento, foi construída uma tabela dividida por estratos (**ver APÊNDICE C**) para realização do sorteio. Representando a amostra 29% da população – esta é composta de 66% de mulheres e 34% de homens – foi retirado de cada estrato 29%, ou seja, cada sub-amostra foi construída a partir de uma porcentagem de 29% de servidores (elementos que formam a amostra). Dentre a população de 662 servidores, foram sorteados 268 servidores para compor a amostra. A realização dos sorteios foram feitos pela linguagem de programação PYTHON 2.6 e pelo software Decision Analyst STATS 2.0.

Após a construção da amostra, os sujeitos da pesquisa foram distribuídos entre 12 aplicadores²⁵. Este aplicaram 202 questionários em toda a UEFS, inclusive nas Unidades extra-campus. Um grupo de 64 sujeitos sorteados foi enquadrado na categoria “não respondentes”. Pertence a este grupo aquele que não quis responder, mudou de setor, estava de licença médica ou acadêmica (para fazer mestrado ou doutorado), não trabalhava mais na UEFS, não foi encontrado, não apareceu para responder o questionário, aposentou-se, estava em férias ou à disposição de outro órgão²⁶.

²⁴É necessário fazer um sorteio maior que o número da amostra, pois é natural em pesquisas desse tipo encontrar pessoas que não queiram responder, estejam em férias, de licença e não sejam encontradas nos locais de trabalho após mais de uma tentativa.

²⁵Aplicador é a pessoa que participou da pesquisa indo até os locais onde se encontravam os sujeitos para apresentá-los os objetivos da pesquisa, dar-lhes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o questionário para que fosse respondido.

²⁶Quando foi realizada uma conferência para verificar a quantidade de respondentes e não respondente, percebeu-se que duas pessoas que haviam sido sorteadas não foram colocadas na lista para responder ao questionário. É lamentável este fato, entretanto isto não prejudica o resultado da pesquisa uma vez que se alcançou a quantidade mínima da amostra que é de 193 pessoas.

Cada sujeito da pesquisa recebeu um questionário (ver **APÊNDICE B**) e dois Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (ver **APÊNDICE A – modelo**), pois caso quisesse responder o questionário, assinaria um dos termos e ficaria com o outro assinado pelo aplicador do questionário. Isso tem como objetivo garantir a inviolabilidade do sigilo do sujeito da pesquisa e obedecer à Resolução nº 196 do Conselho Nacional de Saúde que estabelece diretrizes e normas para as pesquisas envolvendo seres humanos. .

Posteriormente à fase de coleta de dados, as informações dos questionários (especificamente as questões de 1 a 56) foram tabuladas no software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)²⁷. Além deste, foi utilizado o Microsoft Office Excel.

Depois da tabulação, os dados foram tratados estatisticamente para serem analisados. O procedimento de agregação usado foi a média aritmética por estrato. A partir dela é possível agregar os dados dos questionários em um índice por estrato. Para tornar isto possível, empregou-se a escala Likert de 5 pontos (SOUZA, 2008).

Gil (2007, p.139) enuncia que as escalas sociais “[...] são instrumentos construídos com o objetivo de medir a intensidade das opiniões e atitudes da maneira mais objetiva possível”. Portanto, para alcançar o objetivo de mensurar a QVT na IES pública estudada, toma-se como parâmetro a Tabela 3.3, a qual possibilita a visualização dos conceitos e os valores correspondentes a cada²⁸.

Muito Ruim (MR)	Ruim (R)	Neutro (N)	Bom (B)	Muito Bom (MB)
Nunca (N)	Raramente (R)	Moderadamente (M)	Frequentemente (F)	Sempre (S)
-2	-1	0	1	2

Tabela 3.3 – Representação da escala de avaliação de desempenho e de frequência.

Fonte: Adaptado de Souza (2008)

Em seguida à fase de tratamento estatístico dos dados, partiu-se para a fase final do trabalho, a qual consiste em analisar os dados. Segundo Souza (2008, p.47), é “nesta fase que se pode visualizar como se encontra a QVT no setor avaliado e identificar os pontos falhos onde há necessidade de ações corretivas”.

²⁷“Statistical Package for the Social Sciences” significa “Pacote Estatístico para as Ciências Sociais”.

²⁸A escala Likert de 5 pontos pode ser representada por números que variam de 1 a 5 ou de -2 a 2 como foi usado nas escalas deste trabalho. O importante é que apresentem espaçamentos equidistantes.

Nesta fase, empregou-se a Análise de Quartis²⁹, “uma medida de tendência central proposta por Freitas, Manhães e Cozendey (2006) para definir os itens que se encontram em regiões críticas a serem trabalhadas” (Souza, 2008, p.47). De acordo com Souza (2008, p.47), “caracterizam-se como itens de “Prioridade Crítica” (para ações corretivas/preventivas) itens cujos julgamentos são menores que o valor do primeiro Quartil. Os itens de Alta Prioridade se encontram entre o primeiro e o segundo Quartil e assim por diante”.

Por intermédio da análise das médias, tomando como base as fronteiras estabelecidas na Tabela 3.4 e o “agrupamento das questões relacionadas à mesma dimensão, é possível pormenorizar e concluir como está a QVT na IES” (SOUZA, 2008, p. 47) estudada.

Categorias	Limites	Conceitos	Conceitos
A	$1,50 < \overline{QVT}_i(X) \leq 2,00$	Muito Bom	Sempre
B	$1,00 < \overline{QVT}_i(X) \leq 1,50$	Bom	Freqüentemente
C	$0,00 < \overline{QVT}_i(X) \leq 1,00$	Neutro	Moderadamente
D	$-1,00 < \overline{QVT}_i(X) \leq 0,00$	Ruim	Raramente
E	$-2,00 \leq \overline{QVT}_i(X) \leq -1,00$	Muito Ruim	Nunca

³⁰**Tabela 3.4** - Categorias e Limites

Fonte: Adaptado de Freitas (2004 apud SOUZA, 2008, p.46).

²⁹A análise de Quartis é usada quando se deseja dividir os dados em quatro partes, onde cada parte contém aproximadamente um quarto, ou 25% das observações [...]. Os pontos da divisão são referidos como *quartis* estão definidos como: Q₁ = primeiro quartil, ou 25º percentil; Q₂ = segundo quartil, 50º percentil (também a mediana); Q₃ = terceiro quartil, ou 75º percentil” (ANDERSON; SWEENEY; WILLIMAS, 2003, p. 85, grifo dos autores).

³⁰A Tabela 3.4 é um procedimento criado “para associar o índice de Qualidade de Vida no Trabalho da IES avaliada a uma das categorias de classificação pré-definidas, comparando-o com o valor limite que definem tais categorias. A título de exemplificação, considere o índice de agregação apresentado no topo anterior [*média aritmética por estratos*] e a escalas de avaliação sugeridas (para avaliar a QVT quanto ao desempenho e quanto à frequência) [ver Tabela 3.3]” (SOUZA, 2008, p.46, grifo nosso)

4 PESQUISA DE CAMPO: A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (UEFS)

Este capítulo apresentará a Instituição onde foi realizada a pesquisa, exibirá o perfil dos sujeitos desta pesquisa, isto é, os servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS e por fim mostrará como se encontra a Qualidade de Vida no Trabalho na UEFS, expondo os itens críticos apontados pelos sujeitos da pesquisa.

4.1 Caracterização da Instituição estudada

A pesquisa foi desenvolvida na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), localizada no interior do estado da Bahia, distando 110 quilômetros, aproximadamente, da capital baiana.



Fotografia 4.1 – Pórtico da Universidade Estadual de Feira de Santana

Fonte: Site da UEFS

A UEFS é uma universidade pública que foi autorizada pelo Decreto Federal nº 77.496/1976, reconhecida pela Portaria Ministerial nº 874/1986 e recredenciada pelo Decreto Estadual nº 9.271/2004.

A Universidade conta hoje com vinte e seis cursos de graduação, quatorze cursos de Pós-graduação Lato Sensu e quatorze cursos de Pós-graduação Stricto Sensu. Segundo dados da Assessoria Técnica e de Desenvolvimento Organizacional (ASPLAN) da UEFS, em 2011,

a Instituição de ensino contava com um total de 7.332 (sete mil trezentos e trinta e dois) estudantes, sendo que 6.528 (seis mil quinhentos e vinte e oito) eram estudantes de graduação, 295 (duzentos e noventa e cinco) eram estudantes dos cursos de Pos-graduação Lato Sensu e 509 (quinhentos e nove) eram estudantes dos cursos de Pós-graduação Stricto Sensu. Ainda segundo os dados da ASPLAN/UEFS (2011), a Universidade possui 948 (nove centos e quarenta e oito) professores com vinculações de auxiliar, assistente, adjunto, titular, pleno, substituto e visitante.

Conforme informações da Subgerência de Desenvolvimento de Pessoal da UEFS, em maio de 2011, a Universidade contava com um quantitativo de 715 (setecentos e quinze) servidores técnico-administrativos, sendo 662 (seiscentos e sessenta e dois) funcionários estatutários, concursados e comissionados, e 53 (cinquenta e três) vinculados sob o Regime Especial de Direito Administrativo.

Os servidores técnico-administrativos ocupam os seguintes cargos na UEFS:

- Auxiliar administrativo;
- Técnico Universitário;
- Analista Universitário;
- Outros cargos de Nível Apoio;
- Outros cargos de Nível Médio;
- Outros cargos de Nível Superior;
- Cargo Comissionado sem vínculo;
- REDA;
- Procurador;
- Servidores de Outros órgãos à disposição da UEFS.

Como o objeto de estudo deste trabalho de conclusão de curso é avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS, estão excluídos desta análise os servidores que possuem vínculo jurídico sob o Regime Especial de Direito Administrativo.

Diante do exposto, a UEFS é o local de estudo desta pesquisa e os seus servidores estatutários técnico-administrativos são o público-alvo ou sujeitos desta pesquisa.

4.2 Perfil dos servidores estatutários técnico-administrativos da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)³¹

As questões de 1 a 11 do questionário (ver APÊNDICE B) possibilitam traçar um perfil dos servidores estatutários técnico-administrativos da UEFS.

O Gráfico 4.1 mostra que 44% dos técnico-administrativos da UEFS possuíam apenas o ensino médio e 37,6% tinham o terceiro grau. Este dado representa que há uma predominância de dois níveis de escolaridade dos servidores técnico-administrativos na UEFS quanto ao período de admissão, ou seja, na UEFS predominava a escolaridade média e a graduação entre os funcionários administrativos. Isto significa que em um grupo de 100 funcionários, mais de 75 deles teriam nível médio ou graduação.

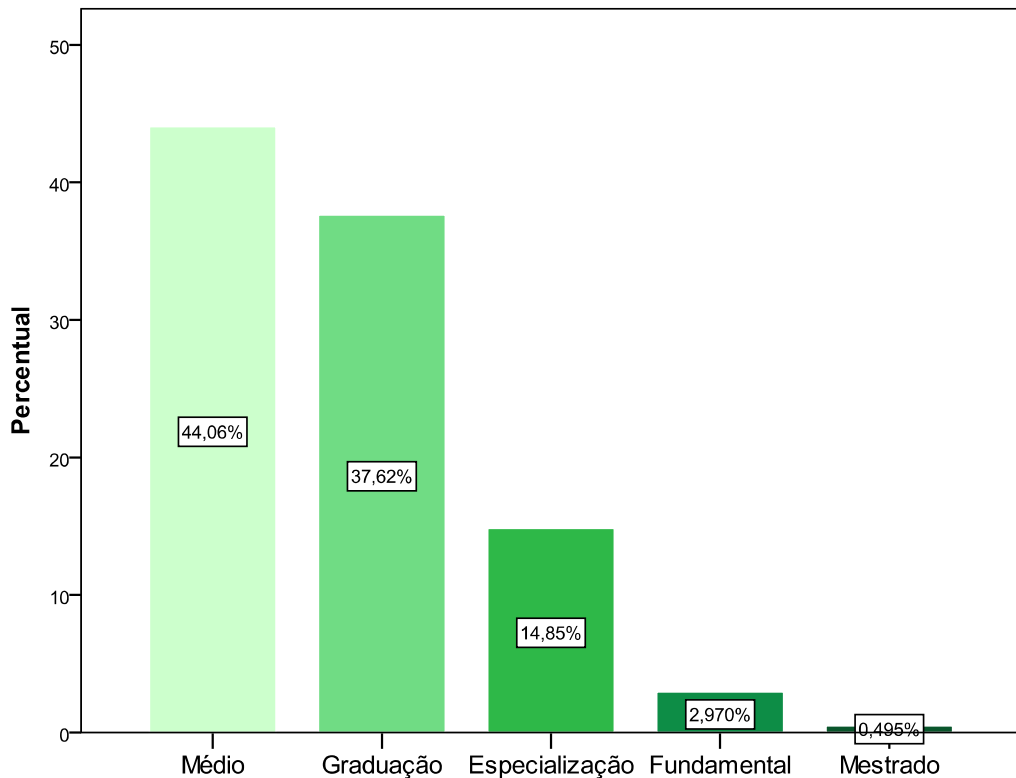


Gráfico 4.1 – Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à escolaridade na admissão.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

³¹Tendo em vista que a amostra utilizada neste estudo é representativa da população (seu cálculo baseou-se em parâmetros estatísticos), pode-se neste caso generalizar os dados da amostra para toda a população. Este processo é conhecido como inferência estatística (BARBETA, 2008).

Quando parte-se para uma visualização da escolaridade atual dos técnico-administrativos da UEFS (Gráfico 4.2), percebe-se que houve uma mudança no perfil escolar desta categoria. Atualmente prevalece na Instituição acadêmica técnico-administrativos com pós-graduação lato sensu (41%) e com graduação (23,3%), representando isto mais de 60% do número de servidores que trabalham nas Unidades Administrativas da UEFS. Ou seja, num grupo de 100 servidores, hoje mais de 60 deles teriam pós-graduação lato sensu ou graduação.

Outro dado que merece ser destacado é um aumento significativo do número de profissionais com pós-graduação stricto sensu (mestrado). No Gráfico 4.1 o percentual de servidores com mestrado representava menos de 1% dos funcionários. Na atualidade, este subiu para mais de 11%. É relevante considerar atualmente aparece entre estes servidores um percentual de funcionários com doutorado, caso não visto no gráfico anterior.

A mudança do perfil escolar da população estudada é um dado importante a ser pontuado, pois de acordo com a questão 49 do questionário de pesquisa usado, constatou-se que a Universidade não propicia aos seus funcionários meios para melhorar o nível de escolaridade, levando-se em conta ainda que se trata de uma instituição de ensino superior pública.

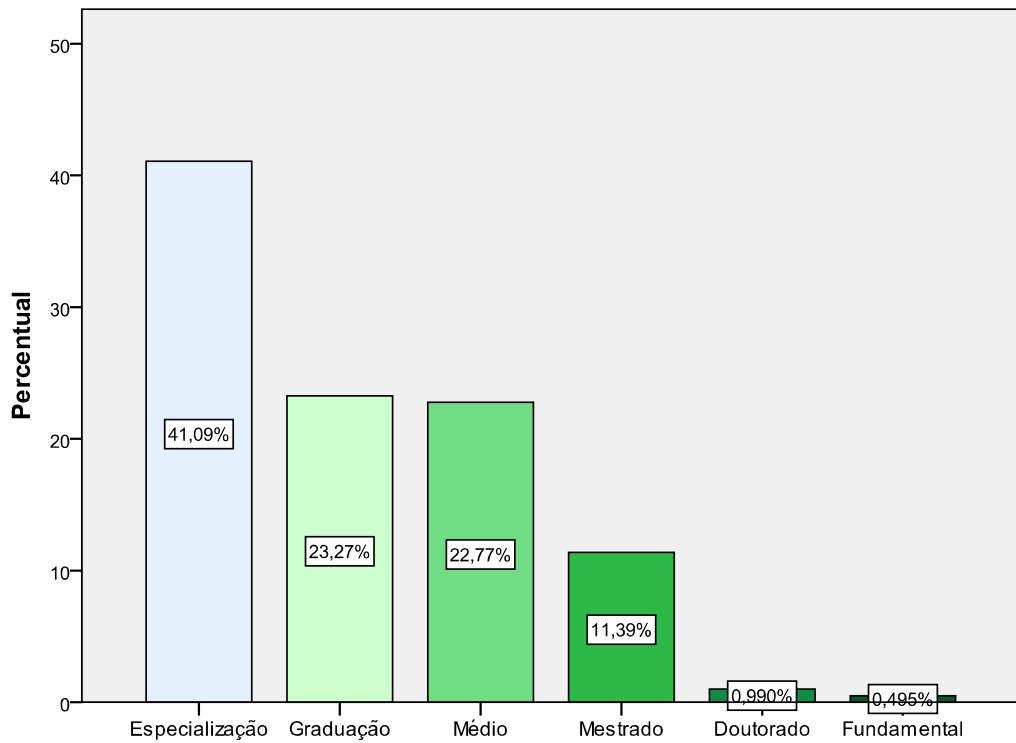


Gráfico 4.2 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à escolaridade atual.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

Partindo-se para a análise do perfil etário da população em estudo, Gráfico 4.3, observa-se que este seguimento é constituído majoritariamente por idades que variam de 31 a 60 anos. Isto representa aproximadamente 78% dos servidores técnico-administrativos da UEFS. Diante disto, é possível afirmar que em cada 100 servidores, encontram-se 78 funcionários nesta faixa etária.

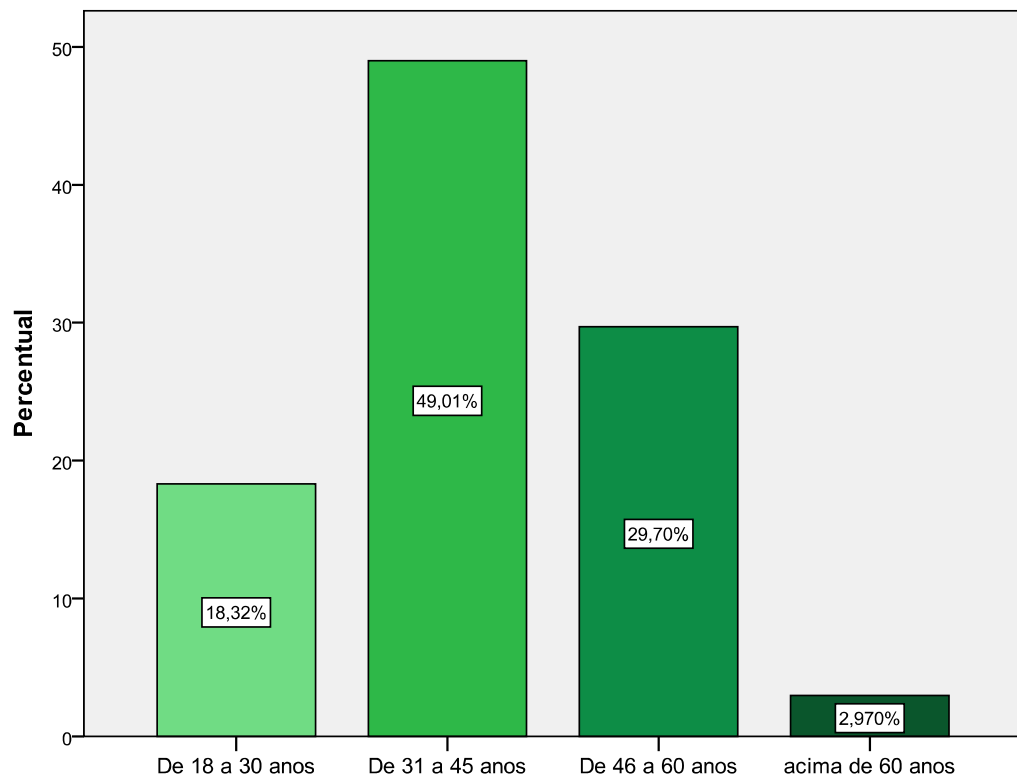


Gráfico 4.3 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à idade.
 Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

Sobre o sexo/gênero da população estuda, observa-se que esta categoria profissional é eminentemente constituída por mulheres. O Gráfico 4.4 revela que num grupo de três servidores técnico-administrativos, dois são mulheres e um é homem. Este dado é muito importante, pois aponta que as políticas institucionais relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a serem adotadas na UEFS precisam levar em conta que a questão de gênero que permeia esta categoria.

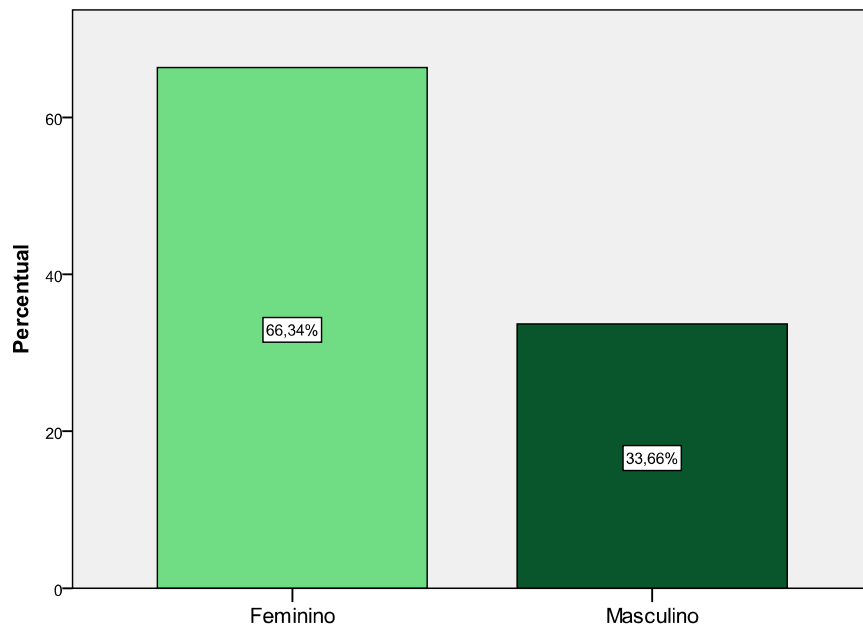


Gráfico 4.4 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação ao sexo.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.5 apresenta a distribuição populacional com relação à cor. A população técnico-administrativa da UEFS é formada por pessoas de cor negra (preta e parda), totalizando 69% dos funcionários da UEFS. Este dado também tem que ser tratado com bastante atenção, uma vez que existe um traço ético-racial muito forte na população em estudo.

A política de QVT a ser adotada na Instituição também deve levar em conta este fator, o qual é muito importante na perspectiva de superar possíveis preconceitos na UEFS. Esta afirmação é válida, pois na avaliação do item 45, questiona se o tratamento é igualitário e sem preconceitos; considerando a idade, sexo, cor e/ou cargo ocupado pelos servidores; tal item foi avaliado como “moderadamente”. Ou seja, um item como este não pode ficar na normalidade, ou vez que o tratamento igualitário para com todos é um dos aspectos que ajuda a promover ambientes de trabalho mais harmônicos.

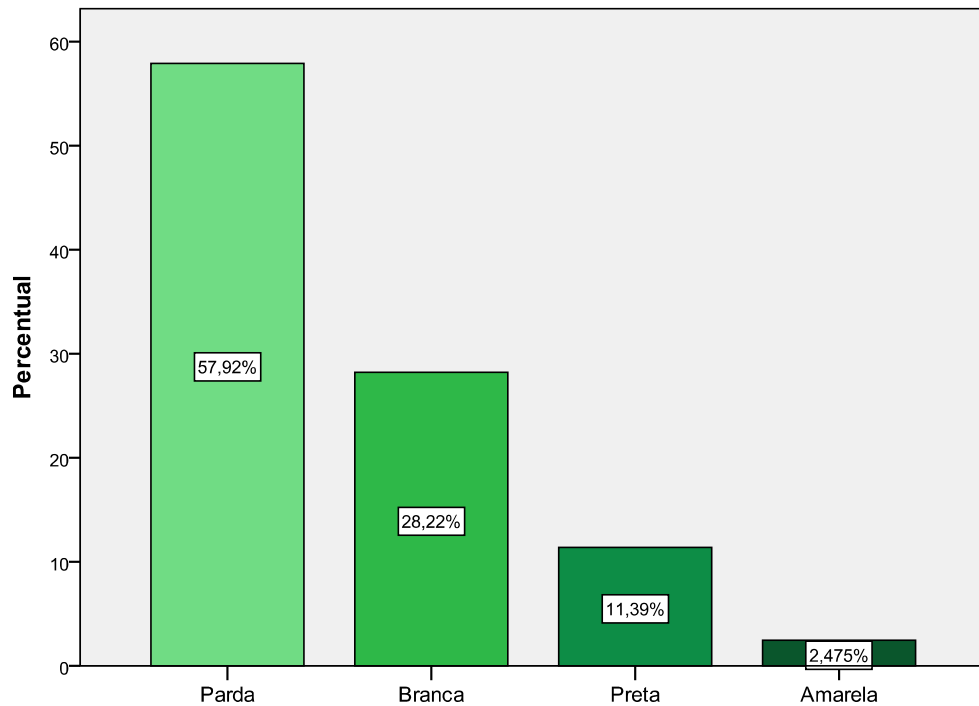


Gráfico 4.5 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à cor.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

A análise do perfil dos servidores técnico-administrativos da UEFS em relação ao tempo de serviço apresenta uma prevalência de funcionários com mais de 10 anos de serviço na UEFS. Outro ponto a ser considerado é uma parcela significativa de 22% de servidores com mais de 20 anos de trabalho. Isto demonstra que uma parcela importante de funcionários que trabalham nas Unidades Administrativas da UEFS está perto da aposentadoria. Este dado é sugestivo, uma vez que na instituição não existe nenhum programa de preparação do trabalhador para aposentadoria.

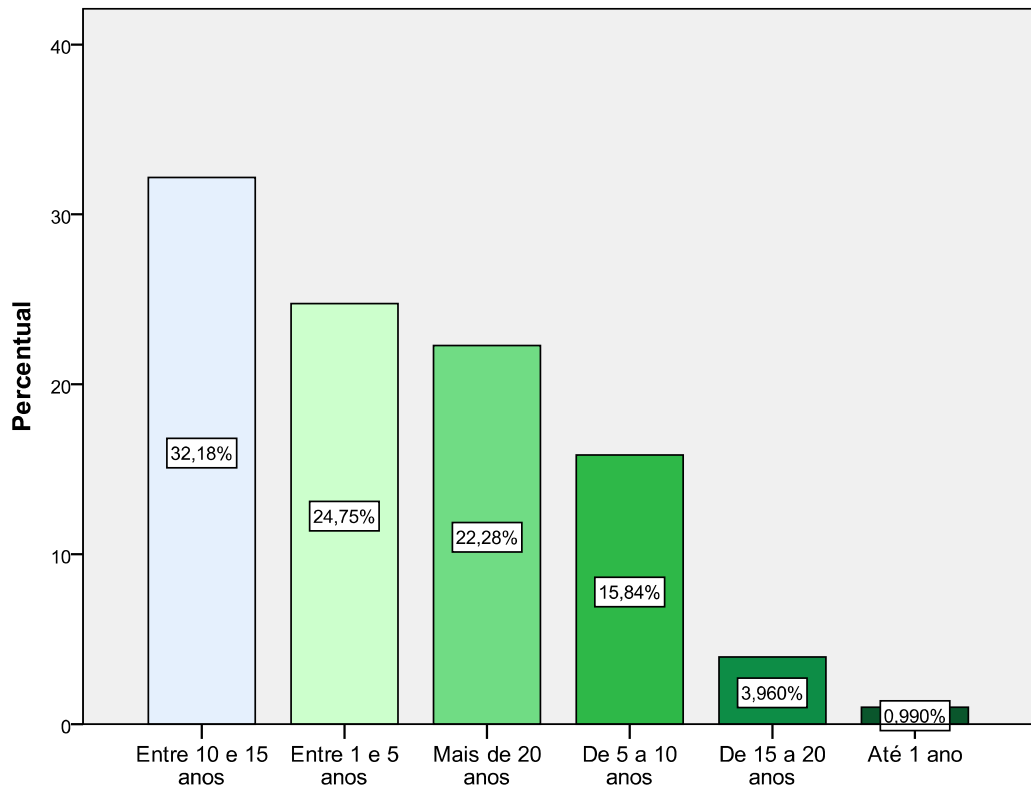


Gráfico 4.6 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação ao tempo de serviço.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.7 traz o perfil salarial da população estudada. Há uma diversidade quanto à distribuição salarial. Mas predomina entre os servidores estudados uma parcela de mais 59% de trabalhadores que recebem entre 1 e 3 salários mínimos.

A questão salarial no grupo estudado é bastante considerável, pois os itens 30 a 32 do questionário, que buscou avaliar a compensação justa e adequada na UEFS, foram apontados pelos servidores como uma questão de prioridade crítica a ser solucionada – isto pode ser visualizado na Tabela 4.2. É sabido que a UEFS não tem o poder para aumentar os salários de seus trabalhadores, uma vez que estes são funcionários do Estado da Bahia. Entretanto, os Recursos Humanos da Instituição juntamente com a administração superior da Universidade podem buscar dialogar com o governo do estado para solucionar este problema.

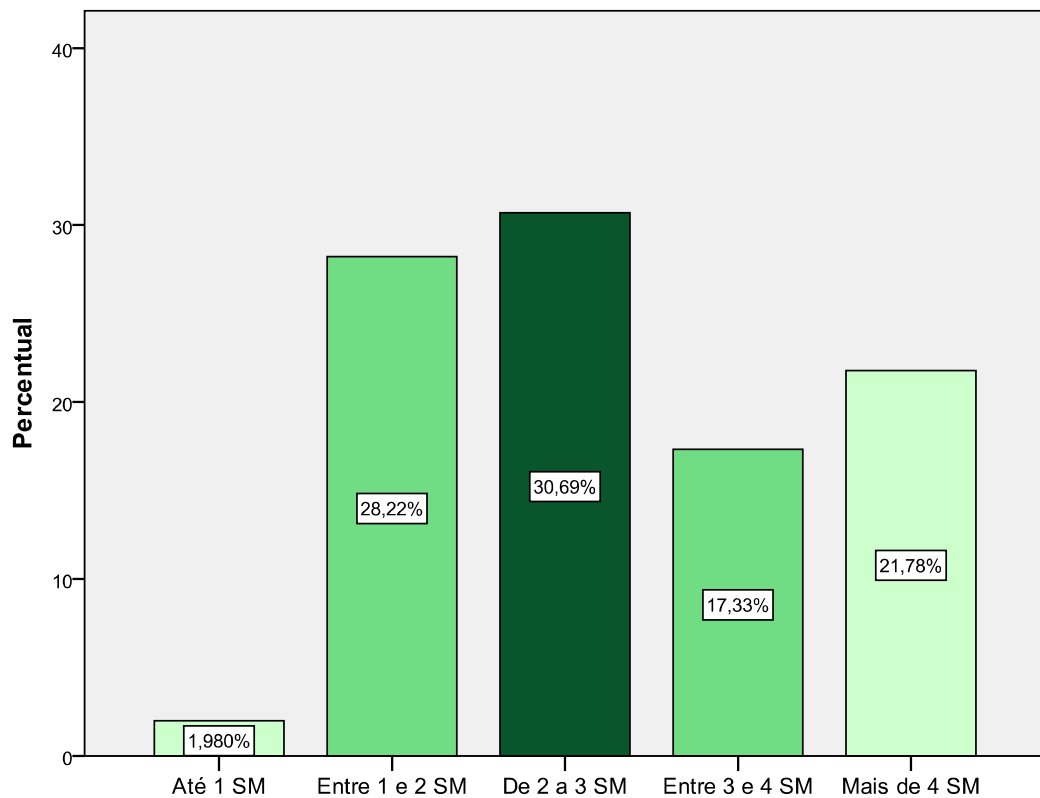


Gráfico 4.7 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação ao salário.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.8 demonstra a carga horária diária dos servidores investigados. A maioria deles trabalha 8 (oito) horas diárias. Existe dentre os pesquisados um grupo que trabalha mais de 8 horas por dia.

A observação da jornada de trabalho da população estudada é um fator relevante, pois o tempo de trabalho é a expressão da venda da força de trabalho do servidor para o estado baiano. Neste tipo de trabalho não há produção de mais-valia como foi visto no tópico 2.1 deste trabalho, mas pode existir uma não correspondência entre o esforço empregado no trabalho e remuneração recebida. Parece que isto acontece nesta Universidade, pois os servidores avaliaram como “ruim” a remuneração recebida na Instituição (ver Tabela 4.2).

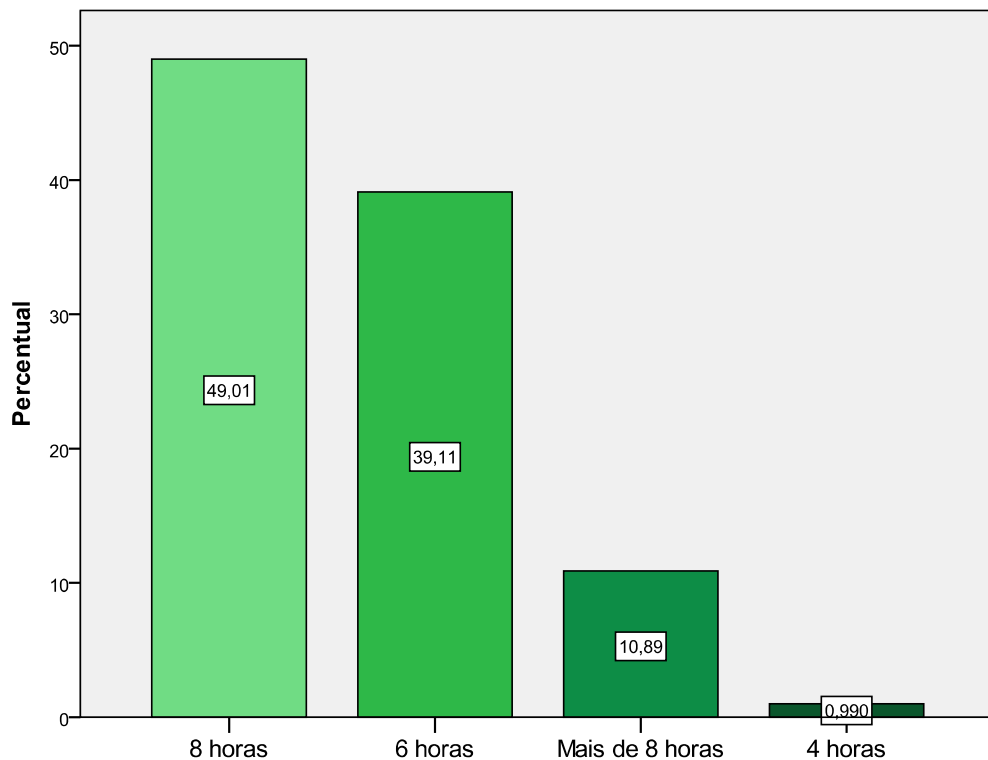


Gráfico 4.8 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à carga horária diária.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.9 mostra o quantitativo de filhos dos sujeitos da pesquisa. Este variável foi colocada no questionário para perceber a relação entre salário recebido com possíveis gastos com filhos.

O Gráfico 4.9 revela que cerca de 40% dos servidores da UEFS não possuem filhos. Logo, há uma parcela bastante expressiva de funcionários que não tem gastos com filhos. O outro aspecto possível de se perceber no gráfico é que 60% dos técnico-administrativos da UEFS talvez precisem retirar parte do seu salário para manter seus descendentes. Coloca-se o tom de talvez, pois não se pode avaliar pelo Gráfico 4.9 o percentual de filhos que ainda dependem da renda de seus pais.

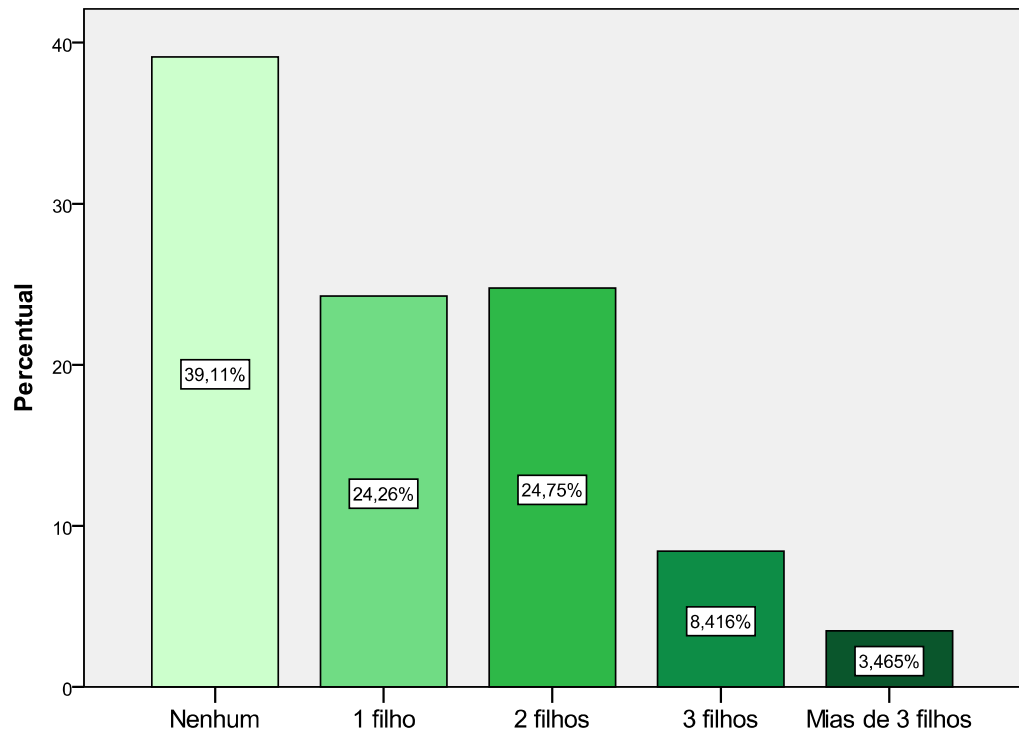


Gráfico 4.9 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à quantidade de filhos.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.10 apresenta uma variável que possibilita saber o percentual de dependentes dos salários da população estudada. A partir deste gráfico tenta-se contrabalançar o que não foi possível afirmar pelo Gráfico 4.9, embora os dependentes do Gráfico 4.10 não signifiquem filhos necessariamente.

O Gráfico 4.10 demonstra que cerca de 30% dos técnico-administrativos da UEFS tem seus salários exclusivos para si, não tendo ninguém como dependente. Por outro lado, 70% destes servidores têm pessoas que dependem do seu salário. De acordo com o Gráfico 4.10, a dependência salarial dos servidores estudados é decrescente. Isto quer dizer que à medida que aumenta o número de dependentes, diminui o percentual de servidores com dependentes.

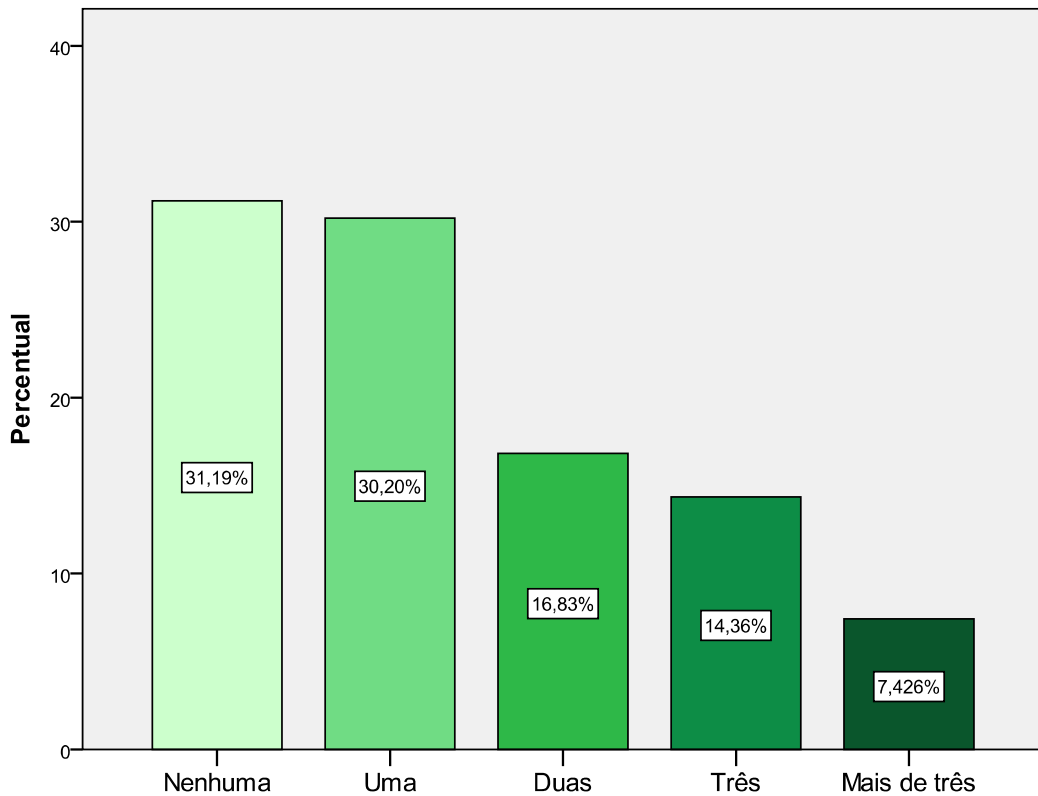


Gráfico 4.10 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à quantidade de dependentes do salário do servidor.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

Por fim, o Gráfico 4.11 demonstra que a maioria dos servidores da UEFS, tem a Instituição como única fonte de renda. Apesar disto, existe uma parcela significativa de trabalhadores que além de trabalhar na UEFS, trabalham em outros espaços ocupacionais, tendo em vista a complementação da renda. Este dado também deve ser tratado com atenção, uma vez que os servidores técnico-administrativos da Universidade estudada consideram o salário recebido como “ruim”, diante do trabalho requerido pela Instituição.

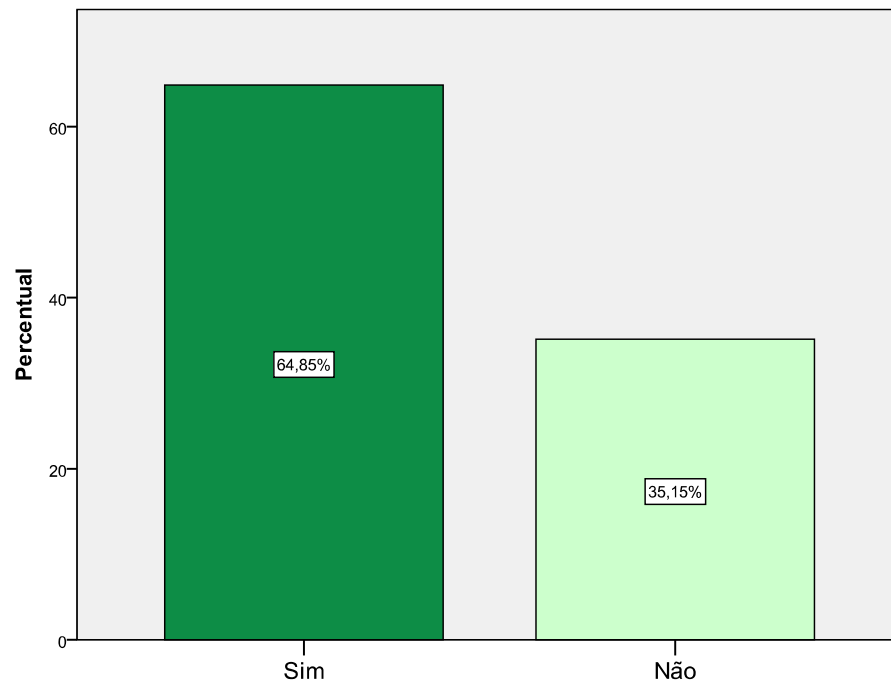


Gráfico 4.11 - Perfil dos sujeitos da pesquisa em relação à opção de trabalho.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

4.3 ANÁLISE DE DADOS

Neste ponto é feita a análise dos Quartis dos itens de julgamentos avaliados pelos servidores estatutários técnico-administrativo da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). Esta análise possibilitará a visualização dos pontos de prioridade crítica a serem observados pelo setor de Recursos Humanos da UEFS para que possam buscar uma melhoria na Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) na Universidade.

A Tabela 4.1 apresenta todas as Unidades administrativas da UEFS que fizeram parte do sorteio aleatório da amostra, como também permite a identificação das Unidades que fazem parte dos estratos.

Unidades Administrativas da UEFS	
Estrato 1	<p>Departamento de Ciências Biológicas (DBIO) Departamento de Ciências Humanas e Filosofia (DCHF) Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCIS) Departamento de Educação (DEDU) Departamento de Ciências Exatas (DEXA) Departamento de Física (DFIS) Departamento de Letras e Artes (DLA) Departamento de Saúde (DSAU) Departamento de Tecnologia (DTEC)</p>
Estrato 2	<p>Colegiado de Engenharia da Computação Colegiado de Administração Colegiado de Ciências Biológicas Colegiado de Ciências Contábeis Colegiado de Ciências Econômicas Colegiado de Direito Colegiado de Educação Física Colegiado de Enfermagem Colegiado de Engenharia De Alimentos Colegiado de Engenharia Civil Colegiado de Ensino Fundamental Colegiado de Farmácia Colegiado de Filosofia Colegiado de Física Colegiado de Geografia Colegiado de História Colegiado de Letras e Artes Colegiado de Matemática Colegiado de Medicina Colegiado de Odontologia Colegiado de Pedagogia Colegiado de Química Colegiado de Pós-Graduação em Ciências da Terra e Ambiente</p>
Estrato 3	<p>Assessoria Especial de Relações Institucionais (AERI) Assessoria Técnica e de Desenvolvimento Organizacional (ASPLAN) Assessoria de Comunicação (ASCOM) Assessoria Especial de Informática</p>

Estrato 4	Pró-reitora de Administração e Finanças (PROAD) Pró-reitora de Ensino e Graduação (PROGRAD) Pró-reitora de Extensão (PROEX) Pró-reitora de Pós-Graduação e Pesquisa (PPPG) Reitoria Unidade de Organização e Desenvolvimento Comunitário (UNDEC) Procuradoria Jurídica Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Terceiro Grau (SINTEST) Gerência de Finanças/Contabilidade Gerência Administrativa Divisão de Assuntos Acadêmicos (DAA) Secretaria Geral de Cursos Secretaria Registros de Diploma
Estrato 5	Sistema Integrado de Bibliotecas - Biblioteca Central Imprensa Gráfica Universitária UEFS Editora Centro Universitário de Cultura e Arte (CUCA) Museu Casa do Sertão Observatório Antares TV Universitária Infraestrutura e Serviços

Tabela 4.1 – Visualização das Unidades Administrativas que compõe cada estrato.
 Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

O Gráfico 4.12 demonstra a média de avaliação desempenho dos itens julgados pelos sujeitos da pesquisa. A partir destas médias, foi possível fazer a análise de Quartis, isto é, dividir em quatro partes iguais, em ordem crescente, as médias de cada item julgado por estrato. A análise dos Quartis da avaliação de desempenho será feita no tópico 4.3.1.

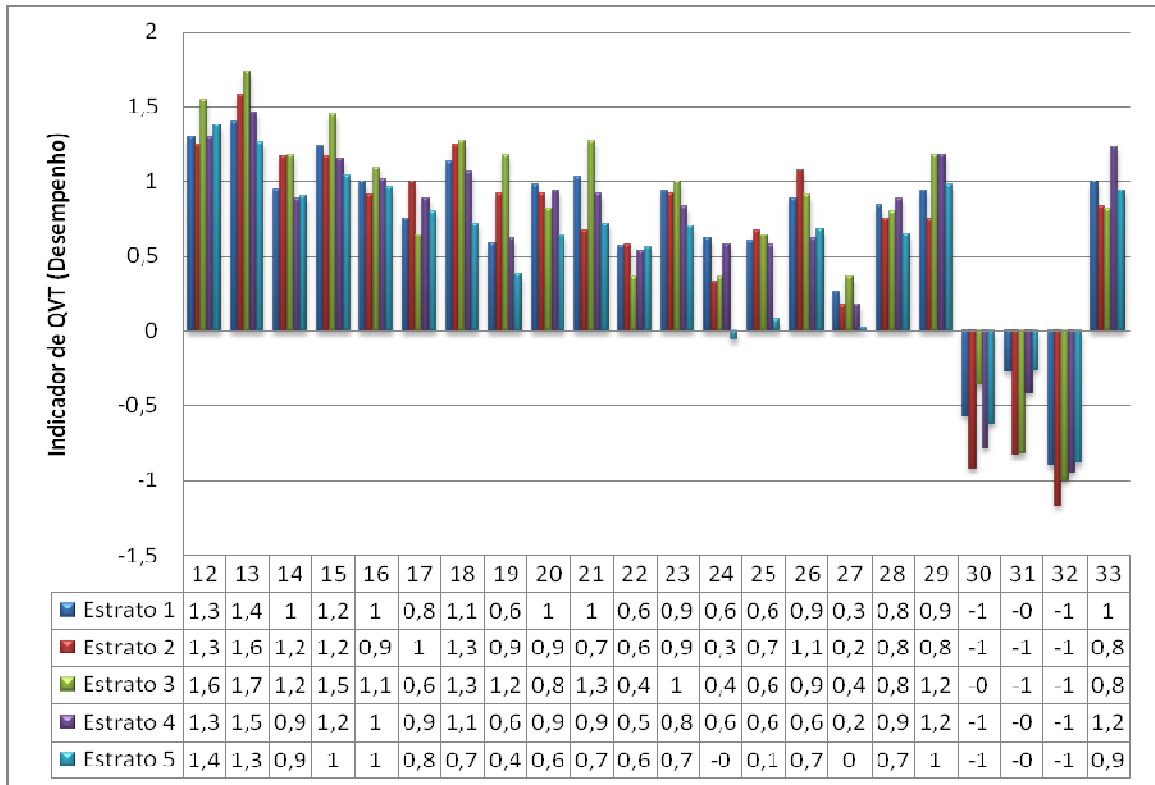


Gráfico 4.12 – Avaliação de desempenho: Médias das variáveis de desempenho por estrato.
Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

Já o Gráfico 4.13, apresenta as médias de avaliação dos itens de frequência. Estas por sua vez, estão presentes na Tabela 4.3, a qual faz uma análise de Quartis da avaliação de frequência. Análise de Quartis dos itens de frequência estão localizados no tópico 4.3.2 deste trabalho.

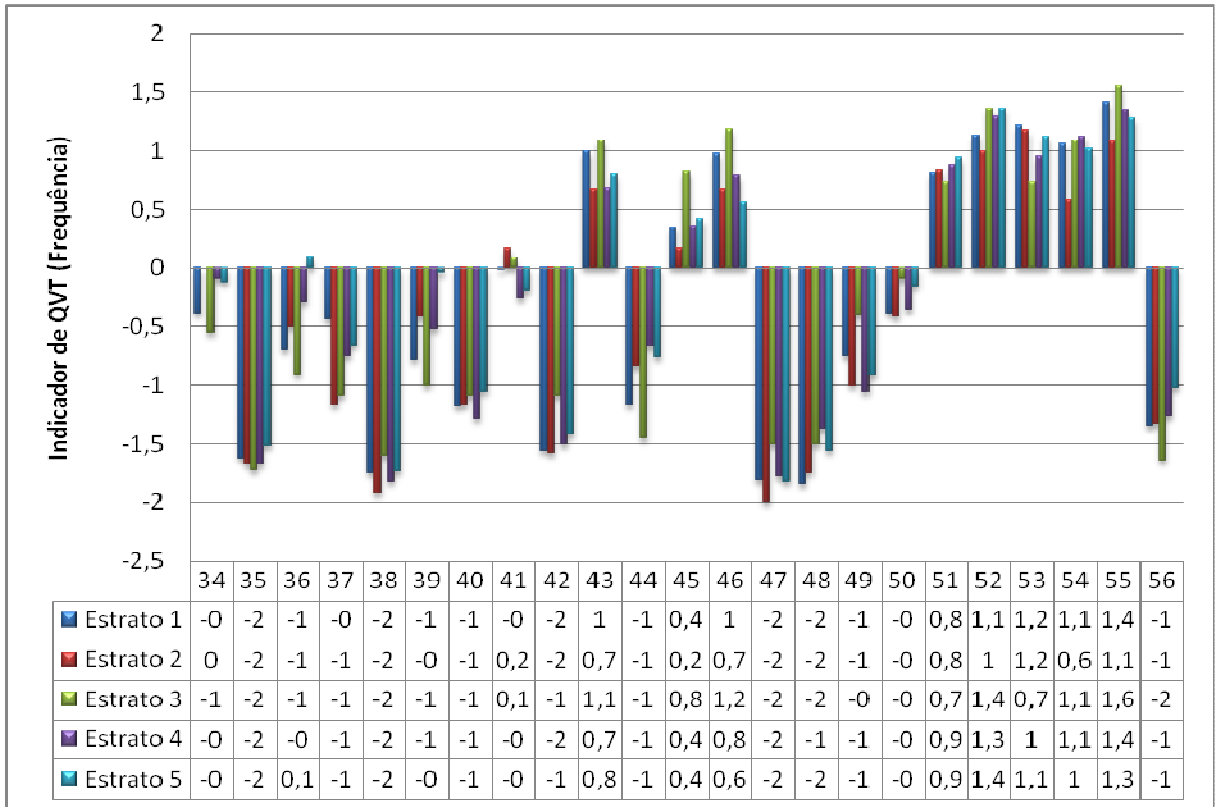


Gráfico 4.13 – Avaliação de frequência: Médias das variáveis de frequência por estrato.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

4.3.1 Análise de Quartis (QVT – Desempenho)

A primeira análise de dados dos Quartis a ser feita corresponde à avaliação de desempenho. Esta avaliação compreendem as questões de 12 a 33. A Tabela 4.2 apresenta a análise dos Quartis da avaliação de desempenho em todos os estratos pesquisados. Vale destacar que a Tabela 4.2 é uma adaptação de Souza (2008).

Classificação da Prioridade dos Itens (QVT – Desempenho) por Estrato														
Estrato 1			Estrato 2			Estrato 3			Estrato 4			Estrato 5		
Item	GD	1. Quartil = 0,58	Item	GD	1. Quartil = 0,52	Item	GD	1. Quartil = 0,36	Item	GD	1. Quartil = 0,56	Item	GD	1. Quartil = 0,06
32	-0,9		32	-1,17		32	-1		32	-0,94		32	-0,88	
30	-0,57		30	-0,92		31	-0,82		30	-0,78		30	-0,62	
31	-0,27		31	-0,83		30	-0,36		31	-0,41		31	-0,26	
27	0,26		27	0,17		22	0,36		27	0,18		24	-0,06	
22	0,57		24	0,33		24	0,36		22	0,53		27	0,02	
19	0,59		22	0,58		27	0,36		24	0,58		25	0,08	
25	0,6		21	0,67		17	0,64		25	0,58		19	0,38	
24	0,62		25	0,67		25	0,64		19	0,62		22	0,56	
17	0,75		28	0,75		28	0,8		26	0,62		20	0,64	
28	0,84		29	0,75		20	0,82		23	0,83		28	0,65	
26	0,89		33	0,83		33	0,82		14	0,89		26	0,68	
23	0,94		16	0,91		26	0,91		17	0,89		23	0,7	
29	0,94		19	0,92		23	1		28	0,89		18	0,72	
14	0,95		20	0,92		16	1,09		21	0,92		21	0,72	
20	0,98		23	0,92		14	1,18		20	0,94		17	0,8	
16	1		17	1		19	1,18		16	1,02		14	0,9	
33	1		26	1,08		29	1,18		18	1,06		33	0,94	
21	1,03		14	1,17		18	1,27		15	1,15		16	0,96	
18	1,13	15	1,17	21	1,27	29	1,18	29	0,98					
15	1,24	12	1,25	15	1,45	33	1,23	15	1,04					

12	1,29		18	1,25		12	1,55		12	1,29		13	1,26					
13	1,4		13	1,58		13	1,73		13	1,46		12	1,38					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #ff0000; color: white;">Prioridade Crítica</th> <th style="background-color: #ff8c00;">Prioridade Alta</th> <th style="background-color: #ffcc00;">Prioridade Moderada</th> <th style="background-color: #ffff00;">Prioridade Baixa</th> </tr> </thead> </table>															Prioridade Crítica	Prioridade Alta	Prioridade Moderada	Prioridade Baixa
Prioridade Crítica	Prioridade Alta	Prioridade Moderada	Prioridade Baixa															

Tabela 4.2 – Resultado da análise de Quartis da avaliação de desempenho por estrato

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

- **Estrato 1:** O item (32) foi considerado com o item de pior desempenho. Este se refere ao salário recebido quando compara o cargo ocupado com outro igual em instituições do mesmo ramo. Também foi considerado como prioridade crítica o item (30) que compara o pagamento recebido em relação ao que o servidor oferece para a Instituição (esforço, experiência, habilidades e qualificações), o item (31) que avalia os benefícios recebidos, o item (27) que considera a possibilidade de recurso das decisões tomadas na instituição quando estas afetam o servidor e o item (22) que faz uma avaliação sobre a realização de tarefas sem a colaboração dos colegas.

- **Estrato 2:** O item de maior prioridade crítica foi o (32). Este se refere ao salário recebido quando compara o cargo ocupado com outro igual em instituições do mesmo ramo. Também apresentaram prioridade crítica, o item (30) que avalia o salário recebido em relação às habilidades e esforço cedido pelo servidor para a Instituição, o item (31) que considera os benefícios recebidos, o item (27) que faz uma avaliação sobre a possibilidade de revisão das decisões tomadas na Instituição quando estas afetam o servidor e o item (24) que avalia as condições ambientais de trabalho.

- **Estrato 3:** Foram avaliados como itens de prioridade crítica neste estrato: o item (32), avalia o salário recebido quando compara o cargo ocupado com outro igual em instituições do mesmo ramo, o item (31) que considera os benefícios recebidos, o item (30) que faz uma avaliação sobre o salário recebido versus a contribuição para com a Instituição, o item (22) que avalia a realização das tarefas desenvolvidas sem a colaboração dos colegas, o item (24) que considera as condições do meio ambiente de trabalho e o item (27) que faz uma avaliação sobre a possibilidade de revisão das decisões tomadas na Instituição quando estas afetam o servidor.

- **Estrato 4:** Neste estrato, os itens de prioridade crítica foram: o item (32), avalia o salário recebido quando compara o cargo ocupado com outro igual em instituições do mesmo ramo; o item (30), faz uma avaliação em relação ao salário recebido e a contribuição do servidor para com a instituição; o item (31), considera os benefícios recebidos; o item (27), faz uma avaliação sobre a possibilidade de revisão das decisões tomadas na Instituição quando estas afetam o servidor e o item (22) que avalia a realização das tarefas desenvolvidas sem a colaboração dos colegas.

- **Estrato 5:** Este estrato teve como item de maior prioridade crítica o item (32) - avalia o salário recebido quando compara o cargo ocupado com outro igual em instituições do mesmo ramo. Além deste, foram considerados como itens de prioridade crítica o item (30) que compara o pagamento recebido em relação ao que o servidor oferece para a Instituição (esforço, experiência, habilidades e qualificações), o item (31) que avalia os benefícios recebidos, o item (24) que considera as condições do meio ambiente de trabalho e o item (27) que faz uma avaliação sobre a possibilidade de revisão das decisões tomadas na Instituição quando estas afetam o servidor.

Na avaliação de desempenho, constata-se que os itens 27, 30, 31 e 32 são comuns em todos os estratos, apontados pelos sujeitos desta pesquisa como itens de prioridade crítica.

4.3.2 Análise de Quartis (QVT – Frequência)³²

Esta análise de Quartis é referente à avaliação das escala de frequências. As questões aqui avaliadas abrangem as questões de 34 a 56 do questionário usado na pesquisa (ver APÊNDICE B). A Tabela 4.3 demonstra os itens que tem urgência de correções e também os demais que precisam de ajustes. A Tabela 4.3 também é uma adaptação de Souza (2008).

Classificação da Prioridade dos Itens (QVT – Frequência) por Estrato												
Estrato 1		Estrato 2		Estrato 3		Estrato 4		Estrato 5				
Item	GD	Item	GD	Item	GD	Item	GD	Item	GD			
48	-1,84	47	-2	35	-1,73	38	-1,82	47	-1,82			
47	-1,81	38	-1,92	56	-1,64	47	-1,78	38	-1,74			
38	-1,75	48	-1,75	38	-1,6	35	-1,67	48	-1,56			
35	-1,62	35	-1,67	47	-1,5	42	-1,5	35	-1,52			
42	-1,56	42	-1,58	48	-1,5	48	-1,37	42	-1,42			
56	-1,35	56	-1,33	44	-1,45	40	-1,29	40	-1,06			
40	-1,18	37	-1,17	37	-1,09	56	-1,26	56	-1,02			
44	-1,17	40	-1,17	40	-1,09	49	-1,05	49	-0,92			
39	-0,78	49	-1	42	-1,09	37	-0,75	44	-0,76			
49	-0,75	44	-0,83	39	-1	44	-0,67	37	-0,66			
36	-0,7	36	-0,5	36	-0,91	39	-0,52	41	-0,2			
37	-0,44	39	-0,42	34	-0,55	50	-0,35	50	-0,16			
34	-0,38	50	-0,42	49	-0,4	36	-0,29	34	-0,12			
50	-0,38	34	0	50	-0,09	41	-0,26	39	-0,04			
41	-0,02	41	0,17	41	0,09	34	-0,09	36	0,1			
45	0,35	45	0,17	51	0,73	45	0,36	45	0,42			
51	0,81	54	0,58	53	0,73	43	0,68	46	0,56			
46	0,98	43	0,67	45	0,82	46	0,79	43	0,8			
1. Quartil = -1,35		1. Quartil = -1,32		1. Quartil = -1,45		3. Quartil = -1,29		3. Quartil = -1,06				
2. Quartil = -0,44		2. Quartil = -0,42		2. Quartil = -0,55		2. Quartil = -0,35		2. Quartil = -0,16				
3. Quartil = 0,98		3. Quartil = 0,67		3. Quartil = 0,82		3. Quartil = 0,79		3. Quartil = 0,80				

³² Apesar dos itens 35, 40, 42 e 44 constarem nas regiões de prioridade crítica dos estratos, para que as perguntas destas questões atendessem ao objetivo da avaliação, foi necessário realizar uma inversão no processo de classificação das escalas nestes itens. Por isso, eles não aparecerão na descrição das avaliações dos seus estratos.

43	1		46	0,67		43	1,09		51	0,88		51	0,94					
54	1,06		51	0,83		54	1,09		53	0,95		54	1,02					
52	1,13		52	1		46	1,18		54	1,12		53	1,12					
53	1,22		55	1,08		52	1,36		52	1,29		55	1,28					
55	1,42		53	1,17		55	1,55		55	1,35		52	1,36					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #ff0000; color: white;">Prioridade Crítica</th> <th style="background-color: #ff9900;">Prioridade Alta</th> <th style="background-color: #ffff00;">Prioridade Moderada</th> <th style="background-color: #99ff99;">Prioridade Baixa</th> </tr> </thead> </table>															Prioridade Crítica	Prioridade Alta	Prioridade Moderada	Prioridade Baixa
Prioridade Crítica	Prioridade Alta	Prioridade Moderada	Prioridade Baixa															

Tabela 4.3 – Resultado da análise de Quartis da avaliação de frequência por estrato.

Fonte: Pesquisa Direta, 2011-2012.

- **Estrato 1:** O item de maior criticidade constada foi o item (48) que avalia se há promoções, na Instituição, baseadas na competência e produtividade do servidor. Outro item crítico foi o item (47). Este busca saber se ocorrem premiações de acordo com a produtividade. Além destes, foram considerados como críticos o item (38) e o (56). Estes fazem uma avaliação sobre o cuidado com a saúde do servidor e a relevância social do trabalho respectivamente.

- **Estrato 2:** Neste estrato, o item (47) foi considerado pelos servidores como o item de maior prioridade crítica. O item (47) refere-se à compensação justa e adequada. Seguem-se como itens de criticidade o item (38), avalia a preocupação da Instituição com a saúde do trabalhador; o item (48) avalia se há ocorrência de promoções e o item (56) que faz uma avaliação sobre a relevância social do trabalho.

- **Estrato 3:** Os sujeitos deste estrato avaliaram o item (56), relevância social do trabalho, como o item de maior prioridade crítica. Depois deste estão: o item (38) que avalia o cuidado da instituição com a saúde do trabalhador, o item (47) e (48) que avaliam a compensação justa e adequada na Instituição.

- **Estrato 4:** Os respondentes consideraram o item (38), cuidado institucional com a saúde do trabalhador, como item de maior prioridade crítica. Depois deste, segue-se o item (47) e o (48) que buscam mensurar a compensação justa e adequada na Instituição.

- **Estrato 5:** Este estrato considera o item (47), premiações por produtividade na Instituição, como item de maior criticidade. Também foi considerado crítico o item (38), preocupação

com a saúde do servidor, assim como o item (48), que avalia as promoções baseadas na competência e produtividade do servidor.

Na avaliação de frequência, os itens 38, 47 e 48 apresentam-se como indicadores de prioridade crítica em todos os estratos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma prerrogativa para que o Estado consiga promover em suas instituições ambientes de trabalho em que os servidores públicos tenham prazer em estar e desejem permanecer trabalhando. A busca pela saúde do trabalhador perpassa pela implantação de uma Política de QVT no âmbito estatal.

Kosowski, Griesbach e Griesbach (2011, p.2) consideram que no “[...] trabalho a qualidade de vida representa hoje a necessidade de valorização das condições de trabalho, da definição procedimentos da tarefa em si, do cuidado com ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”. Esta QVT propagada por Kosowski, Griesbach e Griesbach (2011) é uma necessidade na Universidade estudada, uma vez que os servidores técnico-administrativos consideram como prioridade crítica na UEFS:

1) a questão dos constitucionalismo, Dimensão 4 do modelo de Freitas e Souza (2008), ou seja, o servidor não avalia positivamente os recursos de que dispõe para se manifestar quando decisões o afetam;

2) o retorno salarial em relação ao trabalho empreendido não corresponde as expectativas, isto foi avaliado na Dimensão 6 do modelo supracitado, que trata sobre compensação justa e adequada;

3) não há por parte da Instituição uma preocupação com saúde do trabalhador, item avaliado pela Dimensão 3 – Segurança e saúde nas condições de trabalho do modelo de Freitas e Souza (2008) e

4) para os sujeitos da pesquisa não ocorrem promoções baseadas na competência e produtividade dos servidores estudados, item avaliado pela Dimensão 7 – Oportunidade de Carreira do modelo citado anteriormente.

Diante do exposto e tendo em vista a melhoria da QVT na Universidade Estadual de Feira de Santana cabe aos Recursos Humanos (RH) da UEFS criar espaços de diálogos na Instituição para que os itens de críticos apontados pelos servidores técnico-administrativos sejam solucionados.

É possível haver nas instituições estatais Políticas de QVT. Entretanto, a vontade política é um dos carros-chefes deste processo. Não é uma questão que envolve um alto investimento financeiro por parte das gerências envolvidas, mas o desejo de proporcionar aos seus subordinados ambientes de trabalho que motivem o servidor a trabalhar, para que se

atenda bem aos usuários dos serviços, para melhorar a interação entre os colegas de trabalho e que se criem desenhos de promoções baseadas pela competência e produtividade.

Na esfera estatal, o que se busca em termos de QVT são ações objetivas e rápidas para se criar espaços de trabalho propícios ao desenvolvimento organizacional e aumentar satisfação do servidor público pelo seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, David R.; SWEENEY, Dennis J.; WILLIMAS, Thomas A. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAUJO, Ronaldo Marcos de Lima. **A respeito da centralidade do trabalho**. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/ce/gepte/imagens/artigos/centralidade%20do%20trabalho%20-%20doutorado.pdf>>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

BAHIA. Lei nº 6.677, de 26 de setembro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais.

BARBETA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 7. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 3. ed. rev. atual. Caxias do Sul: Educs, 2010.

BRASIL. Resolução nº 196, de 10 outubro de 1996.

_____. Constituição de 1988. Brasília, 2007.

COSTA, Lúcia Cortes da. **O governo FHC e a reforma do Estado Brasileiro**. Disponível em: <http://www.pucsp.br/pos/ecopol/downloads/edicoes/%2817%29lucia_cortes.pdf>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Marxismo e política:** a dualidade de poderes e outros ensaios. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

DOLL, Johannes. O campo interdisciplinar da gerontologia. In: PY, Ligia et al. **Tempo de envelhecer:** percursos e dimensões psicossociais. Rio de Janeiro: NAU, 2004.

FABRINO, Andressa Almeida. **O impacto do gasto público com pessoal crescimento econômico:** período de 1998/2009. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2055020.PDF>>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

FAORO, Raymundo. **Os donos poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. rev. Rio de Janeiro: Globo, 2001. Disponível em: < <http://pt.scribd.com/doc/7208372/Raymundo-Faoro-Os-Donos-Do-Poder>>. Acesso em: 03 de novembro de 2012.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Renata Guarino Bastos de. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/Portals/2/documents/cneg4/anais/T7_0049_0109.pdf>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2012.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Renata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, maio- agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.uff.br/sg/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

FROSSARD, Maiby Carestiano. **Qualidade de vida no serviço público – um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3294/maiby.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. – 8. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007.

IAMAMATO, Marilda Vilela. **Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

KOSOWSKI, Lorete; GRIESBACH, Rafael Eder Silva; GRIESBACH, Daiane Zanon. Qualidade de vida no trabalho no século XXI - QVT. **Revista Eletrônica OPET Administração**. n.5, jan-jul de 2011. Disponível em: <http://www.opet.com.br/revista/administracao_e_cienciascontabeis/pdf/n5/QUALIDADE-DE-VIDA-DO-TRABALHO-NO-S%C3%89CULO-XXI-QVT.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2012.

LAPLANTINE, François. **Aprender antropologia**. Trad. Marie-Agnès Chauvel. São Paulo: Brasiliense, 2006.

LARA, Ricardo. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálysis**. Florianópolis: UFSC, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun, 2011.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan. **Estatística para ciências humanas**. Trad. Alfredo Alves de Farias. Rev. Téc. Ana Maria Lima de Farias. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

LESSA, Sérgio. **A centralidade ontológica do trabalho em Lukács**. In: Serviço Social e Sociedade (52). São Paulo: Cortez, 1996.

_____. Sérgio. **Centralidade do trabalho:** qual centralidade? Disponível em: <<http://www.sergiolessa.com/Palestras/Qualcentralidade1997.pdf>>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, análise e interpretação de dados. 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acesso em: 21 de maio de 2012.

MODELO CIENTÍFICO. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Modelo_cient%C3%ADfico>. Acesso em: 26 de outubro de 2012.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política:** uma introdução crítica. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2008. (Biblioteca básica de serviço social; v. 1).

PINHEIRO, José Elias Soares; FREITAS, Elizabete Viana de. Promoção da saúde. In: PY, Ligia et al. **Tempo de envelhecer:** percursos e dimensões psicossociais. Rio de Janeiro: NAU, 2004.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado.** Brasília, 1995.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho:** dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Direito ambiental do trabalho:** mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, André Figueiredo. **Como elaborar e apresentar monografias.** São Paulo: HUMANITAS, 2006. (Coleção Metodologias, v. 3).

SIMÕES, Carlos. **Curso de direito do serviço social.** 3. Ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2009. (Biblioteca básica de serviço social; v. 3).

SOARES, Laura Tavares. **Os custos sociais do ajuste neoliberal na América Latina.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002. (Coleção Questões da Nossa Época; v.78).

SOUZA, Renata Guarino. **Um modelo para avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho administrativo em universidades públicas.** Disponível em: <http://www.uenf.br/Uenf/Downloads/POS-ENGPRODUCAO_2397_1257359671.pdf>. Acesso em: 31 de outubro de 2012.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, **CLÁUDIA DE SOUSA E ALMEIDA**, assistente social, trabalhando no Serviço Social da UNDEC - Unidade de Organização e Desenvolvimento Comunitário, localizada na Universidade Estadual de Feira de Santana-BA (UEFS), convido você, servidor da UEFS, para participar da pesquisa intitulada “**Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UEFS**”, que tem como objetivo, conhecer e analisar a qualidade de vida do seu trabalho. Tal estudo é relevante, pois busca trazer para dentro da instituição a discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo em vista fomentar a construção de um programa de QVT para você servidor. Este trabalho possui fins acadêmicos tendo como produtos finais a apresentação da análise dos dados no “I Fórum de Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UEFS”, a ser realizado na UEFS, em data a ser divulgada, a produção de um artigo científico, pela pesquisadora responsável e pesquisadores participantes da pesquisa, e um trabalho de conclusão de curso (monografia) a ser desenvolvido por parte de um dos pesquisadores participantes. Como procedimento metodológico, será utilizado um questionário auto-aplicável. As informações serão tratadas com sigilo e confidencialidade. Os dados poderão ser divulgados, porém de forma a não possibilitar a identificação do sujeito da pesquisa, sendo utilizado um código **Q**, de questionário, acompanhado do número da ordem da aplicação dos questionários. Buscarei fazer com que os riscos (possível identificação, constrangimentos e perseguição por parte dos superiores e/ou colegas da UEFS) para você sejam mínimos. Caso alguns destes riscos aconteçam, acompanharei a situação, dando assistência a você tendo em vista a reversão de tal agravo. Comprometo-me a não utilizar os dados coletados, caso perceba que pode haver risco ou dano ao seu bem-estar. Esclareço que você não receberá benefício financeiro para participar desta pesquisa, mas também não pagará nada pela sua participação e não terá nenhum gasto com esta pesquisa. Como benefícios relevantes, esta pesquisa busca favorecer ambientes de trabalho que promovam a produtividade, realização profissional, motivação e prazer dos servidores, bem como um clima de satisfação na convivência com chefes, colegas e usuários dos serviços educacionais realizados pela UEFS. Qualquer esclarecimento sobre esta pesquisa poderá ser feita do início ao fim da pesquisa e posteriormente a ela, caso necessário, pela pesquisadora responsável acima nominada, que pode ser encontrada, na sala do Serviço Social da UNDEC, situada no CAU(Centro Administrativo Universitário) III, da UEFS, ou através do telefone (75) 3161-

8110. A pesquisadora responsável também terá a incumbência de guardar os instrumentos de coleta de dados, em armário fechado na sala do Serviço Social da UNDEC, durante o período de cinco anos, e após fará a destruição dos mesmos. Vale ressaltar, que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UEFS, situado no Departamento de Ciências Biológicas, no Módulo I, cujo número de telefone é 3161-8124, que receberá relatórios informando sobre o desenvolvimento da pesquisa, a serem enviados pela pesquisadora responsável. Diante destas informações, convido você, servidor da UEFS, a ser sujeito desta pesquisa. Caso aceite participar, poderá desistir dela em qualquer fase da mesma, com exclusão das informações prestadas sem que seja submetido a qualquer penalização. A assinatura deste termo de consentimento ocorrerá em duas vias, ficando uma cópia com você.

Feira de Santana, _____ de _____ de 2011.

Sujeito da pesquisa

Cláudia de Sousa e Almeida
Assistente Social
Pesquisadora Responsável

Vinicius Simas Moreira Neri
Pesquisador Participante

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DA UEFS

Obrigada por aceitar o convite para participar desta pesquisa. Para cada questão deste questionário você deve marcar apenas uma opção. Peço-lhe que seja bastante **RIGOROSO (A)** ao responder cada questão, pois sua resposta colaborará para que se faça uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores estatutários que trabalham nos setores/unidades administrativos da UEFS.

1) Qual era seu nível de escolaridade quando foi admitido (a) pela UEFS? (1) Fundamental (2) Médio (3) Graduação (4) Especialização (5) Mestrado (6) Doutorado (7) Pós-Doutorado
2) Qual é seu nível de escolaridade hoje? (1) Fundamental (2) Médio (3) Graduação (4) Especialização (5) Mestrado (6) Doutorado (7) Pós-Doutorado
3) Sua idade está entre: (1) De 18 a 30 anos (2) De 31 a 45 anos (3) De 46 a 60 anos (4) acima de 60 anos
4) Qual é seu sexo? (1) Masculino (2) Feminino
5) Segundo as categorias de classificação do IBGE quanto a raça/cor, você se classifica como: (1) Branca (2) Preta (3) Parda (4) Amarela (5) Indígena
6) Há quanto tempo você trabalha na UEFS? (1) Até 1 ano (2) Entre 1 a 5 anos (3) De 5 a 10 anos (4) Entre 10 a 15 anos (5) De 15 a 20 anos (6) Mais de 20 anos
7) Seu salário na UEFS é: (1) Até 1 SM (2) Entre 1 a 2 SM (3) De 2 a 3 SM (4) Entre 3 a 4 SM (5) Mais de 4 SM
8) Quantas horas você trabalha por dia na UEFS? (1) 4 horas (2) 6 horas (3) 8 horas (4) Mais de 8 horas
9) Quantos filhos você possui? (1) Nenhum (2) 1 filho (3) 2 filhos (4) 3 filhos (5) Mais de 3 filhos
10) Além de você, quantas pessoas dependem do seu salário? (1) Nenhuma (2) Uma (3) Duas (4) Três (5) Mais de três
11) A UEFS é seu único trabalho? (1) Sim (2) Não

Leia atentamente as questões e marque a alternativa que corresponde a sua avaliação em cada item solicitado, seguindo a escala abaixo.

Muito Ruim (MR)	Ruim (R)	Neutro (N)	Bom (B)	Muito Bom (MB)
------------------------	-----------------	-------------------	----------------	-----------------------

Como você classifica o relacionamento:					
12) Com os outros servidores do mesmo nível hierárquico?	MR	R	N	B	MB
13) Com seu superior imediato?	MR	R	N	B	MB
14) Com servidores de outros setores ou Unidades da UEFS?	MR	R	N	B	MB
15) Como você considera a cooperação entre os colegas do seu setor?	MR	R	N	B	MB

16) O grau de interação com outros colegas, requerido para execução de seu trabalho, pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
17) O ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido como o líder deste, pode ser analisado como:	MR	R	N	B	MB
18) Como você considera as observações de seu superior sobre seu trabalho?	MR	R	N	B	MB
19) Como você classifica os meios utilizados por seu superior em extrair o melhor do seu potencial, incentivando a criatividade?	MR	R	N	B	MB
20) Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da UEFS?	MR	R	N	B	MB
21) Como você avalia o grau de sua participação, permitido pela Instituição, no planejamento do seu próprio trabalho?	MR	R	N	B	MB
22) Como você classifica o desenvolvimento de suas atividades de trabalho quando envolve tarefas difíceis de realizar sem a colaboração de outros colegas?	MR	R	N	B	MB
23) A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
24) Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização), como você classifica o desempenho da Instituição?	MR	R	N	B	MB
25) Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos pela UEFS para execução de sua função?	MR	R	N	B	MB
26) A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
27) Quando decisões tomadas na Instituição o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
28) O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
29) O grau do impacto causado pela atividade exercida por você na UEFS na vida de outras pessoas dentro ou fora da Instituição pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
30) Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta Instituição?	MR	R	N	B	MB
31) Os benefícios recebidos (vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
32) Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras instituições do mesmo ramo?	MR	R	N	B	MB
33) Como é a imagem da Universidade perante a comunidade local?	MR	R	N	B	MB

Siga as mesmas instruções anteriores, segundo a escala abaixo:

Nunca(N)	Raramente(R)	Moderadamente(M)	Freqüentemente(F)	Sempre(S)
----------	--------------	------------------	-------------------	-----------

Analise a freqüência com que ocorrem as questões abaixo:					
34) O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?	N	R	M	F	S
35) A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre	N	R	M	F	S

seu trabalho e sua produtividade, causa-lhe humilhação ou outros transtornos perante os seus colegas de trabalho?					
36) A poeira, o ruído e o calor no local de trabalho, causam-lhe mal estar, prejudicando sua saúde?	N	R	M	F	S
37) São utilizadas ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho?	N	R	M	F	S
38) A UEFS solicita a realização de exames médicos periódicos?	N	R	M	F	S
39) Com que frequência você tem algum comprometimento na sua saúde em virtude das suas atividades de trabalho?	N	R	M	F	S
40) São levados trabalhos para finalizar em casa?	N	R	M	F	S
41) A instituição realiza confraternizações ou atividades de lazer com os servidores e suas famílias?	N	R	M	F	S
42) Seu trabalho influencia negativamente em sua vida familiar?	N	R	M	F	S
43) Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?	N	R	M	F	S
44) É necessária a realização de horas extras?	N	R	M	F	S
45) Na sua percepção, o tratamento para com os servidores, independente de sexo, cor, idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?	N	R	M	F	S
46) Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?	N	R	M	F	S
47) Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade?	N	R	M	F	S
48) Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?	N	R	M	F	S
49) Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, de graduação e especialização ou estímulo para dar continuidade aos estudos?	N	R	M	F	S
50) Necessita receber autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho?	N	R	M	F	S
51) As informações e o conhecimento sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer seu trabalho?	N	R	M	F	S
52) É de sua responsabilidade o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho?	N	R	M	F	S
53) Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim) com resultado visível?	N	R	M	F	S
54) Para você, a Universidade é reconhecida e possui prestígio nacional?	N	R	M	F	S
55) Você sente orgulho de dizer onde trabalha?	N	R	M	F	S
56) Você participa de algum projeto social da Universidade junto à comunidade local?	N	R	M	F	S

57) Utilize o espaço abaixo para fazer observações e sugestões sobre como melhorar suas condições de trabalho.

Fonte: Adaptado de Freitas & Souza (2008)

**APÊNDICE C – ESTRATIFICAÇÃO DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES PARA
CONSTRUÇÃO DE SUBAMOSTRAS**

Estrato 1

DEPTO DE BIOLOGIA	60
DEPTO DE CHF	16
DEPTO DE CIS	7
DEPTO DE EDUCAÇÃO	8
DEPTO DE EXATAS	17
DEPTO DE FISICA	4
DEPTO DE LETRAS	17
DEPTO DE SAUDE	45
DEPTO DE TECNOLOGIA	29

Estrato 2

COLEGIADO DE ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO	1
COLEGIADO DE ADMINISTRAÇÃO	2
COLEGIADO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	2
COLEGIADO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS	2
COLEGIADO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	2
COLEGIADO DE DIREITO	1
COLEGIADO DE EDUCAÇÃO FÍSICA	1
COLEGIADO DE ENFERMAGEM	2
COLEGIADO DE ENGENHARIA DE ALIMENTOS	1
COLEGIADO DE ENGENHARIA CIVIL	1
COLEGIADO DE ENSINO FUNDAMENTAL	1
COLEGIADO DE FARMÁCIA	2
COLEGIADO DE FILOSOFIA	1
COLEGIADO DE FISICA	2
COLEGIADO DE GEOGRAFIA	2
COLEGIADO DE HISTÓRIA	1
COLEGIADO DE LETRAS E ARTES	1
COLEGIADO DE MATEMÁTICA	1
COLEGIADO DE MEDICINA	2
COOLEGIADO DE ODONTOLOGIA	2
COLEGIADO DE PEDAGOGIA	1
COLEGIADO DE QUIMICA	1
COLEGIADO DE POS-GRAD C TERRA E AMB	1

Estrato 3

ASS. ESP. REL. INSTITUCIONAIS	7
ASS. TEC. DESNV. ORGANIZACIONAL	9
ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO	5
ASSESSORIA ESP. DE INFORMÁTICA	14

Estrato 4

PRO-REITORIA DE ADM/FINANÇAS	30
PRO-REITORIA DE ENSINO/GRADUAÇÃO	28
PRO-REITORIA DE EXTENSÃO	14
PRO-REITORIA DE PESQUISA - PPPG	10
REITORIA	19
UNDEC	61
PROCURADORIA JURIDICA	5
SINTEST	1
DIVISÃO DE ASSUNTOS ACADÊMICOS	11
SECRETARIA GERAL DE CURSOS	4
SECRETARIA REGISTROS DE DIPLOMA	1
GERENCIA DE FINANÇAS/CONTABILIDADE	16
GERENCIA ADMINISTRATIVA	17

Estrato 5

BIBLIOTECA CENTRAL	59
IMPrensa GRÁFICA UNIVERSITÁRIA	11
UEFS EDITORA	2
CUCA	33
MUSEU CASA DO SERTÃO	7
OBSERVATÓRIO ANTARES	9
TV UNIVERSITÁRIA	4
INFRAESTRUTURA E SERVIÇOS	49

ANEXO A – DOCUMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UEFS**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA / CEP-UEFS**

Av. Universitária, S/N – Módulo I – 44.031-460 – Feira de Santana-BA
Fone: (75) 224-8124 Fax: (75) 224-8019 E-mail: cep.uefs@yahoo.com.br

Feira de Santana, 31 de outubro de 2011
Of. CEP-UEFS nº 259/2011

Senhor(a) Pesquisador(a): Profª Cláudia de Souza e Almeida

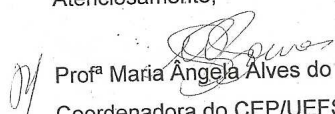
Tenho satisfação em informar-lhe que o seu Projeto de Pesquisa intitulado “**Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da UEFS**”, registrado neste CEP sob **protocolo nº 113/2011 (CAAE nº 0118.0.059.000-11)**, foi apreciado pelos membros do CEP-UEFS e satisfaz às exigências da *Res. 196/96*. Assim, seu projeto foi **Aprovado**, podendo ser iniciada a coleta de dados com os Sujeitos da pesquisa conforme orienta o *Cap. IX.2, alínea a* – *Res. 196/96*.

Ná oportunidade informo que qualquer modificação feita no projeto, após aprovação pelo CEP, deverá ser imediatamente comunicada ao Comitê, conforme orienta a *Res. 196/96, Cap. IX.2, alínea b*.

Relembro que conforme instrui a *Res. 196/96, Cap. IX.2, alínea c*, Vossa Senhoria deverá enviar a este CEP relatórios anuais de atividades pertinentes ao referido projeto e um relatório final tão logo a pesquisa seja concluída.

Em nome dos membros do CEP-UEFS, desejo-lhe pleno sucesso no desenvolvimento dos trabalhos e, em tempo oportuno, um ano (**31/10/2012**) este CEP aguardará o recebimento do seu relatório.

Atenciosamente,


Profª Maria Ângela Alves do Nascimento
Coordenadora do CEP/UEFS

ANEXO B – RESOLUÇÃO DO CONSEPE – UEFS



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA
Autorizada pelo Decreto Federal Nº 77.496 de 27/04/76
Reconhecida pela Portaria Ministerial Nº 874/86 de 19/12/86
Recredenciada pelo Decreto Estadual nº 9.271 de 14/12/2004
GABINETE DA REITORIA

RESOLUÇÃO CONSEPE 195/2011


O Reitor da Universidade Estadual de Feira de Santana e Presidente do CONSELHO SUPERIOR DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Artigo 1º - Aprovar o PROJETO DE PESQUISA “DIAGNÓSTICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA UEFS”, sob a coordenação da Assistente Social Claudia de Souza e Almeida.

Artigo 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete da Reitoria, 24 de novembro de 2011.


José Carlos Barreto de Santana
Reitor e Presidente do CONSEPE