

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIAS E  
SOCIEDADE**

**Suzan Evelin Silva**

**Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os trabalhadores  
Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto  
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**

**ITAJUBÁ - MG, OUTUBRO DE 2018**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIAS E  
SOCIEDADE**

**Suzan Evelin Silva**

**Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os trabalhadores  
Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto  
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade da Universidade Federal de Itajubá, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Sociedade

Orientador: Prof. Dr. Luiz Felipe Silva

**ITAJUBÁ - MG, OUTUBRO DE 2018**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ**

**MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO,  
TECNOLOGIAS E SOCIEDADE**

**Suzan Evelin Silva**

**Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os trabalhadores  
Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto  
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade da Universidade Federal de Itajubá, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Mestre em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade.

---

**Prof.º Dr.º Luiz Felipe Silva (Orientador)**

---

**Prof.ª Dr.ª Daniela Rocha Teixeira Riondet-Costa – UNIFEI (Banca Examinadora)**

---

**Prof.ª Dr.ª Janaina Roberta dos Santos – UNIFEI (Banca Examinadora)**

---

**Prof.ª Dr.ª Lauisa Barbosa Pinto - IFPR (Banca Examinadora)**

**ITAJUBÁ - MG, OUTUBRO DE 2018**

**Dedico este trabalho ao meu pai Paulo Roberto da Silva (*In memoriam*), que se foi recentemente e estaria muito feliz e orgulhoso pela conclusão de mais essa etapa em minha vida e à minha querida mãe Sônia Graça Ribeiro por sempre estar ao meu lado.**

## AGRADECIMENTOS

A Deus por ter permitido que eu alcançasse mais essa vitória em minha vida.

À minha mãe Sônia Graça Ribeiro, ao meu pai Paulo Roberto da Silva (*In memoriam*) e à minha irmã Jéssica Helen Silva pelo amor por mim e por terem me incentivado e me apoiado durante essa caminhada.

Ao meu esposo José Maurílio Carlos pelo amor, paciência, dedicação e compreensão nos momentos de ausência.

Ao meu orientador Luiz Felipe Silva pelos ensinamentos, orientações, reflexões e todo o apoio e compreensão.

Aos meus colegas e professores do Mestrado em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade (DTecS), em especial à minha amiga Thaís Simões Maciel Lima Meira.

Às trabalhadoras e trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Itajubá, principalmente aos ligados ao DTecS, que contribuem para que as atividades do programa se concretizem.

Às professoras Daniela Rocha Teixeira Riondet Costa, Lauisa Barbosa Pinto e Janaína Roberta dos Santos por participarem da banca de qualificação e defesa desta dissertação e por trazerem contribuições tão importantes para o trabalho.

Às trabalhadoras e trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal do Sul de Minas Gerais e demais servidores e funcionários, em especial aos colegas do campus Pouso Alegre Anderson, Andreza, Eliane, Fabiano, Lígia, Luciene, Marina e Xenia, que sempre me deram palavras de incentivo no decorrer da minha caminhada no mestrado.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS).

*O grande meio de transformar o sofrimento no  
trabalho em prazer é o reconhecimento. É aquilo  
que vem em forma de gratidão em relação ao  
que foi feito.*

*Christophe Dejours*

## RESUMO

A forma como novas tecnologias são implementadas, a modernização dos processos produtivos e as novas formas de organização do trabalho, na busca de aumentar a produtividade, ganhos, a efetividade e qualidade dos serviços prestados, podem influenciar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A presente pesquisa trata-se de um estudo quantitativo e qualitativo, que teve por objetivo investigar a QVT dos trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, sob a percepção dos trabalhadores. Para a coleta de dados da etapa quantitativa foi aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), constituído por 30 questões fechadas, composta pelos seguintes fatores: organização e condições do trabalho e relações socioprofissionais. Na etapa qualitativa foi realizada uma entrevista semiestruturada, composta por cinco questões acerca dos significados de QVT para o trabalhador (tema 1), das fontes de bem-estar (tema 2) e mal-estar (tema 3) no trabalho, da percepção do trabalhador quanto à valorização enquanto TAE em sua Instituição e em seu local de trabalho (tema 4) e das considerações dos TAEs sobre a desvalorização e menor importância atribuída ao trabalho desta carreira em relação ao trabalho docente em sua instituição (tema 5). Na etapa quantitativa a amostra foi constituída por 166 trabalhadores TAEs e encontraram-se os seguintes resultados: os trabalhadores TAEs da instituição pesquisada perceberam o seu contexto global de trabalho como crítico. Ao se analisar o contexto de trabalho separadamente por fator, constatou-se que os participantes do estudo perceberam a “Organização do Trabalho” e as “Relações Socioprofissionais” como críticas e as “Condições de Trabalho” como satisfatória. Na etapa qualitativa a amostra foi constituída por 30 trabalhadores TAEs e foram encontradas 14 ideias centrais para o tema 1, 12 ideias centrais para o tema 2, 12 ideias centrais para o tema 3, 12 ideias centrais para o tema 4 e 10 ideias centrais para o tema 5. Observou-se que as percepções mais frequentes dos temas foram: tema 1 - “Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional” e “Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional”, tema 2 - “Ter um bom relacionamento interpessoal”, tema 3 - “Problemas nas relações interpessoais” e “Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional”, tema 4 - “Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão” e tema 5 - “Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato”. Concluiu-se que os participantes do estudo percebem o seu contexto de trabalho como crítico, indicando um risco de adoecimento desses trabalhadores e que os significados que os TAEs atribuem a ter qualidade de vida no trabalho, as opiniões sobre as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho no trabalho segundo esses trabalhadores, as percepções de valorização/desvalorização que estes têm enquanto TAE em sua instituição e local de trabalho e as considerações sobre a valorização/desvalorização e a menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação ao trabalho docente, foram diversificados, assumindo caráter multidimensional.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Contexto de trabalho. Técnicos Administrativos em Educação. Saúde do Trabalhador. Valorização do Trabalhador. Discurso do Sujeito Coletivo.

## ABSTRACT

The way through which new technologies are implemented, the modernization of production processes, and the new ways of work organization, aimed at increasing productivity, gains, effectiveness and quality of the provided services can influence the Quality of Life at Work (QLW). The present research is a quantitative and a qualitative study aimed at investigating QLW of Technical and Administrative Staff in Education (TAE) from a Federal Institute of Education, Science and Technology under the staff's point of view. In the quantitative stage data was collected by applying the Work Context Assessment Scale (WCAS), composed of 30 closed questions (or closed-ended questions) built on the following factors: work organization, work conditions and socio-professional relationships. In the qualitative stage a semi-structured interview was performed, composed of five questions regarding the meaning of QLW for the server / worker (theme 1), the sources of well-being (theme 2) and of malaise (theme 3) at work, the worker's perception regarding his appreciation as a TAE in their Institution and workplace (theme 4), and the TAE's considerations about downgrading and undermining attributed to their career in comparison to faculty / teaching in their institution (theme 5). In the quantitative stage the sample was composed of 166 TAE servers and the following results were found: TAE servers from the investigated institution perceived their global work context as critical. When work context was separately analyzed by factor, it was found out that study participants perceived "Work Organization" and "Socio-Professional Relationships" as critical and "Work Conditions" as satisfactory. In the qualitative stage the sample was composed of 30 TAE servers and 14 central ideas were found for theme 1, 12 central ideas were found for theme 2, 12 central ideas for theme 3, 12 central ideas for theme 4, and 10 central ideas for theme 5. It was observed that the themes' most frequent perceptions were: theme 1 – "Having appreciation / acknowledgement, growth and professional fulfillment" and "Having adequate physical structure, as furniture and working tools, work conditions and organizational support"; theme 2 – "Having a good interpersonal relationship"; theme 3 – "Problems in interpersonal relationships" and "Inadequate physical structure, as furniture and working tools, inadequate environment and lack of organizational support"; theme 4 – "There is no support, appreciation or acknowledgement for management"; and theme 5 – "There is downgrading, undermining, lack of appreciation and unequal treatment between TAEs and faculty by management / institution / union". It was possible to conclude that study participants perceived their work context as critical, indicating a risk of illness among these workers, and also that the significance that TAEs attributed to their quality of life at work, their opinions about the sources of well-being and of malaise at work, their perceptions of acknowledgement and undermining as TAEs in their institution and workplace, and their opinion about appreciation and depreciation and the lesser importance given or not to the roles that the TAEs perform in comparison to faculty / teaching were diversified, incorporating a multidimensional aspect.

**Keywords:** Quality of Life at Work; Work Context; Technical and Administrative Staff in Education; Worker's Health; Worker's Appreciation; Discourse of the Collective Subject.

# LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos .....	<b>42</b>
<b>Figura 2</b> – Evolução dos estudos sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” .....	<b>42</b>
<b>Figura 3</b> – Modelo dos Determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público .....	<b>48</b>
<b>Figura 4</b> – Avaliação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) .....	<b>61</b>
<b>Figura 5</b> - Análise global do contexto de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).....	<b>77</b>
<b>Figura 6</b> - Análise da organização do trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).....	<b>78</b>
<b>Figura 7</b> - Análise das relações socioprofissionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Gerais (n=166).....	<b>79</b>
<b>Figura 8</b> - Análise das condições de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).....	<b>80</b>
<b>Figura 9</b> - Ideias Centrais do tema “Significados de ter qualidade de vida no trabalho” .....	<b>90</b>
<b>Figura 10</b> - Ideias Centrais do tema “Fontes de bem-estar no trabalho” .....	<b>99</b>
<b>Figura 11</b> - Ideias Centrais do tema “Fontes de mal-estar no trabalho” .....	<b>108</b>
<b>Figura 12</b> - Ideias Centrais do tema “Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho”	<b>119</b>
<b>Figura 13</b> - Ideias Centrais do tema “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição” .....	<b>134</b>

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Evolução do conceito de QVT segundo Nadler e Lawler (1983). .....	<b>36</b>
<b>Quadro 2</b> – Atualização das concepções de QVT .....	<b>37</b>
<b>Quadro 3</b> - Fatores que dão origem ao bem-estar e mal-estar no trabalho e suas respectivas definições .....	<b>40</b>
<b>Quadro 4</b> – Objetivos específicos, métodos e abordagens .....	<b>58</b>
<b>Quadro 5</b> – Análise da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) .....	<b>61</b>
<b>Quadro 6</b> - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Problemas físico, psicológicos e/ou sociais causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=36) .....	<b>70</b>
<b>Quadro 7</b> – Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Cargo atual (n = 84) .....	<b>72</b>
<b>Quadro 8</b> - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Problemas físico, psicológicos e/ou sociais causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=7) .....	<b>75</b>
<b>Quadro 9</b> – Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Cargo atual (n = 29) .....	<b>76</b>
<b>Quadro 10</b> - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Significados de ter qualidade de vida no trabalho” emergentes dos participantes do estudo .....	<b>81</b>
<b>Quadro 11</b> - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de bem-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.....	<b>91</b>
<b>Quadro 12</b> – Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de mal-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.....	<b>100</b>
<b>Quadro 13</b> – Respostas à “Questão 4 – percepção de valorização ou desvalorização do técnico-administrativo em educação” emergentes dos participantes do estudo. ....	<b>109</b>
<b>Quadro 14</b> - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador	

técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho” emergentes dos participantes do estudo. .... **110**

**Quadro 15** – Respostas à “Questão 5 – considerações sobre a valorização ou desvalorização e a menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes” emergentes dos participantes do estudo. .... **120**

**Quadro 16** - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição” emergentes dos participantes do estudo. .... **121**

**Quadro 17** - Valores da média e desvio padrão de cada questão da EACT. .... **307**

## LISTA DE TABELAS

**Tabela 1** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhador técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Idade e tempo de serviço na instituição e no cargo (n=166)..... **68**

**Tabela 2** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Idade e tempo de serviço na instituição e no cargo (n=30)..... **73**

# LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Sexo (n=166).. ..... **68**
- Gráfico 2**- Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Estado civil (n=166)..... **69**
- Gráfico 3** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Escolaridade (n=166) ..... **69**
- Gráfico 4** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=166) ..... **70**
- Gráfico 5** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Sexo (n=30).. ..... **73**
- Gráfico 6**- Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Estado civil (n=30)..... **74**
- Gráfico 7** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Escolaridade (n=30) ..... **74**
- Gráfico 8** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Unidade de lotação (n=30) ..... **75**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**CD** – Cargo de Direção

**COMSSEG** – Comissão de Saúde, Segurança e Prevenção de Riscos Ocupacionais

**DGP** – Diretoria de Gestão de Pessoas

**DORT** - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

**DSC** – Discurso do Sujeito Coletivo

**EACT** – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

**FG** – Função Gratificada

**FIC** – Formação Inicial e Continuada

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IC** – Ideia Central

**ITRA** – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

**MEC** – Ministério da Educação

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**OMS** – Organização Mundial da Saúde

**PEP** – Painel Estatístico de Pessoal

**PCCTAE** – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

**PNDP** – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

**QV** – Qualidade de Vida

**QVT** – Qualidade de Vida no Trabalho

**SETEC** – Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

**TAE** – Técnico Administrativo em Educação

**TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**TI** – Tecnologia da Informação

**WHOQOL** - *World Health Organization Quality of Life Assessment*

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>16</b>
1.1 Problema de Pesquisa .....	24
1.2 Caracterização do local de estudo .....	25
<b>2 OBJETIVOS</b> .....	<b>26</b>
2.1 Objetivo geral .....	26
2.2 Objetivo específico .....	26
<b>3 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA</b> .....	<b>27</b>
<b>4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ALGUNS CONCEITOS</b> .....	<b>32</b>
<b>5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO</b> .....	<b>49</b>
<b>6 O TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO (TAE)</b> .....	<b>53</b>
<b>7 MATERIAIS E MÉTODOS</b> .....	<b>58</b>
7.1 Abordagem quantitativa .....	59
7.2 Abordagem qualitativa .....	62
7.3 Aspectos éticos da pesquisa.....	66
<b>8 RESULTADOS E ANÁLISES</b> .....	<b>67</b>
8.1 Perfil sócio demográfico e ocupacional: abordagens quantitativa e qualitativa.....	67
8.1.1 Perfil sócio demográfico e ocupacional – abordagem quantitativa.....	68
8.1.2 Perfil sócio demográfico e ocupacional – abordagem qualitativa .....	73
8.2 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).....	76
8.3 Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) .....	80
8.3.1 Significados de ter qualidade de vida no trabalho.....	81
8.3.2 Fontes de bem-estar no trabalho .....	91
8.3.3 Fontes de mal-estar no trabalho.....	100
8.3.4 Valorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho.....	109
8.3.5 Desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação e desempenho de papéis considerados de menor importância em relação aos docentes na instituição.....	120
<b>9 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>135</b>

<b>10 CONCLUSÕES</b> .....	<b>171</b>
<b>11 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>175</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>179</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>194</b>
Apêndice A.....	194
Apêndice B .....	195
Apêndice C .....	196
Apêndice D.....	197
Apêndice E .....	198
Apêndice F.....	199
Apêndice G.....	248
Apêndice H.....	260
Apêndice I.....	270
Apêndice J .....	280
Apêndice K.....	292
Apêndice L .....	307
<b>ANEXOS</b> .....	<b>309</b>
Anexo A.....	309
Anexo B.....	310
Anexo C.....	311

# 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o tema Qualidade de Vida (QV) tem despertado cada vez mais o interesse da comunidade científica e do público em geral. Porém, mesmo com a recorrente utilização do termo “Qualidade de Vida” na literatura e pelo público, ainda não existe um conceito único sobre ele (SILVA; KIMURA, 2009).

Segundo Silva e Kimura (2009, p. 1099), “na literatura específica, observa-se que se trata de um conceito complexo, que admite uma diversidade de significados, com variadas abordagens teóricas e inúmeros métodos para medida do conceito”.

O grupo da Organização Mundial da Saúde (OMS) que estuda a QV (*World Health Organization Quality of Life Assessment - WHOQOL*) definiu QV como sendo “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. (OMS, 1974 apud REIS JÚNIOR, 2008, p. 21).

Para Ogata e Simurro (2009), este conceito proposto pelo WHOQOL envolve não apenas as várias dimensões da qualidade de vida (física, emocional, social, ocupacional, intelectual, espiritual e ambiental), mas também a subjetividade, pois a qualidade de vida depende da percepção individual e das experiências vividas por cada um.

Segundo Reis Júnior (2008, p. 27) “[...] a QV é decorrente da interação e inter-relação de diversos elementos, biológicos, sociais e psicológicos e é decorrente de uma interação entre sociedade e indivíduo [...]”.

De acordo com Ogata e Simurro (2009, p.5), “uma boa qualidade de vida seria o resultado de uma complexa interação, percebida de forma positiva, entre os fatores como: estado psicológico, expectativas, crenças, valores, relações sociais e o meio ambiente”.

Para Ogata e Simurro (2009), o conceito de qualidade de vida envolve três domínios, sendo que cada um deles possui três subdomínios:

## SER

- 1) Físico: saúde física, higiene pessoal, alimentação, atividade física, aparência física geral.
- 2) Psicológico: saúde emocional, sentimentos, percepções, autoestima, autoimagem e autocontrole.
- 3) Espiritual: valores, ética, padrões de conduta e crenças.

## PERTENCER

- 1) Físico: moradia, ambiente de trabalho, estudo, vizinhança e comunidade.
- 2) Social: amigos, família, colegas, vizinhos e comunidade.
- 3) Comunitário: renda, serviços de saúde, suporte social, emprego, oportunidades de educação, lazer, atividades na comunidade.

## TRANSFORMAR

- 1) Prático: atividades domésticas remuneradas, atividades voluntárias.
- 2) Lazer: relaxamento e redução de estresse.
- 3) Crescimento: manutenção ou promoção de conhecimento e habilidades, adaptação às mudanças.

O conceito de QV também está presente nos estudos relacionados às condições de trabalho, ou seja, a qualidade de vida no trabalho (QVT) (CONSONI et al., 2014).

Ao longo dos séculos, a espécie humana tem no desempenho de suas atividades laborais várias finalidades. Além de suprir suas necessidades financeiras e de promover o desenvolvimento da espécie, o trabalho para o homem é um importante lugar de realização como sujeito, lugar de estabelecimento de vínculos e de aprimorar conhecimentos e habilidades, não só profissionais, mas também pessoais (LOPES, 2015, p.1).

A interação que ocorre entre o trabalhador, o trabalho e a instituição pode acontecer de maneira positiva ou negativa e as questões que envolvem esse processo têm sido objeto de estudo, no qual geralmente busca-se compreender como essa relação pode ocorrer da maneira mais equilibrada possível (LOPES, 2015).

De acordo com Araújo (2012, p. 14), as evoluções no mundo do trabalho favorecem “a melhoria na qualidade dos processos e desenvolvimento de novos conhecimentos, habilidades e competências, mas, por outro lado, o trabalhador sofre pressões, internas e externas, [...] podendo comprometer sua saúde, tanto física quanto mental”.

Para Frossard (2009, p. 38), “a introdução de novas tecnologias e a modernização dos processos produtivos, a busca de um maior crescimento e desenvolvimento econômico não trouxe, necessariamente, uma melhoria na condição de vida do trabalhador”.

A forma como novas tecnologias são implementadas e as novas formas de organização do trabalho, que busca aumentar a produtividade, ganhos, a efetividade e qualidade dos serviços prestados, podem influenciar a QVT (GUIDELLI; BRESCIANI, 2010).

“As novas tecnologias físicas e de gestão introduzidas pelas organizações, nem sempre levam em consideração o indivíduo em seu aspecto mais amplo, enquanto ser humano político participante da sociedade” (GRAMKOW; GUIMARÃES, 2000, p. 2).

Considerando que as pessoas passam grande parte de seu dia trabalhando, o trabalho pode ser considerado como o elemento central na alteração e no modo como os elementos biológicos, sociais, psicológicos se relacionam, podendo fazer com que a interação entre esses elementos aconteça de forma insatisfatória o que acaba por influenciar a qualidade de vida do trabalhador (REIS JÚNIOR, 2008).

Atualmente, as instituições têm que ser cada dia mais competitivas e os trabalhadores têm a tarefa de garantir a qualidade e produtividade no trabalho. E nas Instituições Públicas essa situação é bem semelhante, pois cada vez mais é exigido que estas ofereçam produtos e serviços de qualidade à população, seja pela sociedade, através do princípio do controle social ou pelo Estado, que costuma estabelecer o cumprimento de metas, prazos e realizar avaliações de desempenho dos servidores públicos (LOPES, 2015).

De acordo com Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 319-320)

Atualmente, a necessidade de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho nas organizações aparece marcada por uma aceleração de mudanças no mundo do trabalho, com destaque para o ritmo intenso das inovações tecnológicas na sociedade da informação, o crescente conteúdo de conhecimento agregado à produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e os processos de produção que mudam em alta velocidade. As denominadas “indústrias do conhecimento” crescem e demandam profissionais mais qualificados, exigindo que as habilidades tenham que ser atualizadas constantemente. Os “ventos da mudança”, embalados pela globalização, varrem as organizações, buscando transformá-las em instituições mais eficientes e com quadro de pessoal reduzido. Assim, um processo de metamorfose das profissões tradicionais se instala, exigindo a especialização flexível (agregação de novas tarefas), a flexibilidade funcional (rodízio de atividades, polivalência, multiqualificação) e a politécnica (tarefas complexas, habilidade criativa). Do “novo trabalhador” espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados. Um novo paradigma organizacional vai, paulatinamente, se afirmando: não basta garantir a qualidade final de produtos e serviços; é vital que ela venha acompanhada de qualidade de vida no trabalho, considerando os colaboradores.

Para alcançar essa produtividade, a qualidade dos serviços prestados e a competitividade as instituições impõem uma série de exigências aos trabalhadores, sem muitas vezes oferecer as condições adequadas de trabalho, o que pode se tornar um motivo de

insatisfação e adoecimento do trabalhador, podendo refletir também em sua vida familiar e social (LOPES, 2015).

Nas décadas de 1950 e 1960 as doenças que mais acometiam os trabalhadores brasileiros eram as intoxicações e as dermatoses profissionais. Com o passar dos anos, com as mudanças causadas pelos processos de trabalho e pela organização econômica do país, as lesões por esforços repetitivos (LER) e as perdas auditivas ocupacionais se tornaram predominantes dentre as doenças relacionadas ao trabalho. Duas outras doenças crônicas relacionadas ao trabalho, a asma e os transtornos mentais, a cada dia mais vêm tendo sua incidência aumentada (WÜNSCH FILHO, 2004).

De acordo com o Boletim Epidemiológico da Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde (BRASIL, 2017, p. 4), no período de 2010 a 2015, foram notificados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação 809.520 casos de doenças e agravos relacionados ao trabalho. Os agravos com maior número de notificações nestes seis anos foram os acidentes de trabalho grave, com 439.457 (54,3%) casos, seguidos pelos acidentes de trabalho com exposição a material biológico, com 276.699 (34,2%) e lesão por esforço repetitivo/doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (LER/DORT), com 47.152 (5,8%). No mesmo período, o agravo com maior incremento de notificações foi o câncer relacionado ao trabalho, que se elevou 657,7%, seguido pela perda auditiva induzida pelo ruído (PAIR) (191,8%), e os transtornos mentais relacionados ao trabalho (168,6%).

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009) as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho produzem impactos nas instituições públicas podendo aumentar os índices de faltas ao trabalho, de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e de licenças-saúde nessas instituições. Tais problemas parecem ocorrer devido ao fato de que os modelos de gestão de trabalho não se alteraram frente a essas transformações que vem acontecendo no mundo do trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde, “os trabalhadores podem adoecer ou morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão que exercem ou exerceram, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado [...]” (BRASIL, p.27, 2001).

As principais causas do adoecimento e morte dos trabalhadores são:

- Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas, etc.) ocasionalmente modificadas, tanto na frequência quanto na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho,

ou seja, doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco contributivo, mas não necessário;

- Doenças comuns em que o trabalho produz um distúrbio latente ou agrava uma doença preexistente e, por último,
- Agravos à saúde específicos, em que o trabalho é a causa necessária, caracterizados pelos acidentes de trabalho e pelas doenças profissionais (BRASIL, 2001).

Classicamente, os fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores, presentes ou relacionados ao trabalho, podem ser classificados em cinco grandes grupos:

1. FÍSICOS: ruído, vibração, radiação ionizante e não-ionizante, temperaturas, pressão atmosférica anormal, entre outros;
2. QUÍMICOS: agentes e substâncias químicas, sob a forma líquida, gasosa ou de partículas e poeiras minerais e vegetais, comuns nos processos de trabalho;
3. BIOLÓGICOS: vírus, bactérias, parasitas, geralmente associados ao trabalho em hospitais, laboratórios e na agricultura e pecuária;
4. ERGONÔMICOS E PSICOSSOCIAIS: decorrem da organização e gestão do trabalho, como, por exemplo: da utilização de equipamentos, máquinas e mobiliário inadequados, levando a posturas e posições incorretas; locais adaptados com más condições de iluminação, ventilação e de conforto para os trabalhadores; trabalho em turnos e noturno; monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho autoritárias, falhas no treinamento e supervisão dos trabalhadores, entre outros, e
5. MECÂNICOS E DE ACIDENTES: relacionados à proteção das máquinas, arranjo físico, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, sinalização, rotulagem de produtos e outros que podem levar a acidentes do trabalho (BRASIL, 2001).

Com todas as transformações que vem acontecendo no mundo do trabalho, modificações relevantes têm ocorrido nos serviços públicos, trazendo consequências estruturais e culturais às organizações e repercutindo também no modo de vida, de comportamento, de adoecimento e de afastamento do trabalhador de suas atividades no trabalho. Os fenômenos do absentismo e presenteísmo têm se manifestado como consequência desse processo (ARAÚJO, 2012).

O absentismo é um problema que acontece tanto nas instituições privadas quanto públicas e que acaba influenciando a produtividade e a qualidade dos serviços, além de ser um

indicador das condições de trabalho, da qualidade de vida e de como se dão as relações de trabalho (ARAÚJO, 2012).

Para Araújo (2012), existe um tipo de absenteísmo em que o trabalhador não falta ao trabalho, mas há uma redução da produtividade desse indivíduo e de sua capacidade para o trabalho devido a problemas físicos ou psicológicos. Esse “absenteísmo de corpo presente” recebe o nome de presenteísmo que, além de diminuir a produtividade quantitativamente, também traz prejuízos à qualidade do trabalho desenvolvido, podendo levar a erros, omissões, dificuldade de concentração, etc.

Diante desse contexto, “o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 320).

Albuquerque e França (1998, p. 41), conhecidos pesquisadores desta área, trazem uma definição de QVT, centrada na organização:

[...] QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Já para Ferreira (2011, p. 173), o conceito de QVT integra duas perspectivas:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Segundo Ferreira et al. (2011), as ações de QVT podem ser assistencialistas/hegemônicas ou preventivas/contra-hegemônicas. A abordagem assistencialista tem como objetivo oferecer um cardápio de atividades (física-corporais, suporte psicológico, terapia corpo-mente) ao trabalhador com a finalidade de alcançar a “restauração corpo-mente”. O foco dessa abordagem é a produtividade e os elementos que afetam os trabalhadores na realização de suas atividades, assim como suas reais necessidades, são desconsiderados. Já a abordagem contra-hegemônica tem caráter preventivo e é ancorada na ótica do trabalhador, colocando o trabalhador como protagonista no processo produtivo.

Um levantamento de pesquisas sobre o perfil característico das práticas de QVT em organizações brasileiras, conduzidas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) da Universidade de Brasília revelou que a perspectiva hegemônica caracteriza as práticas de QVT em organizações públicas, especialmente no âmbito federal brasileiro (FERREIRA, 2015; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Grande parte das instituições criam programas de qualidade de vida no trabalho verticalizados, oferecendo atividades físicas e de relaxamento, palestras com temas para promover saúde e prevenir doenças, vacinação, entre outras. Embora estas atividades sejam importantes, não há a investigação das reais necessidades de seus trabalhadores, o que faz com que as ações não tenham resultados satisfatórios para o trabalhador e para a instituição. Os efeitos destas ações tendem a ser limitados, se, por exemplo, o trabalhador vive em um ambiente de trabalho com má ventilação, problemas nas relações interpessoais, sobrecarga de trabalho.

As instituições que implantam programas de qualidade de vida no trabalho, com caráter hegemônico, acreditam que as suas ações serão “medicamentos” que administrarão as transformações do mundo do trabalho e o que elas podem causar na saúde e segurança dos trabalhadores. As ações de QVT desenvolvidas têm a função de “curar” os males existentes no dia a dia do trabalho (FERREIRA, 2015).

Segundo Ferreira (2015, p. 33), pode-se dizer que essas práticas hegemônicas são

modos de dominação/submissão dos trabalhadores que são próprios do capitalismo contemporâneo. Nele a maximização da produtividade permanece como um objetivo central, mas não explicitamente revelado, onde se instrumentaliza/empobrece o caráter coletivo do trabalho e se coloca a ênfase no indivíduo, na medida em que deslocam os problemas organizacionais para outras esferas.

Segundo Ferreira (2011), o próprio trabalhador deve estabelecer os fatores relevantes para sua QVT. Essa perspectiva coloca o trabalhador no centro do processo, autor de cada etapa. Os significados atribuídos pelo trabalhador às questões relacionadas com a QVT devem guiar as práticas de QVT nas organizações.

De acordo com Azevedo e Moura (2014), quando a QVT é discutida dentro de uma organização é necessário, em primeiro lugar, conhecer e compreender o que os trabalhadores sentem em seu ambiente de trabalho e como lidam com as mudanças que ocorrem na organização, sendo que esses sentimentos e reações ocorrem de forma diferente para cada indivíduo.

Para Limongi-França (2010, p. 178 apud AZEVEDO; MOURA, 2014), “ao conceituar

a QVT é necessário estar atento a dois critérios fundamentais: o esforço gerencial para condições favoráveis de vida no trabalho e a percepção das pessoas da empresa quanto ao seu bem-estar no trabalho”.

Segundo Robbins (2005, p. 104), “a percepção pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente”.

Para Frazão e Marques (2006, p. 134) a percepção pode ser considerada como “uma experiência ou noção dotada de significado e sentido e corresponde ainda “à expressão de uma forma, entre muitas, de conhecimento e de representação da relação do sujeito com aspectos do mundo percebido, envolvendo rede complexa de relações e campo de valores” (CHAUI, 1997 apud FRAZÃO; MARQUES, 2006, p. 134-135). Esta é a definição de percepção considerada na presente pesquisa.

Para Azevedo e Moura (2014, p. 5), “ao associar a QVT à percepção, infere-se que cada pessoa tem um modo de avaliar a sua condição no ambiente de trabalho, ou seja, é uma questão de percepção do modo em como se vive, pois as pessoas são diferentes e determinam aquilo que as fazem bem”.

Por isso, ao ser se investigar as questões que envolvem a qualidade de vida no trabalho é importante levar em consideração a percepção do trabalhador sobre a organização e condições do seu trabalho, sobre as relações socioprofissionais, sobre o reconhecimento e crescimento profissional, dentre outros fatores que interferem na QVT.

Para Consoni et al. (2014, p.2), “Nos órgãos públicos brasileiros, as práticas de QVT ainda permanecem pouco exploradas e muito incipientes”.

No levantamento bibliográfico sobre a QVT de servidores públicos foram encontrados, nos últimos 5 anos (2013 a 2017), poucos estudos realizados com os trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), sendo a maioria deles dissertações (ALMEIDA, 2013; FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013; PINTO, 2013; BERNARDO, 2014; ARAÚJO, 2014; FREITAS; ENTRINGER, 2014; LEMOS, 2015; SILVA a; 2015; CAMPOS et al., 2016; GÓES, 2016; COSTA, 2014; GARCIA, 2017; KLEIN et al., 2017; FIALHO; MAFRA; SILVA, 2017).

De acordo com o exposto e considerando que é necessário avançar nos estudos de QV no serviço público, com enfoque no trabalhador, principalmente em relação ao trabalhador Técnico Administrativo em Educação, percebe-se o quanto o tema Qualidade de Vida no Trabalho é importante e o quanto o conhecimento sobre a qualidade de vida dos trabalhadores públicos pode contribuir para a construção de políticas e programas de qualidade de vida nas

instituições, bem como identificar e alterar processos que não estejam gerando resultados satisfatórios ou que estejam causando prejuízos à qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, a implementação de ações direcionadas às demandas apresentadas pelos trabalhadores também pode contribuir para melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas.

Dessa forma, observa-se que o estudo sobre a QVT nas instituições públicas, que forneçam conhecimentos acerca da QVT dos trabalhadores e norteiem as ações da instituição, são relevantes para o trabalhador, pois promovem o bem estar, motivação, previne adoecimentos, etc.; para a instituição, uma vez que gera a redução do absenteísmo e presenteísmo, afastamentos e aposentadorias precoces, conflitos interpessoais nos setores, etc. e para a sociedade, que recebe um serviço com mais qualidade.

## **1.1 Problema de Pesquisa**

Este estudo apresenta como foco a temática relacionada à qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

O serviço público, em especial o federal, geralmente é visto como um trabalho que possui inúmeros benefícios como a estabilidade, bons salários, auxílios, incentivos, etc., sendo considerado o “emprego dos sonhos” de muitos.

No entanto, parece que esses “inúmeros benefícios” não têm sido suficientes para garantir que o servidor público tenha uma boa qualidade de vida no trabalho.

Para Faria, Leite e Silva (2017, p.541), “o trabalhador do setor público é considerado privilegiado por ter emprego estável, como se também não estivesse submetido a condições de trabalho que levam ao sofrimento e adoecimento”.

Diante do exposto, o problema da pesquisa é norteado pela seguinte pergunta: quais as repercussões do ambiente, do processo e da organização do trabalho e das relações socioprofissionais na saúde e qualidade de vida no trabalho dos técnico-administrativos em educação de um instituto federal de educação, ciência e tecnologia, segundo a percepção dos próprios trabalhadores?

## 1.2 Caracterização do local de estudo

O Estudo foi realizado em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

De acordo com informações do portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, foram criados, em 29 de dezembro de 2008, através da Lei nº 11.892, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, onde trinta e um centros federais de educação tecnológica (Cefets), setenta e cinco unidades descentralizadas de ensino (Uneds), trinta e nove escolas agrotécnicas, sete escolas técnicas federais e oito escolas vinculadas a universidades deixaram de existir para formar essas instituições.

A Lei nº 11.892, em seu artigo 2º, traz a seguinte definição para os Institutos Federais: São instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas (BRASIL, 2008b).

As Instituições de Educação Profissional e Tecnológica devem se empenhar para transformar a sociedade através da busca pela igualdade na diversidade social, econômica, geográfica e cultural e na articulação com outras políticas públicas, como as direcionadas ao trabalho e renda, ao desenvolvimento, ao ambiental, ao social, entre outros, buscando criar oportunidades e a diminuição das desigualdades (BRASIL, 2008a; PACHECO; PEREIRA; DOMINGOS SOBRINHO, 2010).

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado foi criado em 2008, a partir da fusão de três antigas escolas agrotécnicas. Essas três unidades tornaram-se Campus, formando-se uma só instituição. Além dessas três unidades, a instituição pesquisada possui mais três campi, dois campi avançados e uma reitoria.

Atualmente, a referida instituição oferta cursos técnicos integrados ao Ensino Médio, subsequentes (pós-médio), especialização técnica, Proeja, graduação, pós-graduação e cursos na modalidade de Educação a Distância (EaD).

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

Investigar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, sob a percepção dos trabalhadores.

### **2.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar o risco à saúde do Técnico-Administrativos em Educação em referência ao seu contexto de trabalho, sob a perspectiva dos trabalhadores, em relação à organização e condições de trabalho e relações socioprofissionais.
- b) Identificar os significados atribuídos à qualidade de vida no trabalho pelos Técnico-Administrativos em Educação e as fontes de bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação, segundo a perspectiva dos trabalhadores.
- c) Conhecer a percepção do trabalhador sobre a sua valorização enquanto Técnico Administrativo em Educação em sua Instituição e em seu local de trabalho.
- d) Verificar se os Técnico-Administrativos em Educação consideram que eles são desvalorizados ou que desempenham papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição.

### 3 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

As concepções sobre o trabalho são muito diferentes entre as disciplinas de sociologia, economia, ergonomia, psicologia, engenharia, por exemplo. As definições do que venha a ser o trabalho variam desde uma relação social associada ao fator salarial, até sinônimo de emprego ou uma atividade de produção social (DEJOURS, 2004).

Para Dejours (2004, p.28),

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). O que ainda aparece para o clínico como a característica maior do «trabalhar», é que, mesmo que o trabalho seja bem concebido, a organização do trabalho seja rigorosa, as instruções e os procedimentos sejam claros, é impossível atingir a qualidade se as prescrições forem respeitadas escrupulosamente. De fato, as situações comuns de trabalho são permeadas por acontecimentos inesperados, panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerência organizacional, imprevistos provenientes tanto da matéria, das ferramentas e das máquinas, quanto dos outros trabalhadores, colegas, chefes, subordinados, equipe, hierarquia, clientes, [...]. Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. Ora, o que é preciso fazer para preencher esta lacuna não tem como ser previsto antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições.

Em nosso cotidiano, temos o costume de indagar as pessoas sobre a sua atividade profissional. Isso mostra a importância que damos ao trabalho em nossa vida. E essa importância não está ligada a apenas questões econômicas. O trabalho é um *status* social ao qual se associam, às vezes, uma roupa específica, um vocabulário particular, um local (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

De acordo com Dejours; Dessors; Desrioux (1993, p. 99), o trabalho

É também uma parte importante do dia ou da noite, da semana, do ano, um tempo em ruptura ou, ao contrário, coerente com aquele dos lazeres, da família, das férias. É também um “ofício” ou um “emprego”, é uma

atividade, uma reflexão, um savoir-faire, uma fonte de interesse, uma causa de fadiga, mas um meio de desenvolvimento.

O mundo do trabalho e das organizações passou por grandes mudanças no decorrer da história.

Na Antiguidade Clássica, tanto na Grécia quanto na Roma Imperial, o trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político era realizado pelas elites dominantes e o trabalho braçal, rústico e penoso era realizado pelos indivíduos que se tornavam escravos quando eram vencidos nas guerras (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Na Idade Média, com a desagregação do Império Romano surgiu o sistema feudal e o escravo da Grécia e Roma se transformou no servo da gleba. Porém, suas condições de trabalho continuaram miseráveis (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Após vários séculos de domínio da visão teocrática no mundo e estagnação do progresso, surgiu o Renascimento, onde estabeleceu-se o humanismo e a pessoa humana passou a ser o ator principal da história. As novas ideias humanitárias e progressistas desse período trouxeram esperança aos novos tempos. Ocorreram grandes invenções como a imprensa e a bússola, porém, os dois séculos após o movimento renascentista parecem não ter alterado as condições de trabalho até então estabelecidas (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

No século XVII, a sociedade mercantilista já se encontrava estabelecida e, nesse momento, surge a burguesia, formada pelos antigos servos que compraram sua liberdade e se dedicaram ao comércio, iniciando assim, uma mudança no sentido do trabalho (ALVIM, 2006).

Até aquele momento, o trabalho tinha uma conotação negativa, sendo considerado uma atividade inferior, sem nenhum valor e exclusiva dos escravos. Com o surgimento da burguesia o trabalho começa a ser valorizado e a vida sem uma ocupação passa a ser criticada. Com os avanços científicos do século XVII, da transição do feudalismo para o capitalismo e de todas as mudanças sociais e históricas que surgiram a partir disso, a prática do trabalho se consolida na sociedade. No século XVIII, ocorre a Revolução Industrial e a partir daí, deu-se início ao processo de industrialização e a implantação de um modelo de trabalho mecanizado, que gerou, entre outros fenômenos, a alienação no trabalho (ALVIM, 2006).

O processo de industrialização teve origem na organização de um sistema fabril, em decorrência dos avanços tecnológicos. A invenção e o uso das máquinas a vapor, de novas ferramentas de trabalho e a criação de equipamentos destinados à indústria têxtil deram origem a esse novo sistema de trabalho. Houve a substituição do trabalho rural e do artesanato pelas atividades industriais. O trabalhador, que abandonou o meio rural e o ateliê, foi para as

idades e para o ambiente das fábricas, o que modificou extremamente as suas condições de vida. A miséria, as péssimas condições de trabalho, moradia e alimentação, continuaram oprimindo a classe trabalhadora. A Revolução Industrial gerou profundas mudanças ideológicas, sociais e econômicas na sociedade e com ela nasceu o Capitalismo. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Com o passar do tempo, foram surgindo os problemas relacionados ao capitalismo industrial. A concentração de capital nas mãos dos donos dos meios de produção, a ausência de direitos trabalhistas em favor da classe operária, a falta de motivação dos trabalhadores, o crescimento desordenado das cidades e suas consequências para os trabalhadores geraram grandes reações de natureza ideológica entre os pensadores da época, dentre eles Karl Marx (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Segundo Ornellas e Monteiro (2006, p. 553-554),

As relações conflituosas entre capital e trabalho refletiram de forma marcante a sociedade e o indivíduo. Consequentemente, era inevitável a luta de classes e tornava-se urgente a necessidade de valorizar-se o trabalho e os trabalhadores, em sua situação de elo mais fraco da corrente econômica, na produção e distribuição das riquezas. Superiores em número, mas pouco conscientes dessa vantagem, era necessário alertar o proletariado das injustiças que o atingiam e arregimentá-lo para a revolução socialista destinada a criar a igualdade econômica e a destruir o capitalismo opressor. As ideias marxistas difundiram-se rapidamente e se concretizaram em sistemas políticos socialistas nas mais diversas regiões do globo. Sob a liderança da Rússia formou-se um bloco de países tão extenso e poderoso quanto aquele que, liderados pelos Estados Unidos, constituiu-se no Ocidente. Parte do século XX foi marcada pela acirrada competição entre os países capitalistas e aqueles que haviam adotado o regime comunista. Surgiu no palco da História o confronto político (cada bloco de países dedicando-se a obter a adesão e o apoio, inclusive militar, de outras nações), a denominada “Guerra Fria”, a “cortina de ferro”, e a expectativa de um confronto armado entre a U.R.S.S. e seus satélites frente aos E.U.A. e seus aliados. Os desdobramentos deste confronto e seus reflexos econômicos e políticos, embora atenuadamente, ainda permeiam o contexto social na atualidade.

Segundo Alvim (2006, p.123), a alienação no trabalho foi um dos principais conceitos desenvolvidos na obra de Karl Marx e que “se refere tanto à perda pelo trabalhador do direito à propriedade do produto, quanto à separação entre a concepção e a execução do trabalho [...], o trabalhador perde o acesso ao sentido de sua tarefa no todo da produção”.

Diante das novas necessidades administrativas, que surgiram em consequência da expansão da indústria e do comércio, da substituição do trabalho escravo e servil pelo trabalho assalariado e pelo fato da manufatura ceder lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção, surgiram as Eras da Gestão Empresarial (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

A Era da Produção em Massa (de 1920 a 1949) tem como referências iniciais

Taylor e Fayol que introduzem no mundo do trabalho correntes administrativas denominadas de Administração Científica. Estes modelos se completam e delineiam correntes produtivas destinadas a mercados de massa, aumento de produtividade e que por muitos anos marcam a forma de produção padronizada, sistematizada, seriada e fragmentada (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006, p. 554).

Para Alvim (2006), o modelo de gestão do trabalho e das organizações se constrói a partir do que preconiza o Taylorismo, ou seja, a racionalização do trabalho e o controle do trabalhador, que deve seguir as regras impostas por aqueles que criam suas tarefas, os burocratas.

O taylorismo não gerou transformações importantes no processo de trabalho, seu objetivo era desenvolver métodos e a organização do trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007).

“Ele aprofundou a divisão do trabalho introduzida pelo sistema de fábrica, assegurando definitivamente o controle do tempo do trabalhador pela gerência, o que significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17).

Buscando implementar o sistema de Taylor em sua fábrica automobilística, Henry Ford, criou, ao longo do tempo, um sistema em que havia três princípios básicos: intensificação, economia e produtividade. Estava criado o sistema Fordista cujo foco era a automatização das linhas de produção através das linhas de montagem (MARINHO; RATTO, 2016).

“Ford mantém o essencial do taylorismo e aperfeiçoa o método introduzindo a linha de montagem e um novo modo de gerir a força de trabalho, com destaque aos incentivos dados aos trabalhadores por meio de aumento dos níveis salariais” (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17).

A partir de 1970, o Fordismo começa a declinar devido às críticas ao processo de produção mecanicista. O Taylorismo e Fordismo tinham como objetivo a racionalização da produção e do trabalho e o aumento dos lucros (MARINHO; RATTO, 2016).

A partir dos anos de 1980 tem início o movimento de reestruturação produtiva. Com as repercussões negativas nas relações e condições de trabalho impostas pelo taylorismo-fordismo, surgiram novas formas de organização do trabalho consideradas “mais flexíveis” que os modelos anteriores, dentre eles o Toyotismo (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17).

De acordo com Navarro e Padilha (2007, p. 18), para o Toyotismo “o conceito de economia é indissociável da busca da ‘redução de efetivos’ e da ‘redução de custos’.

Obviamente, não se pensa nos altos custos psicossociais dessa política”.

O Toyotismo defende o conceito da “Qualidade Total”, no qual os funcionários são os responsáveis pela qualidade integral dos produtos, predominando a ideia de responsabilidade coletiva pela produção final, dando origem aos multiprofissionais e os especialistas (MARINHO; RATTO, 2016).

Para Navarro e Padilha (2007, p. 18), na maioria das vezes essas mudanças “ao invés de qualificar o trabalhador o sobrecarrega com mais trabalho [...]. O toyotismo mantém as formas objetivas de exploração do trabalho e amplia as formas subjetivas desta exploração”.

Analisando o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo percebe-se que o principal objetivo desses sistemas era a produção. Porém, atualmente produz-se muito e o desejo é que se compre cada vez mais, onde as mercadorias tem sua vida útil reduzida ou parecem ser descartáveis (MARINHO; RATTO, 2016).

Apesar de a luta de classes estar presente nas relações entre capital e trabalho no século XX e XXI, a organização coletiva dos trabalhadores vem enfrentando problemas em todo o mundo, inclusive no Brasil, como o enfraquecimento dos sindicatos, que não têm conseguido conter a precarização do trabalho. As transformações no mundo do trabalho atingem os direitos e a subjetividade do trabalhador, além das formas de organização na luta contra o capital (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Ao longo do desenvolvimento do processo de trabalho, mesmo com algumas mudanças, não houve um rompimento real com o caráter capitalista do modo de produção e com seus princípios de fragmentação da subjetividade para facilitar a manutenção de sua hegemonia (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Nos últimos anos, as consequências negativas para a classe trabalhadora compreenderam não apenas as questões financeiras, mas também a saúde física e psicológica do trabalhador. Os direitos sociais, conquistados com muito esforço pelos trabalhadores, estão sendo substituídos ou tirados em todo o mundo. O desemprego leva as pessoas, que estão desesperadas por falta de dinheiro e reconhecimento social, a enfrentarem situações humilhantes para tentar uma vaga de emprego formal e até mesmo o trabalho que pode prejudicar a saúde física e mental passa a ser objeto de desejo (NAVARRO; PADILHA, 2007).

## 4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ALGUNS CONCEITOS

Segundo Dejours; Dessors; Desrioux (1993), levou-se muito tempo para que os especialistas e cientistas entendessem que o trabalho é um fator muito importante na saúde de um indivíduo, não somente pelos aspectos negativos (o trabalho como causa de doenças, acidentes), mas também pelos aspectos positivos. O não-trabalho também pode levar a problemas de saúde, como se percebe em situações de desemprego, combatendo a ideia de que a felicidade seria não ter nada para fazer. A questão sobre a qual devemos refletir não é a de “Trabalho ou não-trabalho?”, mas antes “Qual trabalho?”

Em um momento histórico em que globalização, mudanças organizacionais, novos modelos de gestão, competitividade, produtividade, sustentabilidade, entre outros temas, são constantemente discutidos e focados nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, percebe-se que talvez pouca importância seja dada ao elemento central para que essas questões sejam gerenciadas eficazmente: o trabalhador. Recorrentemente, o que se espera é que este esteja constantemente se adequando ao múltiplo e turbulento mundo do trabalho (ALBUQUERQUE et al., 2015, p. 288).

Percebe-se que as organizações exigem cada vez mais do trabalhador, porém quase nada é oferecido em contrapartida. A permanente transformação do mundo do trabalho, como por exemplo, a crescente utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação, exige que o trabalhador se molde a esses novos contextos (ALBUQUERQUE et al., 2015).

Para Alvim (2006, p.124), os fatores associados à “economia liberal + mercado globalizado e competitivo + ao avanço tecnológico + velocidade na transmissão e comercialização de tecnologia” gera a necessidade, por parte das organizações, de passarem a se apoiar nas pessoas como uma saída para se sobressaírem nesse contexto competitivo.

Diante desse cenário, surge o desafio de combinar o bem-estar dos trabalhadores aos princípios de eficiência e eficácia organizacionais. Na tentativa de cumprir esse desafio, o aporte teórico da Qualidade de Vida no Trabalho pode ajudar nas discussões sobre o sentido do trabalho humano e a formulação e implantação de programas de QVT, feitos de maneira participativa, pode ser uma alternativa para a compatibilização entre o bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações (MEDEIROS; FERREIRA, 2011; FERREIRA et al., 2009).

De acordo com Medeiros e Ferreira (2011, p. 12),

Qualidade de Vida no Trabalho é um termo dotado de ampla elasticidade semântica e um conceito caracteristicamente nômade e multidisciplinar. Do ponto de vista conceitual, há na literatura uma diversidade de definições para

QVT, as quais carregam implicações epistemológicas que, de forma explícita ou de forma implícita, apresentam visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho e enfoques de gestão do trabalho diversificados.

Segundo Antloga (2009), após a Primeira Guerra Mundial, o tema Qualidade de Vida no Trabalho começou a despertar preocupações, pois uma série de aspectos econômicos, políticos e sociais provocaram a necessidade de mudança na forma de tratamento do homem, inclusive por questões de sobrevivência. Desde então, a preocupação com o trabalhador se deve mais por razões econômicas do que éticas e de questionamento sobre o significado do trabalho. A garantia da produtividade, a diminuição dos acidentes com os trabalhadores e redução dos danos ao maquinário resultou na criação dos primeiros programas de segurança no trabalho nas décadas de 1930 e 1940.

Os estudos sobre QVT também tiveram impulso no final da década de 1960, momento em que ocorria a reestruturação produtiva, período em que ocorreu um grande investimento em inovações tecnológicas, a introdução de novas ferramentas de gestão, destacando-se a flexibilização da produção e do trabalho, facilitadas pelos avanços informacionais, e as mudanças legais regulamentando as relações de trabalho e o processo de produção (PACHECO, 2011; FERREIRA, 2008).

Em 1923, Elton Mayo, desenvolveu um estudo cujo objetivo foi investigar as razões da alta rotatividade de trabalhadores em uma fábrica têxtil. O autor concluiu que os problemas relacionados à baixa produtividade estavam ligados a mente e ao corpo dos trabalhadores (ELTON MAYO, 1923 apud COUTINHO, 2009).

Elton Mayo colocou no cenário daquele período a discussão do que fazer com as necessidades e a motivação dos empregados, como também ressaltou a separação entre a organização e seu caráter formal e enrijecido contra a formação de grupos de modo natural e a instabilidade do comportamento humano (COUTINHO, 2009, p.27).

Em 1943, o autor Abraham Maslow propõe uma teoria baseada na Hierarquia das Necessidades, que buscava esclarecer as questões que envolviam o tema motivação no trabalho. Em seus estudos, Maslow identificou cinco necessidades fundamentais para o indivíduo. Para este autor, quando satisfeitas as necessidades fisiológicas surgem novas necessidades a serem providas, como as de segurança, sociais, de estima e de autorrealização (COUTINHO, 2009; PINTO, 2013; LEMOS, 2015).

Segundo Coutinho (2009, p. 27), Maslow “procurou ampliar os conceitos anteriores, passando a considerar o homem como um ser complexo com necessidades de desenvolvimento pessoal, intelectual e de realização pessoal”.

Na década de 1950, surge, na Inglaterra, no *Tavistock Institute of Human Relations*, o

termo Qualidade de Vida no Trabalho, quando Eric Trist e Colaboradores desenvolveram um modelo que agrupava o trinômio indivíduo-trabalho-organização, baseado no contentamento do trabalhador no trabalho e com o trabalho. Na mesma época, Louis Davis e colaboradores realizavam nos Estados Unidos pesquisas para alterar as linhas de montagem para que a vida dos operários no trabalho se tornasse mais prazerosa (FERREIRA et al., 2009; ETO, 2011; BEZERRA, 2013; LEMOS, 2015; LOPES, 2015).

No ano de 1959, Frederick Herzberg propõe a Teoria dos Dois Fatores, na qual apresentou os fatores causadores da insatisfação e os fatores responsáveis pela motivação no ambiente de trabalho. Os primeiros seriam os chamados fatores higiênicos ou extrínsecos, necessários para a manutenção do estado de equilíbrio no trabalho (por exemplo, os salários, condições de trabalho, relações interpessoais com a chefia, segurança no trabalho, etc.) e os segundos seriam os fatores motivacionais ou intrínsecos, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho (que incluem, por exemplo, o próprio trabalho, perspectiva de crescimento e desenvolvimento profissional, reconhecimento, autorrealização, etc.) (COUTINHO, 2009; PINTO, 2013; LEMOS, 2015).

Em 1973 é publicado estudo de Walton, um clássico na literatura, que tem como ideia central o equilíbrio entre trabalho e vida, ressaltando o papel social da organização e a associação da produtividade com os programas de qualidade de vida no trabalho. As opiniões desse autor fundamentam-se em sua percepção da insatisfação encontrada nos empregados decepcionados com suas vidas no trabalho, causando, com isso, problemas ao trabalhador e à empresa (FERREIRA et al., 2009; COUTINHO, 2009).

No modelo de Walton, a QVT é influenciada pelos seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chance de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho. Esse modelo trazia uma preocupação com a melhoria na produtividade para a organização e a QVT para seus empregados (FERREIRA et al., 2009; COUTINHO, 2009).

Ainda na década de 1970, Hackman e Oldham (1975) e Westley (1979) publicaram estudos que defendiam formas de gestão do trabalho mais humanizadas (FERREIRA et al., 2009).

Os autores Hackman e Oldham definiram a QVT como sendo “o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos aspectos diversos do seu trabalho e privilegiam as características da tarefa na análise de QVT” e dão ênfase à ideia de que cargos enriquecidos favorecem a QVT. A partir dessas convicções, os autores propõem o “Modelo das Dimensões Básicas da

Tarefa”, cujo objetivo era o de “aproximar os atributos da tarefa à produtividade, à motivação, às diferenças individuais e à satisfação do trabalhador”. A partir desse modelo foi desenvolvido o instrumento “*Job Diagnostic Survey*”, que avaliava a QVT e, segundo Hackman e Oldham, possibilitava o diagnóstico e intervenção no trabalho que poderia levar a um aumento da produtividade e da motivação do empregado (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 13).

Segundo Osório (2011, p. 17), Hackman e Oldham consideravam que a QVT estava associada à “motivação interna”, à “satisfação no cargo” e “ao seu enriquecimento”, sendo que três fatores influenciavam na motivação no ambiente de trabalho: “o conhecimento e resultados de seu trabalho”, “a responsabilidade percebida pelos resultados de seu trabalho” e a “significância percebida do seu trabalho”. Segundo esses autores, as seguintes dimensões agiriam como determinantes do estado psicológico do indivíduo: variedade de habilidades e talentos exigidos na realização das atividades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, feedback externo e interno.

Esta abordagem de Hackman e Oldham recebeu críticas ao considerar a tarefa como sendo a única variável considerada na compreensão da QVT, na qual a tarefa foi colocada como determinante na motivação e satisfação do trabalhador, deixando de lado outros elementos importantes no contexto do trabalho, tais como a organização do trabalho e as condições de trabalho (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

De acordo com Medeiros; Ferreira (2011); Pilatti; Bejarano (2005) e Osório (2011), o autor Westley definiu a QVT seguindo a mesma linha de pensamento de Walton, a humanização do ambiente de trabalho. Porém, o autor sintetiza os indicadores de QVT em quatro dimensões: o econômico – a injustiça, o político – insegurança, o psicológico – alienação e o sociológico – anomia. Para esse autor, a concentração de poder seria a maior causadora da insegurança, a concentração de lucros e a exploração dos trabalhadores seriam os causadores de injustiça, a alienação que seria um sentimento de que o trabalho é prejudicial às pessoas e a anomia seria a falta de envolvimento moral. De acordo com esse modelo, a QVT é obtida quando as condições de trabalho são humanizadas e minimizam as questões econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas.

Em 1983, nos Estados Unidos, foi publicado o modelo de Werther e Davis. Segundo estes autores, a QVT é influenciada por uma série de fatores, como a supervisão, as condições de trabalho, salários e benefícios e o projeto do cargo, sendo o cargo o principal influenciador da qualidade de vida do trabalhador. Para os autores, mesmo que os trabalhadores tenham salário, condições de trabalho e supervisão adequados, as atividades desenvolvidas por eles

podem ser consideradas tediosas (PEDROSO; PILATTI, 2010; OSÓRIO, 2011).

Segundo Osório (2011) e Antloga (2009), em 1983 surge o modelo de Werther e Davis que apresenta a ideia de que os cargos devem ser criados para suprir os objetivos organizacionais e não os dos gestores e devem ser compatíveis com o perfil dos trabalhadores. Para Werther e Davis, quando isso ocorre há maiores índices de motivação e satisfação do trabalhador e aumento da QVT dos ocupantes desses cargos.

De acordo com Pedroso; Pilatti (2010) e Pacheco (2011), no ano de 1983, Nadler e Lawler partem do princípio de que a QVT deveria ser definida claramente, expressando o seu real significado, que deve incluir o que é a QVT, quais os resultados e benefícios que esta pode proporcionar e quais os fatores necessários para que esta produza os resultados desejados. A partir desse princípio, os autores buscaram no período de 1959 a 1982, um conceito específico de QVT para cada contexto. Como resultado encontraram, nesse período, uma evolução do conceito de QVT no tempo e apresentaram seis contextos distintos nos quais a QVT estava inserida, conforme apresentado na Quadro 1:

**Quadro 1** – Evolução do conceito de QVT segundo Nadler e Lawler (1983).

<b>Concepções Evolutivas da QVT</b>	<b>Característica ou visão</b>
1. QVT como variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

Fonte: Pacheco (2011).

Em síntese, Nadler e Lawler (1983) preconizam que a efetividade de um programa de QVT está inter-relacionada a uma série de fatores, e, nessa perspectiva, apresentam uma estruturação que deve ser conduzida na implantação dos referidos programas. Seguindo um modelo em cascata, estes sugerem atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT, fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, e, por fim, os pontos centrais que devem ser gerenciados (PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 203).

Atualizando esse quadro evolutivo do conceito de QVT, Pinto, Vilas Boas e Paula (2012, p. 4) acrescentaram as concepções como um “modelo consolidado” (item 7) e como “gestão avançada” (item 8), a partir de resultados de estudos atuais, conforme é apresentado no quadro 2:

**Quadro 2** – Atualização das concepções de QVT

7. A QVT como um “modelo consolidado no indivíduo” (década de 1990)	A QVT não se configurou como um “modismo” e passou a ser adotada em grande escala pelas organizações, visando a melhoria das condições para o trabalhador e perpassando os temas de qualidade, estresse, bem estar individual. Busca o equilíbrio entre saúde física e mental, organização e sociedade .
8. A QVT como “gestão avançada” (início do século XXI)	A QVT como uma nova competência do gestor frente ao novo perfil das organizações pós-industriais. Visão holística dos indivíduos/trabalhadores, da organização e do gestor.

**Fonte:** Pinto; Vilas Boas; Paula (2012, p. 4)

Em 1985 surge o modelo de Huse e Cummings, baseado no trinômio pessoas-trabalho-organização, princípio também explorado por Trist. O principal enfoque do modelo de Huse e Cummings foi a participação do trabalhador nos assuntos e decisões do trabalho, além de se preocuparem em tratar dentro do tema da QVT as questões do bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional (COUTINHO, 2009; MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

No Brasil, houve uma evolução da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho nas últimas décadas. Muitos autores foram se destacando ao aperfeiçoarem os modelos já desenvolvidos, ao apresentarem análises críticas aos conceitos existentes e ao elaborarem novos modelos (MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Segundo Vieira (1996), no ano de 1989, Siqueira e Coletta realizaram um estudo sobre os determinantes da QVT, a partir da percepção de trabalhadores de Uberlândia (MG). Foram identificados como os principais fatores determinantes da QVT: a política de recursos humanos, o próprio trabalho (ambiente seguro e saudável, oportunidade de participação nas decisões, ausência de cobranças rígidas, etc.), interações pessoais, indivíduo (assiduidade, satisfação com o trabalho que desenvolve, baixa rotatividade, etc.) e empresa (administração

eficiente, regras de funcionamento claras, imagem positiva perante a sociedade, etc.).

Os autores Moraes e Kilimnik, a partir de estudo realizado no ano de 1994, definiram a QVT como “uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas”. Embasados nessa definição e no modelo de Hackman e Oldham (1975), traduziram e adaptaram o instrumento *Job Diagnostic Survey* e apresentaram uma versão reduzida do mesmo (MORAES; KILIMNIK, 1994, p. 54 apud MEDEIROS; FERREIRA, 2011).

Os autores Anderson de Souza Sant’anna e Lúcio Flávio Renault Moraes (1999) e Luiz Carlos Honório e Antônio Luiz Marques (2001) utilizam os fundamentos teóricos e o instrumento adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) em suas pesquisas. Os autores Sant’anna e Moraes realizaram uma pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho e os fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público e os autores Honório e Marques realizaram um estudo cujo objetivo foi conhecer a QVT de gerentes e técnicos que atuavam em uma empresa pública de telefonia celular, envolvidos em processos de cisão, de privatização e de entrada da concorrência (SANT’ANNA; MORAES, 1999 apud MEDEIROS; FERREIRA, 2011; HONÓRIO; MARQUES, 2001).

Em outra perspectiva conceitual sobre a QVT, a autora Fernandes (1996) foi uma das primeiras pesquisadoras a realizar estudos sobre o tema no Brasil, possibilitando uma certa ampliação sobre a concepção de Walton e a inclusão de indicadores de outros modelos. A autora relaciona o conceito de QVT à gestão organizacional, pois segundo ela, dependendo de algumas situações, a cultura organizacional é afetada e o clima organizacional melhora, refletindo no bem-estar do trabalhador e produtividade da organização. Fernandes desenvolveu um modelo denominado “Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a QVT”, composto por nove dimensões: Condições de trabalho, Compensação, Moral, Imagem da empresa, Saúde, Organização do trabalho, Participação, Comunicação e Relação Chefe-Subordinado. Esse modelo é utilizado nas pesquisas conduzidas por Souza e Medeiros (2007) (MEDEIROS; FERREIRA, 2011; SAMPAIO, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Segundo Lemos (2015), esse modelo de Fernandes permitia diagnosticar, dentro da organização, os fatores que interferiam na qualidade de vida de seus funcionários, por meio da percepção dos próprios trabalhadores.

Em 1996 surgiu o BPSO-96, instrumento criado por Limongi-França, para a avaliação de aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, que integram a realidade do

trabalhador. Esse instrumento permite gerar informações sobre a QVT, segundo a perspectiva do trabalhador (PINTO, 2013).

Com o objetivo de contribuir com as ações de gestão de pessoas e melhorar a qualidade de vida nas organizações, Coutinho (2009) propõe a união entre as áreas investigadas através do instrumento BPSO-96 (áreas biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais) e a descrição dessas áreas, as ações e os programas que as organizações desenvolvem em cada categoria e os setores responsáveis por realizar essas ações dentro da organização (PINTO, 2013).

A partir da consolidação da abordagem BPSO-96, Limongi-França desenvolveu o modelo que trata a qualidade de vida no trabalho como estratégia de alinhamento entre o bem-estar individual e organizacional e a produtividade nas organizações (PINTO, 2013).

De acordo com Medeiros e Ferreira (2011, p. 15),

Albuquerque e França consideram a QVT como uma expansão do conceito de qualidade total, perspectiva muito em voga na década de 1990, e imbricada a aspectos relacionados ao stress. Esses autores contribuem no campo conceitual de QVT ao propor um diagnóstico organizacional, aspecto até então pouco relevante no estudo da QVT, mas fundamental, pois incorpora a perspectiva de conhecer o contexto de trabalho no qual o trabalhador está inserido. Um outro aspecto destacado nesse conceito refere-se à implantação de melhorias no escopo extramuros, contudo os autores não explicitam as ações que viabilizam esse aspecto. O conceito elaborado por eles é adotado por outros autores, tais como Mônaco e Guimarães (2000) e Oliveira e Limongi-França (2005).

No período de 2005 a 2011, Ferreira desenvolve pesquisas com base na abordagem da Ergonomia da Atividade aplicada à QVT, criando o modelo EAA-QVT (LEMOS, 2015; FERREIRA, 2011).

De acordo com o modelo desenvolvido por Ferreira (2011), os fatores que dão origem ao bem-estar e mal-estar no trabalho são as condições de trabalho; organização do trabalho; relações socioprofissionais de trabalho; reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social, conforme demonstrado no quadro 3.

**Quadro 3** - Fatores que dão origem ao bem-estar e mal-estar no trabalho e suas respectivas definições

<b>FATORES</b>	<b>DEFINIÇÕES</b>
<b>Condições de Trabalho e Suporte Organizacional</b>	<p>Os elementos que integram esse fator são múltiplos:</p> <p><b>Equipamentos Arquitetônicos:</b> piso; paredes; teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos; layouts.</p> <p><b>Ambiente Físico:</b> espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica.</p> <p><b>Instrumental:</b> ferramentas; máquinas; aparelhos; dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários).</p> <p><b>Matéria-Prima:</b> materiais, bases informacionais.</p> <p><b>Suporte Organizacional:</b> informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.</p>
<b>Organização do Trabalho</b>	<p>Os elementos que integram esse fator são os seguintes:</p> <p><b>Divisão do Trabalho:</b> hierárquica; técnica; social.</p> <p><b>Missão, Objetivos e Metas Organizacionais:</b> qualidade e quantidade; parametragens.</p> <p><b>Trabalho Prescrito:</b> planejamento; tarefas; natureza e conteúdos das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos.</p> <p><b>Tempo de Trabalho:</b> jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade.</p> <p><b>Processo de Trabalho:</b> ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão.</p> <p><b>Gestão do Trabalho:</b> controles; supervisão; fiscalização; disciplina.</p> <p><b>Padrão de Conduta:</b> conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajes/vestimentas.</p>
<b>Relações Socioprofissionais de Trabalho</b>	<p>Os elementos que integram esse fator são os seguintes:</p> <p><b>Relações Hierárquicas:</b> chefia imediata; chefias superiores.</p> <p><b>Relações com os Pares:</b> colegas de trabalho; membros de equipes.</p> <p><b>Relações Externas:</b> cidadãos-usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados.</p>
<b>Reconhecimento e Crescimento Profissional</b>	<p>Os elementos que integram esse fator são os seguintes:</p> <p><b>Reconhecimento:</b> do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade.</p> <p><b>Crescimento Profissional:</b> uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras.</p>
<b>Elo Trabalho-Vida Social</b>	<p>Os elementos que integram esse fator são os seguintes:</p> <p><b>Sentido do Trabalho:</b> prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável.</p> <p><b>Importância da Instituição Empregadora:</b> significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social.</p> <p><b>Vida Social:</b> relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade.</p>

Fonte: FERREIRA, 2011

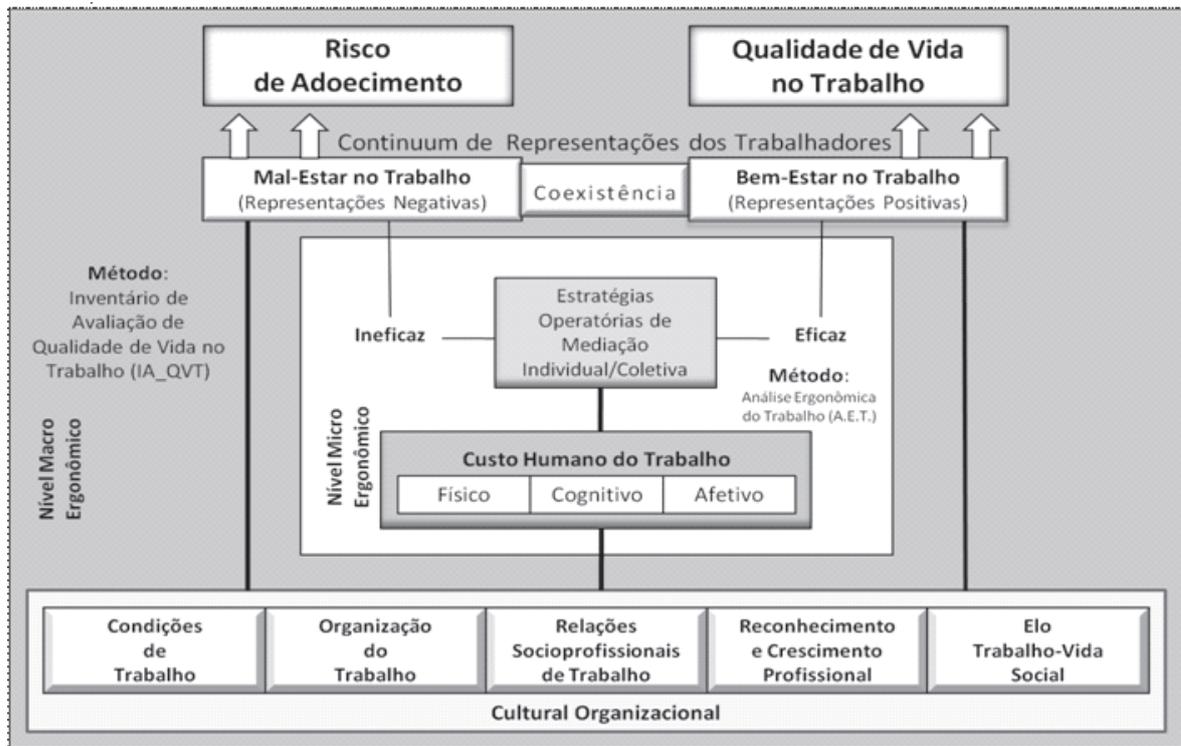
Ainda de acordo com Ferreira (2011), as vivências e a gestão do bem-estar e mal-estar no trabalho são influenciadas por fatores individuais (como por exemplo, o estado de saúde, características pessoais e profissionais, etc.), organizacionais (como por exemplo, a cultura organizacional, modelo de gestão organizacional e do trabalho, condições, organização, relações socioprofissionais de trabalho, etc) e situacionais (como por exemplo, variabilidade,

diversidade, dinâmica, imprevisibilidade de eventos que interferem na atividade de trabalho, etc).

Segundo o modelo proposto por Ferreira (Figura 1), a QVT deve ser analisada no nível macroergonômico e microergonômico. No nível macroergonômico, a QVT é avaliada a partir de representações que os trabalhadores expressam sobre o seu contexto de trabalho nas organizações, sendo que neste nível o diagnóstico é feito utilizando o Inventário de Avaliação de Qualidade e Vida no Trabalho (IA\_QVT), onde essas representações podem indicar o bem-estar no trabalho ou o mal-estar no trabalho. No nível microergonômico, a compreensão de QVT é aprofundada com base nos resultados do nível macro, investigando os fatores que produzem as vivências de bem-estar ou mal-estar no trabalho e os modos pelos quais os trabalhadores lidam com as exigências que surgem em seu contexto de trabalho (LEMOS, 2015; FERREIRA, 2011).

No nível microergonômico a QVT é compreendida pelas seguintes representações: “Representações Descritivas do Custo Humano do Trabalho (CHT)”, que consistem em relatos que abordam as exigências físicas, cognitivas e afetivas que caracterizam as situações de trabalho no qual os trabalhadores estão inseridos e podem ser apreendidas tanto pela Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT) quanto pela Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e “Representações Operativas das Situações de Trabalho” que consistem em relatos que expressam os modos de agir dos trabalhadores diante das propriedades das características e exigências das tarefas e é apreendida por meio de observações livres e sistemáticas empregadas na Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (FERREIRA, 2011).

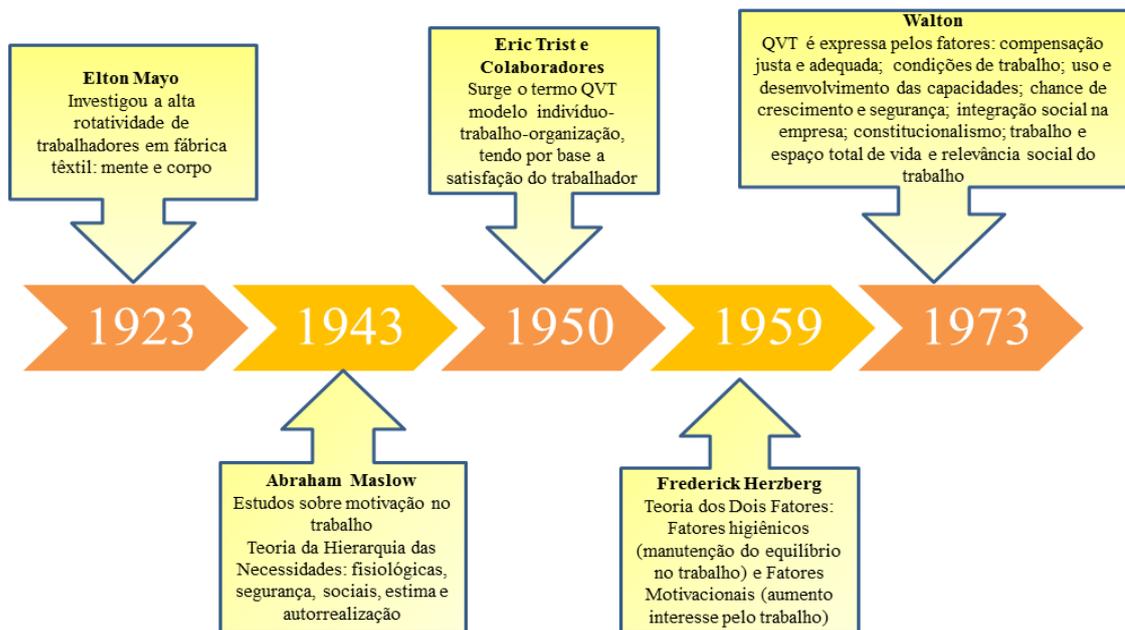
**Figura 1** - Modelo Descritivo Teórico-Metodológico de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos.



Fonte: FERREIRA, 2011.

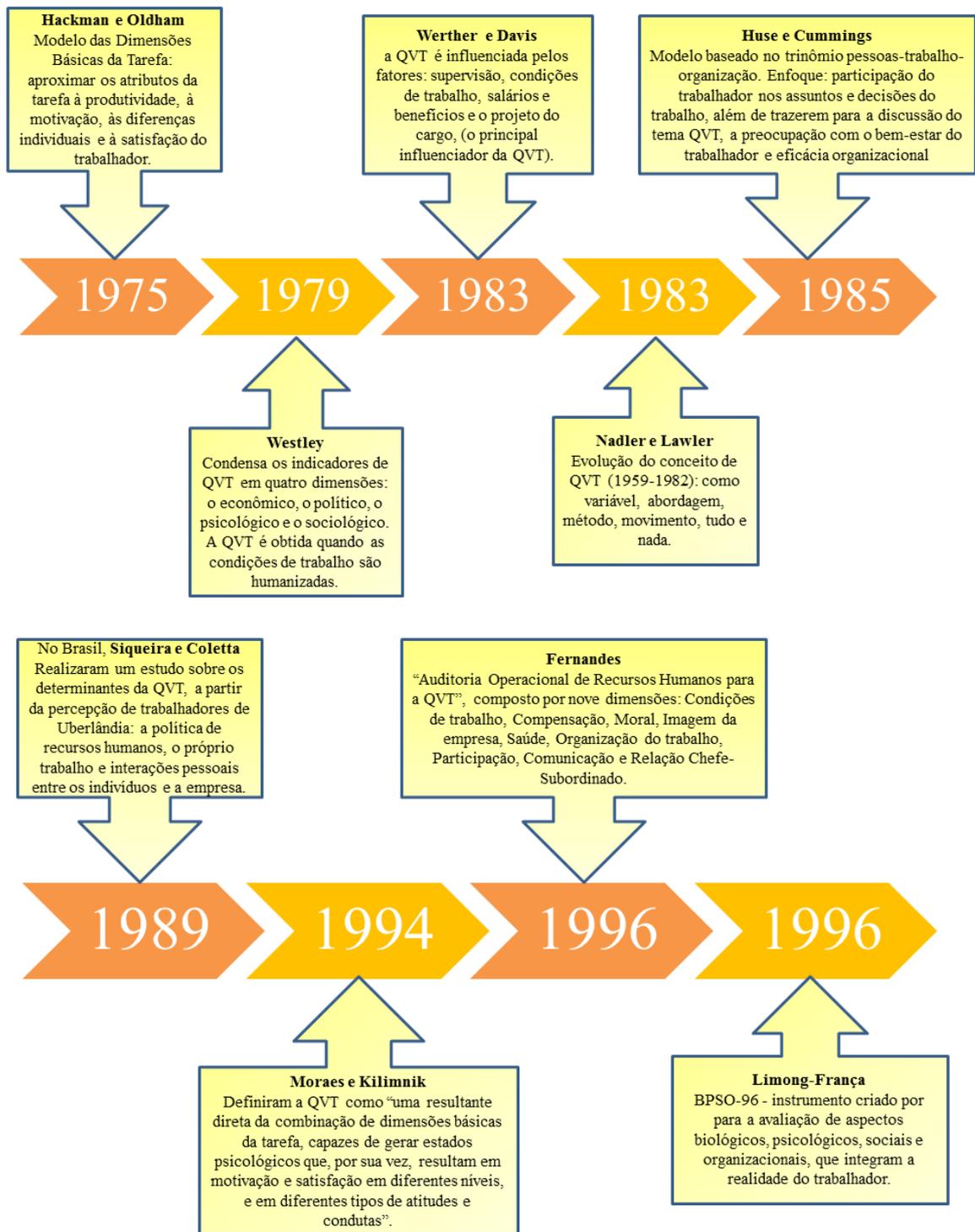
Um resumo sobre a evolução dos estudos sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho é apresentado na figura abaixo.

**Figura 2** – Evolução dos estudos sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”.



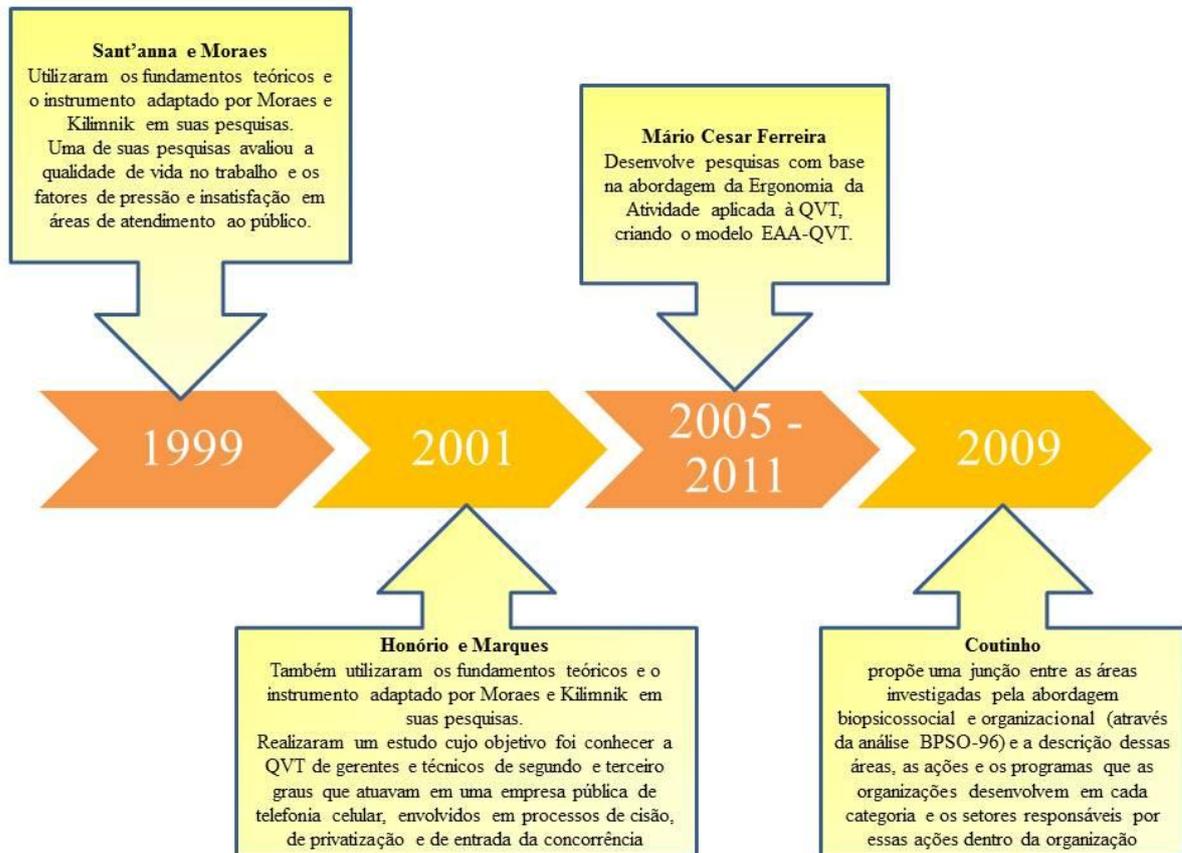
Fonte: Elaborada pela autora.

**Figura 2** – Evolução dos estudos sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” (Continuação).



Fonte: Elaborada pela autora.

**Figura 2** – Evolução dos estudos sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho” (Continuação).



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Muitas vezes, as ações desenvolvidas nos programas de QVT possuem um caráter assistencialista, onde se oferece aos trabalhadores uma série de atividades antiestresse que busca diminuir o mal-estar no trabalho, sem que as causas desse mal-estar sejam eliminadas. O modelo proposto por Ferreira (2011) trabalha com uma abordagem contra hegemônica, que possui um caráter preventivo (LEMOS, 2015; FERREIRA, 2011).

De acordo com Ferreira (2011, p. 179), o bem-estar no trabalho pode ser definido como

um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Ainda segundo Ferreira (2011, p. 180), “o bem-estar no trabalho é um fator de saúde que os trabalhadores vivenciam no ambientes de trabalho” e a ocorrência regular de sentimentos de bem-estar no trabalho indicam um cenário resultante de Qualidade de Vida no Trabalho sustentável que reflete de forma positiva sobre os indivíduos, organização e sociedade.

Para Ferreira et al. (2011, p. 165),

a saúde no trabalho se expressa pela busca permanente dos trabalhadores pela sua integridade física, psíquica e social nos contextos de produção de bens e serviços. Ela é visibilizada quando os trabalhadores podem, no contexto de trabalho, utilizar as estratégias de mediação individual e coletiva, de forma eficiente e eficaz, para responder adequadamente à diversidade de contradições presentes no contexto de produção. Tais estratégias devem possibilitar a superação, a resignificação e/ou transformação dos aspectos negativos do custo humano do trabalho e das fontes do mal-estar, proporcionando a predominância de vivências de bem-estar no trabalho.

Ainda segundo Ferreira et al. (2011), quando se pensa na qualidade de vida no trabalho através do viés preventivo percebe-se que a saúde e a predominância de vivências de bem-estar são favorecidas quando se atua de forma efetiva nos elementos que impactam a vida dos trabalhadores e o trabalhador é colocado como protagonista nas questões referentes ao trabalho. Nesse sentido, o viés preventivo na abordagem da QVT é complementado pelo viés de promoção.

No contexto da saúde coletiva, a promoção à saúde

[...] implicaria um posicionamento que contempla uma concepção de homem ativo, autônomo, crítico e capaz. A QVT, na perspectiva dos trabalhadores, coerente com esta concepção, busca dar visibilidade às representações dos trabalhadores, bem como aos demais atores sociais, construindo soluções de compromisso que possibilitem transformações das situações de trabalho (FERREIRA et al., 2011, p. 178).

Segundo Cordeiro (1988, p. 7)

Saúde é um processo dinâmico e contraditório resultante da confluência (com ou sem coerência) das políticas econômicas e sociais, das transformações do meio ambiente e ambiente de trabalho, de desenvolvimento científico e processo técnico, da formação da força de trabalho em saúde e mutações no mercado de trabalho do setor.

Segundo Almeida-Filho (2004), em seu modelo de determinação social das doenças crônicas não transmissíveis, a “teoria do modo de vida e saúde”, os dois processos que são capazes de produzir a saúde/doença são: o processo de reprodução social e o processo de trabalho (ciclos de produção econômica).

Para Buss e Pellegrini Filho (2007, p. 2),

As diversas definições de determinantes sociais de saúde (DSS) expressam, com maior ou menor nível de detalhe, o conceito atualmente bastante generalizado de que as condições de vida e trabalho dos indivíduos e de grupos da população estão relacionadas com sua situação de saúde. Para a Comissão Nacional sobre os Determinantes Sociais da Saúde (CNDSS), os DSS são os fatores sociais, econômicos, culturais, étnicos/raciais, psicológicos e comportamentais que influenciam a ocorrência de problemas de saúde e seus fatores de risco na população. A comissão homônima da Organização Mundial da Saúde (OMS) adota uma definição mais curta, segundo a qual os DSS são as condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham.

Os trabalhadores estão cada vez mais propensos ao adoecimento ocasionado pelo seu contexto de trabalho, produzido principalmente pelo uso das novas tecnologias de informação e comunicação e por questões referentes ao processo de trabalho. Essa situação tem gerado o aumento do número de casos de *burnout*, de distresse e de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho e têm colocado a questão da QVT na pauta de discussão de gestores e pesquisadores, em organizações privadas e públicas (FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Dessa forma, percebemos que o mal-estar e a falta de qualidade de vida no trabalho podem provocar o adoecimento dos trabalhadores, mostrando que o processo de saúde/doença é determinado socialmente, seja pelo contexto econômico, social, ambiental, cultural, etc.

Um estudo realizado por Poundstone; Strathdee e Celentano (2004), que buscou identificar, através de revisão de literatura, relatórios de pesquisa conceituais e empíricos sobre a epidemiologia social do HIV/AIDS, ou seja, os determinantes sociais do HIV/AIDS, encontrou que a vulnerabilidade ao HIV/AIDS pode ser determinada por fatores individuais, sociais e estruturais.

Com base no estudo de Poundstone; Strathdee e Celentano (2004) e nas leituras da pesquisadora para a construção do marco referencial desta dissertação, em especial, dos estudos desenvolvidos por Mário Cesar Ferreira, a presente pesquisa propôs um modelo que apresenta os determinantes da qualidade de vida no trabalho no serviço público, considerando os fatores individuais, estruturais e sociais.

O modelo proposto na presente pesquisa considera que os fatores individuais podem influenciar a ocorrência da QVT, sendo estes a motivação interna, autoestima, autocontrole, características individuais do trabalhador, iniciativa nas tomadas de decisões, saúde física e emocional e realização profissional.

Os fatores sociais são fundamentais para a compreensão da difusão e da distribuição diferencial da QVT nos indivíduos e incluem o relacionamento interpessoal e com o público,

elo trabalho-vida social, estigmas a respeito do servidor público, reconhecimento e crescimento profissional, modo de produção capitalista, autonomia, determinantes sociais de saúde (DSS), espiritualidade e capital social.

Os fatores estruturais afetam a dinâmica da QVT e a distribuição diferencial da QVT e incluem condições de trabalho, organização do trabalho, programas de QVT, políticas de desenvolvimento, políticas públicas sociais (estabilidade, incentivos financeiros, etc.) e de saúde, modelos de gestão do trabalho, políticas de valorização do servidor público, avanço tecnológico, informacional e modernização dos processos produtivos, participação e voz ativa nas decisões institucionais e comunicação.

Considerando os estudos sobre QVT de Mário Cesar Ferreira e o estudo sobre a determinação social do HIV/AIDS de Poundstone; Strathdee e Celentano (2004), a presente pesquisa considera a Qualidade de Vida no Trabalho como sendo a predominância de experiências de bem-estar no ambiente de trabalho que são determinadas por fatores individuais, sociais e estruturais.

A figura 3 apresenta o modelo proposto por esta pesquisa sobre os determinantes da QVT no serviço público:

Figura 3 – Modelo dos Determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho no serviço público.



Fonte: Elaborado pela autora.

## 5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Conforme mencionado anteriormente, o tema Qualidade de Vida no Trabalho se tornou objeto de atenção, nas últimas décadas, no meio acadêmico e profissional, entre os governantes, legisladores, gestores, sindicatos, trabalhadores e pesquisadores (BEZERRA, 2013).

De acordo com Ferreira (2011), a crescente produção de conteúdo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho indica o interesse social sobre o tema, que se deve às rápidas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho e seus impactos sobre a produção, os trabalhadores e os cidadãos-usuários.

Segundo Bezerra (2013, p.12),

O século XX trouxe a reestruturação produtiva, e suas consequências no universo das organizações se perpetuam no início do novo século: cresce o número de doenças relacionadas ao trabalho, o absenteísmo, a rotatividade, as reclamações de usuários e os problemas nas relações socioprofissionais. Instituições internacionais como a Organização Internacional do Trabalho - OIT e Organização Mundial de Saúde - OMS registram o aumento da incidência de doenças ocupacionais - a exemplo dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), efeito da massiva informatização das atividades laborais e dos processos produtivos, bem como de outras moléstias agravadas com o estresse do trabalho. Essa realidade mostra que o mal-estar invade os ambientes de trabalho, gera insatisfação e desmotivação e pode colocar em risco projetos individuais e coletivos, bem como o padrão de qualidade dos produtos e serviços das organizações.

A preocupação com a QVT não é menos importante quando se trata de organizações públicas, já que a maioria dos órgãos públicos são prestadores de serviços à população e os “cidadãos-usuários, mais conscientes de seus direitos, estão mais rigorosos ao formularem demandas e exigentes quanto ao seu cumprimento”. Portanto, o cuidado com os servidores públicos pode contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados (FROSSARD, 2009; FERREIRA et al., 2009; FERREIRA et al., 2011, p.170).

Para Castro (2014, p. 5-6),

Com a reforma do Estado e a chamada profissionalização da Administração Pública, aos servidores são apresentados objetivos e metas a serem cumpridas. O cidadão é considerado o cliente a que se destinam os serviços [...]. A influência do toyotismo com suas ferramentas como Gestão da Qualidade Total (GQT) e *just in time*, por exemplo, mudaram muitos

processos de trabalho em diversas instituições públicas, inclusive na universidades. Portanto, hoje, as pressões do trabalho na Administração Pública se assemelham muito as das empresas privadas, tornando as duas classes de trabalhadores comuns entre si. O diferencial do trabalhador do setor público é que ele trabalha com vistas ao bem comum, onde o interesse coletivo é supremo [...]. Atualmente, sua principal característica é ser a mais segura alternativa contra um mercado de trabalho cada vez mais excludente e instável [...]. A chamada estabilidade social por muitos alcançada através de emprego na Administração Pública pode ser a causa da concorrência nos concursos, para vários cargos e em todas as esferas de governo. Do mesmo modo, a possibilidade de ascensão profissional em um cargo estável, com direitos sociais garantidos pode tornar concursos de órgãos públicos tão competitivos quanto os processos seletivos de empresas privadas. Na organização pública, o trabalhador tende a possuir os mesmos problemas que um trabalhador de uma organização privada. A necessidade de se atingir metas, cumprir horários e tarefas, acúmulo de atividades, também assombram o funcionalismo público. É notório os casos de LER, DORT, estresse e demais problemas de saúde mental que preenchem diversas entidades governamentais, incluindo as universidades.

Considerando que o tema QVT esteve limitado à questão da produtividade, a preocupação com a QVT no serviço público é recente. Quando as organizações públicas percebem que a satisfação do servidor leva a qualidade na prestação de serviços, a QVT passa a ser considerada pelos gestores. Sendo assim, a promoção da qualidade de vida no trabalho através de ações preventivas, de promoção e assistência à qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, é uma ação estratégica da administração pública (BARCELOS, 2013; DINIZ; ALMEIDA; CARRIJO, 2008).

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 320), “um novo paradigma organizacional vai, paulatinamente, se afirmando: não basta garantir a qualidade final de produtos e serviços; é vital que ela venha acompanhada de qualidade de vida no trabalho, considerando os colaboradores”.

Segundo Frossard (2009, p. 51),

O crescimento da administração em tamanho, em gente e em atribuições sem valorizar seu capital humano, dando mais importância à norma, ao regulamento e aos controles, acabou por levar os seus servidores a posturas não comprometidas, acomodando-se às vantagens oferecidas pelo emprego público, como prestígio e segurança, que compensavam as baixas remunerações e todo tipo de desajuste.

Apesar de, nos últimos anos, o governo vir investindo na capacitação e em políticas de atenção à saúde e segurança no trabalho do servidor público federal, as novas exigências presentes no serviço público brasileiro desafiam os gestores a conseguirem alcançar o equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação dos cidadãos usuários e a missão e objetivos organizacionais (BEZERRA, 2013).

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009), uma das causas do insucesso das práticas de QVT é considerar os órgãos públicos como se fossem empresas privadas. O setor público e o setor privado, mesmo em um contexto de sociedade capitalista, possuem diferenças importantes, principalmente em relação aos perfis de cultura organizacional. Importar modelos de gestão de empresas privadas, sem considerar essas diferenças, pode ser prejudicial aos programas de QVT nas organizações públicas.

Historicamente, os servidores públicos frequentemente são criticados pela sociedade e são alvos de rótulos negativos que denigrem sua imagem profissional, por parte da mídia, literatura, compositores, humoristas e pelos cidadãos. Normalmente, a ineficiência de um serviço público acaba sendo atribuída ao servidor, sem que as causas dos problemas presentes no contexto de trabalho sejam levantadas e solucionadas. O servidor público acaba se tornando a “variável de ajuste” nesse contexto (MEDEIROS, 2011).

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009), na maioria das vezes, as ações de QVT nas instituições têm como objetivo, na prática, aumentar a resistência dos trabalhadores para que este continue trabalhando em um ambiente com várias fontes de mal-estar. Nesse contexto, a responsabilidade pela QVT acaba sendo transferida para o trabalhador e a responsabilidade institucional acaba sendo reduzida a disponibilizar atividades paliativas, que visa principalmente o aumento da produtividade.

“O servidor, é a “peça” organizacional de ajuste. Uma espécie de parafuso a ser ajustado para que a engrenagem (a organização) gere os frutos esperados e cumpra a sua missão institucional” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, p.325).

Grande parte dos órgãos públicos não possui uma política institucional para QVT. Muitas vezes as atividades são improvisadas, não consideram as fontes de mal-estar no contexto de trabalho e não possuem métodos eficientes de avaliação dos resultados. Existe um “cardápio” de ações como atividades físico-corporais, coletivas e apoio psicossocial padronizados (seguindo o modelo taylorista), que não levam em consideração o cargo, função ou tipo de tarefa realizada pelo servidor público. Limitar os programas de QVT apenas a essas atividades paliativas, sem considerar as fontes do mal-estar no trabalho reforça a ideia do trabalhador como “variável de ajuste”, onde o servidor tem que solucionar problemas que não foram produzidos por ele (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Tratar o tema QVT por meio de uma abordagem preventiva possibilita uma discussão sobre o sentido do trabalho humano e sobre como conciliar o bem-estar dos trabalhadores, eficiência e eficácia nas organizações. Nesse contexto, a QVT contrapõe-se ao modelo taylorista, no qual o homem se adapta e se ajusta ao trabalho e é tratado como se fosse uma

máquina (MEDEIROS, 2011; FERREIRA et al., 2009).

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), existem alguns requisitos para que as organizações públicas consigam implantar ações para a melhoria da QVT por intermédio de uma abordagem preventiva:

a) Os responsáveis por operacionalizar as ações para a QVT devem estar abertos a mudanças nos modelos de gestão do trabalho, abandonando valores, crenças e concepções que geram obstáculos para a QVT.

b) Consciência de que a produtividade depende do bem-estar no trabalho e da importância do resgate do papel ontológico do trabalho, que contribui para a construção da identidade individual e coletiva.

c) As práticas de QVT deve ter como foco o trabalhador e as ações de QVT devem incentivar a valorização do trabalhador, promover o reconhecimento individual e coletivo, estimular a criatividade e autonomia do trabalhador, contribuir para o desenvolvimento pessoal e coletivo e permitir a participação efetiva nas decisões que influenciam o seu contexto de trabalho.

d) Para implementar ações de QVT é necessário que a instituição possua valores, crenças e ideias voltadas para o bem-estar individual e coletivo, ou seja, uma cultura institucional de QVT e que promova a reflexão coletiva sobre os fatores que prejudicam a QVT.

e) A implantação de um programa de QVT não pode ser restrita a uma parte do organograma da instituição. Ela deve envolver todos os setores da instituição e requer compromisso dos gestores, colaboração de especialistas e parcerias intersetoriais e sindicais.

É muito importante que a QVT seja considerada como uma tarefa de todos e não somente uma responsabilidade do trabalhador. Além disso, deve haver uma busca constante pelo equilíbrio entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia no contexto de trabalho e não somente o foco na produtividade (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

## 6 O TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO (TAE)

Para Valle (2014, p.18),

Por servidores técnicos administrativos ou técnicos administrativos em educação ou, ainda, abreviadamente, TAEs, compreendemos os trabalhadores desta categoria, integrantes do sistema federal de ensino superior público, vinculadas ao Ministério da Educação, que mantém com o Estado uma relação mediada pelo Regime Jurídico Único (instituído pela Lei Federal 8.112/90). Desta forma podem ser conceituados como servidores públicos civis, ocupantes de cargo público da administração indireta, de natureza autárquica.

Vale lembrar que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia são instituições de educação profissional e superior, vinculados à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC) e que possuem autonomia administrativa, financeira, pedagógica e disciplinar equiparada às universidades federais.

Dessa forma, os TAEs dos Institutos Federais, além de trabalharem com o ensino superior, atuam na educação básica (técnico integrado, técnico subsequente, cursos de formação inicial e continuada (FIC) e técnico concomitante) e na pós-graduação.

De acordo Fonseca, Sales e Dias (2010), dificilmente o servidor Técnico Administrativo em Educação é o alvo de preocupações por parte das reflexões que surgem no meio acadêmico, com exceção das ocasiões onde ocorre a análise de custos ou para distribuição de força de trabalho.

Para Valle (2014, p. 18), geralmente quem olha a universidade de fora, identifica apenas a comunidade de alunos e professores. Porém, um olhar mais atento para esse cenário, enxergará “um grupo aparentemente subalterno, invisível, secundarizado, mas que historicamente vem sem constituindo, através do seu trabalho e de suas construções, projetos e reflexões, como indispensáveis à consecução do “fazer” universitário”. Estes são os servidores técnicos administrativos.

Na década de 1980, um grupo de TAEs iniciou um processo de lutas, com o objetivo de conseguir melhorias nas condições de vida e trabalho para a sua categoria e também superar a condição de inferioridade a que os TAEs eram submetidos (GONZAGA, 2011).

Um dos primeiros trabalhos com enfoque na categoria social dos trabalhadores técnico-administrativos das universidades e que produziu um importante resgate material,

com profundidade teórica, foi desenvolvido pelo historiador João Eduardo Fonseca, em 1996, em sua dissertação de Mestrado defendida na PUC-RJ e que posteriormente, transformou-se no livro *Novos atores na cena universitária* (GONZAGA, 2011).

O autor busca compreender o lugar social ocupado pelos servidores técnicos administrativos ao longo da história das Instituições Federais de Ensino Superior, tendo como referência os técnicos administrativos lotados na Universidade Federal do Rio de Janeiro - URFJ; resgata as principais lutas desencadeadas pela categoria com o objetivo de auto-organização associativa e sensibilização dos segmentos docente e discente para a relevância do trabalho realizado pelos trabalhadores técnicos administrativos no espaço acadêmico. Além disso, Fonseca elenca as tensões e contradições vividas durante os momentos reivindicativos, sobretudo nos anos de 1990, e as suas repercussões para a construção de uma nova identidade desses atores sociais (GONZAGA, 2011, p.81).

“A inserção dos trabalhadores técnico-administrativos no espaço universitário das instituições públicas é marcada por contradições e representações múltiplas, todas construídas e reconstruídas sócio-historicamente” (FONSECA; SALES; DIAS, 2010, p. 253).

A universidade firmou-se no Brasil no início do século XX e durante o processo de criação e consolidação das universidades, somente os docentes eram citados durante esse percurso e mesmo depois das universidades consolidadas, os TAEs continuaram apagados nesse cenário, o que começou a mudar por volta dos anos 80 com o início de alguns movimentos que começaram a ocorrer universidades. O princípio capitalista da divisão do trabalho sempre esteve presente no contexto da universidade, onde a tarefa docente (intelectual) sempre foi considerada mais importante do que as tarefas desenvolvidas pelos técnicos administrativos em educação, consideradas manuais, braçais ou prosaicas, de menor importância (TAVARES, 2012).

Segundo Fonseca, Sales e Dias (2010, p. 253), “na universidade, espera-se do corpo técnico-administrativo a realização de todas as atividades consideradas não-docentes, caracterizando a clássica compreensão entre atividades-meio e atividades-fim da instituição”, sendo que os técnico-administrativos seriam responsáveis pelas primeiras e os docentes pelas últimas, as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Essa divisão entre trabalho intelectual, realizado pelos docentes, e o trabalho manual, realizado pelos TAEs, fica clara quando encontramos textos que discutem as problemáticas da universidade e raramente são colocados os problemas enfrentados pelos TAEs, como se estes servidores não tivessem nenhuma relação com a atividade fim das instituições de ensino, ou seja, o ensino, pesquisa e extensão (TAVARES, 2012).

Para Fonseca, Sales e Dias (2010, p. 253), no contexto da universidade há uma separação entre o fazer (que seria responsabilidade dos TAEs) e o pensar (que seria responsabilidade dos docentes). Para estes autores, essa divisão “[...] remonta às culturas grega e romana, atravessando a Idade Média e consolidando-se na modernidade com todas as suas contradições, através de diferentes modelos educativos, formais e informais”.

[...] mesmo estando as duas categorias (docentes e técnicos) subsumidas na nomenclatura “servidores públicos”, apenas os técnicos são nominados como “servidores”. Em qualquer discurso de autoridade, mesmo as de esquerda, ouve-se o indefectível: caros servidores e caros professores. Isso mostra o quanto o conceito de servidão está colado ao trabalhador técnico administrativo, mesmo quando ele é um pós-doutor, que comanda pesquisa. Na ainda quase colonial estrutura da universidade, o professor é o “iluminado”. Os demais vivem para servi-los. E, hoje, na universidade de mercado, também os estudantes já estão incorporando essa ideia de que os “serviçais” estão ali igualmente para seu comando (TAVARES, 2012, p. 144).

Segundo Fonseca (1996, p. 29), desde sua origem, a universidade brasileira é criada, estruturada e dirigida a partir de uma estrutura elitista e autoritária que está presente na sociedade brasileira desde a Colônia até os dias atuais. É nesse contexto que “as estruturas e as relações de poder que caracterizam as nossas universidades públicas tendem a reproduzir os modelos estruturais e relacionais à sociedade em geral”.

Esse modelo de estruturação e gestão universitária contribuiu para explicar a insignificância atribuída aos técnicos administrativos, considerados dentro da instituição como simples acessórios, responsáveis apenas pelo trabalho burocrático, sem qualquer relação com a atividade fim e colaborou para que estes fossem considerados como “meros serviçais, submetidos a uma estrutura rigidamente hierarquizada, na qual lhes era reservado nada mais que o alheamento” (FONSECA, 1996, p. 34).

Essa “invisibilidade” a que o técnico administrativo em educação é submetido nas universidades também pode ocorrer nos Institutos Federais, instituição considerada nova, com sua criação oficial em 2008, mas que pode trazer essa “cultura de inferiorização” dos TAEs das antigas instituições que deram origem aos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, os centros federais de educação tecnológica (Cefets), unidades descentralizadas de ensino (Uneds), escolas agrotécnicas, escolas técnicas federais e escolas vinculadas a universidades ou ainda se espelhar nos modelos estruturais e relacionais presentes na universidade e na sociedade em geral.

De acordo com Valle (2014), de um lado a instituição de ensino vê o TAE como subalterno e de outro há o distanciamento em relação ao dever desse profissional enquanto

TAE e ao papel da instituição de ensino. Há também o discurso que distancia o servidor da atividade fim da instituição, que é a educação, onde a atividade fim seria a responsabilidade de uma única categoria, a docente.

“Este discurso institucional, às vezes proposital e direcionado, às vezes difuso, manifesta-se tanto nos instrumentos de gestão (formais e estruturais), como nas estratégias de poder, no próprio discurso docente e, também nas políticas de Estado e de Governo” (VALLE, 2014, p. 23).

Atentar para essa divisão de atribuições – que muitas vezes ganha caráter dissociativo – é fundamental para compreender a estrutura de divisão de poder que se instala e que se reapresenta de forma recorrente nos diversos espaços de trabalho na organização. Desconsiderar essa dimensão de análise implica em optar pela ignorância de um componente fundamental no processo de construção das subjetividades desses trabalhadores (FONSECA; SALES; DIAS, 2010, p. 253).

Para Fonseca (1996, p.70), quanto maior o distanciamento entre o trabalho dos técnico-administrativos em educação das atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão maior sua alienação quanto à natureza e objetivos da instituição. Ainda segundo este autor, “[...] há uma relação direta e determinante entre a alienação do trabalho técnico-administrativo, o modelo institucional universitário, impregnado de um ordenamento burocrático e a racionalidade autoritária que comanda as relações de poder na Universidade”.

O fato é que, apesar das diferenças entre as categorias de docentes e TAEs, as duas têm o mesmo objetivo, que é o de criar condições para a construção do conhecimento (TAVARES, 2012).

O servidor técnico administrativo em educação desempenha diversas funções e atividades heterogêneas, algumas mais próximas ao trabalho acadêmico, outras mais distantes das chamadas atividades-fim. Porém, muitas vezes não há o reconhecimento dessa diversidade e relevância das atividades técnico-administrativas, que são confinadas “num gueto de subalternidade e alienação”, dificultando o desenvolvimento e atualização da organização universitária e “compele a Instituição a sofrer crises recorrentes, das quais sobrevêm conflitos que, invariavelmente, a desagregam e fragilizam” (FONSECA, 1996, p. 228).

De acordo com Silva b (2015, p. 21)

Os técnicos administrativos devem colocar-se como sujeitos políticos autônomos e atuantes, rompendo laços de clientelismo que eventualmente possam ter construído em troca de cargos ou regalias. Precisam colocar na ordem do dia a construção da unidade com setores discentes e docentes no sentido da luta pela ampliação dos espaços democráticos e de participação política, construindo-se como um sujeito que não apenas constrói a

instituição em suas rotinas cotidianas, mas que também atua de forma consciente e ativa em sua gestão.

É necessário combater a ideia de que os docentes ocupam uma posição hierarquicamente superior aos técnicos administrativos em educação. Enquanto o docente é o responsável pela atividade-fim, os técnicos administrativos realizam atividades essenciais para o funcionamento da instituição, as atividades-meio, além de atuarem também nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo com a formação dos discentes. O enfrentamento dessa ideia de superioridade docente ocorre por meio da concepção de instituições de ensino democráticas e que permitam a participação isonômica de técnico-administrativos, docentes e discentes nos processos decisórios (SILVA b, 2015).

É importante observar que essa “superioridade” ou maior valorização do docente em relação a outros profissionais apontada pelos autores aqui citados, se limita ao contexto da universidade e outras instituições de ensino que ofertam o ensino superior.

Embora os professores do ensino superior gozem de um status social e financeiro e tenham as atividades intelectuais reconhecidas, essa não é a realidade dos professores da Educação Básica, que são desvalorizados financeiramente, pela sociedade e pelo governo.

Além dessa desvalorização por parte dos governantes, os professores da Educação Básica ainda têm que segundo Souza; Silva e Nakadaki (2018, p. 61), enfrentar tentativas políticas de “contenção da autonomia e liberdade docente, tais como o projeto de lei que trata do movimento “Escola sem Partido” e a reforma do Ensino Médio que põe em cheque uma educação para a cidadania”.

Segundo Gatti et al. (2010, p. 196), “a sociedade brasileira constrói uma imagem contraditória da profissão de professor: ao mesmo tempo em que ela é louvável, o professor é desvalorizado, social e profissionalmente, e, muitas vezes, culpabilizado pelo fracasso do sistema escolar”.

## 7 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo teve como cenário a Reitoria e os Campi de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

A pesquisa foi conduzida pelas abordagens quantitativa e qualitativa uma vez que elas se complementam para o entendimento do objeto em análise.

Antes da descrição dos detalhes de cada abordagem, será apresentado abaixo um quadro com os objetivos específicos e os respectivos métodos para alcançá-los, com a finalidade de facilitar a compreensão sobre quais objetivos serão atendidos por cada abordagem:

**Quadro 4** – Objetivos específicos, métodos e abordagens

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>ABORDAGEM</b>
a) Identificar o risco à saúde do Técnico-Administrativos em Educação em referência ao seu contexto de trabalho, sob a perspectiva dos trabalhadores, em relação à organização e condições de trabalho e relações socioprofissionais.	Aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)	Quantitativa
b) Identificar os significados atribuídos à qualidade de vida no trabalho pelos Técnico-Administrativos em Educação e as fontes de bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação, segundo a perspectiva dos trabalhadores.	Entrevista semiestruturada – Questões 1, 2 e 3	Qualitativa
c) Conhecer a percepção do trabalhador sobre a sua valorização enquanto Técnico Administrativo em Educação em sua Instituição e em seu local de trabalho.	Entrevista semiestruturada – Questão 4	
d) Verificar se os Técnico-Administrativos em Educação consideram que eles são desvalorizados ou que desempenham papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição.	Entrevista semiestruturada – Questão 5	

**Fonte:** Elaborado pela autora.

## 7.1 Abordagem quantitativa

A abordagem quantitativa do estudo foi do tipo descritiva e transversal.

Segundo Brasileiro (2013, p.49), a pesquisa quantitativa “tem o intuito de expressar fatos, informações, dados e opiniões em medidas numéricas. Posteriormente, essas medidas são analisadas sob a luz dos recursos estatísticos [...]”.

As pesquisas descritivas têm como objetivo principal “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis [...], sendo incluídas nesse grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2016, p. 28).

Segundo Gil (2016), uma das características mais importantes desse tipo de estudo está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

De acordo com Polit e Beck (2011, p. 251), nos estudos transversais “coletam-se os dados dos participantes em um único ponto temporal”.

A etapa quantitativa do estudo foi realizada com os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado, efetivos e em exercício na reitoria e nos campi.

A população do estudo foi constituída de 551 trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação e a amostra do estudo foi composta pelos 166 trabalhadores TAEs que aceitaram o convite para participar da pesquisa.

Para a coleta de dados da etapa quantitativa, foi utilizada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho, a EACT (FERREIRA; MENDES, 2008).

O e-mail com o convite para a participação na etapa quantitativa da pesquisa, juntamente com o *link* do questionário *online*, foi enviado para 551 TAEs, 168 acessaram o *link* do questionário e 166 responderam o questionário completamente.

A EACT é parte integrante do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Trata-se de um instrumento de pesquisa de natureza quantitativa (escala do tipo Likert), composta pelos seguintes fatores: organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais. A escala é de 5 pontos, onde 1 = nunca; 2 = raramente; 3 = às vezes; 4 = frequentemente e 5 = sempre (FERREIRA; MENDES, 2008).

O primeiro fator da EACT, a organização do trabalho, é composto por 9 itens e é definido como divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. O segundo fator, as condições de trabalho, é composto por 10 itens e é definido como a

qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho. O terceiro fator, as relações socioprofissionais, é composto por 11 itens e é conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional (FERREIRA; MENDES, 2008).

Os procedimentos para a coleta de dados na abordagem quantitativa foram realizados por meio das seguintes etapas:

1. Foi encaminhado ao Reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado um ofício solicitando autorização para a realização da pesquisa com os trabalhadores TAEs, lotados nos campi e reitoria.
2. Após a anuência do Reitor foi solicitado à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) uma listagem de todos os trabalhadores Técnicos Administrativos em Educação da instituição pesquisada, efetivos e em exercício nos Campi e Reitoria, com seus e-mails institucionais. Na listagem fornecida pela DGP haviam 551 TAEs.
3. Foram convidados a participar da pesquisa todos os trabalhadores TAEs, efetivos e em exercício nos Campi e Reitoria, através de envio de mensagem para os e-mails institucionais fornecidos pela DGP.
4. Nas mensagens enviadas para os e-mails dos TAEs houve uma apresentação breve da pesquisa, com os objetivos do estudo, informações sobre o instrumento que seria aplicado, informações sobre a participação voluntária dos trabalhadores, o respeito ao princípio de autonomia de cada participante, assim como, a confidencialidade, o anonimato das informações que pudessem identificar o pesquisado, a privacidade e a proteção da imagem dos participantes.
5. Havia um *link* de acesso ao questionário da pesquisa, na mensagem enviada para o e-mail do TAE, composto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A) e o instrumento EACT.
6. De forma, voluntária, todos os TAEs que receberam o e-mail e tiveram interesse participaram da pesquisa. Os participantes que aceitaram participar da pesquisa e após leitura *online* do TCLE e concordância com o mesmo, acessaram a EACT de forma *online* e a responderam. O link de acesso ao questionário ficou disponível para preenchimento do dia 03/02/2018 a 28/02/2018.

Para o tratamento dos dados da etapa quantitativa, mediante aplicação da EACT, foi utilizado o software EPI-INFO, versão 7.1.5, pelo qual foram feitas as análises estatísticas pertinentes.

As 30 questões fechadas foram analisadas de forma global e por fator (organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais), considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. Assim considera-se como resultado para o contexto de trabalho:

- Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico.
- Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório.

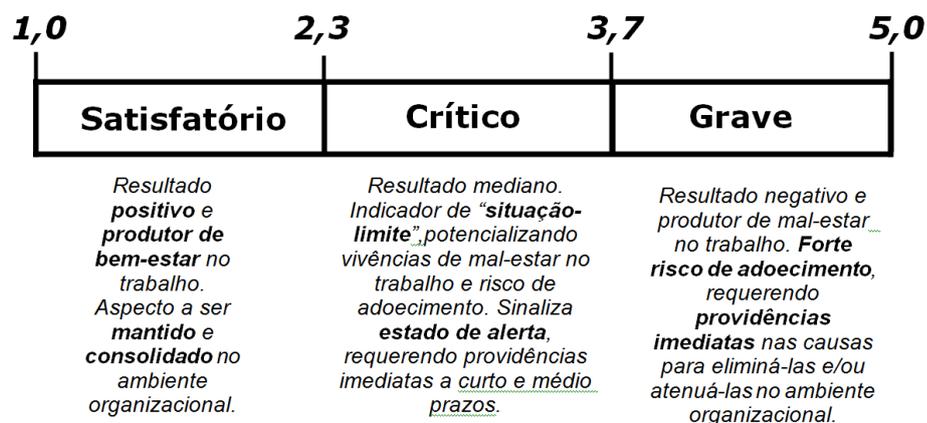
Com base na média global e de cada fator, foram utilizados o quadro e a figura abaixo para avaliar e interpretar os resultados.

**Quadro 5** – Análise da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

<b>Organização do Trabalho (N=9)</b>	<b>Condições de Trabalho (N=10)</b>	<b>Relações Socioprofissionais (N=11)</b>
OT = Soma dos valores atribuídos aos itens dividido por 9	CT = Soma dos valores atribuídos aos itens dividido por 10	RS = Soma dos valores atribuídos aos itens dividido por 11
1 a 9	10 a 19	20 a 30

Fonte: FERREIRA; MENDES, 2008.

**Figura 4** – Avaliação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)



Fonte: FERREIRA; MENDES, 2008.

Os dados quantitativos foram apresentados por meio de gráficos, tabelas e figuras.

## 7.2 Abordagem qualitativa

A abordagem qualitativa do estudo foi do tipo exploratória e transversal.

A pesquisa com abordagem qualitativa trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões com objetivo de aprofundar a complexidade de fenômenos, falas e processos particulares e específicos de pequenos grupos (MINAYO; SANCHES, 1993).

Pesquisa exploratória refere-se à pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou problemas com a finalidade de desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura ou mudar e tornar mais claros os conceitos (MARCONI; LAKATOS, 2003).

A etapa qualitativa do estudo foi realizada com os trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado, efetivos e em exercício em três campi, sendo que 30 trabalhadores técnicos administrativos constituíram a amostra do estudo.

A amostragem foi intencional. Segundo Gil (2016), a amostragem intencional é um tipo de amostragem não-probabilística e consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base em informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população. A principal vantagem desse tipo de amostragem está nos baixos custos de sua seleção.

Optou-se por realizar a etapa qualitativa apenas nos três campi devido a maior facilidade de deslocamento até as unidades e devido ao melhor conhecimento da pesquisadora sobre a população de estudo. Além disso, esses três campi possuem características semelhantes do ponto de vista de implantação, funcionamento, organograma e cargos, o que pôde contribuir para a seleção da amostra da etapa qualitativa.

Buscou-se selecionar para a etapa qualitativa trabalhadores TAEs de setores e cargos variados dos campi.

Para Luborsky e Rubinstein (1995), em estudos qualitativos, a amostra ideal depende dos objetivos, métodos, e metas e é condicionada pela disponibilidade de pessoal e recursos econômicos. Os autores comentam que a maioria dos autores utilizaram um número de 12 a 26 indivíduos nas amostras qualitativas.

Os estudos qualitativos não precisam ser representativos da população. Esses estudos visam a riqueza de informação dos casos selecionados e a qualidade da análise do pesquisador e não o tamanho da amostra (WHO; UNIVERSITY OF AMSTERDAM, 2004).

Não existem regras para o tamanho da amostra em pesquisas qualitativas. Depende do que se quer saber e o objetivo do estudo. Muitas vezes, os pesquisadores qualitativos referem-se ao critério de redundância (método de saturação): que é quando se interrompe a coleta de dados quando não há nenhuma informação nova. Pode-se também usar critérios pragmáticos no tamanho da amostra, considerando a quantidade de tempo para transcrever as entrevistas e o número de sub-grupos a partir do qual irá selecionar os entrevistados. Um estudo qualitativo com 40 informantes é um estudo relativamente grande. Geralmente estudos comparativos qualitativos têm pelo menos 10 informantes por grupo (WHO; UNIVERSITY OF AMSTERDAM, 2004).

De acordo com Lefèvre (2017, p. 21), criador do método Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), utilizado na presente pesquisa, o tamanho da amostra em pesquisas que utilizam o DSC pode variar e o método é viável com qualquer tamanho. Para ele, a amostra em pesquisas empíricas de opinião não está relacionada apenas com o seu tamanho, mas também com a qualidade, ou seja, “com a escolha criteriosa dos atores sociais mais relevantes, [...] as pessoas envolvidas, como fontes de informação para o conhecimento de uma dada realidade”.

Ainda segundo Lefèvre (2017, p. 22), a amostra deve assegurar também a diversidade, ou seja, “a riqueza da narrativa dos pesquisados, já que cada indivíduo em particular acrescenta as especificidades de sua história, ampliando assim a abrangência da “história coletiva”, essência do DSC”.

Para a coleta de dados da etapa qualitativa foi aplicada uma entrevista semiestruturada, composta por cinco questões:

- 1) Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?
- 2) Na sua opinião, quais são as fontes de bem-estar no trabalho?
- 3) Para você, quais são as fontes de mal-estar no trabalho?
- 4) Você se sente valorizado enquanto Técnico Administrativos em Educação em sua Instituição e em seu local de trabalho? Por quê?
- 5) Você considera que os Técnico-Administrativos em Educação sejam desvalorizados ou que desempenhem papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição? Por quê?

A elaboração das questões 1, 2 e 3 foi baseada nas questões da parte qualitativa do Instrumento de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA, 2009) e nos estudos de Andrade et al. (2014) e Albuquerque et al. (2015).

Os procedimentos para a coleta de dados na abordagem qualitativa foram realizados por meio das seguintes etapas:

1. Após a anuência do Reitor para a realização da pesquisa, foram selecionados 30 trabalhadores técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado, efetivos e em exercício em três campi, para responderem à entrevista semiestruturada.
2. Foi enviada uma mensagem para o e-mail de cada TAE selecionado com uma breve apresentação da pesquisa, com os objetivos do estudo, informações sobre a entrevista semiestruturada, informações sobre a participação voluntária dos TAEs, o respeito ao princípio de autonomia de cada participante, assim como, a confidencialidade, o anonimato das informações que pudessem identificar o pesquisado, a privacidade e a proteção da imagem dos participantes.
3. Foi agendada uma visita da pesquisadora ao local de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos que aceitaram participar da etapa qualitativa do estudo, para a realização da entrevista. O período para a realização das trinta entrevistas da pesquisa foi de 10/01/2018 a 26/02/2018.
4. Nesta visita foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B) a cada participante que aceitou participar da pesquisa e após leitura e assinatura do TCLE foi realizada a entrevista semiestruturada (APÊNDICE E).

Os dados qualitativos foram analisados e interpretados a partir do método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC).

Segundo Lefèvre e Lefèvre (2012, p. 16-17), o Discurso do Sujeito Coletivo é

[...] um método que vem sendo desenvolvido na Universidade de São Paulo (USP), desde o final da década de 1990, para as pesquisas de opinião, de representação social ou, mais genericamente, de atribuição social de sentido, que tenham como material de base depoimentos ou outros suportes de material verbal, como matérias de revistas, jornais, etc [...]. O DSC como técnica consiste em uma série de operações sobre a matéria prima dos depoimentos [...], operações que redundam, ao final do processo, em depoimentos coletivos, ou seja, constructos confeccionados com extratos literais do conteúdo mais significativo dos diferentes depoimentos que apresentam sentidos semelhantes.

O método do Discurso do Sujeito Coletivo possibilita a reconstituição das Representações Sociais (RS) presentes em um determinado tempo e espaço, sob a forma de depoimentos coletivos (LEFÈVRE, 2017).

“A Representação Social na qualidade de conhecimento do senso comum está sempre presente numa opinião, num julgamento, numa avaliação, num posicionamento, manifestação ou postura de um indivíduo comum” (JODELET, 1989 apud LEFÈVRE, 2017, p. 15).

“Tendo o caráter de depoimentos coletivos e de narrativas socialmente compartilhadas, os DSC são uma forma de traduzir o modo como as RS são metabolizadas, digeridas, experienciadas por uma sociedade, um grupo, uma cultura determinada” (LEFÈVRE, 2017, p. 18).

Segundo Lefèvre (2017), após a obtenção dos depoimentos o pesquisador deve analisar essas declarações seguindo as seguintes etapas:

- 1) Redução do discurso: nessa fase o pesquisador deve analisar individualmente cada depoimento e retirar dele o seu conteúdo essencial, selecionando as partes mais significativas do texto, levando em consideração a pergunta formulada. É a figura metodológica denominada “Expressões-chave (EC)”. São as EC que irão compor, mais adiante, os Discursos do Sujeito Coletivo.
- 2) Busca do (s) sentido (s): após a seleção das expressões-chave de cada depoimento, é necessário verificar se o entrevistado apresenta um posicionamento frente ao problema ou mais de um posicionamento. A figura metodológica correspondente a essa etapa é a “Ideia Central (IC) ou Ideias Centrais (ICs)”. A IC é como se fosse uma “etiqueta semântica” que permite identificar o (s) sentido (s) dos depoimentos. Há um tipo de IC que aparece alguma vez nos depoimentos e que é chamada de Ancoragem (AC), que é a manifestação linguística que remete diretamente a uma representação forte ou crença que o autor do discurso usa para apoiar posicionamentos ou ideias.
- 3) Categorização ou agrupamento: essa etapa consiste em identificar os depoimentos que apresentam Ideias Centrais ou Ancoragens de sentido semelhante e reuni-los em uma “Categoria” de sentido comum à qual se dá um nome (por exemplo, A, C, etc).
- 4) Discursos do Sujeito Coletivo: os Discursos do Sujeito Coletivo consistem na reunião das EC cujas IC ou AC apresentam sentido semelhante, ou seja, reúne o conjunto dos conteúdos e dos argumentos presentes nas respostas de sentido semelhante que foram agrupadas em uma Categoria. Para elaborar o DSC é preciso encontrar um depoimento que se adapte melhor com o começo de narrativa, outro com o fim de narrativa, e fazer o link entre as ideias utilizando conectivos como “também”, “além disso”, etc.

O DSC é redigido na primeira pessoa do singular, pois de acordo com Lefèvre (2017, p. 36), “[...] o uso da primeira pessoa do singular se faz marcar explicitamente que aquilo que se busca é a expressão direta do pensamento coletivo: o que o eu (coletivo) pensa e não o que ele (o pesquisador na terceira pessoa) pensa que eu penso”.

Nesta etapa qualitativa, para o tratamento e análise dos dados, foram obedecidos, na

ordem, os seguintes passos:

- a) Os depoimentos gravados foram ouvidos e foi feita a transcrição literal dos mesmos. O conjunto de respostas de cada questão foi lido algumas vezes para que se tivesse a ideia panorâmica e melhor compreensão dos textos.
- b) Copiou-se integralmente o conteúdo de todas as respostas inerentes à questão 1 de cada respondente no Instrumento de Análise de Discurso 1 (IAD-1) (APÊNDICE F).
- c) Foi lida cada resposta em particular identificando as expressões-chave e representando-as em sublinhado.
- d) De posse das EC e após leitura de cada uma, identificou-se a sua ideia central, tomando-se o cuidado de que a mesma representasse a descrição das EC e não a sua interpretação.
- e) As ideias centrais semelhantes foram agrupadas em categorias e as categorias nomeadas (APÊNDICES G, H, I, J, K).
- f) Foi elaborado o Instrumento de Análise de Discurso 2 (IAD-2) (APÊNDICES G, H, I, J, K) que contem separadamente cada categoria com as suas respectivas EC semelhantes ou complementares.
- g) Os DSC foram construídos a partir de cada categoria obtida na etapa anterior.

Este mesmo procedimento foi realizado igualmente para todas as questões.

Os discursos dos sujeitos foram apresentados por meio de quadros e figuras.

Junto às perguntas da EACT e à entrevista semiestruturada foram incluídas perguntas sobre o perfil sócio demográfico e ocupacional dos participantes, como sexo, idade, cargo, escolaridade, estado civil, tempo de serviço na instituição, etc. (APÊNDICE C e D).

### **7.3 Aspectos éticos da pesquisa**

O presente estudo seguiu os preceitos estabelecidos pela resolução 466/2012 do Ministério da Saúde/Conselho Nacional de Saúde e foi obtida a anuência do Comitê de Ética em Pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, sob o protocolo nº 2.306.784 (ANEXO D).

Foi respeitado o princípio da autonomia de cada participante do estudo e assegurada a confidencialidade, o anonimato das informações que pudessem identificar o pesquisado, a privacidade e a proteção da imagem dos mesmos.

## **8 RESULTADOS E ANÁLISES**

Os resultados e análises da presente pesquisa são contemplados em três momentos. Primeiramente são expostos os dados relacionados com o perfil sócio demográfico e ocupacional dos participantes das abordagens quantitativa e qualitativa e suas respectivas análises. Em seguida, serão apresentados os resultados e análises da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) (abordagem quantitativa) e os resultados e análises acerca dos significados de QVT para o trabalhador, das fontes de mal-estar e bem-estar no trabalho, da percepção do trabalhador sobre a valorização enquanto TAE em sua Instituição e em seu local de trabalho e das considerações dos trabalhadores TAEs sobre a desvalorização e menor importância atribuída ao trabalho desta carreira em relação ao trabalho docente em sua instituição (abordagem qualitativa).

### **8.1 Perfil sócio demográfico e ocupacional: abordagens quantitativa e qualitativa**

Na etapa quantitativa, a amostra do estudo foi composta por 166 trabalhadores técnicos administrativos em educação, efetivos e em exercício na Reitoria e nos Campi da instituição pesquisada.

Já na etapa qualitativa, a amostra do estudo foi constituída por 30 trabalhadores técnicos administrativos em educação, efetivos e em exercício em três campi da instituição pesquisada.

Como na etapa quantitativa o respondente não precisava se identificar ao preencher o questionário online, os participantes da etapa qualitativa podem ou não ter participado da etapa quantitativa. Por isso, foram coletados os dados do perfil sócio demográfico e ocupacional de cada uma das duas amostras, separadamente.

### 8.1.1 Perfil sócio demográfico e ocupacional – abordagem quantitativa

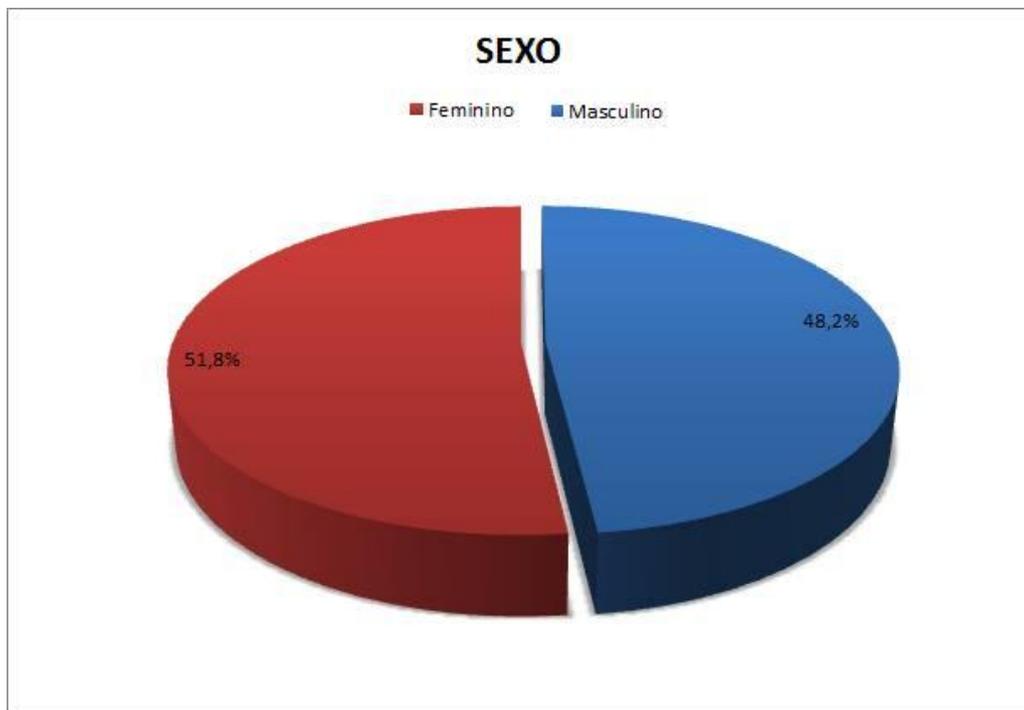
**Tabela 1-** Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Idade e tempo de serviço na instituição e no cargo (n=166).

Características sócio demográficas e ocupacionais	Média	Desvio padrão
<b>Idade</b> (em anos)	38	9,4
<b>Tempo de serviço no Instituto Federal</b> (em anos)	6,8	6,7
<b>Tempo de serviço no cargo atual</b> (em anos)	5,4	5,3

**Fonte:** Elaborado pela autora.

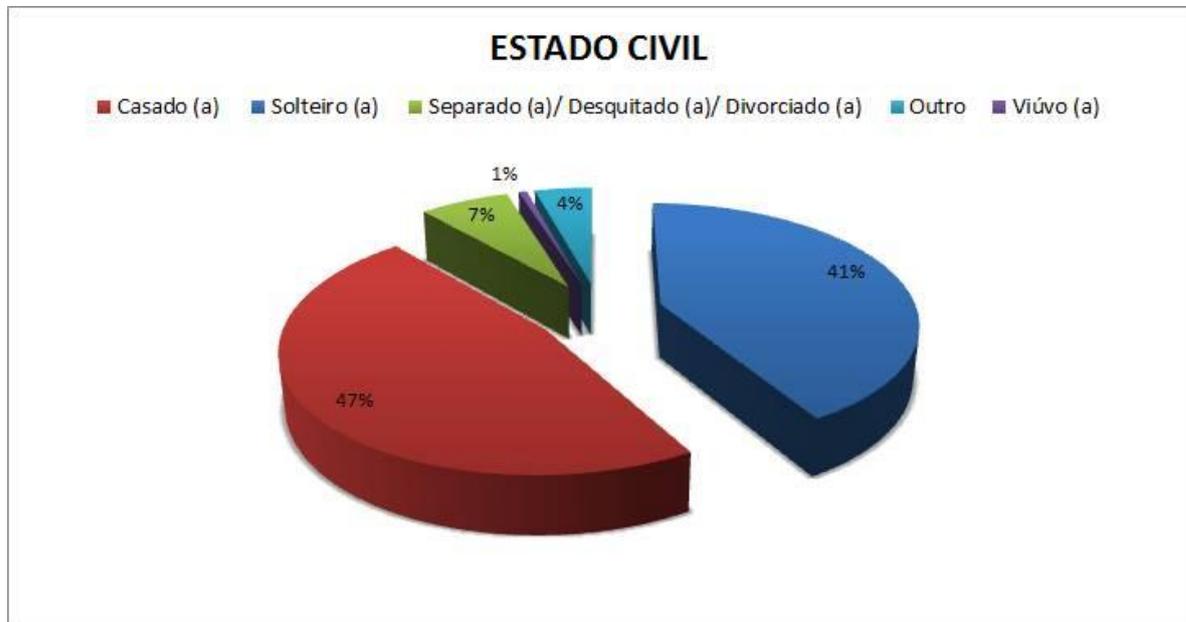
Constatou-se que a média de idade dos questionados foi de 38 anos, a média de tempo de serviço no Instituto Federal pesquisado foi de 6,8 anos e a média de tempo de serviço no cargo atual dos pesquisados foi de 5,4 anos.

**Gráfico 1** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Sexo (n=166).



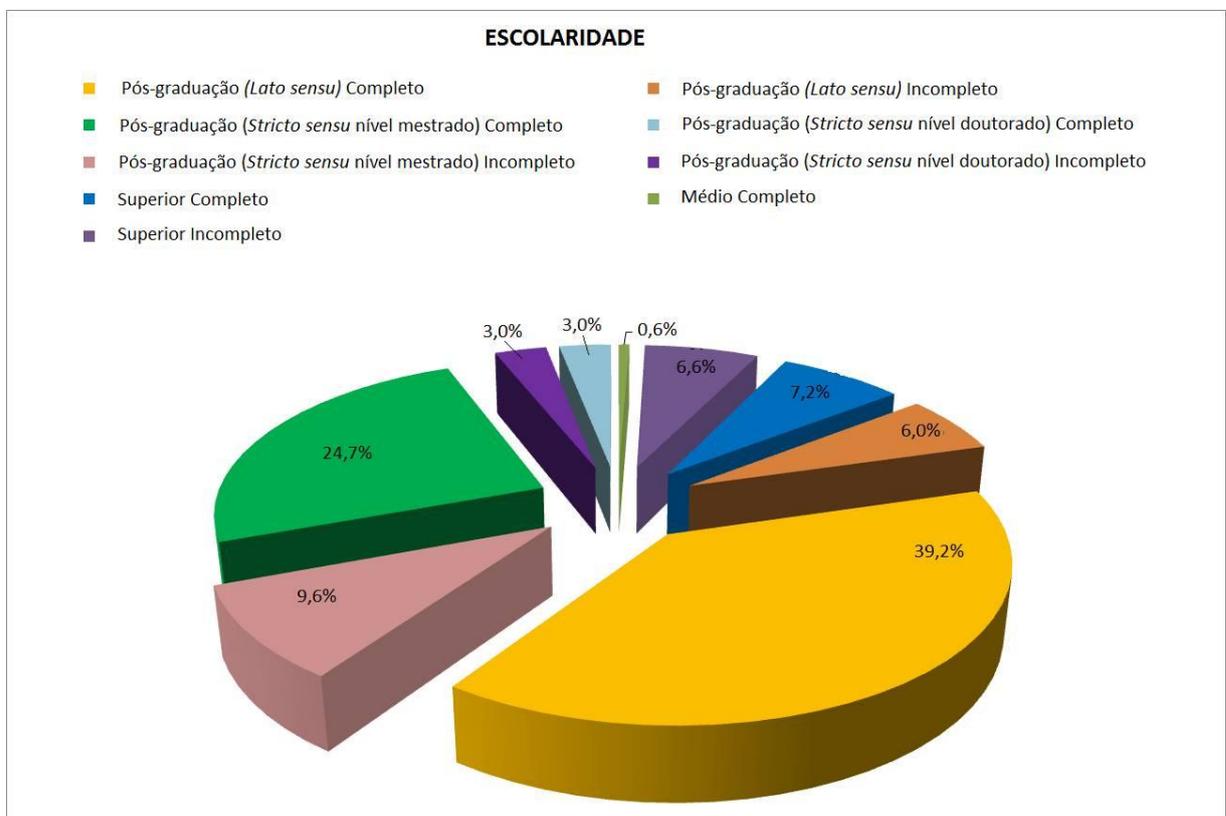
**Fonte:** Elaborado pela autora.

**Gráfico 2** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Estado civil (n=166).



Fonte: Elaborado pela autora.

**Gráfico 3** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Escolaridade (n=166).



Fonte: Elaborado pela autora.

**Gráfico 4** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=166).



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Obteve-se que 51,8% dos participantes eram do sexo feminino, 47% eram casados e 39, 2% possuíam pós-graduação (Lato Sensu) completa.

Na questão sobre a ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho do trabalhador Técnico-administrativo em Educação, no último ano, 77,1% responderam “não” e 22,9% (38 participantes) responderam “sim”. Destes, 2 questionados não informaram quais problemas apresentaram. Dos participantes que forneceram essa informação, os problemas citados foram:

**Quadro 6** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Problemas físico, psicológicos e/ou sociais causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=36).

<b>Problemas físicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas no ombro (tendinite) (1).</li> <li>- Problema na coluna cervical (1).</li> <li>- Gastrite crônica e outros problemas estomacais (1).</li> <li>- Problemas físico com o joelho, tornozelo e braço (1).</li> <li>- Pressão alta (1).</li> <li>- Doença de tenista (epicondilite lateral) (1).</li> <li>- Dores musculares causadas por esforço, postura e tensão (1).</li> <li>- Hérnia de disco na coluna por pegar peso (1).</li> <li>- Labirintite e problemas de coluna (1).</li> </ul>
<b>Problemas psicológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedade (3).</li> <li>- Depressão (1).</li> <li>- Ansiedade e depressão (3).</li> <li>- Depressão e síndrome do pânico (1).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estresse (1).</li> <li>- Estresse, desmotivação e ansiedade (1).</li> <li>- Estresse e irritação por excesso de serviço demandado (1).</li> <li>- Estresse e <i>Burnout</i> causados pela função anterior, que motivaram mudança de setor (1).</li> </ul>
<p><b>Problemas Sociais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Em tese, foi um problema social. Ao meu ver, faltou profissionalismo da chefia” (1).</li> <li>- “Houve um desentendimento com um colega de trabalho do Setor, no período em que eu tinha um cargo de chefia. Pelo que percebo, há uma grande dificuldade em se exercer cargos ou funções de gestão no serviço público, os servidores não conseguem separar questões profissionais, levando qualquer observação ou sugestão para o lado pessoal. Em alguns momentos percebo que a legislação trabalhista do serviço público federal se contradiz, no sentido de que os servidores acreditam que após o período probatório estão isentos de qualquer possibilidade de sofrerem alguma sanção ou de serem demitidos. Têm dificuldade em acatar sugestões no sentido dos horários de trabalho e período de férias, conforme a demanda do trabalho ou da sua função específica, por exemplo, dentre outros. Percebo que algumas funções cujos servidores são únicos, prejudica o atendimento ao público; por exemplo: enfermeira, intérprete de Libras e assistentes de alunos (pelo tamanho do Campus e quantidade de discentes, seriam necessários pelo menos dois de manhã e dois à noite). Enfim, senti muitas dificuldades e criei muitas inimizades após ter exercido um cargo de chefia. Acredito que não tenha perfil; tanto é que saí do cargo e não mais pretendo assumir nenhum outro. Minha sugestão é que talvez pudessem ser oferecidos cursos (obrigatórios) pra quem se disponibilizasse a exercer cargos de gestão, Cursos de relações interpessoais, trabalho em equipe e outros poderia surtir algum efeito. Só gostaria de salientar que o meu relacionamento com os demais colegas do setor ficou abalado; percebo que os colegas me enxergam como alguém que os delatou e que continua os delatando, mesmo após a saída do cargo. E por se tratar de uma equipe muito grande de servidores e muito importante para o Campus, visto que lida diretamente com os estudantes, responsáveis e docentes, essa situação acaba prejudicando o bom andamento do trabalho de todos” (1).</li> </ul>
<p><b>Problemas físicos + psicológicos + sociais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedade, depressão, insônia, estresse crônico, gastrite e esofagite (1).</li> <li>- Problemas psicológicos e coluna (1).</li> <li>- Estresse, ansiedade, irritabilidade e adoecimento como gripes e faringites mais frequentes (1).</li> <li>- Transtorno de ansiedade e dificuldades nos relacionamentos familiares devido às demandas de trabalho (1).</li> <li>- Ansiedade e dor no nervo ciático (1).</li> <li>- Físico: radiculopatia e psicológico: estresse (1).</li> <li>- Insônia, estresse e perda de memória recente (1).</li> <li>- Estresse, dores de cabeça acentuada, dores nos ombros e angústia ao chegar ao local de trabalho (1).</li> <li>- Estresse, cansaço mental, sobrecarga de trabalho e conflitos de ações e decisões no trabalho (1).</li> <li>- “Apesar de não terem aparecido no último ano, desde que entrei aqui passei a ter várias doenças como depressão, hipotireoidismo, pressão alta, entre outras. Hoje não tenho mais aquele entusiasmo do início. E, isso me faz</li> </ul>

	<p>sentir mal” (1).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desânimo e desmotivação em realizar seus serviços (1).</li> <li>- Dependência química (1).</li> <li>- “Não exatamente no último ano, mas ao longo dos anos em que estou exercendo a função de padeiro, por ser no período noturno, (madrugada). percebo que de uns anos pra cá tenho tido muita dificuldade de atenção e concentração, tenho dificuldades de lembrar de acontecimentos do passado - acho que perdi um pouco a memória e minha vida social quase não existe participo de algumas reuniões sociais mas com grande sacrifício com relação ao período que tenho para repousar” (1).</li> </ul>
--	---

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Em relação à questão sobre o cargo atual, 50,6% dos participantes informaram os seus cargos, os quais encontram-se no quadro abaixo:

**Quadro 7** – Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem quantitativa) – Cargo atual (n= 84)

<b>Cargos do setor de ensino</b>	<b>Cargos do setor administrativo</b>	<b>Cargos de gestão</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico de Laboratório (6)</li> <li>- Bibliotecário-Documentalista (5)</li> <li>- Pedagogo (4)</li> <li>- Técnico em Assuntos Educacionais (5)</li> <li>- Assistente Social (3)</li> <li>- Auxiliar de Biblioteca (3)</li> <li>- Assistente de Alunos (3)</li> <li>- Tradutor e Interprete de Libras (2)</li> <li>- Técnico de Enfermagem (1)</li> <li>- Engenheira Química (1)</li> <li>- Nutricionista (1)</li> <li>- Cozinheiro (1)</li> <li>- Psicólogo (1)</li> <li>- Enfermeiro (1)</li> <li>- Técnico em Agropecuária (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistente em Administração (14)</li> <li>- Contador (3)</li> <li>- Técnico de Tecnologia da Informação (3)</li> <li>- Administrador (3)</li> <li>- Analista de Tecnologia da Informação (2)</li> <li>- Auditor (2)</li> <li>- Engenheiro de Segurança do Trabalho (1)</li> <li>- Ouvidoria (1)</li> <li>- Auxiliar em Administração (1)</li> <li>- Jornalista (1)</li> <li>- Vigilante (1)</li> <li>- Programador visual (1)</li> <li>- Revisora de textos e Coordenadora de - Publicações Técnico-Científicas (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordenador de Compras e Licitações (2)</li> <li>- Diretor de Administração (2)</li> <li>- Coordenação de Laboratório de Solos (1)</li> <li>- Coordenadora de extensão (1)</li> <li>- Coordenadora do setor financeiro (1)</li> <li>- Gerente de Gestão de Pessoas (1)</li> <li>- Responsável Técnico de Viveiro Florestal (1)</li> <li>- Coordenadora Geral de Administração e Finanças (1)</li> <li>- Coordenação de ensino (1)</li> <li>- Chefe do Setor de Preparo e Transformação de Alimentos (1)</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pela autora.

### 8.1.2 Perfil sócio demográfico e ocupacional – abordagem qualitativa

**Tabela 2** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Idade e tempo de serviço na instituição e no cargo (n=30).

Características sócio demográficas e ocupacionais	Média	Desvio padrão
<b>Idade</b> (em anos)	38,2	7,37
<b>Tempo de serviço no Instituto Federal</b> (em anos)	5,4	4,87
<b>Tempo de serviço no cargo atual</b> (em anos)	5,3	4,91

**Fonte:** Elaborado pela autora.

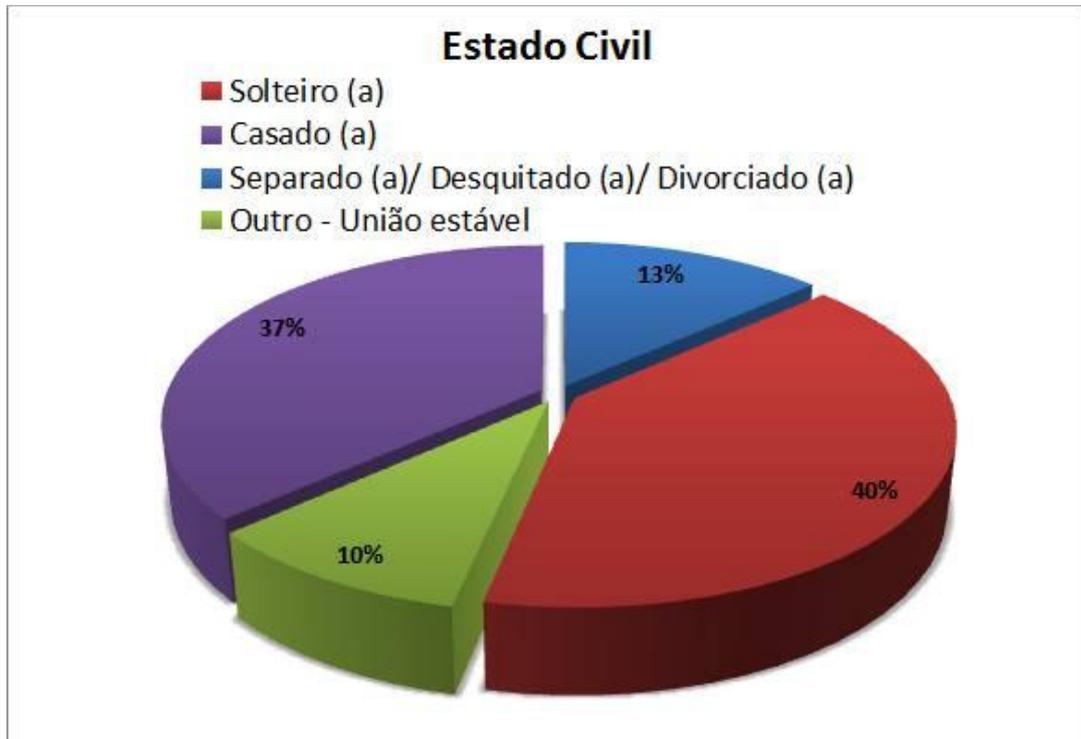
Constatou-se que a média de idade dos entrevistados foi de 38,2 anos, a média de tempo de serviço no Instituto Federal pesquisado foi de 5,4 anos e a média de tempo de serviço no cargo atual dos pesquisados foi de 5,3 anos.

**Gráfico 5** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Sexo (n=30).



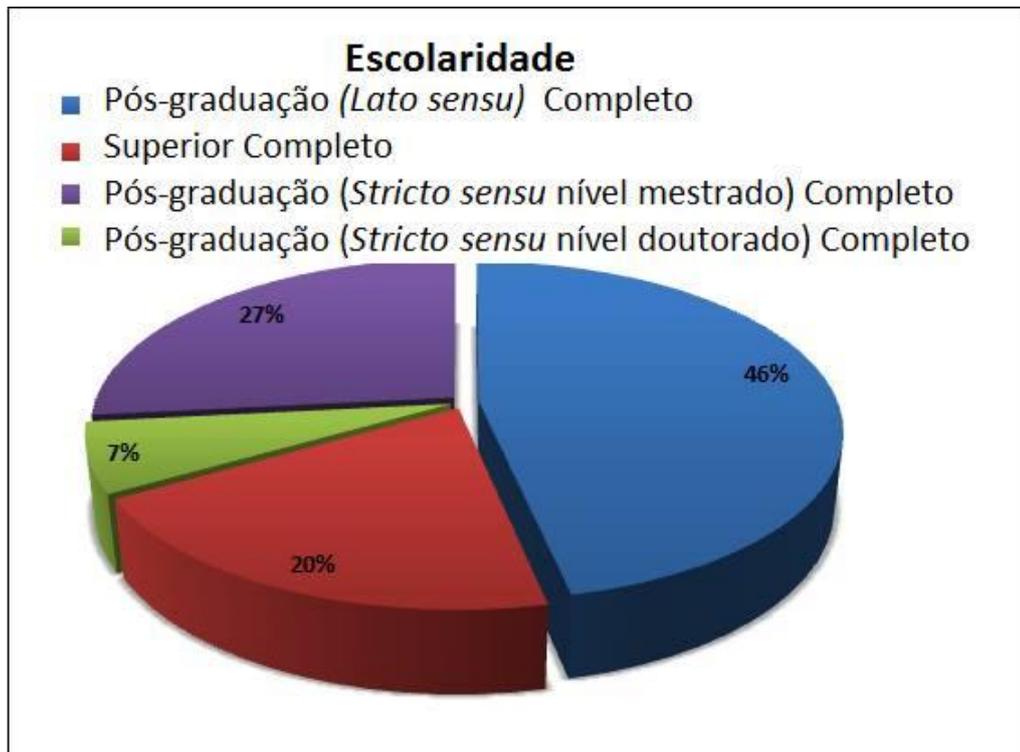
**Fonte:** Elaborado pela autora.

**Gráfico 6** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Estado civil (n=30).



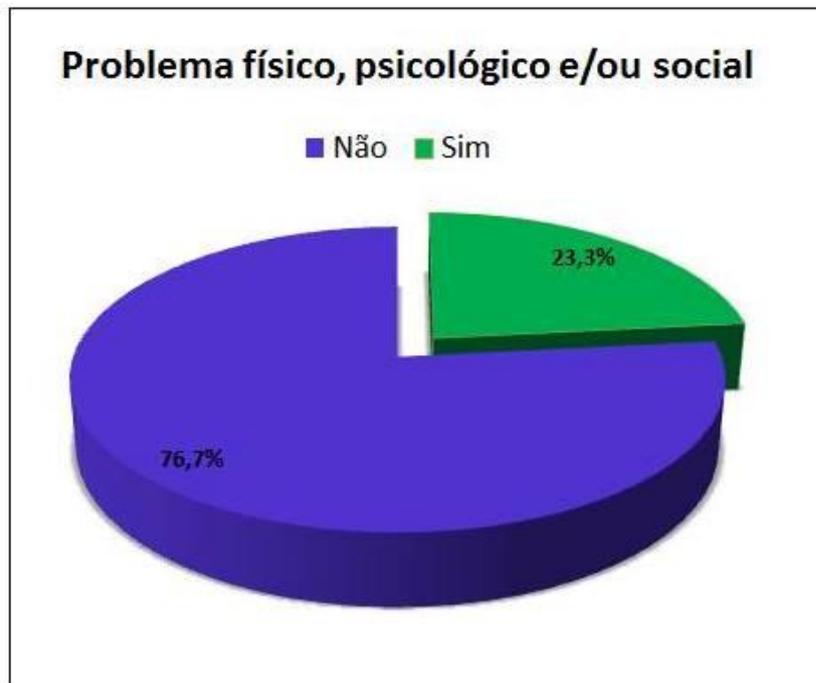
**Fonte:** Elaborado pela autora.

**Gráfico 7** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Escolaridade (n=30).



**Fonte:** Elaborado pela autora.

**Gráfico 8** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=30).



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Obteve-se que 60% dos participantes eram do sexo feminino, 40% eram solteiros e 46% possuíam pós-graduação (Lato Sensu) completa.

Na questão sobre a ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho do trabalhador Técnico-administrativo em Educação, no último ano, 76,7% responderam “não” e 23,3% responderam “sim”, sendo que estes informaram que apresentaram os seguintes problemas:

**Quadro 8** - Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Problemas físico, psicológicos e/ou sociais causado pelo trabalho do TAE, no último ano (n=7).

<b>Problemas físicos</b>	- Hérnia de disco na coluna causada por pegar peso no trabalho (1).
<b>Problemas psicológicos</b>	- Estresse (1). - Transtorno de ansiedade (1). - Ansiedade, depressão e estresse (1). - Estresse devido aos problemas inerentes ao cargo (1).
<b>Problemas físicos + psicológicos + sociais</b>	- Estresse e abalo emocional devido a fortes cobranças de empenho diante da mudança de função sem nenhum conhecimento e/ou treinamento referente às novas atividades a serem exercidas. Decepção com os colegas do novo setor (1). - Transtorno de ansiedade, problemas estomacais (gastrite, refluxo, esofagite), irritabilidade e impulsividade de difícil controle que prejudica as relações interpessoais (1).

**Fonte:** Elaborado pela autora.

Em relação à questão sobre o cargo atual, 3,3% dos participantes não quiseram informar os seus cargos. Os cargos informados pelos demais entrevistados encontram-se no quadro abaixo:

**Quadro 9** – Características sócio demográficas e ocupacionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (abordagem qualitativa) – Cargo atual (n=29)

<b>Cargos do setor de ensino</b>	<b>Cargos do setor administrativo</b>	<b>Cargos de gestão</b>
Pedagogo (1)	Telefonista (1)	Gestor de contratos (1)
Auxiliar de biblioteca (2)	Assistente em administração (5)	Chefe de gabinete (1)
Técnico de laboratório/área (4)	Administradora (1)	Coordenador de NTIC (1)
Psicóloga (2)	Auxiliar em administração (1)	
Assistente de alunos (2)	Assessoria de comunicação (1)	
Bibliotecário (2)	Tecnólogo/área (1)	
Enfermeiro (1)		
Técnico em Assuntos Educacionais (2)		

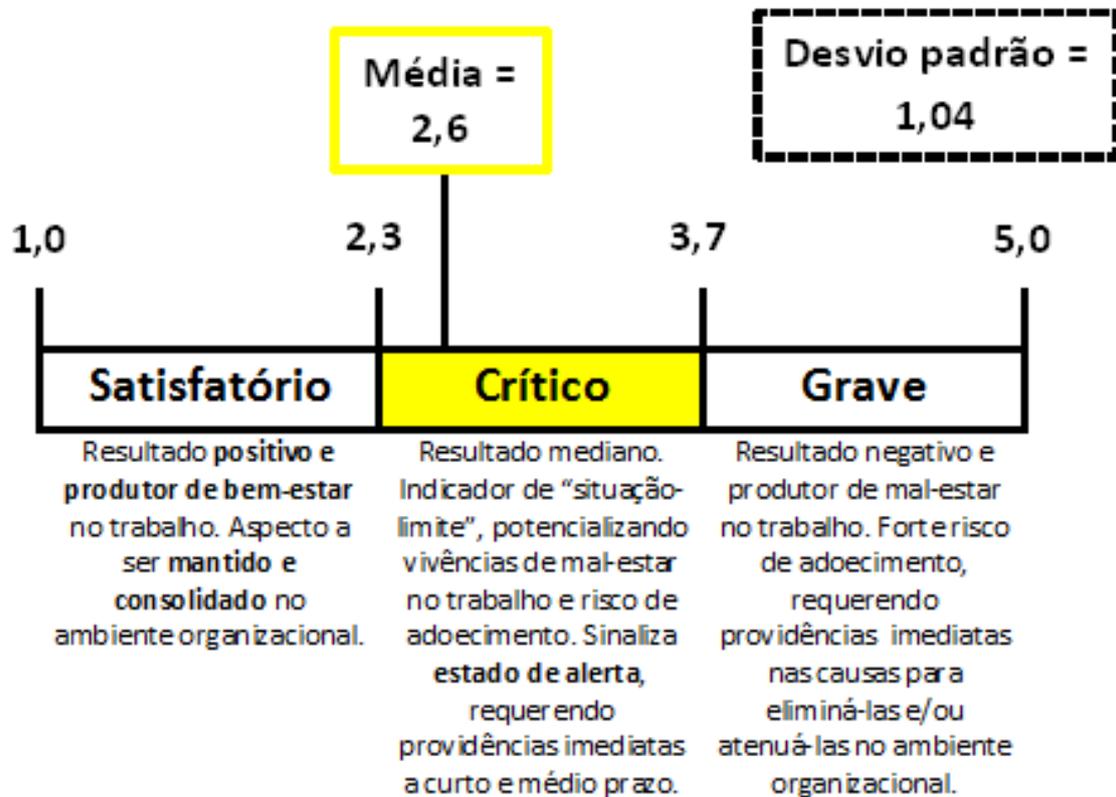
**Fonte:** Elaborado pela autora.

## 8.2 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

Apresentam-se a seguir os resultados, análises e discussões da escala de avaliação do contexto de trabalho, que mapeia as percepções dos respondentes acerca do contexto de trabalho, incluindo os fatores “Condições de Trabalho”, “Organização do Trabalho” e “Relações Socioprofissionais”.

Um quadro com todos os valores da média e desvio padrão de cada uma das 30 questões da EACT encontra-se no apêndice L.

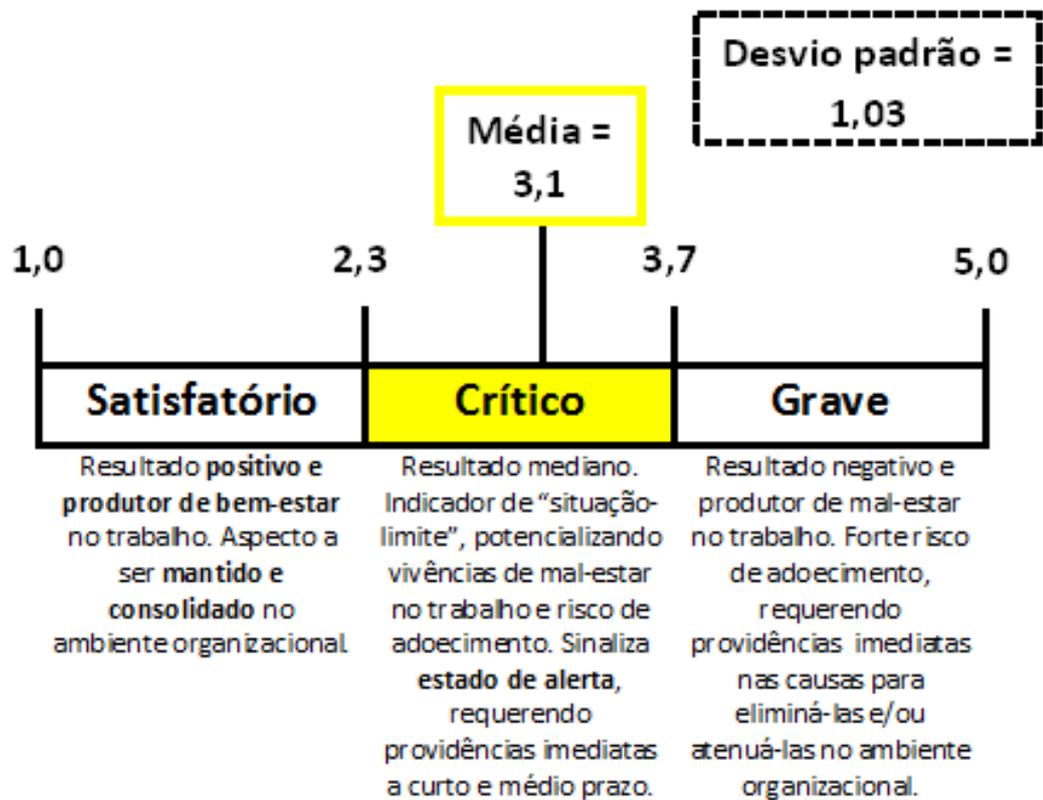
**Figura 5** - Análise global do contexto de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).



Fonte: Instrumento de pesquisa.

Constatou-se que a **percepção global** dos trabalhadores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado sobre o seu contexto de trabalho resultou em uma média de 2,6 (contexto de trabalho crítico), com desvio-padrão de 1,04, indicando uma situação-limite, que potencializa vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento desses participantes.

**Figura 6** - Análise da organização do trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).

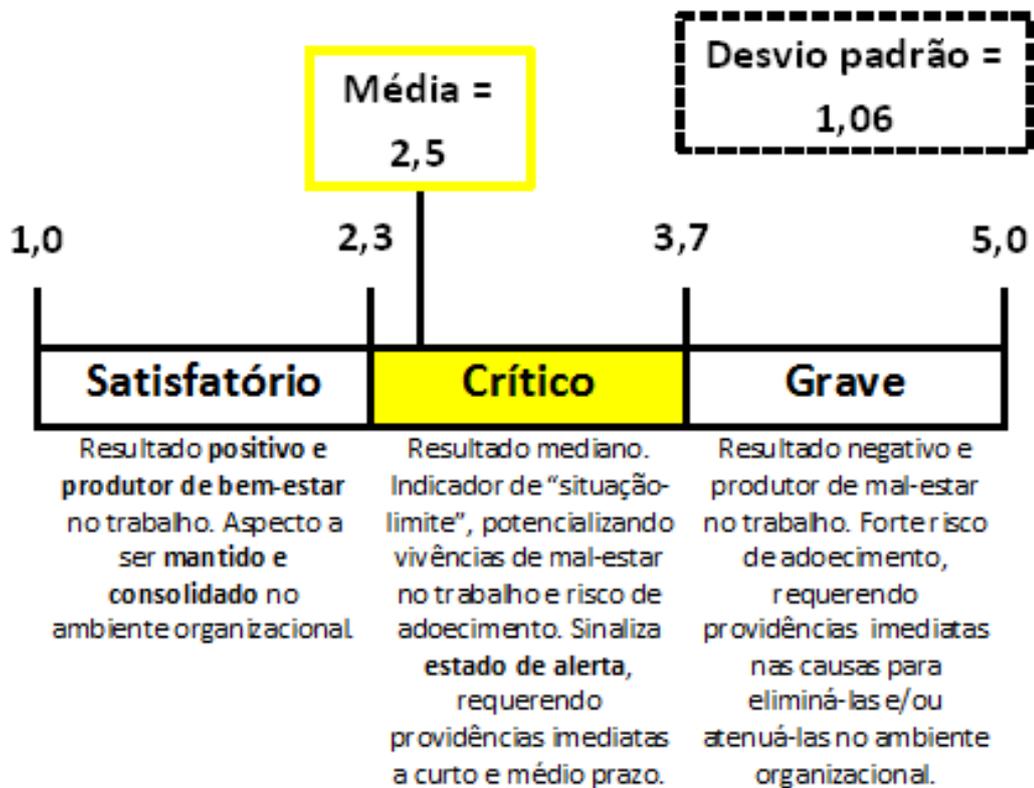


Fonte: Instrumento de pesquisa.

A percepção dos participantes quanto ao fator **“Organização do Trabalho (OT)”** apresentou média igual a 3,1 (Situação crítica), com desvio padrão de 1,03, indicando uma situação-limite, que potencializa vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento desses trabalhadores.

Observou-se que as maiores médias do fator OT referem-se aos itens “O ritmo de trabalho é acelerado”; “A cobrança por resultados é presente”; “As tarefas são cumpridas com pressão temporal”; “Existe fiscalização do desempenho” e “O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas”.

**Figura 7** - Análise das relações socioprofissionais dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).



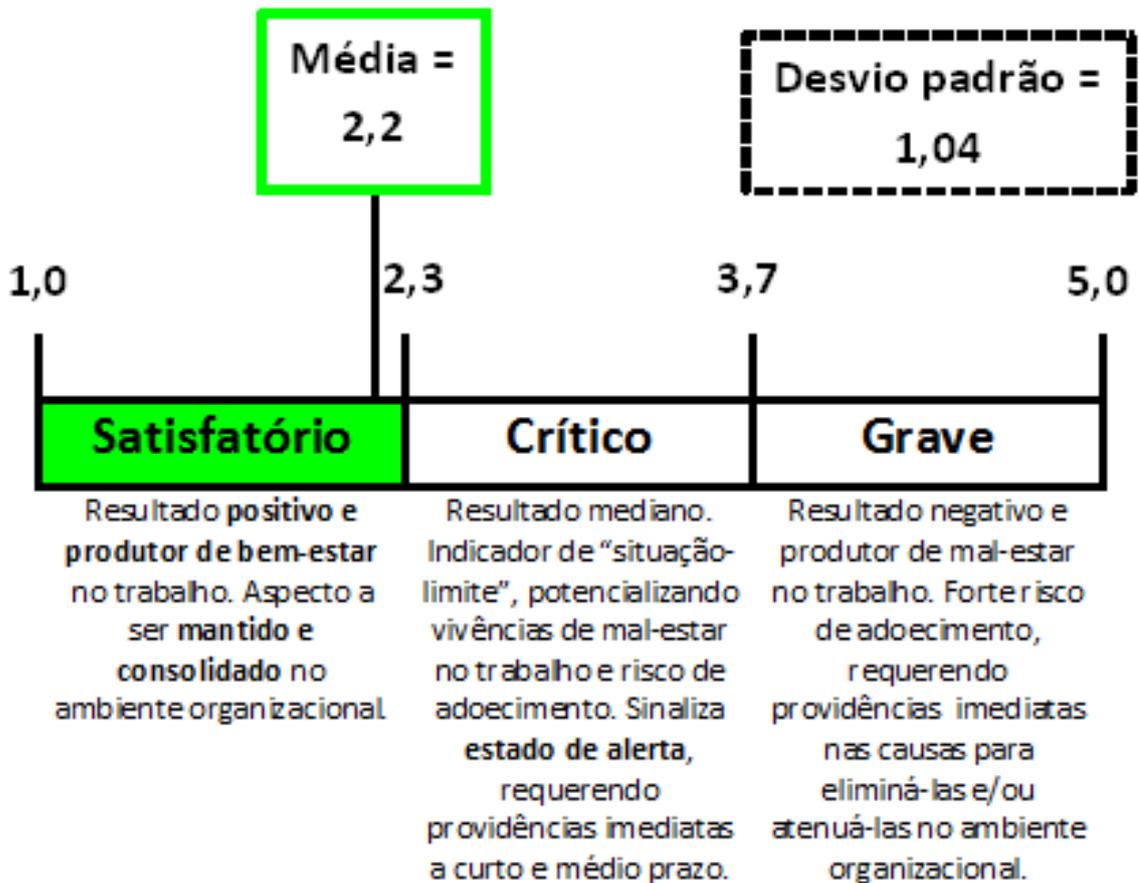
**Fonte:** Instrumento de pesquisa.

A percepção dos participantes quanto ao fator “**Relações Socioprofissionais (RSP)**” apresentou média igual a 2,5 (Situação crítica), com desvio padrão de 1,06, indicando uma situação-limite, que potencializa vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento desses trabalhadores.

Observou-se que as maiores médias do fator RSP referem-se aos itens “Os funcionários são excluídos das decisões”; “A comunicação entre funcionários é insatisfatória”; “Existe individualismo no ambiente de trabalho” e “Existem conflitos no ambiente de trabalho”.

Ainda em relação ao fator RS os itens relacionados à “comunicação entre chefia e subordinado” e “acesso às informações necessária para a execução de tarefas” apresentaram avaliação satisfatória segundo os participantes da pesquisa.

**Figura 8** - Análise das condições de trabalho dos trabalhadores técnico-administrativos em educação de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (n=166).



Fonte: Instrumento de pesquisa.

A percepção dos participantes quanto ao fator “Condições de Trabalho (CT)” apresentou média igual a 2,2 (Situação satisfatória), com desvio padrão de 1,04, indicando uma situação positiva e produtora de bem-estar no trabalho.

Observou-se que as maiores dificuldades dos trabalhadores TAEs em relação ao fator CT estão relacionados ao barulho no ambiente de trabalho e à insuficiência de instrumentos de trabalho para realizar as tarefas.

### 8.3 Discurso do Sujeito Coletivo (DSC)

Considerando que o número de ideias centrais foi grande e baseado em Lefréve; Lefréve (2012), que mencionaram que quando o pesquisador encontra um número grande de ideias centrais, deve efetuar o processo de agrupamento, as ideias centrais do presente estudo

foram agrupadas.

As descrições dos agrupamentos, bem como os demais detalhes da análise dos dados qualitativos, a partir do método do Discurso do Sujeito Coletivo, podem ser consultadas nos apêndices F (conteúdo integral de todas as respostas, destaque das expressões-chave e as suas respectivas ideias centrais), G (agrupamento das ideias centrais referentes à questão 1), H (agrupamento das ideias centrais referentes à questão 2), I (agrupamento das ideias centrais referentes à questão 3), J (agrupamento das ideias centrais referentes à questão 4) e K (agrupamento das ideias centrais referentes à questão 5).

A seguir serão apresentadas as ideias centrais após o agrupamento das ideias iguais, complementares e semelhantes e, a seguir, o Discurso do Sujeito Coletivo de cada ideia apresentada.

### 8.3.1 Significados de ter qualidade de vida no trabalho

**Questão 1** - Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?

**Quadro 10** - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Significados de ter qualidade de vida no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional.	3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 17, 18, 21, 29	12
2	Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional.	4, 6, 7, 9, 10, 12, 19, 20, 21, 23, 25, 29	12
3	Ter um bom relacionamento interpessoal.	1, 5, 6, 9, 11, 12, 18, 19, 21, 27, 30	11
4	Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores.	5, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 26, 28, 29	10
5	Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho.	1, 2, 6, 7, 15, 21, 22, 26, 29	9
6	Estar em um ambiente agradável.	2, 8, 10, 12, 18, 23, 28, 30	8
7	Conciliar vida pessoal e profissional.	3, 4, 9, 13, 24, 28	6
8	Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor.	4, 7, 8, 14, 17	5
9	Respeito.	11, 14, 16, 27	4

10	Diversos fatores	4, 10, 13, 18	4
11	Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados.	3, 16, 18	3
12	Ter um trabalho colaborativo.	10, 19, 23	3
13	Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor.	6, 8	2
14	Ter autonomia no trabalho.	11, 16	2

n=30

### 1ª Ideia Central

Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional.

### DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

*Para mim qualidade de vida no trabalho é proporcionar condição da pessoa se realizar profissionalmente, se realizar como cidadão. A qualidade de vida seria proporcionar todas as condições pra que a pessoa estivesse satisfeita, se sentisse realizada. Então, essas condições a instituição tem que criar políticas pra isso. Tanto na infraestrutura, quanto na questão de orientação, conscientização, acompanhamento.*

*É também eu me desenvolver em todos os campos, no profissional, aprendendo todas as técnicas, todos os mecanismos, como pessoa na questão das relações interpessoais, do comportamento em determinado ambiente, em determinada situação, que é uma questão de desenvolvimento.*

*E que eu tenha a capacidade de progredir no meu trabalho. Um ambiente de trabalho que eu tenha a oportunidade de crescer como pessoa e profissional.*

*E também eu ter reconhecimento institucional, reconhecimento do trabalho que eu faço, da importância do trabalho que eu realizo dentro da instituição.*

*Além disso, o servidor precisa também ter o direito de se capacitar. Eu acho que é um direito e também dever da gente estar sempre se capacitando pra atender o público da melhor maneira possível, para crescimento profissional. Esses direitos precisam ser reconhecidos pela instituição, os direitos dos servidores. Eu acredito que a gente tem que poder se qualificar porque tudo se atualiza, a gente trabalha com educação. Ter cursos relacionados aos servidores, alguma coisa que auxilie e dê uma certa assistência aos servidores, como palestras, alguma coisa que dê uma certa assistência ao acompanhamento também do trabalho exercido. A instrumentalização aqui foi bem difícil, deu o que fazer pra gente conseguir o curso de capacitação. Em dois anos eu fiz o primeiro agora.*

### 2ª Ideia Central

Infraestrutura adequada, condições de trabalho e suporte organizacional.

### DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

*Eu compreendo a qualidade de vida desde a questão física do local, se tem boa iluminação, se não é insalubre, se o equipamento que você usa está dentro das normas*

*ergonômicas, que você não faça nenhuma atividade física sem proteção, que você esteja em termos físicos sempre dentro das normas, das leis de segurança do trabalho principalmente para que você tenha uma qualidade de vida profissional. Então, isso é a questão estrutural, física do local onde você exerce a sua atividade.*

*Além das condições físicas pode estar relacionada a outras condições também como, por exemplo, eu já trabalhei em ambiente que ele era muito insalubre psicologicamente, havia muita pressão, muita cobrança.*

*E também pensando no que significa qualidade de vida eu entendo que passa por uma questão profissional da gente ter condições de trabalho, o espaço de trabalho que eu tenho, o lugar que eu ocupo aqui, se permite me alimentar bem, os equipamentos que eu uso, as cadeiras que eu sento. Está ligada a um bom ambiente, tanto no aspecto de estrutura quanto nas condições de trabalho. Quando eu digo condições são equipamentos, material de trabalho.*

*Além disso, quando o ambiente de trabalho além do material e das pessoas, o local também ser um local limpo. É eu ter toda a estrutura necessária para exercer o trabalho. É ter recursos e condições de realizar o meu trabalho, porque às vezes a gente não tem nem a estrutura mínima pra realizar e aí o usuário julga que é o servidor e às vezes não é.*

*E também é ter uma equipe completa para aquela demanda, é quando existe uma demanda de trabalho e o pessoal em uma proporção adequada.*

*Além disso, é eu poder realizar o meu trabalho de uma forma adequada, sem interferências externas ou mesmo internas e de uma forma eficiente.*

*Então, eu acho que os fatores que são afetados pela instituição, a instituição deve cuidar, como materiais, equipamentos, espaço para o trabalho, treinamento adequado, acompanhamento, orientação adequada, as condições físicas também, como ruídos, calor, iluminação, frio. Essas condições de infraestrutura, de competência pra realização do trabalho, a instituição consegue e tem condições de identificar e trabalhar isso. Agora a gente tem um local de trabalho, esse prédio é novo. Então, a gente veio pra cá faz pouco tempo. Antes ficava todo mundo me uma sala, era uma sala adaptada, era bem complicado, era muita gente. Agora aqui já está melhor, estão divididas as salas, com uma pessoa ou com duas.*

### **3ª Ideia Central**

Ter um bom relacionamento interpessoal

## **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que ter qualidade de vida no trabalho está ligado ao aspecto de relacionamento com os colegas de trabalho. É ter um ambiente de trabalho onde o aspecto relacional seja agradável. Está relacionada às nossas formas de se relacionar com as pessoas e com o público que a gente atende, é ter um ambiente agradável com as pessoas, com o chefe, com os colegas de trabalho. É ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho, ter um respeito mútuo de lá pra cá, ter uma boa relação interpessoal.*

*É também ter realmente companheirismo e respeito, não ter conflitos, não ter mal-estar nas relações, principalmente interpessoais e depois as profissionais também.*

*Além disso, está relacionada às condições que eu tenho de convivência com os colegas ou se eu não tenho, se o espaço onde eu estou me permite isso ou não, se me permite conviver com as pessoas a partir de princípios de respeito, de tolerância. É também ter uma boa interação no trabalho, é ter um ambiente de trabalho que você consiga conviver bem com as pessoas e a interação entre os colegas seja da melhor maneira possível, da melhor forma possível, mais harmoniosa possível.*

*Além disso, o relacionamento saudável com as chefias, seja aqui no caso do campus, o diretor-geral, o diretor do setor e com os colegas de trabalho. É também procurar ser uma pessoa aberta pra receber informações, mas também estar disposta a ajudar.*

#### **4ª Ideia Central**

**Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores.**

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*A qualidade de vida no trabalho significa para mim a instituição criar condições favoráveis para que os servidores se sintam bem tanto mentalmente quanto fisicamente no local onde trabalha.*

*É também você desenvolver suas atividades laborais de forma que ao mesmo tempo em que você não esteja sujeito a grandes riscos ou então se os riscos existirem que eles sejam previamente detectados e que haja uma condição dentro do seu trabalho para que esses riscos sejam amenizados e evitados.*

*Além disso, é ter preocupação com a saúde dos servidores e segurança no trabalho, é trabalhar prezando sempre pela saúde em primeiro lugar e que no transcorrer do desenvolvimento da minha atividade e desempenho da minha função eu consiga me manter saudável tanto mental como fisicamente.*

*E também eu acho que a qualidade de vida no trabalho está relacionada não só a parte física, mas principalmente à mental, à questão emocional. Eu acho que quando a gente está em um ambiente que é agradável, porque a gente sabe que ambiente de trabalho é complicado, é um ambiente de cobranças, você está sendo cobrado o tempo todo porque a gente tem que mostrar resultados, mas eu acho que é quando a gente tem um ambiente dentro do possível em que ele consiga ser saudável para o trabalhador na questão psicológica. Porque às vezes a gente é cobrado e as cobranças são injustas e aí acaba que você entra em um estado de estresse e isso prejudica muito, pois eu acho que quando prejudica o seu estado mental acaba prejudicando toda a sua saúde. Eu posso estar em um lugar salubre, eu posso estar em ótimas condições de equipamentos, mas alguma coisa acontece no meu meio de trabalho com os meus colegas ou com a minha chefia, mesmo com a comunidade em geral que me cause um mal-estar, que eu não me sinta bem emocionalmente e isso prejudica a minha qualidade de vida. Porque de alguma forma eu não estou emocionalmente bem, emocionalmente estável e feliz e isso me causa uma má qualidade de vida. E isso pode trazer problemas emocionais, problemas físicos, de ordem psicossomática, quer dizer, aquilo que eu vivencio no trabalho me acarreta problemas físicos.*

*Então, é eu ter um ambiente que possibilite uma saúde emocional legal, que eu possa desenvolver as atividades de forma segura, sem sentir nenhum tipo de pressão psicológica,*

*nenhum tipo de dor e que o espaço seja um espaço saudável.*

**5ª Ideia Central**

Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu considero que a qualidade de vida no trabalho é eu trabalhar bem, sentir prazer por estar trabalhando. É quando eu vou trabalhar com vontade de trabalhar e não com vontade de ir embora, é estar incentivado a ir para o trabalho e permanecer nele.*

*E também eu acredito que a qualidade de vida no trabalho está muito relacionada a eu vir pra cá e me sentir bem onde eu trabalho, ter prazer em estar aqui e prazer na atividade que eu desenvolvo.*

*E tem a ver também com você estar encaixado dentro de uma função que te satisfaça. Porque eu acho que todo mundo que está insatisfeito no trabalho a qualidade de vida desse sujeito no trabalho já vai ser prejudicada se ele estiver insatisfeito.*

*Além disso, é a gente trabalhar de forma confortável e adequada e que eu venha trabalhar e saia daqui da mesma forma que eu cheguei, que eu não tenha nenhum desconforto.*

*E também eu acredito que ter qualidade de vida no trabalho é o trabalhador conseguir desempenhar as suas funções, de uma maneira fluente, que ele desempenhe bem as suas funções, que o que ele se propõe a fazer seja concluído de uma maneira satisfatória tanto para a instituição quanto para ele enquanto indivíduo, que ele se satisfaça com o resultado do trabalho dele. Eu acho que quando a gente se sente bem no local onde trabalhamos a gente consegue desenvolver melhor as atividades que temos que desenvolver.*

*Eu acredito que a qualidade de vida é eu fazer esse conjunto e se eu me sinto bem onde eu estou trabalhando eu produzo mais.*

**6ª Ideia Central**

Estar em um ambiente agradável

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que é um termo bastante abrangente, implica em vários fatores, como os fatores relacionados ao ambiente físico agradável. Também está relacionado ao bem-estar. É eu fazer o trabalho em um ambiente agradável, é trabalhar em um ambiente harmonioso, amigoso, com interação entre as pessoas. Eu acho que o mais importante, o essencial é a harmonia dentro do trabalho. Além disso, é ter um bom clima organizacional.*

**7ª Ideia Central**

Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É ter atividades recreativas, atividades físicas, ter uma atividade de interação entre os servidores, seja ela uma atividade laboral, uma atividade de entretenimento, um café, alguma coisa pra fazer essa interação entre os servidores.*

*Eu acho que além das condições de trabalho que eu tenho que ter seja de qualificação, de material, eu acho também que seriam outras questões, não só ligadas ao exercício da minha função. Outras atividades dentro da escola que me dariam qualidade de vida. A qualidade de vida seria uma coisa a mais do que a questão do trabalho porque o trabalho é cansativo, mas se tivesse uma outra atividade lúdica ou esportiva, isso seria qualidade de vida.*

*Além disso, tem que ter um momento de conversa dos servidores, não só dos técnicos porque no fundo todo mundo tem uma ligação aqui dentro. Então, eu acho que essa conversa, um momento de harmonia dentro do trabalho, onde todos possam conversar e se entender e ter essa harmonia.*

*Eu acho também que deve ser pensado em consideração à qualidade de vida no trabalho, por exemplo, a postura que a maioria do pessoal aqui trabalha sentado. Então, eu acho que uma ginástica laboral seja uma coisa interessante de ser trabalhada porque eu acho que isso também influencia no funcionamento do corpo e o corpo também responde a mente. Então, eu acho que seja interessante um trabalho corporal dos servidores e a gente tem pouca coisa relacionado a isso, à postura, a ginástica laboral mesmo que é o termo que o pessoal utiliza.*

*Além disso, as outras condições, como por exemplo, a saúde do trabalhador, que são coisas que ele traz e que não são inerentes ao trabalho, que não foram causadas pelo trabalho, a instituição pode oferecer algum mecanismo do tipo palestras orientando outras formas alternativas de tratamento, o cuidado preventivo com a saúde. Essas questões de saúde, de orientação, porque ela não vai conseguir acompanhar, ela pode orientar que o servidor procure um tratamento alternativo, faça uma atividade física, às vezes pode até criar ali um ambiente de lazer para o servidor.*

**8ª Ideia Central**

Conciliar vida pessoal e profissional.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Qualidade de vida no trabalho pra mim passa mais ainda por algo que é fora daqui. Que o meu trabalho me permita ter uma vida qualificada em outras questões. Não se resume somente ao meu local de trabalho. Então, eu consigo trabalhar porque essa é uma atividade da nossa vida, eu consigo ter lazer, eu consigo conviver com amigos, com família, sem prejuízo. É quando eu posso conciliar a minha vida particular, meus interesses, meus afazeres, meus compromissos com o trabalho e que isso possa ser articulado de maneira*

*harmoniosa. E que esse trabalho não traga prejuízos pra vida fora do trabalho. É eu conseguir fazer o meu trabalho e ir para casa sem ter nenhum problema nesse meio tempo porque se eu tenho problema no serviço eu vou levar isso para casa e isso vai atrapalhar a minha vida pessoal e vida social. Então, é eu conseguir chegar em casa depois de um dia de trabalho tranquilo. Eu acho que é conseguir desenvolver as minhas atividades sem ter impacto na minha vida pessoal. Se eu estou realizado, eu estou satisfeito aqui eu não vou carregar isso para casa e se eu estou estressado, eu estou muito chateado, eu chego em casa de mau humor e afeta a minha vida familiar. Se estou estressado, nervoso, desatento pode acontecer um acidente no trânsito. Ela extrapola as questões institucionais, da gente ajeitar algumas coisas na vida institucional pra que a gente fique contente, feliz, mas que me permita em outros espaços eu não carregar preocupações, eu não carregar trabalho, que eu consiga pensar na minha rotina diária, na minha rotina semanal e nessas outras possibilidades de convivência, sem precisar levar questões do trabalho pra fora. O que acontece aqui, aqui se resolve, fica limitado a esse espaço institucional.*

*Além disso, está relacionada à saúde da gente, pra gente cuidar das coisas da gente porque antes eu trabalhava as 40 horas, eu trabalhava no PRONATEC também e eu ficava aqui 12 horas praticamente e eu acabei ficando doente, não tinha tempo de ir ao médico, a gente vai ficando com estresse.*

<p><b>9ª Ideia Central</b> Respeito</p>
---

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*São diversos aspectos que favorecem uma qualidade de vida no trabalho, dentre eles eu acredito que seja uma abertura dentro das possibilidades que você possa fazer no campus, das suas funções, uma clareza das funções. Além disso, é ser respeitado. Um ambiente de respeito, eu acho que é o principal entre as diversas áreas que se estendem dentro do campus, de todas as áreas, desde terceirizados, docentes, ou que tenham algum cargo comissionado ou não, alguma função gratificada. É ser respeitado dentro da sua função exercida, não extrapolar a função de cada um, os limites de cada um, os horários, respeitar os horários de alimentação, que ninguém interrompa o horário de almoço. Eu acho que o mais importante para a qualidade de vida é ter o respeito aqui dentro.*

<p><b>10ª Ideia Central</b></p>
---------------------------------

<p>Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados.</p>
--

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que uma das coisas mais importantes pra se ter uma qualidade de vida no trabalho é uma gestão democrática. Eu acho que isso é um ponto muito importante, primordial porque se não houver uma gestão que construa junto com a gente, junto com os servidores essa história que a gente está construindo eu acho que fica mais complicado.*

*Então, a questão desses aspectos democráticos para a gente estar construindo juntos mesmo essas questões enquanto servidores e a participação das decisões é muito importante.*

*Além disso, o servidor precisa ser ouvido. Então, eu acho que é uma parte muito importante ouvir o servidor, tornar os processos mais humanizados dentro da instituição e cuidar das relações também em todos os níveis. Eu creio que em qualquer lugar que a gente vai trabalhar, vai ter algumas questões, vão haver problemas, mas quando a gente tem essa abertura para trabalhar essas questões na instituição e também há um espaço para falar dessas questões eu acho que a gente consegue minimizar um pouco os efeitos do trabalho em si, institucional, que tem fatores estressantes.*

<p><b>11ª Ideia Central</b> Diversos fatores</p>
--

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Para mim, qualidade de vida no trabalho significa a adoção de políticas, de condições, de estratégias, da organização que ofereça condições pra pessoa desenvolver bem o seu trabalho, pra se realizar como pessoa e como profissional.*

*E também eu acho que está relacionada até à questão da espiritualidade. Não de religiosidade, mas de espiritualidade. Da pessoa saber que ela tem um inconsciente que afeta o seu comportamento e que ela precisa trabalhar isso. Sei lá, uma conexão, entender que quando você trata bem as pessoas você cria um ambiente de equilíbrio. Como se fala gentileza gera gentileza e se você trata bem a pessoa não vai te tratar mal, pelo menos não vão reagir dessa forma, você não vai provocar essa reação. Eu acho que isso traz um ambiente de paz e de segurança.*

*Além disso, eu achei super importante as 30 horas. Mesmo trabalhando com um volume grande de trabalho a gente tem tempo para a gente, para refrescar a cabeça, para cuidar das coisas. É outra coisa. É a coisa mais importante para a gente ter qualidade de vida no trabalho porque se não você acaba perdendo saúde, mexe com o psicológico da gente, com o organismo da gente, com tudo. A gente tem que ter esse tempo para que o trabalho flua também porque aqui é uma família, a gente passa a maior parte do tempo no trabalho. Então, tem que ter qualidade de vida, tem que trabalhar bem, a gente tem que estar bem com a gente mesmo.*

*E também eu acho que a qualidade de vida no trabalho tem a ver com a qualidade de vida no geral. Você tem que ter uma alimentação adequada, intervalos adequados. E também relaciona-se à gestão.*

<p><b>12ª Ideia Central</b> Ter um trabalho colaborativo.</p>
---

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que envolve um trabalho em equipe bem traçado. Eu não imagino um lugar que pode ser maravilhoso, pode ter tecnologia de ponta, mas que se existe problema entre o*

*grupo de trabalho não tem como manter a qualidade de vida no trabalho. É ter a colaboração da equipe atuante e ter um trabalho integrado entre os servidores, sem sobrecarregar ninguém. É ter a contribuição de todos os envolvidos, uma integração maior, não centralização de algumas ações em torno de alguns servidores. Além disso, é ter apoio das chefias e ser solidários uns com os outros.*

**13ª Ideia Central**

Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É a gente ser atendido nas nossas necessidades e na diferença de cada um. Acho que isso é primordial. É o trabalho também ir ao encontro com seus anseios. Não é só a instituição pensar que você está ali só para atender os interesses dela. É uma troca. Você também tem interesses.*

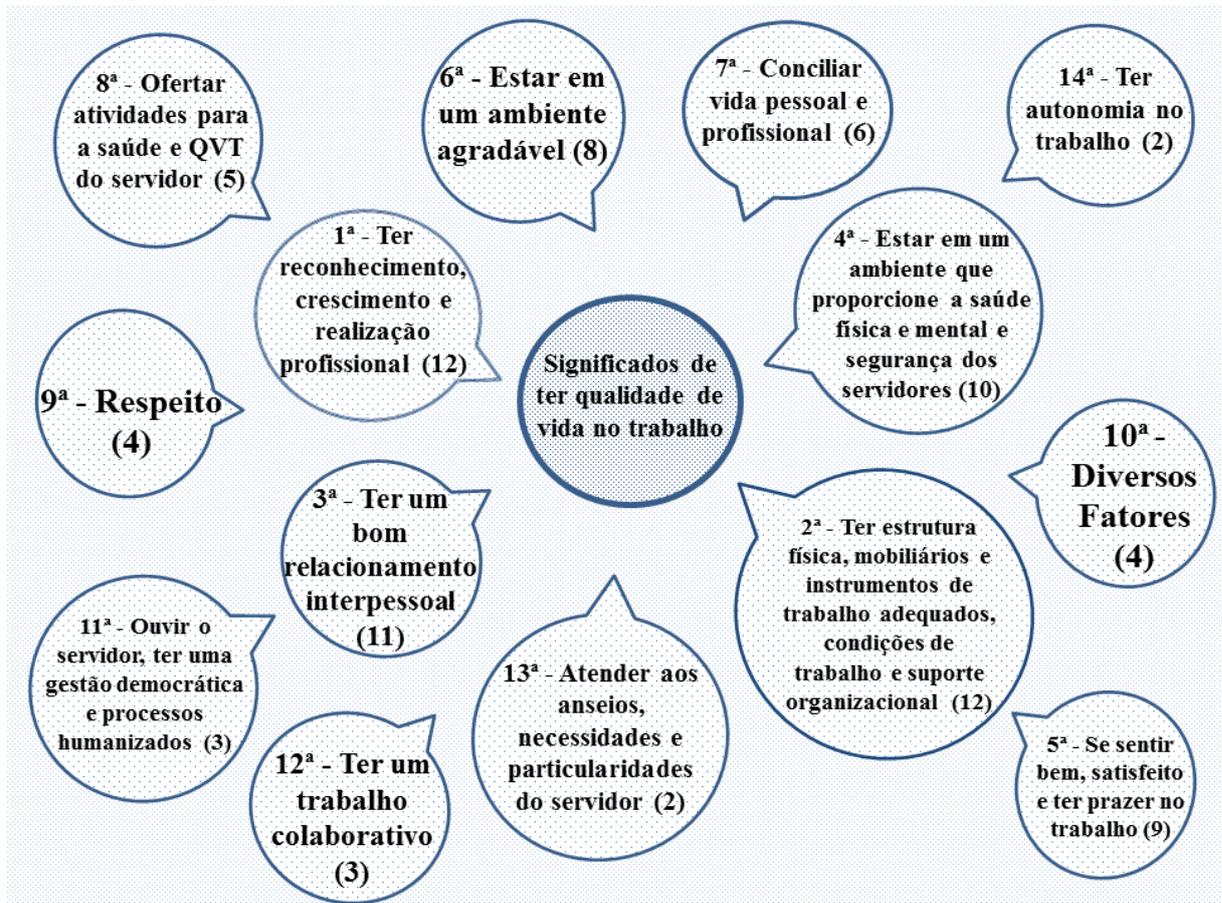
**14ª Ideia Central**

Ter autonomia no trabalho.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É trabalhar com autonomia. Eu acho que é a gente ter autonomia para escolher as coisas que a gente vai priorizar naquele momento, claro que de acordo com todos. Só que autonomia pra mim é fundamental.*

**Figura 9** - Ideias Centrais do tema “Significados de ter qualidade de vida no trabalho”



**Fonte:** Elaborado pela autora.

As ideias centrais relacionadas ao tema **Significados de ter qualidade de vida no trabalho** foram as seguintes: “Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional”; “Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional”; “Ter um bom relacionamento interpessoal”; “Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores”; “Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho”; “Estar em um ambiente agradável”; “Conciliar vida pessoal e profissional”; “Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor”; “Respeito”; “Diversos fatores”; “Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados”; “Ter um trabalho colaborativo”; “Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor” e “Ter autonomia no trabalho”.

### 8.3.2 Fontes de bem-estar no trabalho

**Questão 2** - Na sua opinião, quais são as fontes de bem-estar no trabalho?

**Quadro 11** - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de bem-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Ter um bom relacionamento interpessoal.	1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 27, 28, 29	16
2	Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional.	1, 2, 4, 5, 6, 9, 15, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 28	14
3	Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor.	2, 4, 5, 7, 15, 21, 23	7
4	Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão.	4, 5, 10, 16, 18, 19	6
5	Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional.	3, 4, 6, 18, 21, 26	6
6	Relaciona-se a fatores individuais.	10, 13, 14, 20, 24, 30	6
7	Ter um trabalho colaborativo.	4, 13, 17, 18, 19, 25	6
8	Relaciona-se a aspectos financeiros.	3, 6, 18, 24, 29	5
9	Relaciona-se à jornada de trabalho.	11, 23, 24, 26	4
10	Respeito e ética.	9, 14, 18	3
11	Um ambiente que proporcione a saúde física e mental.	20, 24, 29	3
12	Diversos fatores.	4, 18, 19	3

n=30

<b>1ª Ideia Central</b> Ter um bom relacionamento interpessoal
---

#### DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

*Eu acho que é a relação interpessoal, o relacionamento entre os colegas de trabalho. Eu acho que a convivência com os colegas em alguns casos é fonte de bem-estar. As relações interpessoais no geral, quando elas conseguem se constituir bem, o bom relacionamento com as pessoas e o tratamento entre as pessoas é importante, é o principal, porque você sempre vai ter contato com as pessoas. E a gente passa muito tempo aqui nesse ambiente. Então, se o ambiente não tem essa questão de um relacionamento saudável, não é agradável, acho que acaba prejudicando. Eu acho que isso é importante para a gente ter um bem-estar aqui dentro, ter aquela alegria, aquela disposição para trabalhar. Um ambiente com bom*

*relacionamento entre os colegas influencia bem na motivação nossa, na qualidade de vida no trabalho. Uma equipe boa, as pessoas com quem você trabalha se darem bem é um primeiro fator porque quando as pessoas não se dão bem, a equipe não se dá bem, influencia a sua vida fora e influencia no seu trabalho. E isso entra na equipe com quem você está trabalhando diretamente e indiretamente também como, por exemplo, as pessoas da limpeza, as pessoas da administração, o seu chefe imediato, o seu chefe fora. Aqui na escola hoje a parte da direção está bem, está legal. A gente já teve problema antes, mas hoje está muito bom. A relação com a gestão é muito boa. Então, o relacionamento pessoal eu acho que é a principal fonte de qualidade de vida.*

*E também que você possa ter um trabalho em equipe, que a equipe possa dialogar porque eu acho que para ter bem-estar no trabalho eu acho que todos os colegas de trabalho eles têm que caminhar juntos e falar uma mesma linguagem porque com isso as dificuldades que eu venha a ter no trabalho eu vou poder compartilhar com meus colegas de trabalho e juntos resolver esses problemas.*

*E o coleguismo é muito importante. As pessoas se importarem, verem você como ser humano e não como uma máquina de trabalho, um número ou coisas parecidas. Então, eu dou muito valor na questão das relações em primeiro lugar, na convivência harmoniosa com as pessoas com quem eu trabalho, com os colegas de trabalho de outros setores também, um ambiente harmonioso, onde um está preocupado com o bem-estar do outro, vendo suas limitações, suas qualidades, seus defeitos, adequando ele no ambiente certo, em um setor adequado, serem companheiros.*

*E também criar condições para que a gente desenvolva melhor as relações interpessoais, promover interação entre os membros da equipe, trabalhos em equipe, não limitar o servidor a aquela atividade, daquele setor, colocá-lo em contato com outros setores para ele compreender o trabalho da instituição como um todo. Além disso, ter os momentos de conversa, desde que não atrapalhe o momento do trabalho, mas o momento de um café, por exemplo. Uma conversa, uma interação entre os servidores.*

## **2ª Ideia Central**

Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional.

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*O local de trabalho ser um local adequado para o desenvolvimento das atividades. O ambiente como um todo, as condições do local como um todo. A qualidade de estrutura, um ambiente agradável, os móveis adequados, ter uma cadeira adequada, ter mesa e cadeira confortáveis porque a gente passa muito tempo sentado, sala adequada e limpa, a temperatura agradável, iluminação adequada, ventilação adequada, climatização adequada, o apoio, aparelhos adequados, equipamentos adequados, computadores, para quem trabalha mais com computador. Tudo isso influencia o trabalho. Se eu não tiver um maquinário, um material legal para trabalhar eu já fico desconfortável. Um ambiente físico agradável de se trabalhar é importante, ainda que tenha limitações, mas eu acho que faz parte. Ter um espaço adequado de trabalho é fonte de bem-estar.*

*E também ter as ferramentas para eu fazer o meu trabalho de uma forma adequada e eu ter informações sobre o meu trabalho. Ter ferramentas que favoreçam o desenvolvimento da atividade, como acesso a tudo que seja favorável para que a atividade seja bem desenvolvida e que eu não precise me esforçar tanto para que aquilo aconteça, que sejam facilitadores do desenvolvimento. As ferramentas que a instituição me disponibiliza são importantes porque eu preciso de ferramentas adequadas para trabalhar e se eu não tenho eu não consigo desenvolver adequadamente as minhas atividades.*

*Além disso, para mim segurança é um fator fundamental. A pessoa tem que estar segura do trabalho dela, das atribuições dela, ela tem que ter o conhecimento necessário. Então, segurança para mim é fundamental. Eu tenho que ter segurança para agir, saber o que é certo, como fazer, a hora certa de fazer, quem procurar. Então, eu diria que essa segurança é gerada pela informação adequada, uma clareza do propósito da instituição, uma clareza das atribuições de cada um, uma clareza dos objetivos institucionais e como isso está relacionado ao seu objetivo individual. Isso para mim faz toda a diferença porque eu me situo naquele espaço, o meu trabalho passa a fazer sentido. Não é um trabalho que eu meramente executo, eu começo a entender a importância de executá-lo e como o meu trabalho afeta os outros.*

*E também ter um suporte da coordenação, da administração. Eu acho que uma coisa que tem que ficar clara também é que nós não somos empregados um do outro. Quando a pessoa assume um cargo ela está ali para coordenar um trabalho, para auxiliar as outras pessoas que estão subordinadas a ela, na execução de modo que consiga convergir o trabalho de todos para o alcance do objetivo institucional. Porque se eu faço o meu e o outro faz, o outro faz, o outro faz, às vezes vai ficar desalinhado, não vai ter nenhuma inter-relação. Eu faço, mas o outro não aproveita do que eu fiz. Então, as coordenações existem para isso, para articular, para que o trabalho individual seja organizado no alcance do objetivo institucional.*

*E outra coisa, o ambiente organizacional do trabalho é muito importante porque isso vai influenciar diretamente na produtividade, eu estar em um lugar onde o clima seja legal. O clima organizacional é importante porque se eu não tenho um clima bom eu me sinto mal aonde eu trabalho. Nós não temos aqui, por exemplo, toda instituição que quer ter sucesso tem que ter pelo menos um psicólogo trabalhando na questão organizacional. E nós não temos. Esse psicólogo é para identificar, entender questões de clima organizacional e tentar, sugerir mudanças de políticas para melhorar isso. Porque o que acontece, o nosso problema é identificado e ao invés dele ser solucionado é como se as pessoas que falam contra o problema fosse um inimigo. Ou seja, não há uma busca coletiva por soluções. Há uma busca da gestão por justificativas, não por soluções.*

*Então, é quando as ações da instituição levam em consideração o bem-estar do servidor em todos os sentidos, no sentido físico, no sentido de fornecer as condições adequadas, ideais de trabalho, no sentido de oferecer a capacitação adequada, o acompanhamento adequado, fornecer os materiais adequados, fornecer a capacitação adequada. Eu falo pelo meu trabalho, eu não tenho nunca um curso de capacitação, dos cursos que aparecem não tem para mim.*

### **3ª Ideia Central**

Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*São ações que saem fora do nosso dia a dia, da nossa rotina, como datas comemorativas em que as pessoas são surpreendidas, eventos de integração. Qual é o outro talento dela além de ser servidora? O que a pessoa espera, por exemplo, em uma data de aniversário, em uma data comemorativa, terminou o estágio probatório.*

*Além disso, seria ter algum programa específico de qualidade de vida, seja na área cultural ou esportiva, ajudaria bem. Eu como deficiente físico sinto falta, ainda que tenha algumas atividades físicas aqui na escola elas são para pessoas ditas normais. Eu acho que falta isso. Que a gente tenha um programa dentro do campus voltado para essa qualidade de vida. Tem a comissão de qualidade de vida, tem a comissão de saúde, mas não é uma coisa que eu vejo perene. Assim, tem a semana do câncer aí faz alguma coisa, semana de diabetes faz um exame de sangue. Mas não é um programa permanente de qualidade de vida. Então, eu acho que isso precisava estruturar para nós. Isso, de certa forma, aliviaria o cansaço, o estresse que a gente tem nessa área técnica nossa. Enfim, se a gente tivesse um programa aqui no campus, acho que até fosse institucional mesmo, para melhorar isso aí, como atividade esportiva e cultural.*

*E também promover a questão do lazer do servidor. A instituição tem a infraestrutura, tem o profissional, pode criar parcerias. Igual quando a gente tinha a ginástica, a gente parava um momento do trabalho para fazer a ginástica. Aquilo não era só uma ginástica laboral. Era um momento de lazer no meio do horário ali da jornada. Aquilo dava um pique para gente continuar o dia.*

*Além disso, políticas de conscientização para o bem-estar, para cuidar da saúde, da emoção, para cuidar da espiritualidade. A prática esportiva ou pelo menos o incentivo a prática esportiva seria importante porque ela te traz um bem-estar e ajuda na sua saúde. Algumas empresas oferecem aqueles exercícios antes de começar o trabalho. É um fator bom. Embora aqui já tenha tido e a gente não participava, mas é uma coisa bacana. Agora aqui no instituto tem a academia que tem o acompanhamento de um profissional que também é uma coisa bacana. Eu acho que tudo isso são ações que promovem o bem-estar e trazem retorno para a instituição.*

*E também ter alguma atividade de convivência com todos os colegas, toda a comunidade da escola também causam bem-estar, algum momento de convivência.*

### **4ª Ideia Central**

Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*A questão da gestão democrática e desses espaços de escuta que o servidor precisa ter. Para você ter um bem-estar você tem que ter abertura com seu chefe, se ele te dá espaço para opinar, para discutir, de uma forma amistosa, com respeito. E a gestão democrática também porque se não essa convivência não acontece. E a questão do ouvir, a gente não tem um mecanismo de expressar o que sente, o que pensa, sem que isso retorne em uma ação*

*negativa. Você não pode se expressar porque parece que quando você se expressa contra ideias você se expressa contra a pessoa. A pessoa não consegue entender que você está falando contra uma ação, contra uma ideia, contra uma política, você não está criticando a pessoa. Então, as pessoas precisam ser ouvidas para que seja construída uma alternativa para resolver os problemas e não o contrário, as pessoas que são contra serem deixadas de lado porque acham que aquele posicionamento contra aquela política, aquela ideia, aquela ação é contra a pessoa que está assumindo aquele cargo ou que tomou aquela decisão. Existem muitas comissões, tem os colegiados. Então, formalmente o IF pode ser reconhecido, pela análise documental somente, como uma instituição democrática. Só que a gente sabe que essas instâncias só ratificam a decisão da gestão. Elas não têm segurança para se posicionar de forma contrária, elas não tem nem preparo técnico para isso, porque não tem credibilidade no próprio trabalho. O colegiado, a comissão, eles mesmos não se legitimam independentes para agir, para criar estratégias, para criar propostas de políticas diferentes. Não, essas pessoas geralmente dançam conforme a música, eles veem que funciona assim e não querem se desgastar, fazer algo diferente. Então, eu acho que a questão dessa gestão é um fator que tem que mudar, de dar autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores para se expressarem, para se posicionarem e isso ser aceito de forma respeitosa.*

*Atualmente eu acredito que a mudança que a gente teve na gestão, a gente teve uma mudança significativa na gestão nos últimos anos. Desde que houve uma eleição aqui porque a primeira gestão que a gente tinha não foi através de eleição e a partir do momento que a gente teve uma eleição muitas propostas surgiram e muitas ações que trouxeram uma participação maior dos servidores, dos técnicos administrativos também principalmente e eu acho que houve uma mudança muito positiva no sentido de democratizar a gestão, que antes eu considerava que era mais autoritária e essa se tornou mais participativa.*

*Além disso, eu acho que pode-se, de repente, haver encontros onde as pessoas também pudessem expor o que estivesse acontecendo, mas sem medo. Porque eu acho que a gente fica com muito medo dentro do trabalho de falar e acabar sendo perseguido, de expor o que a gente pensa. Então, eu acho que falta um pouco que os superiores comecem a ouvir. Porque é só julgando, é só cobrando, mas quando a gente expõe o que a gente precisa, o que está falho, todos os setores acho que quando falta algum equipamento, quando a gente não tem um curso adequado. Então, eu acho que falta muito os diretores, os superiores ouvirem os que estão em baixo. Mas ouvir de peito aberto, não já ouvir pensando em perseguir e depois até prejudicar o servidor.*

#### **5ª Ideia Central**

Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*A questão da valorização do profissional, do reconhecimento do empenho e desempenho dele nas atividades, da possibilidade de crescimento. A partir do momento que você tem uma segurança você passa a ter outros objetivos, de você ter uma realização profissional, de você ser parabenizado por aquilo que você faz bem. Não que eu não tenha que ser chamado a atenção quando eu faço alguma coisa errada, mas que seu trabalho seja valorizado, tanto pelos colegas quanto pelas chefias.*

*E também eu acho que a questão que gera bem-estar no trabalho, gera um retorno do servidor, uma vontade de retribuir quando o servidor vê que a instituição está preocupada com ele, que a instituição valoriza o trabalho dele, o valoriza como um ser humano e reconhece como ele pode contribuir. O servidor precisa se sentir valorizado, não só em termos econômicos, mas nas relações com a chefia, com a gestão de uma forma geral, com os outros setores, sentir que aquilo que ele faz é importante, não só para ele, mas também para o público. E também o reconhecimento da pessoa não só como profissional, mas como pessoa também, desde que não invada a privacidade, nada disso. Eu acho que às vezes as instituições elas pecam em ver, em enxergarem a pessoa apenas como um servidor ou como um funcionário, esquecem do aspecto humano, da questão de valorizar ela como pessoa também. Eu acho que às vezes falta um pouco desse relacionamento, de enxergar a pessoa como pessoa, não só como servidora ou funcionário, não só a parte técnica.*

*Além disso, poder sentir que de certa maneira você está fazendo parte de boas iniciativas, boas práticas e que estejam gerando melhoria tanto para o setor, quanto para a instituição, quanto pela maneira como é visto pelos clientes, no nosso caso aqui pelos alunos, pelos professores, que não são nossos clientes, pelo público externo. Que a gente possa ver que a gente está cumprindo efetivamente o papel que a sociedade espera da gente.*

#### **6ª Ideia Central**

Relaciona-se a fatores individuais.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que pesa muito essa questão motivacional, estar bem, eu me sentir bem. Motivação eu acho que é o principal. A gente ter um motivo para estar motivado para trabalhar, a sua disposição para trabalhar. Quanto mais motivado, quanto mais você desempenha aquilo bem e feliz, digamos assim, mais bem-estar você sente. Então, você estar motivado para você fazer o trabalho, lógico desde que essas condições primárias que eu citei na primeira pergunta sejam satisfeitas.*

*Além disso, eu tenho que ter tido uma vida pessoal e social boa para eu ter um bom dia de trabalho. Eu também acho que varia muito da postura do próprio profissional. Eu acho que ele também influencia na sua própria qualidade de vida, se ele é prestativo. E também é a gente se sentir bem, estar bem com a gente mesmo, a gente gostar do que faz, fazer com amor o que a gente faz. E eu não posso estar feliz em um lugar onde eu estou correndo risco de vida, por exemplo, por ser um lugar insalubre.*

#### **7ª Ideia Central**

Ter um trabalho colaborativo.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*A questão do trabalho coletivo, o trabalho em grupo mesmo, os setores sempre estarem ajudando uns aos outros na realização daquele trabalho e a colaboração de todo mundo. Trabalhar em equipe é fundamental e ter uma equipe que seja razoavelmente comprometida. A equipe que eu trabalho é muito boa, a gente sempre está se ajudando e também onde eu trabalho as pessoas são muito comunicativas, a gente é bem unido. Então,*

*isso ajuda muito. Um colabora com o outro e isso é muito importante. Você trabalhando em equipe você se sente bem e a gente estando bem com a gente mesmo a gente também tem vontade de trabalhar. E tem que ter um trabalho conjunto entre chefia e subordinados, ter a equipe unida visando o bem-estar de todos e não somente de alguns, como acontece de vez em quando.*

*Além disso, desenvolver políticas para a melhoria do trabalho em equipe. E também o que poderia contribuir é se houvesse uma integração maior entre os técnicos administrativos e os professores, para o bem dos alunos. Eu acho que perpassa por isso tudo.*

### **8ª Ideia Central**

Relaciona-se a aspectos financeiros

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Hoje em dia, principalmente, o que muito se leva em conta é a questão do salário. Um bom salário já é um motivo, um atrativo para que a pessoa possa estar satisfeita com o seu trabalho, possa ter bem-estar. A primeira coisa é você ter uma certa segurança financeira, até para você poder pensar em outras coisas. A gente sempre luta por ter melhores condições de trabalho em todos os sentidos, inclusive na questão salarial também. E se você trabalha e ganha o suficiente também para você ter outras atividades de entretenimento, de cuidados consigo mesmo, eu acho que tudo isso gera satisfação e bem-estar no trabalho.*

### **9ª Ideia Central**

Relaciona-se à jornada de trabalho

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Para ter bem-estar no trabalho eu tenho que ter um horário bacana. A questão da adequação do horário de trabalho à vida particular do servidor influencia demais porque quando o servidor está com a organização do dia dele, o horário de trabalho dele está dentro do que favorece as outras atividades enquanto indivíduo isso também favorece a qualidade de vida dele no trabalho porque eu acho que ele vai vir para o trabalho muito mais motivado, mais tranquilo. No caso do campus, a implantação das 30 horas contribuiu muito. A gente trabalhar 6 horas e depois ter os compromissos da vida, ficar livre depois para se organizar, para fazer um exercício físico, dar atenção para a família e não deixar de se capacitar também, para participar de outros concursos. A vida fica mais positiva, mais dinâmica, não fica aquele marasmo. Por exemplo, você ficar 8 horas aqui na verdade você faz 8 horas, mas ficaria 9 horas. Então, ficando 6 horas eu acho que o principal ponto é esse, trabalhar 6 horas no campus. Esse é o bem-estar maior. E também ter um tempo para tomar um café, ter um intervalo para gente se movimentar.*

**10ª Ideia Central**  
Respeito e ética.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*O principal é o respeito. Não generalizando, mas existem pessoas que confundem o que vivem lá fora e trazem para dentro e acabam maltratando as outras pessoas. Então, a questão da ética, do respeito ao servidor, do respeito na relação com o outro e com o público também eu acho que é importante.*

*E também você ser respeitado nas suas particularidades, nas suas individualidades eu entendo que também é fonte de bem-estar.*

*Além disso, o entendimento do limite do outro, de até onde vai a função do outro. Não extrapolar esse limite. Às vezes pode acabar tendo um desvio de função, por exemplo. Então, eu acho que respeitando esses limites da função de cada um é o principal.*

*E geralmente a gente tem nosso intervalo aqui e a maioria do pessoal nem sai do campus por ser um lugar meio longe. Então, eu acho também que tem que ter um respeito com esse horário de intervalo.*

**11ª Ideia Central**  
Um ambiente que proporcione a saúde física e mental

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que é você ter condição de estar em um ambiente que ele esteja salubre, que não ofereça grandes riscos a sua saúde. E também essa questão emocional. Se não está me ocasionando estresse eu estou tendo um bem-estar no trabalho.*

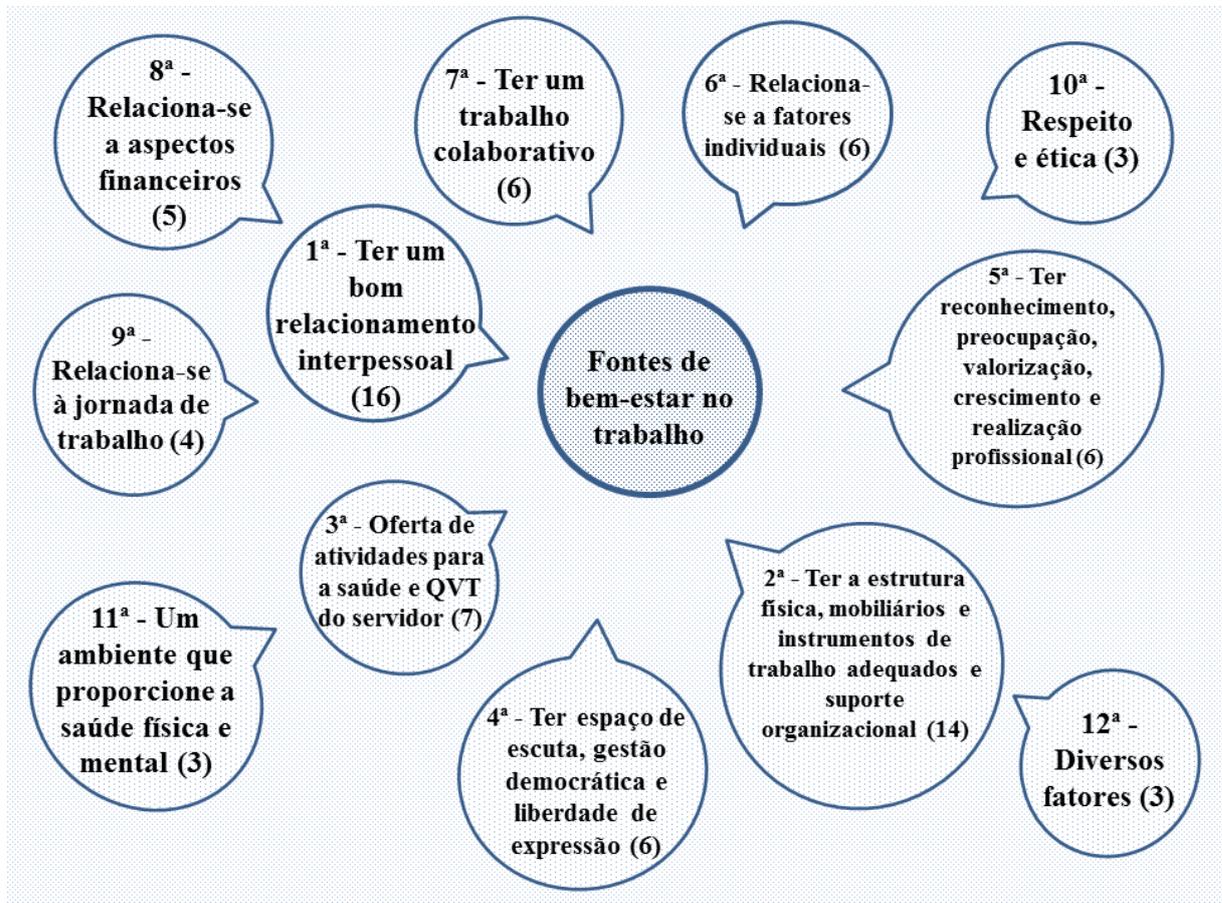
**12ª Ideia Central**  
Diversos fatores.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É ter uma comunicação clara. E precisa também ter como se organizar coletivamente para também reivindicar os seus direitos.*

*Além disso, para mim, meu bem-estar aqui depende muito do bem-estar dos alunos porque meu trabalho é diretamente com eles. Então, minha luta aqui dentro é sempre para que o campus esteja melhor para os alunos e quando eu vejo que alguma coisa não está bem para eles é isso o que me incomoda mais. Então, para eu me sentir bem aqui dentro, eu ter um bem-estar aqui, eu preciso ver esse campus funcionando bem para os alunos, promovendo a inclusão social.*

**Figura 10** - Ideias Centrais do tema “Fontes de bem-estar no trabalho”



**Fonte:** Elaborado pela autora.

As ideias centrais relacionadas ao tema **Fontes de bem-estar no trabalho** foram as seguintes: “Ter um bom relacionamento interpessoal”; “Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional”; “Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor”; “Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão”; “Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional”; “Relaciona-se a fatores individuais”; “Ter um trabalho colaborativo”; “Relaciona-se a aspectos financeiros”; “Relaciona-se à jornada de trabalho”; “Respeito e ética”; “Um ambiente que proporcione a saúde física e mental” e “Diversos fatores”.

### 8.3.3 Fontes de mal-estar no trabalho

**Questão 3** - Na sua opinião, quais são as fontes de mal-estar no trabalho?

**Quadro 12** – Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de mal-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Problemas nas relações interpessoais.	1, 2, 3, 4, 10, 12, 20, 24, 25, 26, 28, 29	<b>12</b>
2	Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional.	1, 4, 7, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 22, 25, 29	<b>12</b>
3	Diversos Fatores.	6, 7, 8, 10, 11, 15, 18, 19, 21	<b>9</b>
4	Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor.	1, 4, 9, 10, 20, 21, 27, 30	<b>8</b>
5	Excesso de trabalho, cobranças e pressão.	3, 10, 22, 23, 24, 28, 29	<b>7</b>
6	Relaciona-se a fatores individuais.	11, 13, 18, 20, 30	<b>5</b>
7	Falta de escuta do servidor e gestão não democrática.	4, 16, 17, 18	<b>4</b>
8	Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação.	4, 10, 13, 19	<b>4</b>
9	Fofocas.	5, 10, 21, 23	<b>4</b>
10	Problemas na relação docentes/TAEs.	2, 4, 19	<b>3</b>
11	Assédio no trabalho.	10, 14, 22	<b>3</b>
12	Desvio de função.	3, 14	<b>2</b>

n=30

<b>1ª Ideia Central</b> Problemas nas relações interpessoais.
--

#### DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

*É eu ter problemas de relacionamento. O principal fator de mal-estar no trabalho são as relações pessoais, o desequilíbrio nas relações interpessoais. Eu acho que quando existe uma relação boa com os colegas de trabalho os outros fatores são até superados, são fáceis de serem superados. Mas, no meu ponto de vista, o principal fator para causar essas dificuldades no trabalho é a relação pessoal. Quando não se tem o estabelecimento de boas relações isso tende a ficar mais complicado. É também esse relacionamento com os colegas docentes que nos tratam como serviçais e isso é horrível. É quando essas relações pessoais às vezes atrapalham a dinâmica do trabalho. Aí eu acho que esses atritos quando não são bem trabalhados, quando não são bem resolvidos acabam se tornando uma bola de neve que aí*

*fica uma situação mais complicada. E essas tensões, tanto por parte dos colegas, a questão do relacionamento ou a falta de entrosamento.*

*Além disso, é quando você não tem uma boa relação com o chefe, o chefe que não tem diálogo, que não é aberto. Quando as pessoas com quem você trabalha também não tem diálogo, a parte administrativa não é aberta, a falta também de uma boa relação entre chefia e servidor lotado naquele setor. A chefia desconhece as atribuições do servidor, ela não se preocupa com a oferta dos mecanismos adequados, dos meios, dos equipamentos adequados porque ela não conhece, não sabe o que o servidor tem que fazer. Então, ele não vai te orientar e vai continuar naquela questão da insegurança, o que gera mal-estar, gera desmotivação, aí você pede e a pessoa não entende a importância daquilo. As chefias setoriais não são preparadas, não conseguem se posicionar como chefias, tanto pela falta de competência técnica, quanto por falta de maturidade, de segurança, clareza das atribuições do servidor público, questões políticas, talvez pra evitar um mal-estar também pessoal, até medo de perder o cargo.*

*Além disso, as pessoas trazerem problemas interpessoais para o trabalho, as pessoas trazerem problemas referentes a sua vida pessoal para o universo do trabalho.*

*E também uma equipe, um setor conturbado. Às vezes a questão interpessoal acarreta mental.*

*Além disso, é quando há uma competição excessiva. A competição é sempre boa no trabalho, mas aquela competição que tende a prejudicar o outro colega de trabalho, eu acho que isso é o principal motivo de não ter um bem-estar no trabalho.*

### **2ª Ideia Central**

Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional.

## **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acredito que é a falta de estrutura, a má qualidade, principalmente nós que trabalhamos com computador é a ergonomia das cadeiras, ergonomia de mesa, não ter uma estrutura legal de trabalho, isso dá desconforto físico. É você chegar para trabalhar e não ter uma cadeira que seja adequada e você fica com uma postura que não é adequada o dia inteiro e isso vai ocasionar um problema.*

*Além disso, falta a questão da infraestrutura. Deve-se atentar para isso. Se vai construir um prédio, prestar atenção onde nasce o sol, onde o sol se põe, onde vai ficar a janela, vai bater sol onde a pessoa vai trabalhar? A questão da ventilação, porque não se fez um dimensionamento de energia que pudesse ter um ar condicionado pelo menos nas salas de aula?*

*E também é quando as condições básicas de trabalho não são oferecidas. As condições como um todo ajudam na qualidade de vida e se você não tiver condições adequadas no geral você não consegue.*

*Além disso, é eu estar em um ambiente mal cuidado, que não seja salubre, estar com equipamentos que não sejam adequados para a realização daquele trabalho e quando o ambiente de trabalho oferece riscos físicos.*

*E também a falta de ter um local apropriado, é quando você não tem um local apropriado para você trabalhar, uma sala legal, que seria uma sala adequada e bem arrumadinha, a falta de material de trabalho e os instrumentos pra você trabalhar. As ferramentas também contribuem porque se você não tiver ferramentas adequadas você não consegue fazer as atividades.*

*Além disso, você não ter a instrumentalização com capacitação. Eu acho que isso causa um mal-estar, a falta de capacitação. Aqui a capacitação ainda tem que melhorar. Eu acho que o Instituto tem que ver essa questão da capacitação dos técnicos, mas capacitação contínua porque as coisas mudam, o TCU solta todo dia acórdãos. É muito difícil não ter capacitação. Porque a gente como servidor a gente é cobrado, mas não tem investimento na nossa área. Isso acaba tendo um desconforto, acaba atrapalhando o nosso trabalho.*

*E também a insegurança, a falta de orientação adequada, a falta de informação. Porque não existe um procedimento, uma orientação, por exemplo, quando for submeter um projeto X tem que estar nessas condições, aí o servidor vai ter lá um manual, sei lá, um roteiro pra ele desenvolver as atividades dele, ele vai se sentir mais seguro. E a gente não tem essa orientação adequada, não tem a informação adequada, não tem formação adequada e capacitação adequada. E é você não ter suporte algum, você não ter informação sobre e como fazer o seu trabalho, como deve ser feito esse trabalho.*

*E também o que causa pra mim, no meu setor é a ausência de chefia no dia a dia. Eu me sinto muito mal, desmotivado e isso pra mim é o que causa mal-estar.*

*Além disso, por exemplo, nós temos aqui uma aluna com síndrome de down e até hoje ela ficou um ano aqui dentro e não veio um profissional de apoio ainda. Ainda não conseguimos a vaga no MEC para contratar um profissional de apoio e isso é uma coisa que me deixa frustrado.*

<p><b>3ª Ideia Central</b> Diversos Fatores.</p>
--

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Para mim é quando a gente sente que, às vezes, a gestão enxerga a instituição como um instrumento para o atendimento de interesses só deles, às vezes ignora os interesses da sociedade, ignora os interesses dos servidores, acaba enxergando os servidores apenas como instrumento para atender esses interesses, não o enxerga como pessoa, não tem uma visão mais global, como a gente vive aqui às vezes. A politicagem às vezes é muito grande nesse sentido e isso me incomoda muito, me irrita. Porque aí dá a impressão que você tem sempre que estar trabalhando pensando em se defender. Porque esse negócio de ter que trabalhar pensando em se defender porque o povo pode querer te prejudicar a qualquer momento para atender interesses deles é muito complicado.*

*Além disso, se você tiver um clima ruim, como a gente já teve aqui fica complicado porque você se sente mal, você acorda sem vontade para vir trabalhar, você faz as coisas por fazer porque você tem que fazer, porque você é obrigado a fazer, você não tem vontade de fazer.*

*E também a gente vê hoje muito a questão do tempo, da burocracia, como que isso impede a gente de fazer as coisas de uma forma mais tranquila. O servidor é sempre*

*dependente de um determinado tempo, você tem que fazer tudo correndo, às pressas às vezes. Por exemplo, às vezes a gente propõe reuniões com os técnicos e com professores, cursos também, reuniões formativas, não só pra discutir algum assunto, mas também formativas e o que a gente vê é que o servidor nunca tem tempo.*

*Além disso, a injustiça, rotulação e perseguição. Infelizmente até no setor público existe muito isso e isso me chateia demais.*

*E também a pessoa não ser sensível aos problemas do outro me chateia muito porque somos seres humanos. Então, nós temos nossos problemas, nossa vida e a gente vê que às vezes muita coisa não é levada em consideração e a gente não funciona como máquina. E não tentar tirar da pessoa outras coisas, outros talentos que possam contribuir tanto para o trabalho, quanto para o clima organizacional. Não enxergar pessoa como ser humano também, não só dentro das suas funções, mas como ser humano também.*

*Além disso, eu acho que é a rotina de trabalho. E também a desorganização. Além disso, eu acho que no trabalho a gente tem que ser imparcial porque isso pode gerar mal-estar no trabalho.*

*E também era frustrante para mim ver uma aluna que em um ano inteiro não foi incluída no ensino-aprendizagem. Ela foi incluída fisicamente dentro da instituição, mas no ensino-aprendizagem ela não foi incluída. E isso é uma coisa que me incomodava muito e me deixava até sem dormir, às vezes.*

#### **4ª Ideia Central**

Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É essa falta de respeito entre os colegas de trabalho. É quando a gente não é respeitado dentro do espaço. Todo mundo quer mandar, todo mundo quer palpar e na hora do vamos ver todo mundo corre. Eu acho que cada um tem que se posicionar no seu papel e respeitar o papel do outro. E quando eu falo em respeito não é nem por uma questão pessoal, se eu gosto ou não de uma pessoa. É por uma questão assim, qual é a função daquela pessoa, que cargo que ela ocupa, qual a contribuição dela dentro desse espaço, no nosso caso no espaço educativo. É um respeito, um reconhecimento nesse sentido. E assim, fundamentalmente o desrespeito vai gerar qualquer mal-estar em qualquer ambiente da vida.*

*E agora pra mim uma fonte de mal-estar é algumas questões que se falam sobre o meu cargo. Como uma falta de consideração sobre o que o meu cargo faz dentro desse espaço educativo. Essa é uma grande fonte de mal-estar. Então, institucionalmente eu sinto que da gestão, por exemplo, falam que a gente tem a resolução, tem um trabalho muito abrangente, muito importante e que temos que lutar por esse espaço. Aí eu fico ruminando depois que eu estou há mais de 30 anos dentro da área de educação e não tenho mais que ficar lutando para conseguir espaço. As pessoas também precisam ter um movimento de entender que estamos em um espaço formal de educação e o que se precisa pra esse espaço formal. Existe uma documentação escolar, existe atendimento ao aluno, nós trabalhamos com adolescentes, qual a legislação pra que se trabalhe com adolescentes. É isso que pra mim seria uma fonte de mal-estar. Ter que ficar parece que descobrindo a roda. Eu sinto falta de uma questão mais institucional da minha área, mas eu entendo que não seja muito diferente nas outras*

áreas, principalmente no caso dos técnico-administrativos em educação. Eu sinto que a gente precisa ficar todo o tempo justificando porque a gente existe aqui. E isso pra mim causa mal-estar.

*E também é eu não ser valorizada no meu trabalho, é a falta de valorização e de reconhecimento do nosso papel desempenhado dentro do trabalho, o não reconhecimento de um trabalho bem feito. Principalmente a minha área que é muito pressionada sem ter um certo reconhecimento ou apoio para que isso seja feito plenamente. A gente geralmente fala que o nosso setor quando está funcionando a gente não faz mais que nossa obrigação, quando não está funcionando o problema é nosso, a culpa é nossa. É isso o que acontece.*

*Além disso, acho que é o superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas.*

### **5ª Ideia Central**

Excesso de trabalho, cobranças e pressão.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*O que mais pode me causar mal-estar no trabalho são cobranças excessivas, o excesso de demanda de trabalho. O mal-estar no trabalho pode estar diretamente relacionado com o excesso de demanda, ser desproporcional, o que o funcionário consegue fazer e o que está sendo exigido dele, o equilíbrio entre a demanda e o trabalho.*

*Além disso, eu acho que é a questão da pressão psicológica, acúmulo de tarefas, pressão. Se caso acontecer, eu acho isso pode influenciar negativamente. Um ambiente de pressão psicológica principalmente por parte da chefia pode influenciar. E a pressão para entregar certos resultados. Às vezes você é cobrado para entregar, por exemplo, você tem que preencher uma planilha com 800 nomes, com todos os dados dos alunos e você tem dois dias para fazer isso. Aí você tem que largar toda a rotina do trabalho para atender essa planilha. Aí você fica sobrecarregada porque tem o atendimento do cotidiano do setor e isso causa mal-estar no trabalho. Quando a demanda chega sem prazos determinados e coerentes com aquele trabalho, isso causa mal-estar.*

### **6ª Ideia Central**

Relaciona-se a fatores individuais.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É eu não gostar daquilo que eu estou fazendo e envolve a questão de como que o trabalhador, o servidor se sente fazendo aquilo. Se eu não estiver gostando daquilo que eu faço, se eu não estiver me sentindo valorizada, com certeza isso é fonte de mal-estar no trabalho, mesmo que todo o resto esteja adequado. E também a satisfação. Tem que gostar do que você faz, tem que estar satisfeita com o que você faz. A gente estando bem a gente tem que compartilhar, tem que se ajudar, tem que ter amor pelo que faz. Porque se eu não tiver amor pelo que faço, eu vou viver de mau humor.*

*Outro fator que gera mal-estar é a falta de profissionalismo, principalmente dos gestores. Eu acho que todos os servidores devem ser profissionais, mas principalmente os que*

*estão ali na direção. E não importa qual direção seja. Eu acho que é muito importante esse profissionalismo principalmente para saber separar o pessoal do profissional e ter ética.*

*E também a falta de comprometimento. Além disso, a falta de interesse também em participar de reuniões e cursos, como se não precisasse compartilhar as experiências, com se não precisasse dialogar sobre os problemas. Além disso, a desmotivação.*

### **7ª Ideia Central**

Falta de escuta do servidor e gestão não democrática.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É as decisões virem de cima pra baixo, sem consulta a todos os servidores, as relações autoritárias e a falta de diálogo. Eu acho que a gestão sendo democrática o que acontece é que todo mundo começa a sentir ouvido e isso evita muitos conflitos também no ambiente de trabalho. Hoje eu vejo que a gente não tem muito esses espaços. A gente já teve em outros momentos por meio de algumas comissões, a gente conseguiu em outros momentos aqui no campus esse espaço, os servidores sentaram, conversaram sobre os problemas. E também a abertura da gestão, das chefias e dos colegas de acolherem esses problemas e darem uma real importância para esses problemas. Eu acho que a gente não encontra esse espaço. Eu acho que isso é uma fonte de mal-estar no trabalho.*

*Outra questão que falta demais é a questão da confiança. Você não pode falar o que você pensa, você não vai ter oportunidade de ser ouvido e aquilo ali ficar como sendo a sua ideia, você se torna o problema e não seu posicionamento contrário a uma ideia que você considera que não é a mais adequada. O bem-estar às vezes a gente nem menciona, mas o mal-estar é rápido, ele está te provocando, então você sempre fala. Então, falta ouvir isso, dar importância para isso.*

*Além disso, as decisões tomadas sem a presença do profissional deixa a gente bem desmotivado, com mal-estar, a gente fica bem triste porque a gente não é envolvido nas questões, em alguns assuntos específicos.*

### **8ª Ideia Central**

Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*O termo que usam muito é puxar o tapete pelos colegas, essa falta de companheirismo. Eu acho que vai desde da hierarquia até o seu companheiro de trabalho. Isso tudo pode gerar um mal-estar no trabalho muito grande.*

*E também quando não há uma colaboração da parte de um ou outro, quando há um individualismo ao invés de um trabalho mais coletivo, um trabalho mais integrado. Tem que trabalhar em equipe. Se não acontecer isso, se eu deixar o trabalho todo pra você, se eu te sobrecarregar, se eu não tiver bem e descontar tudo na outra pessoa, isso gera mal-estar. Porque a gente está junto ali o dia inteiro. Acho que tudo se resume a isso. Igual o povo fala que o servidor tem fama que não trabalha. Infelizmente tem alguns que não trabalham e sobrecarregam a gente. Por exemplo, eu não faço e jogo pra você. Então, isso vai sobrecarregando a gente também.*

*Além disso, a comunicação é muito precária, as coisas acontecem mas não são articuladas, cada um faz o seu, tem um monte de evento misturado, as pessoas não conseguem se organizar para realizar o trabalho. Aí começa cada um a dar importância para o que ele faz e não valoriza o do outro. Começa a ter preferências e os outros a ficarem desanimados porque eu gastei tanto tempo com isso, eu me dediquei tanto, não teve o prestígio que eu esperava. Talvez por uma questão de desarticulação, mas isso é por de falha de comunicação, é um problema de gestão.*

**9ª Ideia Central**

Fofocas.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*São as picuinhas, as fofocas, as conversas de corredores. A fofoca no trabalho pode gerar um mal-estar muito grande. Eu acho que é isso que estressa mais. Eu acho que a questão física, a questão de material você acaba driblando, às vezes está em falta no seu setor, você consegue driblar um pouco, às vezes existe uma boa vontade e você trás até de casa, você dribla. Agora, o problema é quando começam as conversinhas paralelas, as conversinhas de corredores, daí começa um a falar mal, o outro vai na onda. Eu acho que o que mais prejudica em qualquer setor é isso. Se cada um cuidasse do seu serviço e deixasse o serviço do outro por conta dele eu acho que haveria menos estresse. O que cansa demais, o que irrita demais são essas conversas, essas fofocas, que acabam gerando um desgaste para qualquer pessoa.*

**10ª Ideia Central**

Problemas na relação docentes/TAEs.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É o tratamento desigual entre os servidores. Você não é valorizado pelo o que você faz enquanto TAE. É como se você estivesse ali para servir os docentes. E não é assim né? A gente está no mesmo nível. Todos somos servidores. Isso causa mal-estar. Os docentes causam muito mal-estar. Eu acho que é mais isso mesmo. A coisa que mais incomoda aqui é esse relacionamento esquisito em que eles acham que são superiores e que nós TAEs não somos nada. Não tem a valorização do trabalho do técnico.*

*Além disso, a visão muitas vezes excludente por parte de profissionais que não conseguem entender o porquê de um trabalho de inclusão e a gente tem o caso de muitos professores das áreas técnicas que não entendem porque a gente quer fazer esse trabalho. Então, o setor onde eu trabalho, tem muita dificuldade, os técnicos têm muita dificuldade para levar projetos e propostas aos professores, que muitas vezes veem a gente como alguém que não está ali dentro da sala de aula então, por isso, a gente não sabe a realidade da sala de aula, sendo que muitos de nós temos formação em áreas de pedagogia, eu tenho licenciatura, tem muita gente com licenciatura aqui entre os técnicos. A gente também tem essa visão pedagógica do ensino e eles muitas vezes não levam em consideração. A voz do NAPNE muitas vezes não sensibiliza grande parte dos professores e que falam, por exemplo,*

*de filtrar, de excluir, de no primeiro ano ter que filtrar mesmo. Então, o nosso trabalho aqui é muito difícil quando a gente não consegue interagir bem com grande parte dos professores.*

**11ª Ideia Central**  
Assédio no trabalho.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É o assédio moral no trabalho. E também alguém que queira fazer pressão psicológica no outro de alguma forma ou pressão psicológica de colegas, uma questão de assédio, alguma coisa assim que pode atrapalhar o desempenho.*

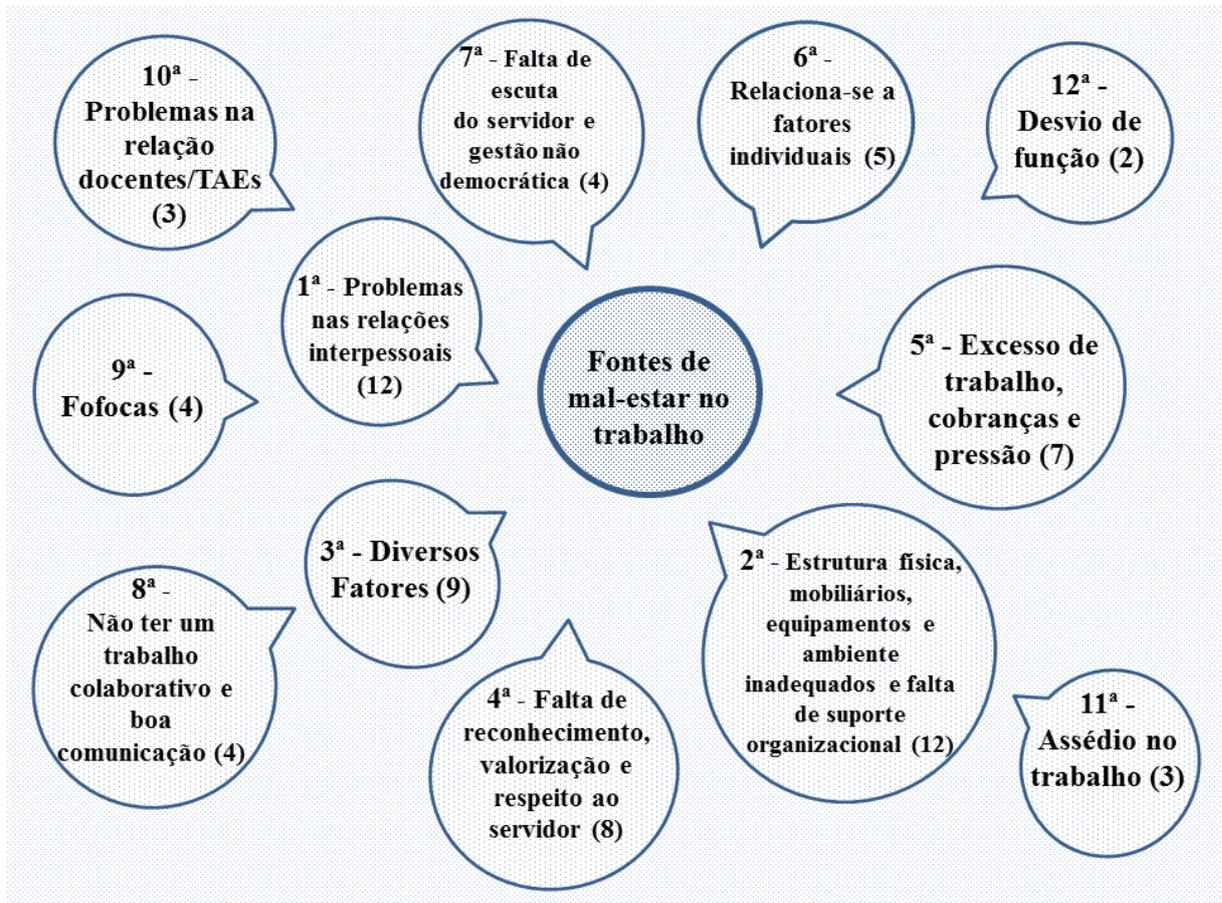
**12ª Ideia Central**  
Desvio de função.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*São os desvios de funções. Eu acho que são os principais mal-estares. Desde que você saiba certinho quais são as suas funções e às vezes você é designado pra fazer alguma coisa que não cabe a sua função e tem uma pessoa específica para isso. Eu acho que isso é o pior desagrado que tem dentro de uma instituição.*

*Às vezes, as chefias não tem conhecimento das dinâmicas de trabalho e acabam desviando as pessoas das funções mesmo. E eu acho que isso tudo gera uma certa insatisfação porque você, no nosso caso aqui a gente que fez um concurso, a gente vem pra assumir uma certa função e às vezes as pessoas acham que você está aqui faz qualquer coisa. E não é bem assim.*

**Figura 11** - Ideias Centrais do tema “Fontes de mal-estar no trabalho”



**Fonte:** Elaborado pela autora.

As ideias centrais relacionadas ao tema **Fontes de mal-estar no trabalho** foram as seguintes: “Problemas nas relações interpessoais”; “Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional”; “Diversos Fatores”; “Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor”; “Excesso de trabalho, cobranças e pressão”; “Relaciona-se a fatores individuais”; “Falta de escuta do servidor e gestão não democrática”; “Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação”; “Fofocas”; “Problemas na relação docentes/TAEs”; “Assédio no trabalho” e “Desvio de função”.

### 8.3.4 Valorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho

**Questão 4** - Você se sente valorizado enquanto técnico administrativo em educação (TAE) em sua Instituição e em seu local de trabalho? Por quê?

**Quadro 13** – Respostas à “Questão 4 – percepção de valorização ou desvalorização do técnico-administrativo em educação” emergentes dos participantes do estudo.

<b>RESPOSTAS</b>	
<b>AFIRMATIVAS - valorizado (a)</b>	<b>SUJEITO</b>
<i>Agora até que eu sinto um pouco valorização do meu trabalho no setor que eu estou.</i>	2
<i>Eu me sinto sim valorizado.</i>	3
<i>Agora eu sinto.</i>	7
<i>Hoje sim. Antes não.</i>	15
<i>Eu me sinto.</i>	16, 18
<i>Sim.</i>	13, 14, 22, 24
<i>Muito</i>	21
<i>Totalmente valorizado.</i>	29
<b>Total</b>	<b>12</b>
<b>NEGATIVAS – desvalorizado (a)</b>	
<i>Desvalorizada.</i>	4
<i>Eu sinto por muitas vezes que meu trabalho não é valorizado.</i>	5
<i>Não.</i>	6, 25
<i>Pouco valorizado.</i>	17
<i>Eu acho que não.</i>	28
<i>Em alguns momentos eu já me senti, mas atualmente não.</i>	30
<b>Total</b>	<b>7</b>
<b>PARCIALMENTE – parcialmente valorizado (a)/desvalorizado (a)</b>	
<i>Existe situações em que eu me considero valorizado, existe situações que eu não me considero valorizado</i>	1
<i>Em parte sim, em parte não.</i>	19
<i>Às vezes sim, às vezes não.</i>	20
<i>Mais ou menos.</i>	23
<i>Falta muito a valorização dentro do campus.</i>	26
<i>Mais ou menos.</i>	27
<i>Já teve tempos melhores. Eu já me senti bem melhor valorizada.</i>	8
<i>Financeiramente sim. No cotidiano não.</i>	9
<i>Dentro da equipe sim, institucionalmente não.</i>	10
<i>Certeza plena é difícil de ter. Acho que parcialmente valorizada.</i>	11
<i>Sim e não.</i>	12
<b>Total</b>	<b>11</b>

**Quadro 14** - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho” emergentes dos participantes do estudo.

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão.	1, 4, 5, 6, 9, 10, 17, 28, 30	9
2	Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão.	2, 3, 7, 15, 21, 22, 29	7
3	Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos.	10, 18, 19, 20, 21, 24	6
4	Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas.	1, 29, 12, 14, 16	5
5	Há desvalorização do TAE em relação ao docente.	10, 12, 18, 26, 27	5
6	Não há valorização das pessoas e outros setores.	2, 5, 12, 20, 25	5
7	Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro.	2, 18, 19, 26	4
8	É uma questão individual.	13, 18, 20	3
9	Há subutilização do trabalho do técnico.	4, 23, 30	3
10	Devido a diversos a fatores.	9, 11, 12	3
11	Havia maior valorização no passado.	8, 20	2
12	Falta de organização no processo de trabalho.	4, 11	2

n=30

### **1ª Ideia Central**

Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu me sinto pouco valorizado. O setor tem chefia, mas a chefia é ausente. Então, acaba que a gente fica solto aqui, os próprios servidores que tem que decidir alguns assuntos, que às vezes acabam ficando tristes, outros não. Então, um faz o horário que quer, outro não. Então, não tem aquela presença do chefe para impor como vai ser, não tem aquele respeito com o chefe para ele chegar aqui e falar: a gente vai trabalhar dessa forma. Não tem um consenso junto com ele. Então, acaba que a gente toma as decisões aqui, um fica triste, outro não. Então, isso acaba causando um mal-estar entre a gente aqui.*

*Antes eu não me importava com essa questão do reconhecimento. Eu mesmo reconhecia o trabalho que eu fazia quando eu via o resultado da pessoa que foi alcançada ela estar satisfeita, não importava a gestão. Só que chega um momento que você começa a propor ações e elas não tem apoio, nem financeiro, nem moral, de falarem pode fazer, vai dar certo ou você precisa do que? Chega um momento que a gente começa a não ver mais sentido. Aí nesse momento que começa a não ver mais sentido, começa o adoecimento, começa a você questionar a sua função, por exemplo, eu assumo um cargo público, minha*

*função é essa e eu não consigo executar minha atribuição.*

*Eu vejo que a gestão não tem essa visão de valorizar o servidor, de entender que o desempenho dele melhora e tal. Ela enxerga mais o interesse próprio e conduz as situações de modo que seja atendido o interesse próprio. O resto que se dane. Eu não vejo aqui uma preocupação em valorizar o servidor, aqui eu não vejo isso não.*

*E são poucos os gestores que tem essa noção da importância do meu cargo dentro do instituto. Eu acho que tem um déficit de funcionários no meu setor, sou apenas eu. Aí quando eu não estou eu acabo tendo que passar para outro setor, que não faz de acordo porque não é a função deles, eles não se prepararam para isso. Aí eu lembro de uma vez ter cobrado isso, pedido mais funcionários para o meu setor, aí me falaram que aqui era uma escola e que era necessário que tivessem mais técnicos na parte de administração e mais docentes do que na minha área. Então, eu sinto por muitas vezes que meu trabalho não é valorizado.*

*E também eu acho que é uma coisa da política, não que seja um problema da minha chefia. Eu acho que não tem nem a valorização e nem a cobrança. Então, não tem esse tipo de acompanhamento. Apesar de ter as ferramentas de avaliação de desempenho e a avaliação do estágio probatório, esse instrumento não é utilizado de maneira efetiva. Então, você faz seu trabalho e pronto. Se você fizer uma coisa muito errada alguém vai te falar. Agora, não tem uma conversa do tipo, da chefia falar que espera que você faça isso, desempenhe tal coisa. E quando você desempenha também uma coisa fora dali também não é reconhecido. Não é que não é reconhecido, não tem essa política, eu acho que é uma coisa institucional, característica do serviço público, pela questão da estabilidade, pela questão de que a pessoa não quer se indispor com o outro na questão de alguma cobrança na avaliação. Então, eu acho que as coisas são feitas muito automáticas. Eu acho que é uma característica do serviço público, algumas instituições até conseguem trabalhar melhor esse instrumento. Mas aqui eu acho não.*

*Eu vim para o instituto e tinha poucos meses que existia o campus. Então, eu dei meu sangue por isso aqui. Muita coisa que foi construída no meu setor, digamos que o caminho das pedras quem abriu fui eu. Eu sempre lutei por certas coisas aqui dentro, sempre corri atrás para que certas coisas, para que o meu setor fosse valorizado e para que os membros do setor fossem valorizados. Então, em um dado momento da minha vida, esse que eu estou te dizendo que é da licença que eu tirei, logo após o meu retorno eu percebi que o reconhecimento por tudo o que eu fiz não houve porque veio uma outra profissional para cá e a função de coordenadora do setor foi passado para ela. Até aí tudo bem, para mim sem problema nenhum. Mas em nenhum momento, nenhum dos diretores e chefia imediata chegou para mim e falou: olha, tá acontecendo isso e isso, por causa disso. Em cinco minutos vieram e me comunicaram. Então, eu fiquei muito decepcionado e a minha qualidade no trabalho caiu muito, meu rendimento caiu muito, meu interesse pelo trabalho acabou. Eu tento não demonstrar, mas desde que eu voltei da licença eu não tenho estado muito bem emocionalmente. Eu venho trabalhar porque é uma obrigação, mas eu confesso para você que em alguns momentos é muito difícil. Eu achei que houve muita falta de comunicação. E eu acho que eu merecia que tivessem feito uma reunião comigo, ter me explicado porque o cargo quem lutou por ele foi eu. Eu lutei muito, desde que eu cheguei aqui, não pelo dinheiro, mas pelo reconhecimento. Eu queria que tivessem me comunicado, que a comunicação fosse feita de outra forma, não que chegassem em cinco minutos e falassem para mim.*

*Além disso, tem a questão da capacitação, questão de melhorar a qualidade de trabalho nossa, ter um investimento na gente para que a gente possa melhorar o trabalho. A desvalorização é o corriqueiro. A gente vê, por exemplo, a questão da minha gratificação. Há pessoas que pode ser que os setores sejam importantes, mas eu considero que o meu também seja e eu recebo menos que pessoas que às vezes não produzem o suficiente que eu acredito que deveria, isso não só aqui no campus, mas na reitoria também. Isso desmotiva, acaba desmotivando. Como eu disse, na minha área se estiver funcionando não faz mais que obrigação, se não está o problema é seu, a culpa é sua.*

*E também quando acontece uma reunião, um espaço que é para discussão, aí um resolve que vai fazer e dois não. E aí você não tem uma ação coletiva. Isso eu acho bem complicado. E isso para mim é uma forma de não valorizar. Um espaço onde houve uma orientação. E eu não vejo institucionalmente respaldo para isso. Então, a gente falou, mas depois cada um faz do jeito que quer.*

*Além disso, eu acho que a qualificação técnica passa despercebida, é como se fosse assessoria. Então, eu acho que a instituição poderia valorizar melhor.*

### **2ª Ideia Central**

Há valorização e apoio chefia imediata e de outros membros da gestão.

## **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Dentro do meu setor a gente é valorizado pelo nosso chefe imediato. Até há dois anos atrás não me sentia valorizado. A gente tinha uma rixa muito grande entre professor e TAE e a equipe de gestão. A gestão como um todo ela valorizava muito os docentes em detrimento dos TAEs. Então, a gente se sentia muito abaixo da categoria docente e eu não me sentia valorizado enquanto TAE. Hoje mudou um pouco. Eu não me sinto ainda equiparado a um docente, mas mudou um pouco. Eu já me sinto mais valorizado. É o cenário ideal? Eu acredito que não. Mas já melhorou em vista do que era.*

*E também as nossas chefias aqui são nota mil, tudo é agradecido, tudo é reconhecido. Não há um tratamento em que você se sinta inferior pela escala hierárquica, é todo mundo parceiro mesmo de trabalho. Não há uma postura de eu sou o chefe e você é o subordinado, não há essa postura. Isso é importante para gente, isso faz uma diferença muito grande. A direção-geral, o seu diretor ele manifestar, valorizar o trabalho. Valorizar o trabalho não é só questão de dar FG não, é valorizar mesmo, saber que você é importante, que o trabalho que você desenvolve é importante. Então, isso foi legal. O próprio diretor e a minha chefia imediata eles chamarem a gente e conversar. Então, eu acho que quando o servidor está cumprindo com a função dele, está desempenhando, ele é proativo, procura soluções, está se antecipando, tem que ter esse reconhecimento. Também na medida em que a direção proporcionar qualidade de vida de alguma forma isso também é valorização.*

*Além disso, a liberdade que a gente tem para trabalhar, o respaldo das chefias imediatas, dos colegas e da própria instituição dando um suporte quando a gente precisa, um curso de capacitação. A parte de autonomia que eles dão para a gente trabalhar e ao mesmo tempo parceiros em qualquer situação. Sempre em reuniões a gente sente que tem um grupo coeso para trabalhar.*

*E eu acho que é uma instituição muito aberta, há muito incentivo para a gente participar de projetos de pesquisa, de extensão, mesmo não sendo docente. Todos os momentos que eu precisei em relação a minha formação acadêmica e pessoal também a instituição foi sempre aberta a colaborar.*

*E também aqui é entendido que a gente tem, de uma certa forma, um papel importante para a instituição. Mas a gente sabe que os técnicos são atividade meio. A atividade fim que é o ensino, é o professor. Porque o corpo técnico existe para dar suporte a essa atividade fim. Mas eu acho que a gente tem um certo espaço sim para a valorização, a gente consegue ser ouvido. Talvez pudesse ser melhor. Tem um espaço ainda para um crescimento, mas eu sinto que a gente tem espaço sim. Mas eu acho que a gente tem abertura sim para gente ser valorizado aqui no nosso trabalho.*

### **3ª Ideia Central**

Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos.

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Entre os colegas, entre a equipe de trabalho é sempre muito cordial, sempre muito cortês, é um ambiente bem agradável de trabalho. Como o outro me vê ou vê o meu trabalho, se valoriza ou não, de algumas pessoas, de alguns grupos a gente tem um retorno. Eu acho que isso é bacana, quando você desenvolve um trabalho seja com alunos, seja com servidores e você vê que aquilo ali valeu a pena, a satisfação das pessoas. Então, você sente de alguma forma que você é valorizado.*

*Dentro da minha equipe a gente tem uma boa valorização. Agora institucionalmente não, eu não me sinto valorizada. Muitos alunos me transmitem uma relação muito melhor que a instituição em si. Dentro do meu atendimento ao aluno eu sempre procuro ajudar, orientar em termos de metodologia, em termos de pensamento crítico, de pensamento de pesquisador, eu tento orientar e ajudá-los a fazer os trabalhos, muitos dos artigos que os professores pedem eu contribuo da melhor maneira e eu tenho uma devolutiva muito boa com eles. Inclusive eu me sinto muito bem acolhida, eu percebo que eles acolhem bem as opiniões, alunos que participaram das oficinas que eu pude oferecer também ficaram muito satisfeitos e eu fico muito feliz com isso. Agora institucionalmente isso passa despercebido.*

*Eu me sinto valorizada por quem está trabalhando mais próximo da gente. Mas grande parte da comunidade não conhece o trabalho nosso e confunde, muitas vezes, o trabalho nosso com assistencialismo, com paternalismo. E isso incomoda bastante. Mas no meu micro local de trabalho, no setor que eu trabalho eu me acho valorizada sim porque respeitam a minha opinião, pedem a minha opinião, nunca se indispueram claramente contra mim. Não sei se falam nos bastidores, mas para mim pessoalmente nunca houve uma indisposição clara comigo, com as chefias imediatas minha sempre tive um bom relacionamento.*

*Além disso, eu me considero bastante valorizado porque o trabalho que eu faço tem impacto para todo mundo, tanto TAE quanto docente e discente. Então, eu entendo que é bacana. Se todo mundo está conseguindo usufruir dos dispositivos da minha área de acordo eu acho que o meu serviço está sendo bacana. E paliativo a isso eu tento remoção para um*

*outro campus. Como eu ainda não consegui, eu entendo que o meu serviço está sendo bom. Então, por isso, o pessoal me segura um pouco mais.*

#### **4ª Ideia Central**

Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu me sinto bastante valorizada sim. Não só pelos cargos de direção, de chefia, mas também pelos colegas do mesmo nível ou de outros cargos eu acho que há um ambiente muito salutar nesse sentido e às vezes até de um servidor colaborando com o outro na formação e tudo mais. Eu me sinto valorizada porque o reconhecimento quando a gente de alguma forma está fazendo um trabalho e a gente está se dedicando àquele trabalho e de alguma forma tem o reconhecimento dos colegas de trabalho através de um e-mail que eles mandam, através de um contato pessoal que eles chegam a dizer mesmo. Eu me sinto valorizada nesse sentido. E eu acredito que vários servidores consideram o trabalho do meu setor importante.*

*Além disso, alguns professores valorizam o nosso trabalho, veem que a gente trabalha e faz o máximo. No curso onde eu trabalho e onde presto atendimento os professores sempre estão ao lado, sempre dizendo da importância do técnico estar presente, pois o tempo que o professor já gasta para preparar a aula em casa e trazer para os alunos e passar a teoria às vezes não é o tempo do técnico de laboratório que é mais a prática. Então, eu enquanto técnica recebo sim o apoio dos professores e me sinto valorizada em relação aos serviços que eu presto por estar auxiliando.*

#### **5ª Ideia Central**

Há desvalorização do TAE em relação ao docente e problemas na relação entre estas categorias.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Tem horas que eu me sinto valorizada e tem horas que eu não me sinto valorizada. Por exemplo, uma aula de um professor dá errado e ao invés dele procurar saber o que deu errado ele já culpa que a gente fez alguma coisa errada, lavou a vidraria errada, fez a solução errada. E quando ele vai ver a própria reação, ele não procurou saber o que está errado. Já culpa a função do técnico. Então, isso não é valorizar o nosso trabalho, é já culpar que nós fizemos errado, que o técnico de laboratório está fazendo errado. E isso acontece, já aconteceu. Acontece com frequência.*

*Eu acho que há uma cultura de valorização de certas profissões, de certos cargos, de certas categorias em detrimento de outras. Hoje eu acho que, pela minha experiência no instituto federal, a gente vê muitas histórias de desvalorização do trabalho do técnico. Creio que por uma questão cultural mesmo. Por exemplo, o professor, na história da educação, já foi por diversas vezes considerado o centro da educação, em alguns momentos da história. Hoje a gente tem mais uma centralidade no aluno e nas relações que seria o ideal, nessa relação professor-aluno-aprendizagem-profissional-técnico-comunidade-família. Mas o técnico nunca esteve nessa posição, ao meu ver, nessa posição e também não que eu gostaria que estivesse, mas está longe disso. O técnico muitas vezes é visto como um profissional que*

*está ali para servir outros profissionais.*

*Além disso, muitas vezes eu e os colegas técnicos a gente se sente como se fosse um trabalho que você não precisa pensar. Na realidade, não é isso. Eu tento gerar um impacto no meu entorno, mas muitas vezes institucionalmente isso não é muito valorizado. Eu acho que o espaço intelectual aqui tem sido exclusivamente para os professores. É muito difícil o técnico conseguir mostrar, ter espaço e ter uma abertura para ter esse reconhecimento, esse impacto intelectual na vida acadêmica aqui da instituição.*

*E também eu vejo que tem muita diferença no tratamento entre os servidores aqui dentro, tem uma desigualdade. A gente percebe uma diferença de conduta entre as carreiras, de aproximação da gestão entre as carreiras. E aí eu acho que os TAEs acabam sendo um pouco deixados de lado nesse sentido. A gente não vê muito reconhecimento por parte da gestão nesse sentido.*

#### **6ª Ideia Central**

Não há valorização das pessoas e outros setores.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu nunca tive o trabalho reconhecido, somente denegrido. Às vezes eu faço um trabalho e as pessoas criticam e você vai ver a critica e é sem fundamento. Então, eu acho que por isso que vem a desvalorização do meu cargo.*

*E também com os demais setores às vezes não me sinto valorizada. Saiu do meu setor também acho que não tem muita valorização não. No campus como um todo eu não me sinto valorizada porque o meu setor fica escondido, não é uma coisa que é vista, fica fechado, ninguém vê. Então, não é uma coisa que dá resultado, que traz dinheiro, que traz beleza para o campus. Então, quando a gente vai falar do meu setor para a administração, para a gestão, eles não sabem o que acontece aqui dentro. Então, nesse ponto não é valorizado. Eu não vejo como valorizado o setor que eu trabalho.*

#### **7ª Ideia Central**

Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que a valorização que a gente tem dentro do campus, eu particularmente, como servidora, eu acho que falta muito. Falta uma aproximação, principalmente dos gestores com a gente, no sentido de conhecer o desenvolvimento da minha atividade para o reconhecimento disso. Eu acho que a gestão é um pouco distante nesse sentido. Eu tenho consciência do serviço que eu desempenho, da qualidade do serviço que eu desempenho e eu sinto falta da gestão mais próxima acompanhando isso mais de perto e o que provavelmente ocasionaria em um reconhecimento maior.*

*Além disso, as pessoas não sabem da onde que surge o trabalho, como que é realizado. Apareceu uma cadeira aqui ninguém sabe o trabalho que tem por trás para essa cadeira estar aqui.*

*E grande parte da instituição não conhece o trabalho do meu setor, não entende o trabalho do meu setor e não valoriza o trabalho e acha que a gente não precisaria nem*

*existir. Enquanto que para os alunos, o meu setor é extremamente importante. A gente encaminhar o aluno para um atendimento psicológico, um acompanhamento da assistente social, as dificuldades dos alunos que a gente encaminha para os atendimentos, conversa com os pais, traz a família para próximo da instituição. Então, todo o trabalho que é feito, muitas vezes não é valorizado por parte da comunidade, que não entende e não conhece o nosso trabalho. E eu, às vezes, escuto alguns discursos de que o fazer nosso, não só do meu cargo, mas como aqui do nosso setor é um fazer assistencialista. Então, de alguma forma é uma desvalorização do nosso trabalho, o não entendimento. Acho que isso é uma questão cultural também e isso precisa ser trabalhado, a gente precisa mostrar mais aquilo que é o nosso trabalho, os nossos objetivos. Acho que isso parte também da gente fazer, ter esses espaços também para fazer isso.*

**8ª Ideia Central**

É uma questão individual.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*É complicada essa questão da valorização. Eu tenho que lidar com meu ego, eu tenho que lidar com a minha necessidade, com a minha carência emocional. De repente, eu faço um julgamento de que eu não estou sendo valorizada e a intenção não foi aquela, depende de como eu vejo o que é ser valorizada. Se é atender a todos os meus apelos, se é escutarem todas as minhas opiniões. Então, é bem complicado isso mesmo.*

*É uma questão que é individual para mim porque eu gosto do que eu faço, eu amo a minha profissão, aqui eu consigo me realizar profissionalmente, colocar em prática aquilo que eu acredito, claro que tem limitações, a gente não está o tempo todo conseguindo fazer isso, mas eu acho que aquilo que eu me proponho a fazer eu tenho conseguido aos poucos ir realizando. Também temos liberdade para isso até certo ponto. Eu estou satisfeita, eu gosto do que eu faço, eu estou realizada com o que eu faço. Apesar de algumas coisas que acontecem, uma injustiça aqui outra ali. Mas eu estou satisfeita sim.*

**9ª Ideia Central**

Subutilização do técnico.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Tem dia que eu me sinto valorizada, tem dias que eu me sinto desvalorizada, tem dias que eu sinto que existe uma subutilização dos técnicos, tem dias que eu acho que eu poderia contribuir melhor, contribuir mais com as questões pedagógicas, de ensino, da própria escola, na questão organizacional. Então, eu não me sinto completamente valorizada, mas também não me sinto completamente desvalorizada. Eu acho que, como eu já tive outro cargo, o meu atual cargo é mais valorizado do que o meu antigo cargo. Mas eu acho que tem coisas que precisam melhorar para o servidor não ficar subutilizado.*

*O trabalho operacional é necessário, mas ele não vai valorizar, a pessoa não vai se sentir valorizada com isso. Ela só vai se sentir valorizada, dependendo do nível intelectual dela, uma pessoa que tem uma graduação, que tem um mestrado, que tem um doutorado, ela vai querer contribuir com aquilo que ela sabe. Então, a instituição tem que reconhecer isso e*

*saber usar isso. Então, a pessoa não vai se sentir valorizada se ela estiver sendo subutilizada. De uns anos para cá, principalmente depois que eu voltei da minha licença de mestrado me sinto até um pouco subutilizada aqui.*

**10ª Ideia Central**

Devido a diversos a fatores.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Às vezes sim, às vezes não porque eu trabalho com muitas pessoas. Eu não trabalho só com um chefe imediato, mas são muitas pessoas. Alguns valorizam e outros não. Tem horas que eu me sinto valorizada e tem horas que eu não me sinto valorizada. Acho que parcialmente valorizada porque em um ponto quando há respeito, as pessoas te respeitam você se sente valorizada. Eu acho que isso é importante. Mas tendo respeito você já consegue se sentir mais confortável para trabalhar. Respeitar o seu trabalho, os seus horários, suas opiniões. Eu acho que é nesse sentido.*

*E também se eu pensar financeiramente sim. Eu tenho toda a minha formação reconhecida. Então, financeiramente eu tenho isso reconhecido. Mas essas questões cotidianas que eu falei, parece que a gente precisa ficar descobrindo a roda e sempre trabalhando as mesmas situações. Quando eu vim para o instituto foi um pouco decepcionante porque eu encontrei o mesmo grupo de pessoas conservadoras em relação a educação, em relação ao adolescente, em relação a questão do acesso a uma instituição pública. Eu vejo que tem grupos que defendem que os processos seletivos precisam ser cada vez mais difíceis para impedir o acesso mesmo. E a questão dos direitos humanos mesmo. A gente vê que não é muito discutida essas coisas. E a gente acaba criando alguns espaços de confronto também. Por um lado isso é bom, mas por outro lado isso desgasta a gente também. Então, nesse aspecto eu não sinto muita valorização. Agora em relação a questões financeiras, a minha formação, isso eu não tenho problema, eu me sinto reconhecida sim e valorizada. Mas nessas questões cotidianas eu sinto que já é mais complicada para gente. Aí eu não sinto muito reconhecimento. Isso para mim é sempre desgastante, ficar sempre mostrando que esse aluno precisa ser atendido na sua particularidade. E aí, às vezes você vê que não dá certo e acaba virando pessoal e não institucional.*

**11ª Ideia Central**

Havia maior valorização no passado.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Hoje em dia, como eu já faço parte de uma geração mais antiga no campus eu vejo que a gente não consegue alcançar o mesmo valor. Hoje, a maior parte dos servidores que estão tomando conta dos serviços públicos são jovens. Então, eles entre si se entendem. Eles conseguem falar uma mesma linguagem. E eu por ser de uma geração mais anterior eu não consigo acompanhar essa atualização, essa atualidade, essas tecnologias. Então, por conta disso eu acredito que eu já fico um pouco mais aquém. Não que eu não tenha competência ou que eu não faça, mas eu vejo assim, eu sinto na atitude de todos que isso acaba acontecendo*

*de alguma forma. E com a direção-geral já me senti mais valorizada do que hoje. Eu estive aqui desde que começou o campus. Então, eu acho que fui mais valorizada antes.*

### **12ª Ideia Central**

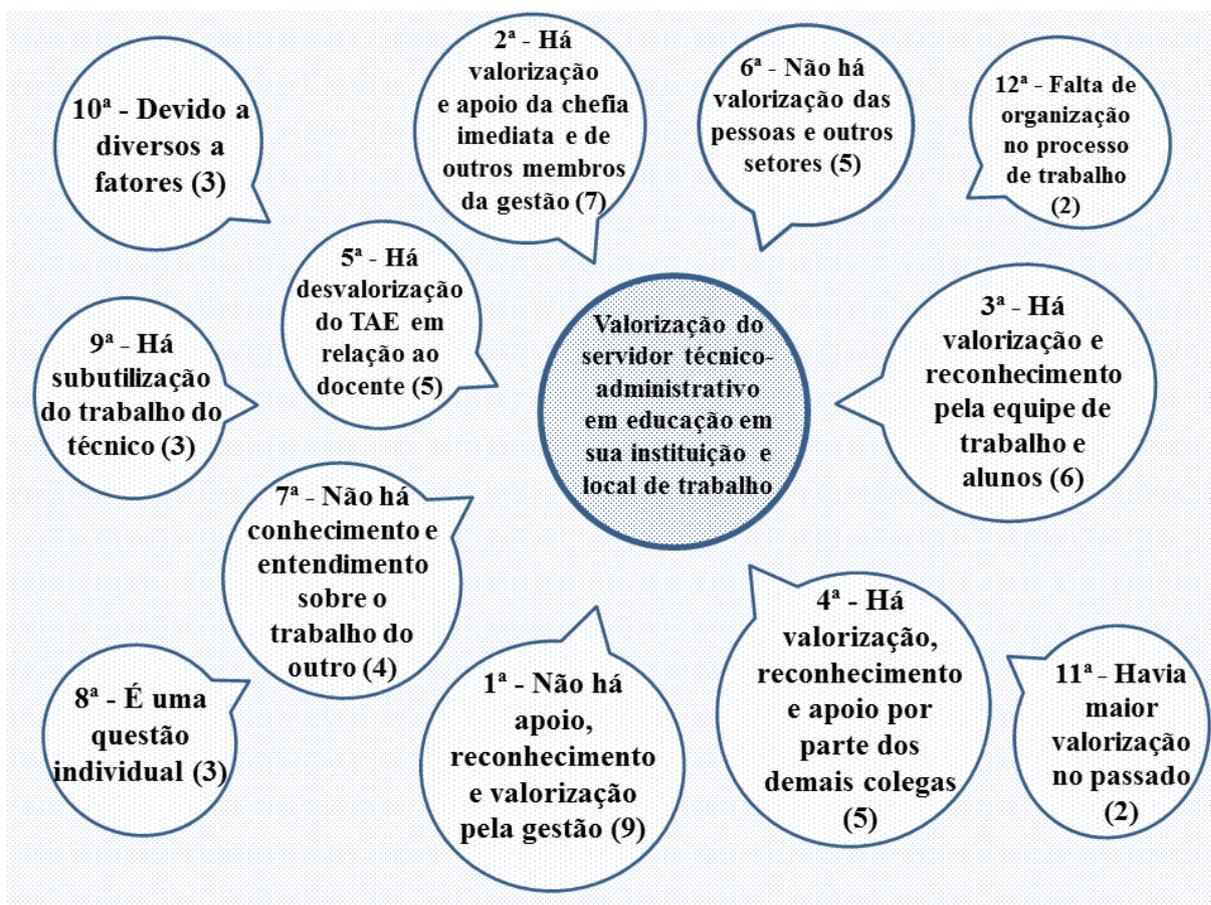
Falta de organização no processo de trabalho.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Acontecem certos problemas que você não se vê valorizado. Talvez pela desorganização mesmo, pela falta de profissionalismo. No geral, a gente não pode afirmar com certeza que se sente valorizado.*

*Além disso, a gestão não pensa, não tem uma meta esclarecida, espera-se que a sociedade cobre, mas a sociedade está muito mal instruída para saber o que é direito dela, o que ela deve cobrar, o que ela pode cobrar. Então, é como se nós não tivéssemos patrões e tivéssemos todo o dinheiro do mundo disponível e a gente pudesse fazer o que quiser ou deixar de fazer o que quiser porque a gente não tem obrigação de cumprir as metas. Embora existam as metas determinadas, as ações que tem que ser feitas não são determinadas, não há uma fiscalização adequada para saber se foram cumpridas e não há uma punição de quem não cumpre. Então, a gente fica a mercê do gestor, em qualquer nível, do que ele quer fazer, para quem ele quer fazer, como ele quer fazer. Não tem estratégia, não tem meta, não tem procedimento. Então, isso é uma completa desvalorização. Não ter o mapeamento do processo de trabalho. Não tem um manual de quais são os serviços. E quando você faz isso o profissional faz o trabalho com segurança, ele não perde tempo na execução do trabalho, esse tempo pode ser usado para capacitação profissional, pode ser usado com outras atividades importantes como criação de projetos, discussões de temas do seu interesse que também são ações de capacitação dentro da instituição e a pessoa se desenvolve, ela se sente valorizada. Porque a gente precisa dessa questão intelectual. Todo trabalho que se torna mecânico, que o nível de complexidade é baixo em um certo momento aquilo começa a desanimar, a gente começa a não se envolver tanto, se sentir desmotivado a realiza-lo. Então, esses trabalhos operacionais eu acho que eles não podiam tomar muito nosso tempo, eles tinham que estar todos descritos como que faz, todo servidor tinha que ter conhecimento, quando eu posso requerer, como que eu faço para requerer, para que a gente tivesse tempo para, por exemplo, reunir em grupos de estudo, reunir em grupos de pesquisa, projetos de extensão. Mas você só pode pensar em coisas desse tipo se você tiver tempo. E você só vai ter tempo se você tiver os processos de trabalho bem descritos, bem claros, organizados, tudo mapeado para não perder tempo com o operacional.*

**Figura 12** - Ideias Centrais do tema “Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho”



Fonte: Elaborado pela autora.

As ideias centrais relacionadas ao tema **Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho** foram as seguintes: “Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão”; “Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão”; “Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos”; “Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas”; “Há desvalorização do TAE em relação ao docente”; “Não há valorização das pessoas e outros setores”; “Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro”; “É uma questão individual”; “Há subutilização do trabalho do técnico”; “Devido a diversos a fatores”; “Havia maior valorização no passado” e “Falta de organização no processo de trabalho”.

### 8.3.5 Desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação e desempenho de papéis considerados de menor importância em relação aos docentes na instituição.

**Questão 5** - Você considera que os técnicos administrativos sejam desvalorizados ou que desempenhem papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição? Por quê?

**Quadro 15** – Respostas à “Questão 5 – considerações sobre a valorização ou desvalorização e a menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes” emergentes dos participantes do estudo.

RESPOSTAS	SUJEITO
<b>AFIRMATIVAS</b> – os TAEs são desvalorizados e os papéis que desempenham são considerados menos importantes, em relação aos docentes	
<i>Sim.</i>	2, 5, 12, 25, 28, 29, 30
<i>Sem dúvida.</i>	6, 10
<i>Acontece.</i>	8, 9
<i>Em alguns setores a gente percebe sim.</i>	11
<i>Com certeza</i>	13
<i>De alguma forma sim. Mas não por parte de todos.</i>	18
<i>Em alguns momentos sim [...]. Em relação aos docentes, muitas vezes eu sinto uma desvalorização, mas não por parte da gestão.</i>	19
<i>Acho que isso é comum sim.</i>	21
<i>Em algumas situações eu creio que são desvalorizados perante a carreira docente.</i>	23
<i>Eu acho que os TAEs são um pouco desvalorização em relação aos docentes.</i>	24
<i>A gente vê uma desvalorização muito grande com relação a isso [conduta da gestão em relação aos TAEs e docentes].</i>	26
<i>Eu acho que sim.</i>	27
<b>Total</b>	<b>20</b>
<b>NEGATIVAS</b> – os TAEs <b>não</b> são desvalorizados e os papéis que desempenham <b>não</b> são considerados menos importantes, em relação aos docentes	
<i>Eu acho que não são desvalorizados.</i>	17
<b>Total</b>	<b>1</b>
<b>OUTRAS RESPOSTAS</b>	
<i>Há casos e casos.</i>	1
<i>Aqui eu acho que a gente tem mais abertura do que na universidade.</i>	3
<i>Os técnicos são tão importantes quanto [...] a instituição talvez se valorizasse mais o trabalho dos técnicos, os docentes reconhecendo, talvez utilizasse melhor do trabalho dos técnicos.</i>	4
<i>Hoje eu acho que diminuiu bem.</i>	7
<i>Já tivemos mais casos desse tipo [...] e com a nova direção teve mais conversa.</i>	14

<i>Na minha visão o trabalho de um TAE é tão importante quanto a de um professor [...]. Só que outras pessoas na instituição não tem essa visão.</i>	15
<i>Eu acredito que tenha a desvalorização de alguns profissionais [...] mas com a atual gestão eu considero que a gente não esta desvalorizado não.</i>	16
<i>Desvalorizado eu não sei se seria a palavra adequada, me parece muito forte para a gente usar.</i>	20
<i>Se a gente olhar a questão salarial sim. Por outro lado, pelo menos no nosso setor eu não vejo diferença de tratamento da direção com relação a técnico e docente.</i>	22
<b>Total</b>	<b>9</b>

**Quadro 16** - Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição” emergentes dos participantes do estudo.

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato.	4, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 17, 23, 24, 26, 30	12
2	Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente.	1, 5, 7, 11, 12, 14, 16, 18, 20, 25	10
3	Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias.	3, 7, 13, 14, 16, 19, 21, 22, 24	9
4	Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes.	2, 5, 7, 12, 16, 19, 21, 29	8
5	É uma questão cultural e institucional.	4, 8, 9, 18, 21, 28, 29	7
6	O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus.	2, 3, 4, 8, 15, 27, 28	7
7	Devido a diversos fatores.	1, 3, 4, 9, 16, 17, 23	7
8	Há privilégios para docentes.	8, 17, 22, 25, 27, 28	6
9	Todos são servidores.	5, 7, 8, 11	4
10	Há divisão entre trabalho intelectual e manual.	8, 10	2

n=30

### 1ª Ideia Central

Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato.

#### DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO

*Eu acho que a nível de valorização a gente está em uma pirâmide: TAE, docente e discente. Eu acho que todo mundo tem o mesmo valor dentro da instituição, até porque um não funciona sem o outro. Mas sim, eu acho que os TAEs são um pouco desvalorização em relação aos docentes. Não dentro do campus, a nível de serviço, mas eu acho que quando tem que tomar alguma decisão, a nível de DGP, eu acho que a DGP é falha quanto a isso.*

*Além disso, sempre algumas decisões são em função dos professores, da vida do professor, nem da vida do aluno. Se a gente olhar nos calendários escolares eles estão muito mais em função da vida do professor do que da vida institucional, seja dos alunos, seja dos servidores. Toda vez a gente fala, fala de novo sempre a mesma coisa e fica nesse ciclo que não sai do lugar. Eu vejo que embora seja um campus novo também já está se constituindo em espaços de desvalorização dos TAEs. E eu acho que nós como TAEs precisaríamos ser um pouco mais firmes em algumas questões.*

*Eu ainda não me filiei ao sindicato SINASEFE exatamente por isso. Eu não sinto o SINASEFE como um espaço de luta de todos os servidores do instituto. Eu vejo que eles tomam a frente muito mais em algumas questões de docentes do que nós, o que deveria ser de todos. Na época da greve a gente teve apoio sim do SINASEFE, mas é porque era um movimento nacional, não tinha como não ter nenhum apoio. Mas, para essas questões do dia a dia, do cotidiano, de vida institucional, de carreira, eu acho que nosso sindicato fica sempre um pouco aquém em relação aos TAEs. Eu queria que tivéssemos um sindicato que fosse de fato representativo para as nossas questões também. Outro exemplo porque é diferente: os TAEs para conseguir afastamento têm que ter cumprido o estágio probatório, os professores não necessariamente. A gente também tinha um ofício que estava com a descrição dos nossos cargos e esse ofício foi revogado. A gente não sabe o que vem e a gente não está se mobilizando para discutir isso, para pensar nessas questões. Esse ofício foi revogado pelo atual governo quando a gente tinha a descrição dos cargos, em uma ideia de até voltar na legislação anterior. Só não conseguiu voltar porque existe a lei e nós estamos tranquilos achando que está tudo certo. E eu não vejo nem institucionalmente essa preocupação. Porque no dia a dia a gente acaba se voltando para o ofício que tinha a descrição dos cargos. Mas oficialmente parece que ele não existe mais. E o que vai ficar no lugar? Alguns cargos a gente tem enfermagem, psicologia, pedagogia, contador, administrador as atribuições estão explícitos. Você tem uma formação e tem uma área de atuação. Mas e os técnicos em assuntos educacionais, o auxiliar administrativo, por exemplo? Qual vai ser o trabalho desses profissionais dentro da rede? Então, isso para mim também é uma forma de desqualificação nossa. E esse movimento está vindo com mais força em cima da gente dentro dos institutos, sem falar de outros espaços da rede federal. Nos institutos eu acho que isso é um problema para nós.*

*E também as outras pessoas na instituição não têm a visão de que se você não tiver um corpo TAE adequado, comprometido e que faça as atribuições necessárias as atividades docentes ficam extremamente prejudicadas e isso a gente percebe pela fala das pessoas e*

também pela ação das pessoas com relação a TAEs e com relação a docentes. A gente percebe que tem essa diferença. Eu acho que a instituição como um todo toma ações, não que beneficiam docentes, mas ações são tomadas voltadas aos docentes que não são tomadas em relação aos TAEs ou algumas posturas. Algumas posturas que eu vejo que na instituição são admitidas em relação aos docentes. O docente tem uma maior flexibilização de ações de trabalho e de cumprimento de alguns requisitos que eu não vejo com relação aos TAEs. E isso eu vejo a instituição como um todo sendo conivente com essas ações que se fossem feitas por TAEs provavelmente a instituição não assumiria essas ações. Então, isso eu vejo uma grande diferença.

A gente percebe uma conduta da carreira, de alguns docentes, não dá para generalizar e percebe que a gestão apoia, de certa forma porque não coíbe. Eu acho que quando a conduta não é coibida ela de certa forma passa a ser apoiada. E a gente vê uma desvalorização muito grande com relação a isso. Se a gente pegar desde as regulamentações do IF a gente já vai perceber uma diferença de tratamento. Se a gente pega, por exemplo, a RSC para os docente fluiu, saiu e pronto. Para os técnicos não tem conversa. A luta que foi em relação às 30 horas. O docente ele cumpre a carga horária dele, ele vem dar aula, ele tem o horário de planejamento de aula e não precisa estar no campus. É tudo muito diferente. Para o TAE não. Tem que cumprir, o registro de ponto é aquele, é daquela forma, é tudo muito engessado. Então, a gente percebe uma diferença já nesse sentido. Com relação às condutas, aí a gente já percebe mais diferença. Por exemplo, uma situação que é muito comum aqui no campus: uma reclamação de um TAE, o docente faz uma reclamação de um TAE, o TAE não é chamado para ser ouvido. Então, a palavra do docente tem mais peso que a palavra do TAE? Por quê? Se são servidores que estão aqui pelo mesmo intuito. Desempenham papéis diferentes, tem funções diferentes, mas o intuito de estar aqui é o mesmo. A missão do Instituto é uma só para as duas carreiras. Então, porque a palavra de um tem mais peso que a palavra do outro. Porque o TAE não tem o direito de se defender ou se justificar de qualquer coisa que é falado sobre ele? Então, a gente percebe isso muito claro. Eu não sei se essa é uma situação que acontece nos outros campi, mas aqui no campus isso é evidente. Não por parte de todos os docentes, nem com todos os TAEs, mas que é uma coisa frequente é. E aí se a gente for pensar no sentido da pesquisa, volta lá no que eu disse que talvez seja uma das coisas que contribuam mais para diminuir a qualidade de vida do servidor, porque é relação interpessoal.

Além disso, muitas vezes poupa o docente e sobrecarrega o técnico. Com certeza tem essa diferença. Tem muita diferença. Não é nada na parte pessoal não. Mas na parte de trabalho poupa um e sobrecarrega o outro para poupar. Eu vejo que tem sim uma diferença muito grande, uma desvalorização sim. Ele não pode fazer não, mas você faz. Entendeu? A gente está aqui em função deles.

Tem desvalorização dependendo do tipo de trabalho, depende do tipo de visibilidade que aquele trabalho vai dar. Se for entre dar uma função ou uma CD para um professor ou técnico a gente sabe que a primeira pessoa que vem em mente é um professor, técnico é segunda opção. Aí nesse ponto existe uma desvalorização sim da competência e do trabalho do técnico. Quando envolve visibilidade e dinheiro tem uma desvalorização.

A gente tem excelentes TAEs, excelentes profissionais que às vezes não são reconhecidos pelo trabalho que fazem. Por exemplo, as chefias da instituição a gente não vê

*representantes TAEs e isso causa uma certa desmotivação também dos TAEs.*

*Existe um preconceito porque a gestão é formada na maioria por professores. E bem ou mal eles têm esse preconceito. É um outro técnico ali que faz parte, mas a gente percebe que esses técnicos que fazem parte eles tem uma capacidade de adulação maior. Tem muitas pessoas que não tem esse perfil. Eu acho que existe por parte dos docentes um preconceito muito grande com relação aos técnicos e isso barra muito para que os técnicos assumam. E eles são a maioria e os técnicos são a minoria. E eu acho que na cabeça de muito docente existe isso e a própria gestão também coloca isso que o docente é superior ao técnico. O que não é porque tem técnicos que apresentam projetos super bacanas, às vezes até melhores que professores, mas eu não sei por que essa mania de achar que é superior.*

*Eu acho que os TAEs aqui são pessoas que trabalham muito. Desde o início, principalmente para quem chegou primeiro, não desmerecendo quem chegou agora, lutou muito para que esse campus crescesse. Por exemplo, em reuniões são feitas muito mais com professores do que com a gente. Eu acho que, por exemplo, as chefias, os diretores não vêm até nós para pelo menos para falar um oi e ver como está o setor. Eu acho que têm muitos diretores que não têm tempo, mas eu vejo diretores em outros campi indo em outros setores, conversando, dando atenção, perguntando se está tudo bem. Para nós TAEs aqui eu não considero muito isso não, eu acho que está uma coisa meio distante. Para alguns, pode ser porque têm os cargos deles eles tenham mais contato, mas para quem não tem cargo aqui dentro a gente fica meio distante.*

*Eu acho que às vezes o trabalho do técnico ele pode ser visto como desorganizado porque falta essa política nesse sentido da orientação, mas para mim o trabalho do técnico é fundamental. Se a instituição talvez valorizasse mais o trabalho dos técnicos, os docentes reconhecendo, talvez utilizasse melhor do trabalho dos técnicos. A instituição tem que reconhecer a importância do técnico. Porque se a instituição mesmo não reconhece o docente não vai reconhecer, se ele é o considerado o mais importante na instituição. A gente vê que alguns profissionais, na maioria das vezes docentes, colocam seus nomes nas comissões, eles não trabalham e ganham ponto na normativa docente. Aí o técnico trabalha, faz tudo e isso não faz diferença. Às vezes o chefe dele nem sabe que ele estava fazendo aquele trabalho, que é diferente do que é a atribuição dele. Às vezes, é um trabalho que ele teve que estudar porque são coisas bem diferentes do que são as atribuições dele. Por exemplo, é constituída uma comissão e ninguém cobra o trabalho daquela comissão. Se faz alguma coisa, a iniciativa, o pontapé tem que ser do técnico. Às vezes, ele dá o pontapé e faz o resto tudo. E aí depois a pessoa apresenta a portaria, ela ganha o ponto, o técnico não ganha nada com aquilo. Às vezes, o que ele ganha é falarem que ele está fora do setor o tempo inteiro. Você estava fazendo um outro trabalho que foi solicitado, se desdobrando para fazer aquilo e não atendeu no horário que se esperava que ele atendesse ou não estava ali na sala para o atendimento no horário que se esperava. Então, isso é visto como se fosse algo errado que você estivesse fazendo.*

*Eu acho que a instituição tem muito a ganhar se fizesse diferente. Infelizmente mesmo dentro dos espaços dos eventos da instituição, das semanas acadêmicas, se a abertura fosse melhor a gente teria muito com o que contribuir. Eu acho que a instituição não valoriza nada disso do que gente tem que oferecer. E muitas vezes quando a gente se propõe a oferecer não tem abertura.*

## **2ª Ideia Central**

Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente.

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu creio que muitos dos meus colegas, como eu também já me senti algumas vezes, já se sentiram desvalorizados, achando que seu trabalho é menor, não é tão importante. Eu acho que em alguns momentos a gente já passou por isso, em alguns outros momentos a gente ainda passa. Mas também eu acho que a gente está caminhando para sair disso. Eu acho que a gente tem sim tido oportunidades de colocar isso em alguns momentos, de trabalhar isso com a gestão.*

*Os docentes do campus, muitas das vezes, acham que fazem parte de uma categoria superior e que os técnicos seriam inferiores. Quando na verdade não existe isso, a relação tem que ser horizontal. E eu percebo aqui no campus sim, mais de ouvir dizer, dos tratamentos que certos colegas técnicos recebem dos docentes. Presencialmente eu nunca vi algo do tipo, mas é muito corriqueiro a forma com que eles nos procuram. Talvez a minha postura não permita que eles me façam talvez de subordinada a eles, mas várias outras pessoas já relataram que se sentem constrangidas, se sentem inferiores. E isso é negativo.*

*O docente acha que técnico está aqui para servir a ele, quando na verdade nós estamos aqui para servir a comunidade escolar e não o docente. O docente chega no técnico administrativo como se ele fosse um auxiliar dele. Realmente eu vejo que eles entendem que o nosso trabalho é um trabalho apêndice, um trabalho como uma sustentação e não um trabalho importante ou vital. Diminuiu muito, melhorou demais, mas eu acho que é a ideia da cabeça deles.*

*E eu vejo aqui que o trabalho do TAE parece que é invisível, mas não é invisível. Ele mexe com todo o mecanismo da instituição. Se a gente não atender bem os professores vão ficar sem atendimento suficiente para cumprir a função deles. Então, os trabalhos na verdade são interdependentes, são interligados.*

*Além disso, às vezes, os docentes acham que o pessoal técnico é um servidor de segunda categoria. Dá essa impressão para gente. Se fosse em um escalonamento a gente sabe que os docentes acham que estão acima dos técnicos. Há casos em que as pessoas de frente já tratam a gente como uma classe inferior. Isso é notório por ações que os docentes desempenham. Existem ações que eles fazem aqui dentro que acha que a gente é subalterno, somos meros assistentes para eles. A instituição acaba demonstrando alguma coisa nesse sentido.*

*Os docentes acham que eles têm mais estudo e que a função deles é mais importante e que a função de técnico, como não precisa de nível superior, teoricamente, precisa de um nível técnico, qualquer um pode fazer. Eles acham que a gente tem que servir eles, que a gente tem que fazer muitas coisas que não é nosso serviço porque o trabalho dele é mais importante que o nosso.*

*Existem muitos professores não só na nossa instituição, mas acredito que em diversas outras em que acabam realmente desvalorizando o serviço do técnico, achando como se fosse uma base diferente e não vê como um todo, como a função específica de cada um, o que realmente é um certo distrato e descaso com certas funções.*

*Além disso, quando a gente olha para as comissões que são formadas, para os trabalhos do dia a dia, talvez uma coisa que nem seja da incumbência do técnico-administrativo e que acaba ele tendo que fazer, eu estou falando pela minha realidade, do meu setor, não tenho muito conhecimento sobre os demais servidores. A impressão que eu tenho é que não que a gente seja desvalorizado, a gente acaba pegando uma atribuição não condizente com nosso papel aqui na instituição. Dá uma carga de responsabilidade para o técnico que às vezes é incumbência do professor. Eu vejo que acontece e vejo com outros colegas técnicos também. Porque dá a impressão que por ser entre aspas um trabalho menor cabe ao técnico-administrativo fazer e não a um docente, por exemplo. Um exemplo disso, montar uma sala para fazer algum evento na instituição. Dificilmente eu vejo um professor imbuído disso, tomando a frente. Pode tomar a frente em termos de organização, mas quem carrega cadeira, quem carrega mesa, quem limpa, muitas vezes, além do pessoal terceirizado dessa área, são os técnicos administrativos. Então, parece que muito entre aspas o trabalho sujo, o trabalho pesado fica mais para o técnico que para o docente. Nesse sentido, muitas vezes me causa chateação, revolta.*

### **3ª Ideia Central**

Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias

## **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu já estive na universidade. Aqui eu acho que a gente tem mais abertura do que na universidade. Na universidade as coisas já estão mais encasteladas, essa relação docente-técnico é bem mais complicada do que aqui. Eu acho que aqui a gente tem abertura.*

*E eu fui TAE em outro campus. Comecei minha vida institucional em 2010 e depois eu vim em 2015 para esse campus. Eu acho bacana, a dinâmica entre todo mundo é tranquila, todo mundo conversa com todo mundo, não tem aquela exclusão igual a gente vê em outras instituições, até mesmo acadêmicas. Então, o IF, nesse sentido, é bem tranquilo de trabalhar, todo mundo conversa com todo mundo, não tem muita exclusão, pelo menos para mim.*

*Em termos de trabalho aqui eu não vejo no campus, pelo menos no nosso setor, eu não vejo diferença de tratamento da direção com relação a técnico e docente. Sei que pode existir, mas aqui eu não vejo, é bem tranquilo aqui o relacionamento que a gente tem com os professores, a direção também é imparcial, não tem nada nessa questão não.*

*Hoje no campus eu acho que diminuiu bem a desvalorização, eu acho que os docentes do campus tem uma consciência que o técnico é parte fundamental para esse processo todo. Melhorou porque houve uma questão aqui que levou que a gente conseguisse ter esse respeito e ter essa valorização. E a gente só conseguiu melhorar aqui porque a gente foi muito firme, teve uma série de problema que aconteceu e aí a gente conseguiu ter esse respeito. Já tivemos mais casos desse tipo, já tivemos casos de sermos desvalorizados e aí tivemos reuniões, conversas com a gestão antiga e isso não era acertado. Até que tivemos um problema, um certo confronto com a gestão passada, o que acabou sendo agravado e causando uma outra eleição. E com a nova direção teve mais conversa, tivemos mais reuniões e tivemos esse acerto entre essas diferenças que estavam tendo.*

*Então, aqui no campus a gente teve um ganho muito grande, uma evolução muito boa. Ainda existem certos professores que, de certa forma, fazem certos ataques, mas isso eu acho que cada vez mais está sendo deixado de lado e a gente entendendo melhor. Nada que na conversa não se resolva e não se entenda.*

*Pelo menos aqui no campus, com a atual gestão, eu considero que a gente não está desvalorizado não. A gente está sendo muito considerado em uma atividade tão importante quanto os professores. A gestão atual se tornou mais acessível para os dois lados, tanto para técnicos quanto para docentes. Então, o tratamento que vem da gestão eu não considero que seja desigual, mas a forma como parte dos docentes veem os técnicos, principalmente os técnicos do ensino eu sinto que há uma certa desvalorização. Mas por parte de alguns. A gente tem docentes sensacionais e a gente tem técnicos que não se sentem assim, que não sentem essa diferença. Mas faz parte da cultura sim da instituição esse entendimento.*

*Então, a instituição sabe do papel importante que a gente exerce aqui. A instituição em si não acha que a gente faz menos, não desvaloriza.*

#### **4ª Ideia Central**

Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes.

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu sinto que há entre alguns docentes e alguns técnicos esse sentimento de que há essa diferença. Alguns técnicos se sentem menosprezados pelos docentes e alguns docentes realmente agem como se eles fossem mais importantes do que os técnicos.*

*Eu acho que os servidores técnicos são muito desvalorizados quando se tratam de docentes. É como se o docente fosse bem mais importante, fosse a única coisa importante no ensino, não existisse pessoas por trás nos bastidores que façam com que tudo aconteça. Realmente a finalidade principal é a aula, o ensinar, mas atrás disso há todo um trabalho que é feito, desde lá na gestão de contratos, a escola não vai funcionar sem a limpeza, sem o restaurante. E eles não entendem isso. Mas, a grosso modo, realmente eu sinto que eles entendem que nós não temos essa importância toda.*

*Os docentes ainda não tem a noção, não sei se por ignorância ou se por causa da soberba muito grandes deles, que eles acham que porque eles são docentes eles são melhores que os técnicos, quando na verdade eles são servidores. Tanto que existem técnicos administrativos que também tem mestrado, estão no doutorado. Então, não existe essa diferença.*

*E também eles acham que nós desempenhamos uma função que não precisa de muito estudo. Então, a maioria dos docentes, eu não estou falando que são todos, desvalorizam o trabalho dos técnicos sim. Muitas vezes eles culpam o trabalho que deu errado deles como se agente tivesse feito errado.*

*E eu acho que tem umas confusões assim no sentido de que quando os TAEs organizam alguma coisa, alguma palestra, algum evento, os professores às vezes não participam porque eles não consideram aquele evento organizado pelo TAE como importante. Porque atrapalha as aulas, alguma coisa nesse sentido. Eu vejo que ainda tem essa cultura organizacional dessa forma.*

*Além disso, quando o técnico tenta trabalhar com a inclusão muitas vezes os docentes não entendem isso e não levam em consideração as informações que a equipe multidisciplinar do setor leva nas reuniões, nos conselhos.*

*A gente percebe por parte dos docentes que não há uma compreensão da importância do trabalho do técnico. Porque sem o trabalho do técnico a instituição não funcionaria. Também é claro que sem o trabalho dos docentes ela também não funcionaria, mas é um trabalho conjunto. E muitas vezes o trabalho do técnico antecede o trabalho do docente porque há uma preparação para o ambiente que o docente vai atuar, principalmente, no meu caso que é a biblioteca, a fonte de pesquisa ela é aqui. Então, a gente faz esse preparo para que quando o docente chegue ele tenha acesso a esse material de pesquisa e muitas vezes isso não é visto. Muitas vezes, por exemplo, na época de férias a escola fica totalmente vazia, sem os docentes, mas os técnicos estão aqui trabalhando. Aqueles que não tiram férias estão trabalhando para que a escola possa funcionar. E muitas vezes o que eu vejo é que o técnico tem uma obrigação de fazer o seu serviço bem feito, é lógico que ele tem essa obrigação mesmo, mas o professor acha que o técnico está no seu lugar e ele tem que fazer sem reclamar, ele não tem direito, ele não tem nada. Há muito essa questão sim. Eu vejo que era preciso uma compreensão maior e uma união maior entre docentes e técnicos para haver uma melhor evolução da instituição de ensino.*

*Então, em relação aos docentes, muitas vezes eu sinto uma desvalorização, mas não por parte da gestão. Eu não posso falar de forma geral dos docentes e nem dizer que é a maioria, mas parte deles sim, nosso trabalho que acredito que seja desvalorizado.*

#### **5ª Ideia Central**

**É uma questão cultural e institucional.**

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho que é uma questão que é institucional e ela é cultural. É uma questão própria do espaço educacional, até pela questão do professor já ter sido, em vários momentos da história da educação, o centro do processo de ensino-aprendizagem. Então, de alguma forma sim. Eu acredito que há desvalorização, mas não por parte de todos.*

*A gente percebe isso até nas reuniões, como se sempre os docentes estivessem sobrecarregados de trabalho e os técnicos não, os docentes são sempre os que mais trabalham, os que mais fazem pela instituição e os técnicos só cumprem uma função que é necessária, que é preciso, mas que não é valorizada por eles. Até nas próprias falas: tem os servidores e os professores. Então, é como se os técnicos fossem servidores dos professores. Isso é bem claro. Eu acho que isso se dá pela questão da remuneração, que a deles é uma remuneração maior e por eles serem o contato direto com os alunos. Eu acho que existe na cultura organizacional um clima dessa diferença, acho que existe sim.*

*É o pensamento que se tem. Os docentes como quem tem o papel principal aqui e nós técnicos simplesmente estamos aqui. Isso a gente vê no dia a dia mesmo na relação que se tem. Para mim, isso é um estranhamento essa diferenciação que existe. Nós estamos em um espaço de educação, a gente fica pensando em processos horizontais, falando de Paulo Freire, falando de aluno e professor como sujeitos da educação, a gente tem uma legislação*

*que coloca profissionais da educação, os trabalhadores em educação e porque que no nosso cotidiano nós reproduzimos as mesmas coisas de uma legislação anterior, de uma compreensão anterior, de uma hierarquia que não deveria existir? Mas parece que é hierarquizado mesmo os nossos espaços. A gente tem reproduzido as formas de convivência da sociedade. E eu entendo que é por causa dessa hierarquização que a gente vem construindo dentro do instituto.*

*Para mim, os técnicos são tão importantes quanto os docentes. A questão é que os docentes trabalham na área fim, que é a sala de aula. E hoje a gente trabalha com número de alunos, quantos alunos têm na sala de aula, quantos alunos fizeram vestibular, quantos alunos foram aprovados. Aí a ideia parece que tudo depende do trabalho do professor, que só o trabalho do professor que vai proporcionar isso. A gente parece que não pode dar muito palpite no trabalho do docente. Então, eu acho que é uma questão cultural.*

*Infelizmente isso é uma cultura nos institutos federais que vem sendo uma coisa real, uma coisa que acontece. Então, essa é uma cultura que precisa ser quebrada. Eu acho que é isso, é uma questão cultural que tem que partir da gestão. Por exemplo, técnico não pode ser reitor, começa daí. Então, essa divisão é bem marcada. E eu acho que é uma coisa difícil de ser trabalhada porque é muito da pessoa. Eu acho que faz parte da relação humana isso mesmo e eu acho difícil a gente mudar. É possível, mas é um trabalho longo, eu acredito, de mudança dessa ideia que alguns tem de que há essa superioridade dos docentes em relação aos técnicos.*

#### **6ª Ideia Central**

O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus.

### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*O técnico tem um papel fundamental aqui dentro. O campus não anda sem o técnico. Na verdade os docentes sozinhos não fazem nada. Tanto é que quando tem sábado letivo eles exigem que os técnicos estejam aqui. Isso aí já demonstra que eles não fazem nada sozinhos.*

*O salário melhor dos docentes não quer dizer que eles são superiores a nós. Eles entendem de um lado e nós entendemos o outro lado. E os dois juntos é que fazem o Instituto acontecer. É claro, o instituto federal é uma escola, a gente depende sim dos professores e alunos, mas para que essas coisas ocorram de forma positiva e almejada os técnicos administrativos tem uma carga muito importante nisso. Somos nós que damos suporte para que as coisas aconteçam em sala de aula. Para que se tenham aulas de qualidade, cursos de qualidade, com todo o amparo necessário, como instrumento de laboratório, toda a infraestrutura que é comprada através dos técnicos que veem isso, que veem a necessidade, que buscam, correm atrás para que haja toda uma estrutura formada, para que haja um bem-estar em sala de aula.*

*Para mim o serviço dos técnicos é muito importante, tão importante quanto o dos docentes porque nós oferecemos todas as condições para a melhoria ou para possibilitar o trabalho do docente. São os técnicos que oferecem as condições. É como se a gente criasse os meios e as condições para que os docentes pudessem realizar plenamente o trabalho deles,*

*capacitando-os de forma adequada, acompanhando o trabalho deles e ver o que pode melhorar, dedicação necessária para que os equipamentos sejam adquiridos em tempo hábil. Os técnicos de laboratório preparam todas as aulas, então eles estão diretamente junto com os professores. O conhecimento e a competência deles irão influenciar na qualidade e na questão da qualidade do profissional que vai sair daqui. Enfim, todos os setores estão relacionados ao ensino e tem profissionais com a competência específica para desempenhar aquelas atividades. Se os professores fossem mais importantes e se a gente desconsiderar esses outros, como que o professor vai dar aula sem a biblioteca, como vai dar aula sem comprar os equipamentos? Ele vai comprar? Ele não vai, ele não quer fazer isso. Ele precisa de tempo para se dedicar para preparar as aulas, pensar em projetos e em outras coisas. E o outro profissional que faz isso, está dentro da área dele de competência, ele tem que respeitar isso. São competências diferentes, são atribuições diferentes, mas cada profissional tem que ser valorizado no seu campo de trabalho, no seu posto de trabalho.*

*Na minha visão o professor acaba sendo exposto mais para a sociedade porque a atividade fim é o ensino e quem pratica o ensino são os professores. Mas se você não tiver um corpo TAE adequado, comprometido e que faça as atribuições necessárias às atividades docentes ficam extremamente prejudicadas. Como os docentes estão diretamente ligados aos alunos eu acho que tem essa valorização de forma diferente. Mas eu acho que deveria mudar, eles deveriam ver os técnicos com maior valorização porque sem os técnicos também não funciona, se tiver só professores também não vai funcionar. A docência é a atividade fim, mas o nosso papel é igual. Se o corpo técnico não estiver funcionando aí o professor às vezes fala que se sente sozinho em sala de aula, que não tem suporte. Mas ele também não abre espaço para esse suporte né?*

### **7ª Ideia Central**

Devido a diversos fatores.

## **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acho legal dentro do instituto o incentivo que a gente tem. Os institutos geralmente ficam em áreas mais afastadas. Quando eu fazia 8 horas eu ficava praticamente 10 horas em função do instituto, entre transporte, na hora do almoço não dá para você ir em casa e acaba ficando no espaço institucional. Nesse espaço a gente ainda tem refeitório, no antigo não tinha. E isso não é bom nem para saúde da gente, quanto mais para questões sociais mesmo de você ter um momento de descansar, de respirar, de cuidar de outras coisas. Eu, por exemplo, reduzi de 10 para 7 horas minha vida em torno do instituto. Pensando que o dia tem 24 horas eu acho que é uma boa divisão. Isso me garantiu para sair para estudar, por exemplo, fazer cursos que eu queria que é fora. Então, eu consigo me organizar durante a semana para cumprir a jornada aqui e fazer esse curso.*

*Eu acredito que há docentes que demonstram que a gente é importante, pelo menos na nossa frente. E há casos que não. Então, a impressão que passa é que alguns valorizam e alguns não. Só que esses alguns que valorizam às vezes em uma reunião de docente vai saber se eles rebaixam a nossa categoria.*

*Eu acho que tenha a desvalorização de alguns profissionais sim, como em todo lugar.*

*E às vezes eu vejo que tem alguns eventos pontuais que fazem com que o TAE se veja desvalorizado por um professor específico, alguma coisa assim. Mas não necessariamente que ele seja desvalorizado por todos. Eu vejo que na maioria das vezes o que ocorre é valorização.*

*Além disso, alguns, os próprios TAEs se desvalorizam, o que às vezes pode causar a exclusão.*

*Aqui no campus nós somos em poucos técnicos. Então, essa não valorização ela acontece, mas eu acho que ela não fica tão forte porque nós somos em poucos e o serviço precisa acontecer e ser feito. Então, hoje pela situação que o campus tem até não existe uns confrontos maiores porque se existir vira guerra.*

*Eu acho que como as carreiras são muito distintas tem papéis que sempre vão caber aos técnicos. Por exemplo, o trabalho administrativo eu acho que o docente não está tão apto, tão aberto a fazer determinado tipo de trabalho administrativo igual ao técnico. O técnico aceita melhor fazer trabalhos administrativos. Dependendo do tipo de trabalho, o docente vai ter que cumprir carga horária para fazer aquele tipo de trabalho administrativo, além das aulas dele. E o técnico já consegue fazer o trabalho administrativo, consegue se organizar melhor, consegue permanecer melhor no local, ainda mais o que demanda atendimento.*

*A gente precisa de mecanismos de valorização do trabalho do técnico. Quem sabe criar a normativa dos técnicos também, que já é uma sugestão que foi dada. Para que nossa avaliação, a percepção do nosso trabalho seja reconhecida, seja concreta. Para mostrar que tipo nós estamos fazendo isso, para não acharem que você só está ali recebendo os pedidos dos servidores e encaminhando para a reitoria. Mas quais são as outras coisas que eu fiz? Que comissões eu participei, como foram realizadas o trabalho. Então, assim, a gente acaba se envolvendo em um monte de coisa porque a gente quer contribuir, quer que as coisas aconteçam, mas não existe um reconhecimento do trabalho e a valorização ela é desigual. A gente às vezes é até desvalorizado porque acham que a gente está se metendo em muita coisa e não está fazendo nada. Em relação ao profissional, eu não acho que um é mais importante que o outro. Cada um em seu posto de trabalho, cada um tem as suas atribuições e todas as atribuições elas são necessárias para alcançar o objetivo final. Só que como não existe um planejamento estratégico, como não existe essa questão da integração dos objetivos setoriais para os objetivos estratégicos porque a gente não tem uma gestão apta para fazer isso, ninguém vê o que o outro está fazendo. Às vezes, o outro está se matando de trabalhar, mas é sozinho, ninguém está vendo o que ele está fazendo, ele não tem orientação adequada.*

*Agora se a gente também não ocupar os espaços a tendência é essa, da gente ir sendo colocado de lado. Porque, por exemplo, a gente tem pedagogo, tem psicóloga, a gente tem vários profissionais para dar suporte para a atividade de ensino. A partir do momento que esses profissionais, que algumas decisões passam sem consulta a esses profissionais, aí depois isso vai dar problema lá na frente. Eu acho que a gente tem que aproveitar que o instituto é novo para tentar conquistar esses espaços, ser ouvido e justamente para que nosso papel seja igual. Eu não acho que a gente tem um papel menor, mas a gente tem que continuamente estar enfrentando a instituição mesmo para gente continuar mantendo os espaços que a gente tem e conquistando novos espaços.*

*Nós tivemos em um momento de greve um confronto que foi bem marcante. E aí eu*

*achei bem complicado naquele momento porque a greve era nacional e o movimento era nacional e os professores aqui resolveram não aderir, os técnicos resolveram fazer. E aí houve uma tentativa de pressão dos docentes, de colegas. Para mim são colegas. Para eles não, mas para mim somos colegas, somos servidores. Talvez se a gente conseguisse pensar como uma coletividade que se organize de outra forma, de forma colaborativa, eu penso que a gente conseguiria quebrar com essa hierarquia porque parece que a gente está sempre na competição. Então, às vezes quando a gente dá um exemplo em relação aos docentes, entre a carreira nossa e a carreira do docente, não é porque a gente quer que eles não tenham, mas a gente entende que nós também teríamos direito, nós somos servidores. Por exemplo, essa questão do afastamento, a questão do ponto. No nosso caso parece que sempre fica em discussão sobre quem vai homologar o ponto do técnico, não pode isso, não pode aquilo. Eu não vejo essa discussão na homologação do ponto do docente. Não é que eu estou querendo que ele não tenha. Mas porque que para lá pode e para cá não pode? Porque que docente pode se afastar sem completar o estágio probatório para capacitação e o técnico não pode? Então, não é que eu quero que ele não tenha, mas eu quero que a gente também tenha o mesmo. Por isso, eu falo que a gente está arraigado dentro desse clima de competição. Essa coletividade nossa não é colaborativa, ela é competitiva.*

### **8ª Ideia Central**

Há privilégios para docentes.

#### **DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Isso é visível para qualquer um. Inclusive até pela pessoa que não é da instituição. Só de você ver os privilégios em relação a isso aí, já é visível. Um técnico é cobrado por 5 minutos de atraso. O professor pode faltar a semana toda que ninguém está nem aí. Eu acho que tem mais concessões para os professores, essa questão de horário é mais flexível. Isso é uma das coisas. Os professores podem tudo na verdade. Podem afastar, podem capacitar e o técnico não. O técnico tem que ir para a CIS, tem que ir para aqui, para ali.*

*Cada um tem suas responsabilidades. Os docentes são professores. Os TAEs cada um tem sua profissão específica, não são professores, mas eu acho que a instituição beneficia alguma categoria. Para uma eu tenho mais privilégios, por exemplo, os docentes, e para TAEs tem menos privilégios. Essa é a minha visão hoje.*

*Além disso, se a gente olhar a questão salarial eu acredito que poderia ser um pouco melhor comparado aos docentes porque todos nós somos profissionais da educação. Eu acredito que a classe dos professores já tem as suas benfeitorias, já tem um salário bem melhor que o nosso, quase o dobro. Então, eu acho que isso já traz benefícios para o cargo que eles prestam o concurso. E os benefícios que podem ser direcionados para as duas categorias eu acredito que isso deve ser feito, para não haver essa diferença.*

**9ª Ideia Central**  
Todos são servidores.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

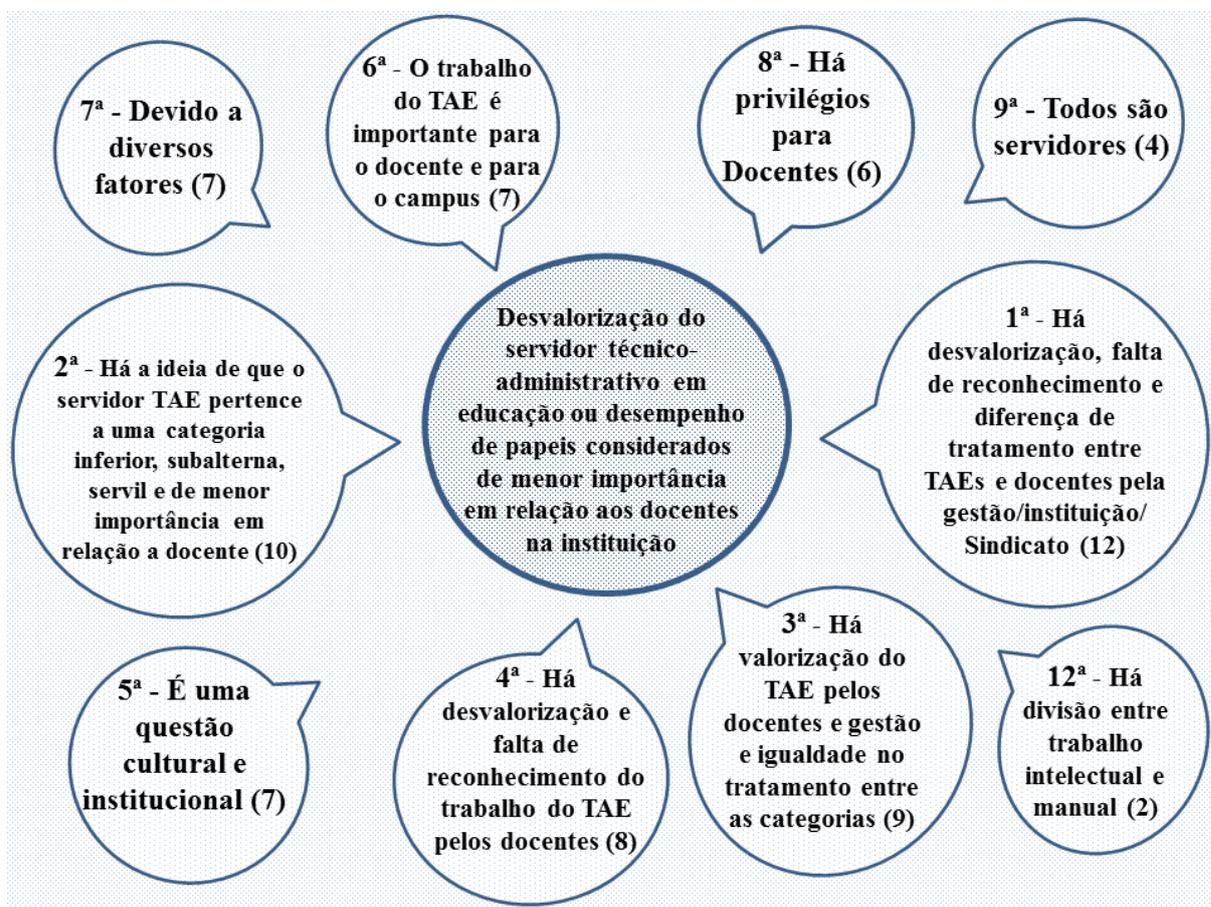
*Eu acho que, infelizmente, falta os docentes e os gestores do instituto federal entenderem que não há essa divisão entre docente e técnico, são todos servidores. Nós como técnicos entendemos que somos também trabalhadores da área da educação, que a gente não está dentro da sala de aula, mas que a atuação de cada técnico aqui é que possibilita o resultado final, o objetivo final, que é de educar os alunos. O que eu não entendo é que quando a gente presta concurso nós prestamos concursos todos como servidores. Somos servidores do governo federal, somos servidores do povo. Não existe hierarquia, todos estão no mesmo patamar.*

**10ª Ideia Central**  
Há divisão entre trabalho intelectual e manual.

**DISCURSO DO SUJEITO COLETIVO**

*Eu acredito que há sim uma diferenciação das classes porque os técnicos administrativos mais executam, põem a mão na massa e infelizmente aqui no Brasil tem essa cultura de quem põe a mão na massa para fazer a coisa não é tão valorizado quanto ao que está lá lendo, estudando, escrevendo. Eu percebo que a gente tem uma taxaço, um estereótipo mal costurado. Eu acredito que nós técnicos somos qualificados sim, nós técnicos temos uma qualidade de trabalho muito boa para oferecer e muitas vezes é como se a gente não precisasse pensar e simplesmente cumpra-se. Essa sensação que às vezes eu vejo não necessariamente com relação as minhas experiências, mas também além das minhas experiências do que eu observo com os colegas.*

**Figura 13** - Ideias Centrais do tema “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição”



Fonte: Elaborado pela autora.

As ideias centrais relacionadas ao tema **Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição** foram as seguintes: “Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato”; “Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente”; “Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias”; “Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes”; “É uma questão cultural e institucional”; “O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus”; “Devido a diversos fatores”; “Há privilégios para docentes”; “Todos são servidores” e “Há divisão entre trabalho intelectual e manual”.

## 9 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Devido às semelhanças entre os integrantes do estudo que se submeteram à abordagem quantitativa e qualitativa, optou-se por realizar em conjunto a discussão dos resultados para o perfil sócio demográfico e ocupacional.

Ao se analisar as variáveis sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado, tempo de serviço no cargo atual e cargo atual dos trabalhadores TAEs desta instituição, que participaram da etapa quantitativa, observou-se que a maior parte dos trabalhadores TAEs eram do sexo feminino, casada, com média de idade de 38 anos, com pós-graduação (*Lato Sensu*) completa, com média de tempo de serviço na instituição de 6,8 anos, média de tempo de serviço no cargo atual de 5,4 anos e ocupantes de cargos ligados ao setor de ensino. Em relação à ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho ao TAEs, no último ano, 77,1% responderam “não” e 22,9% responderam “sim”, sendo que os problemas citados foram: tendinite, problema na coluna cervical, gastrite crônica, esofagite e outros problemas estomacais, problemas físico com o joelho, tornozelo e braço, pressão alta, epicondilite lateral, dores musculares causadas por esforço, postura e tensão, hérnia de disco na coluna por pegar peso, labirintite e problemas de coluna, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, insônia, estresse, irritação por excesso de serviço demandado, *Burnout*, problema de relacionamento com a chefia, problema de relacionamento com os subordinados e colegas de trabalho, comprometimento do sistema imunológico, dificuldades nos relacionamentos familiares devido às demandas de trabalho, dor no nervo ciático, radiculopatia, perda memória recente e passada, dores de cabeça acentuada, dores nos ombros, angústia ao chegar ao local de trabalho, cansaço mental, sobrecarga de trabalho e conflitos de ações e decisões no trabalho, desânimo e desmotivação em realizar seus serviços, dependência química, desmotivação, falta de entusiasmo para o trabalho, hipotireoidismo, dificuldade de atenção e concentração e inexistência de vida social devido ao turno de trabalho (madrugada).

Para a população da etapa qualitativa observou-se que a maior parte dos trabalhadores TAEs participantes eram do sexo feminino, solteira, com média de idade de 38,2 anos, com pós-graduação (*Lato Sensu*) completa, com média de tempo de serviço na instituição pesquisada de 5,4 anos, média de tempo de serviço no cargo atual de 5,3 anos e ocupantes de cargos ligados ao setor de ensino. Em relação à ocorrência de problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho ao TAEs, no último ano, 76,7% responderam

“não” e 23,3% responderam “sim”, sendo que os problemas citados foram: hérnia de disco na coluna por pegar peso no trabalho, estresse, transtorno de ansiedade, depressão, abalo emocional devido a fortes cobranças de empenho diante da mudança de função sem nenhum conhecimento e/ou treinamento referente às novas atividades a serem exercidas, decepção com os colegas do novo setor, problemas estomacais (gastrite, refluxo, esofagite) e irritabilidade e impulsividade de difícil controle que prejudica as relações interpessoais.

Dados semelhantes aos encontrados na presente pesquisa podem ser verificados no Painel Estatístico de Pessoal (PEP) da Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (2018), que traz informações sobre os servidores do poder executivo federal, mostrando que, em abril de 2018, haviam 138.290 servidores técnicos administrativos em educação ativos, sendo que:

- 52,3% eram do sexo feminino e 47,7% do sexo masculino;
- 33,57% estavam na faixa etária de 31 a 40 anos;
- 32,95% possuíam especialização e 28,02% ensino superior;
- 23,96% tinham o cargo de assistente em administração e 7,13% eram técnico de laboratório.

Em um estudo sobre a QVT dos trabalhadores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal Sul-rio-grandense (CAMPOS, 2016), encontrou-se que 51,4% dos TAEs eram do sexo feminino e 48,6% são do sexo masculino; 46,8% tinha idade entre 28 e 37 anos; 50,5% dos técnico-administrativos pesquisados eram solteiros e 41,3% eram casados; 45% possuíam de um a cinco anos de serviço na instituição e havia predomínio na formação dos técnico-administrativos o nível de especialista, significando 45% do total dos pesquisados. Ainda foi observado no estudo que 55% dos técnico-administrativos pesquisados ocupavam cargos referentes ao nível intermediário, cuja exigência para ocupação é o ensino médio ou curso técnico profissionalizante completo, conforme o cargo específico.

Apesar de não ser uma realidade em todos os órgãos do poder executivo federal (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO, 2018), o quantitativo cada vez maior de mulheres ocupantes de cargo público, como é o caso da presente pesquisa, talvez possa ser explicado pelo fato de que houve no Brasil, nos últimos anos, um aumento da entrada da mulher no mercado de trabalho e aumento da escolaridade das mulheres, o que permite com que elas tenham conseguido ter acesso a cargos públicos através de concurso público.

De acordo com o IBGE (2016), a taxa de frequência líquida no ensino superior de graduação da população feminina brasileira, de 18 a 24 anos, passou de 13% em 2005 para 21,7% em 2015, enquanto que para os homens essa taxa foi de 9,8% em 2005 para 15,4%.

Em relação aos dados encontrados sobre a escolaridade dos participantes da presente pesquisa, o fato da maioria dos participantes possuírem titulação superior à graduação pode ser fruto do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), implementado no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação através da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituída pelo Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL, 2005; BRASIL, 2006).

Segundo Tessarini Junior (2017, p. 85),

Tem sido cada vez mais frequente nas organizações públicas a adoção de medidas para incentivar os servidores a se aperfeiçoarem e se qualificarem em cursos de educação formal, seja em nível de graduação, especialização, mestrado ou doutorado. Destacam-se a concessão de afastamentos remunerados, a flexibilização da carga horária de trabalho, a progressão na carreira e o aumento salarial. Embora tais medidas já estivessem previstas em lei, mais especificamente na 8.112/1990 que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o que muda a partir da PNDP é justamente a obrigatoriedade dos órgãos em buscarem o pleno desenvolvimento do servidor, o que exige maior compromisso e empenho por parte da Administração.

“O incentivo à qualificação foi instituído pelo PCCTAE com o objetivo de fomentar a formação dos servidores a fim de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências dos servidores públicos”. A concessão desse incentivo foi instituída para o técnico administrativo em educação que possuir educação formal superior ao exigido para o seu cargo, sendo que o curso concluído deve possuir correlação com o ambiente organizacional onde o trabalhador está lotado, como está previsto no Decreto nº 5.824/2006. Este Decreto também estabelece as “áreas interambientais nas quais as formações são diretamente relacionadas com todos os ambientes organizacionais da Instituição Federal de Ensino (IFE)” (THOMAZ, 2017, p. 97).

Um estudo realizado na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) com o objetivo de analisar os percentuais de incentivo à qualificação concedido aos servidores, dez anos após a implementação do PCCTAE nesta universidade encontrou que dos 4.472 TAEs da UFMG dois terços possuíam algum incentivo à qualificação, o que significa que 3.216 dos 4.472 TAEs possuíam alguma escolaridade superior à exigência para o ingresso no cargo. Ainda identificou-se que a conclusão da especialização, com carga horária igual ou superior a

360h, era o nível de escolaridade que reunia o maior quantitativo de servidores TAEs na UFMG, compreendendo 1.535 trabalhadores (THOMAZ, 2017).

Para Thomaz (2017, p. 108),

a construção e manutenção de possibilidades que permitam aos servidores poderem se qualificar é imprescindível. A qualificação dos técnico-administrativos contribui para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e o cumprimento da função social da universidade, além de ser essencial para o desenvolvimento no plano de carreira.

Um estudo realizado por Pizzio e Klein (2018), com objetivo descrever o perfil epidemiológico de servidores da Administração Pública Federal do Tocantins, entre 2012 e 2016, através de relatórios do subsistema SIAPE-Saúde, encontrou que neste período foram concedidas 4.343 licenças para tratamento de saúde, a prevalência acumulada de absenteísmo-doença foi maior entre mulheres (55%), com idade entre 31 e 40 anos (31%) e os grupos de diagnósticos com as maiores prevalências acumuladas de licenças foram os transtornos mentais (12% masculino, 25% feminino) e as doenças osteomusculares (12% masculino, 19% feminino).

Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisa realizada por Santi, Barbieri e Cheade (2018), que tinha como objetivo analisar estudos nacionais sobre absenteísmo-doença no serviço público. A partir dos estudos analisados pelos autores encontrou-se que houve predomínio de doenças osteomusculares e transtornos mentais e comportamentais, evidenciados em servidores das áreas da saúde e da educação, com as características principais: sexo feminino, acima dos 40 anos de idade, com tempo de duração da licença aumentando proporcionalmente ao tempo de carreira.

Campelo (2015) realizou uma pesquisa com TAEs da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, que teve como um de seus objetivos conhecer as principais queixas e problemas de saúde dos servidores e sua relação com as condições de trabalho, durante o período de 2010 a 2014. O autor encontrou que dos 174 participantes do estudo, 81 (46,5%) afirmaram que não se afastaram do trabalho por problema de saúde, mas seis realizaram tratamento mesmo não tendo se afastado. O estudo apontou também que 91 (52,3%) servidores se afastaram do trabalho em função de enfermidades, sendo que 69 (39,6%) se afastaram entre 1 a 3 vezes e 22 (12,6%) se afastaram mais de 3 vezes. Do total de participantes, 39 (22,4%) servidores afirmaram terem feito algum tratamento por sintomas gerados pelo trabalho. As enfermidades mais citadas pelos participantes foram o estresse, a ansiedade, a depressão e a síndrome do pânico, problemas de saúde também relatados pelos trabalhadores TAEs da instituição pesquisada na presente pesquisa.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental dos trabalhadores, o uso nocivo de drogas ou álcool, absenteísmo e perda de produtividade (WHO, 2017).

Em todo o mundo, mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, principal causa de incapacidade, com muitas dessas pessoas também sofrendo com sintomas de ansiedade (WHO, 2017).

Existem muitos fatores de risco para a saúde mental que podem estar presentes no ambiente de trabalho. A maioria dos riscos está relacionada às interações entre o tipo de trabalho, o ambiente organizacional e gerencial, as habilidades e competências dos funcionários e o suporte disponível para que os funcionários realizem seu trabalho. Os riscos para a saúde mental no trabalho incluem: políticas inadequadas de saúde e segurança; más práticas de comunicação e gestão; participação limitada na tomada de decisões ou baixo controle sobre a área de trabalho; baixos níveis de apoio aos funcionários; horas de trabalho inflexíveis e tarefas obscuras ou relacionados aos objetivos organizacionais (WHO, 2017).

Em relação aos resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), instrumento integrante da abordagem quantitativa, constatou-se que os trabalhadores TAEs do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado percebem seu contexto global de trabalho como crítico e ao se analisar o contexto de trabalho separadamente por fator, constatou-se que os participantes do estudo percebem a “Organização do Trabalho” e as “Relações Socioprofissionais” como críticas e as “Condições de Trabalho” como satisfatória.

Um estudo que utilizou o Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), do qual faz parte a EACT, realizado com docentes, TAEs e terceirizados de um instituto federal de educação, encontrou que houve uma percepção de risco moderado de adoecimento no trabalho entre os servidores dessa instituição, podendo estar associada principalmente ao custo cognitivo que as tarefas exigem, às condições de trabalho inadequadas e ao esgotamento profissional decorrente de vivências negativas. Em relação aos resultados específicos da EACT, a avaliação das três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais) se apresentou como crítica (FERREIRA et al., 2014).

Em pesquisa realizada por Silva, Gomes e Alves (2017), com o objetivo de avaliar a percepção dos docentes e técnicos administrativos em educação acerca do contexto de trabalho no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) e que utilizou a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) para a coleta de dados encontrou que as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações

socioprofissionais se apresentaram como críticas, sendo que o fator mais criticado foi o da organização do trabalho.

Da mesma forma, na presente pesquisa, todos os itens do fator “organização do trabalho” foram avaliados como críticos, sendo portanto, o fator que apresentou maior gravidade sob a percepção dos entrevistados. E do mesmo modo que na pesquisa de Silva, Gomes e Alves (2017), no presente estudo, os TAEs da instituição pesquisada percebem que o ritmo de seu trabalho é acelerado, que há forte cobrança por resultados, que há pressão temporal para o cumprimento de tarefas e que o número de servidores é insuficiente para realizar as tarefas.

Considerando que o fator “organização do trabalho” está relacionado ao trabalho prescrito que se expressa através das práticas de gestão de pessoas e gestão do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2008), podemos inferir que as práticas de gestão na instituição pesquisada precisam ser aperfeiçoadas, sendo necessária a reflexão de que a gestão de pessoas e do trabalho não devem se limitar à cobrança por produtividade.

Além disso, a insuficiência de trabalhadores TAEs e docentes para a realização de tarefas nas instituições tem se tornado cada vez mais comum devido a diminuição considerável de abertura de concursos públicos principalmente nos últimos dois anos, à extinção de cargos de técnico-administrativos, entre outros fatores, o que pode sobrecarregar os trabalhadores e influenciar a avaliação sobre a organização do seu trabalho. Mas, mesmo que essa situação atinja as categorias de TAEs e docentes, quando se pensa, por exemplo, na abertura de um novo curso ou novas turmas de cursos existentes, é feito um planejamento quanto à quantidade de professores necessários ou a distribuição de aulas, quanto à infraestrutura, à aquisição de livros, etc, mas dificilmente se pensa na quantidade de TAEs ou na organização do seu trabalho necessários para atender essas novas demandas ou ainda dificilmente há um diálogo prévio com esta categoria sobre o planejamento e distribuição de tarefas.

Para Silva, Gomes e Alves (2017), geralmente os servidores atendem a um volume de cobrança significativo em curtos períodos de tempo, o que acaba repercutindo no seu ritmo de trabalho, tornando-o acelerado, podendo causar problemas de saúde físicos e psicológicos aos servidores. Ao mesmo tempo, a alta cobrança por resultados no trabalho pode ser justificada pelo número insuficiente de servidores frente as demandas existentes.

Ainda dentro dos resultados encontrados por estes autores, no fator “condições de trabalho”, os itens mais criticados pelos participantes da pesquisa foram a existência de barulho no ambiente de trabalho e a insuficiência de instrumentos de trabalho, semelhante ao

encontrado na presente pesquisa que, apesar de ter o fator “condições de trabalho” avaliado como satisfatório pelos TAEs da instituição pesquisada, os referidos itens foram considerados críticos por estes trabalhadores (SILVA; GOMES; ALVES, 2017).

Segundo Ganime et al. (2010), a exposição aos riscos ocupacionais pode levar à perda na qualidade de desempenho do trabalho do trabalhador e comprometer a sua qualidade de vida e saúde, incluindo-se a ocorrência de adoecimentos e acidentes de trabalho.

Um dos fatores ambientais que pode afetar a saúde dos trabalhadores é a exposição a ruídos. O ruído é um agente de risco ocupacional do tipo físico e pode ser entendido como um som indesejável e, dessa forma, incômodo, podendo provocar diversas respostas auditivas e extra-auditivas (como problemas circulatórios, respiratórios, gastrointestinais, neurológicos, psíquicos e interferências no processo de comunicação) nos trabalhadores expostos (GANIME et al., 2010).

O processo de trabalho é composto, dentre outros elementos, pelo instrumento de trabalho, que “[...] podem ser máquinas, ferramentas ou equipamentos em geral, mas também, em uma visão mais ampla, podem incluir conhecimentos e habilidades” (FARIA et al., 2009, p.22). Sem os instrumentos de trabalhos adequados ou com instrumentos em quantidade insuficiente o trabalhador poderá ter dificuldades em desempenhar suas atribuições, o que pode causar mal-estar no trabalho e risco de adoecimento.

Em mais um estudo que utilizou a EACT e que avaliou o contexto de trabalho dos servidores de um órgão do poder judiciário brasileiro (ANTLOGA et al., 2014), verificou-se que os servidores avaliaram os fatores “organização do trabalho” e “relações socioprofissionais” como críticos e o fator “condições de trabalho” como satisfatório. Os resultados encontrados por estes autores apontam que no fator “organização do trabalho” o item mais grave foi “existe fiscalização de desempenho” e no fator “relações socioprofissionais” as médias mais altas foram encontradas nos itens “a comunicação dos funcionários é insatisfatória”; “falta integração no ambiente de trabalho”; “existem disputas profissionais no local de trabalho”; “os funcionários são excluídos das decisões”; “a distribuição de tarefas é injusta” e a “autonomia é inexistente”. No fator “condições de trabalho” nenhum item foi avaliado de forma negativa.

Assim como na presente pesquisa, no estudo de Silva, Gomes e Alves (2017), as médias mais altas no fator “relações socioprofissionais” referem-se aos itens “existe individualismo no ambiente de trabalho”; “existem conflitos no ambiente de trabalho”; “a comunicação entre funcionários é insatisfatória” e “os funcionários são excluídos das decisões”, sendo que este último foi o item mais mal avaliado pelos TAEs da presente

pesquisa.

Em uma pesquisa realizada por Faria, Leite e Silva (2017), com o objetivo de analisar o sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública de Minas Gerais, encontrou que as relações interpessoais no trabalho e a transparência e a gestão participativa, além do respeito e valorização dos servidores são elementos importantes para a promoção da saúde dos trabalhadores. Porém, problemas relacionados a esses elementos também podem ser fontes de sofrimento para o trabalhador.

Para Faria, Leite e Silva (2017, p. 548), os espaços de diálogo e a construção coletiva podem interferir na relação trabalho-saúde, pois “se sentir parte do processo produtivo, ser escutado, propor soluções, inovar, tudo isso potencializa a relação trabalho e saúde”.

Ainda de acordo com estes autores,

A gestão participativa fortalece o processo educativo no âmbito da universidade para além da sala de aula, através da construção de espaços coletivos, em que todos os integrantes possam colocar suas visões e opiniões [...]. A melhoria dos processos de trabalho, através da participação de todos os protagonistas, amplia a saúde institucional e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados, dentro da lógica dos valores públicos de equidade e justiça, num contexto de aprendizado da democracia (FARIA; LEITE; SILVA, 2017, p. 554).

Além da importância da participação do trabalhador nas decisões no ambiente de trabalho, Bruch e Monteiro (2011) colocam que espaços onde há a abertura para o diálogo e onde o trabalhador tem a liberdade para falar sobre os acontecimentos e problemas relacionados ao trabalho real contribuem para que as relações socioprofissionais sejam mais satisfatórias.

Ainda segundo Bruch e Monteiro (2011, p. 135), “a liberdade para falar, a possibilidade de estar frente a frente para esclarecer eventuais distorções na comunicação ou mesmo para admitir um erro, são formas saudáveis de relacionamento que podem ser proporcionadas no contexto do trabalho”.

Em relação ao aspecto da comunicação no ambiente do trabalho, que integra o fator “relações socioprofissionais”, os participantes da presente pesquisa avaliaram como satisfatória a comunicação entre a chefia e o subordinado. Porém, quando questionados sobre a comunicação entre os funcionários, os TAEs da instituição pesquisada avaliaram este item como crítico.

Para Andrade (2016, p. 8), “a comunicação clara e objetiva é fundamental para um bom relacionamento social”.

Segundo Ferreira (2011, p.128-129),

As relações socioprofissionais saudáveis de trabalho são, portanto, de natureza triádica (colegas, chefias, usuários), colocando em evidência a importância do bom relacionamento com todos para se proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho. Nesse contexto, a comunicação aparece como outro aspecto que influencia consideravelmente a qualidade das relações socioprofissionais no contexto organizacional [...]. A qualidade da comunicação é, nesse caso, um elemento que contribui para o bom relacionamento social quando ela é clara e objetiva. Em síntese, o bom relacionamento social, como dito de natureza triádica, e a comunicação clara e objetiva são os fios que tecem a Qualidade de Vida no Trabalho, em termos de relações socioprofissionais saudáveis de trabalho.

Um estudo que investigou como os trabalhadores de um órgão do poder judiciário federal avaliavam suas relações socioprofissionais de trabalho encontrou uma avaliação positiva por parte destes trabalhadores, evidenciando a predominância de bem-estar no trabalho. Em relação aos itens referentes à comunicação no trabalho foi encontrado que a comunicação entre chefia e subordinado foi avaliada como positiva pelos trabalhadores e a comunicação entre os funcionários obteve um resultado mediano, indicando uma situação-limite ou estado de alerta. Com base nestes resultados, “é possível que o diálogo entre servidores e chefia imediata esteja sendo suficiente para estabelecer pactos de solidariedade e cooperação e alinhamento entre as características do trabalho e as necessidades dos trabalhadores” (ANDRADE, 2016, p.8).

Ainda dentro do fator “relações socioprofissionais”, os itens referentes à existência de individualismo e de conflitos no ambiente de trabalho foram avaliados como itens críticos, na presente pesquisa.

Segundo Bruch e Monteiro (2011, p. 126), a competição no ambiente de trabalho é incentivada pelo modelo de produção capitalista e pelas formas de gestão do trabalho, podendo levar ao individualismo, à falta de solidariedade e cooperação no trabalho. Além disso, quando o trabalhador se depara com uma cultura e dinâmica organizacional que estimulam o individualismo e a competição, as relações socioprofissionais ficam comprometidas, instalando-se no ambiente de trabalho a insegurança e o sofrimento. Para estes autores, “quando há competição, as condutas são individualistas, as informações são centralizadas e usadas em benefício do indivíduo e não do coletivo, prevalecendo a desconfiança nos relacionamentos”.

Em relação aos resultados da etapa qualitativa da presente pesquisa, os significados, opiniões percepções e considerações dos TAEs em relação aos temas da entrevista semiestruturada foram diversificados.

O reconhecimento do trabalho realizado, o crescimento e a realização profissional

foram apontados pelos trabalhadores TAEs da instituição pesquisada como aspectos que estão relacionados ao significado de se ter qualidade de vida no trabalho e às fontes de bem-estar no trabalho. O aspecto do reconhecimento ou a falta dele também apareceu nas falas dos TAEs quando estes foram questionados sobre as fontes de mal-estar no trabalho, sobre a sua valorização enquanto TAE na sua instituição e no seu local de trabalho e sobre a desvalorização e menor importância atribuída ao seu trabalho em relação ao trabalho docente na instituição pesquisada.

Segundo Ferreira (2011), o reconhecimento e crescimento profissional são fatores importantes para a qualidade de vida no trabalho. O reconhecimento no trabalho acontece quando os trabalhadores percebem que sua dedicação à atividade é valorizada e que a gestão mostra preocupação com o bem-estar do trabalhador e promove a sua participação e demonstra respeito e interesse pela equipe de trabalho.

Para Ferreira (2011), o reconhecimento no trabalho envolve dois pontos complementares: o reconhecimento da atividade de trabalho realizada, que pode ocorrer através dos resultados e o reconhecimento do investimento pessoal no trabalho, que pode ocorrer através da prática de elogios. Ainda de acordo com este autor, o reconhecimento pode contribuir para a realização profissional e também para o bem-estar no trabalho.

Na pesquisa realizada por Faria, Leite e Silva (2017), com assistentes em administração de uma universidade pública, verificou-se que o reconhecimento e a “retribuição simbólica” repercutiram positivamente na relação trabalho-saúde destes trabalhadores.

Segundo Loureiro (2015, p. 147), “a retribuição simbólica é um elemento frequentemente relatado pelos servidores e está associado ao prazer. Relaciona-se, principalmente, ao reconhecimento [...]”.

Para Faria, Leite e Silva (2017, p. 551-552),

toda atividade de trabalho, portanto, inclui uma forte mobilização subjetiva, que, se por um lado é “espontânea”, por outro, não deixa de ser extremamente frágil, dependendo da dinâmica entre contribuição e retribuição, envolvendo o julgamento de outrem. O trabalhador espera reconhecimento simbólico da sua contribuição, sem o qual tende a desmobilizar-se, com profundas consequências para sua saúde mental.

Em uma pesquisa realizada com os trabalhadores TAEs da Universidade Federal de Goiás (UFG), encontrou-se que a principal queixa desses trabalhadores estava relacionada à falta de reconhecimento de seus trabalhos e qualificações por parte dos gestores e ainda devido ao fato da importância desses trabalhadores para a missão da universidade não ser

devidamente reconhecida dentro ou fora da instituição (CASTRO, 2017).

Segundo Castro (2017, p.348), “o reconhecimento depende, também, da posição do sujeito na divisão do trabalho e na hierarquia da organização” e em muitas situações o TAE desenvolve atividades que não estão relacionadas a formação ou capacitação desse trabalhador, sendo frequente os desvios de função, sendo esta situação apontada como uma fonte de mal-estar pelos trabalhadores TAEs participantes da presente pesquisa.

O aspecto da valorização também aparece com frequência nas falas dos TAEs participantes da presente pesquisa e na maior parte dos relatos este aspecto estava ligado à questão do reconhecimento.

Um estudo realizado por Freitas (2015) com o objetivo de identificar os fatores que proporcionam prazer no trabalho ou risco de sofrimento aos TAEs do Instituto Federal do Tocantins (IFTO) encontrou, dentre outros resultados, que o fator relacionado ao reconhecimento foi, de forma geral, avaliado positivamente, mas os itens referentes à valorização do trabalho pela organização e à valorização do trabalho pelos colegas foram avaliados de forma negativa.

Segundo Freitas (2015, p. 63), alguns depoimentos dos TAEs do IFTO confirmam o sentimento de desvalorização por parte da instituição ou por parte dos colegas, como pode ser observado, por exemplo, no relato a seguir: “Às vezes me sinto desvalorizado pela Instituição que trabalho, no que diz respeito ao reconhecimento das atividades que desempenho, que ao longo do tempo nos deixa desmotivado”.

Para Castro (2017), a falta de reconhecimento, a gestão não democrática e a ausência de carreira desvaloriza o servidor, compromete o seu desenvolvimento profissional e o desmotiva.

De acordo com Moretti e Treichel (2003), o fato de o trabalhador sentir que o seu papel é importante na organização e que as pessoas contam com ele é responsável por parte da motivação de uma pessoa.

Na presente pesquisa, o aspecto da motivação/desmotivação é mencionado em várias falas dos TAEs, sendo relacionado à questões individuais, ao relacionamento com os colegas de trabalho e chefia, à jornada de trabalho, à falta de diálogo com os trabalhadores nos momentos de decisões, ao aspecto financeiro (função gratificada), ao trabalho mecânico e monótono e à falta de TAEs na gestão.

Como já citado no marco teórico da presente pesquisa, Herzberg, em sua Teoria dos Dois Fatores, coloca que os fatores responsáveis pela insatisfação no trabalho e pela motivação dos trabalhadores podem ser extrínsecos, necessários para a manutenção do estado

de equilíbrio no trabalho (por exemplo, os salários, condições de trabalho, relações interpessoais com a chefia, segurança no trabalho, etc.) e os intrínsecos, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho (que incluem, por exemplo, o próprio trabalho, perspectiva de crescimento e desenvolvimento profissional, reconhecimento, autorrealização, etc.) (COUTINHO, 2009; PINTO, 2013; LEMOS, 2015).

De acordo com Silva (2011 apud FERREIRA; DIAS, 2017, p. 39), “quando o funcionário se sente parte da organização, sabe que seu esforço empenhado é reconhecido e recompensado. A satisfação no trabalho é um dos fatores motivacionais capazes de mudar o comportamento do indivíduo em benefício da organização”. Para Gil (2007, p. 201), “a motivação é a chave do comprometimento”.

Dessa forma, percebemos que o reconhecimento do trabalhador é um dos fatores que pode gerar a motivação no trabalho, que por sua vez pode influenciar no comprometimento ou descomprometimento do trabalhador com a instituição, fator este que também foi considerado fonte de mal-estar no trabalho segundo a percepção dos TAEs da presente pesquisa.

Segundo Pinto (2013, p. 140), “um dos princípios-chave do Novo Serviço Público, de acordo com Denhardt (2012), seria “dar valor às pessoas, não apenas à produtividade”. Esse aspecto está relacionado tanto à parte motivacional do servidor quanto ao perfil do gestor [...]”.

Na presente pesquisa apareceram alguns depoimentos divergentes quanto ao aspecto da existência de valorização ou desvalorização segundo a percepção dos trabalhadores TAEs. Enquanto alguns entrevistados se percebem valorizados pela gestão, docentes e demais colegas, outros relataram que a gestão não valoriza o trabalhador TAE, assim como esta categoria não é valorizada pelos docentes e pelos demais setores do campus. Além disso, alguns trabalhadores relataram que se sentiam mais valorizados no passado.

Uma possível explicação para essa divergência é que alguns entrevistados de determinado campus relataram que anteriormente se sentiam menos valorizados, principalmente devido a problemas relacionados à equipe de gestão. Nos depoimentos, os TAEs colocaram que não havia participação de sua categoria nas decisões do campus e que a gestão valorizava muito mais os docentes e que após um movimento dos TAEs desse campus, onde houve um confronto com a gestão local, com reivindicações também a nível de reitoria, aconteceu a primeira eleição da unidade para a escolha da direção-geral, já que até então a direção era ocupada através de indicação. A partir disso, segundo relatos dos entrevistados, com a nova equipe de gestão houve a possibilidade de uma maior participação dos TAEs nas discussões e decisões do campus e a gestão passou a valorizar mais estes trabalhadores, o

tratamento entre as categorias se tornou mais igualitário, o que parece ter repercutido também, positivamente, na relação entre TAEs e docentes desse campus, onde estes passaram a valorizar mais os TAEs.

Uma possível explicação para as falas sobre uma maior valorização dos trabalhadores no passado seria pelo fato de que no início do funcionamento dos campi participantes da etapa qualitativa da presente pesquisa, que ocorreu por volta de 2010 a 2011, haviam poucos trabalhadores nas unidades e todo o trabalho dependia da equipe que ali se encontrava e com isso a convivência e a relação entre a gestão e os servidores devia ser mais próxima.

Desse modo, percebemos o quanto a gestão tem papel importante na valorização do trabalhador. E também a existência de uma gestão participativa parece estar relacionada à valorização e ao bem-estar do trabalhador. Além disso, a postura dos gestores pode gerar mal-estar nos trabalhadores, como apontado em uma das falas dos TAEs participantes da presente pesquisa que apontou que a falta de profissionalismo, o fato do gestor não saber separar o pessoal do profissional e falta de ética de alguns gestores podem ser fontes de mal-estar no trabalho.

Para Mendes e Aguiar (2013), as práticas gerenciais são determinantes para o desenvolvimento profissional e pessoal e para vivências de prazer-sofrimento e qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição.

Em um estudo realizado por Pinto (2013), com o objetivo principal de analisar a qualidade de vida percebida pelos trabalhadores TAEs de uma Universidade Federal em Minas Gerais concluiu que o perfil do gestor público e o relacionamento dos gestores com os servidores na realização do trabalho foram os pontos de maior relevância encontrados no trabalho e que afetavam a percepção de qualidade de vida no trabalho dos participantes da pesquisa.

De acordo com Pinto (2013, p.148), esse achado

[...] está alinhado com os conceitos estabelecidos no modelo conceitual de competências de bem-estar organizacional para o Novo Serviço Público, no qual o novo gestor público é considerado um ator chave que tem o objetivo de promover o interesse público por meio de investimentos em conhecimentos e habilidades dos servidores e ações de qualidade de vida no trabalho.

Ainda sobre as práticas gerenciais, Mendes e Aguiar (2013, p. 137) colocam que no serviço público “os jogos políticos estabelecidos a cada mandato governamental ou presidencial dificultam a produção eficiente e rompem com as cadeias e o ritmo de trabalho

estabelecidos, sendo assim fortes fontes de sofrimento patogênico” e que isso pode impactar na forma como o gestor vai atuar e causar frustração também para este profissional.

Em relação a essa questão dos jogos políticos ou da “politicagem”, como é colocado em um dos discursos dos TAEs da presente pesquisa, também pode ser praticada pela gestão local e pode causar insegurança no trabalhador e mal-estar no trabalho como pode ser observado no discurso da presente pesquisa:

[...] às vezes, a gestão enxerga a instituição como um instrumento para o atendimento de interesses só deles [...], acaba enxergando os servidores apenas como instrumento para atender esses interesses, não o enxerga como pessoa, não tem uma visão mais global, como a gente vive aqui às vezes. A politicagem às vezes é muito grande nesse sentido e isso me incomoda muito, me irrita. Porque aí dá a impressão que você tem sempre que estar trabalhando pensando em se defender. Porque esse negócio de ter que trabalhar pensando em se defender porque o povo pode querer te prejudicar a qualquer momento para atender interesses deles é muito complicado.

Em pesquisa realizada por Andrade et al. (2014), com o objetivo de identificar, com base no ponto de vista dos trabalhadores de um órgão do poder executivo, as principais fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho e conhecer as representações que fazem sobre a qualidade de vida no trabalho, encontrou que o descompasso político e impotência dos técnicos frente a decisões de caráter político, foi um dos fatores que foram apontados como causadores de mal-estar no trabalho.

Ainda sobre o aspecto da valorização, observamos em falas dos TAEs participantes do presente estudo que eles se sentem mais valorizados por colegas TAEs e docentes do mesmo setor, pela chefia imediata e por alunos, ou seja, por aqueles com quem esses TAEs têm uma relação socioprofissional mais direta, o que pode ser verificado nas falas:

Dentro da minha equipe a gente tem uma boa valorização. Agora institucionalmente não [...]. Muitos alunos me transmitem uma relação muito melhor que a instituição em si [...]. Eu me sinto valorizada por quem está trabalhando mais próximo da gente [...]. No curso onde eu trabalho e onde presto atendimento os professores sempre estão ao lado, sempre dizendo da importância do técnico [...].

Por outro lado, observamos que entrevistados do presente estudo apontaram que há maior desvalorização do TAE em relação ao docente, pela gestão, pela instituição e sindicato e/ou há desvalorização do TAE pelo próprio docente e ainda que essa desvalorização é cultural e institucional. Além disso, algumas falas apontam que os próprios TAEs se desvalorizam .

Ainda, alguns TAEs participantes da presente pesquisa colocam que a maioria dos cargos de chefia da instituição são ocupados por docentes, como podemos observar na

seguinte fala:

A gente tem excelentes TAEs, excelentes profissionais que às vezes não são reconhecidos pelo trabalho que fazem. Por exemplo, as chefias da instituição a gente não vê representantes TAEs e isso causa uma certa desmotivação também dos TAEs. Existe um preconceito porque a gestão é formada na maioria por professores.

O fato de alguns TAEs se verem desvalorizados pelos docentes e os relatos apontarem que os cargos de gestão são formados em sua maioria por docentes, pode explicar a falta de valorização dos TAEs pela gestão.

Castro (2017), ao abordar a relação entre docentes e TAEs, encontrou relatos de conflitos entre os membros das categorias e tratamento diferenciado entre TAEs e docentes pela gestão. Além disso, a autora aponta que a categoria de TAEs aparece em muitas situações como subordinada e não como parceira na promoção do conhecimento.

Um estudo realizado por Gonzaga (2011) com trabalhadores técnicos administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), cujo objetivo foi compreender os sentidos e significados de ser trabalhador na universidade evidenciou que, em relação às avaliações dos entrevistados sobre a relação docentes/TAEs, foram relatadas situações de não reconhecimento e invisibilização dos TAEs. E também quando ocorrem avaliações positivas do desempenho dos estudantes da universidade, são raras as vezes que os TAEs são lembrados pela gestão como participantes do resultado positivo.

Como exemplo desse discurso a autora cita um comentário do diretor de avaliação institucional da UFMG, diante da boa avaliação de cursos pelo MEC: “De uma maneira geral, é um resultado muito positivo, pois reflete o desempenho dos nossos alunos, a qualificação de nosso corpo docente, o projeto pedagógico e a infraestrutura da Universidade”, mostrando que a existência dos TAEs ao menos é mencionada como parte da avaliação positiva dos cursos da instituição, evidenciando a invisibilidade que atinge esses trabalhadores (as) (GONZAGA, 2011, p. 92).

Essa invisibilidade a que o TAE é submetido pode ser uma explicação para a autodesvalorização relatada pelos TAEs da presente pesquisa, pois segundo Gonzaga (2011), diante da invisibilidade produzida dos TAEs no contexto educacional o próprio profissional acaba tendo dificuldade em se apropriar do seu papel dentro da instituição de ensino, pois se sente alheio ao processo de trabalho desenvolvido na instituição e pode enxergar essa instituição apenas como um local de venda da força de trabalho.

Essa diferença no reconhecimento e na valorização do trabalho desempenhado por TAEs e por docentes nas universidades e institutos federais pode ocorrer devido à separação

que ocorre entre o “fazer” e o “pensar”, sendo que este último seria desempenhado apenas pela classe docente e seria a atividade considerada mais importante. Esse pensamento pode levar a ideia de que há divisão entre o trabalho intelectual e manual, sendo o intelectual mais importante e de que o servidor TAE pertence a uma categoria de menor importância, servil e inferior em relação à classe docente, ideias estas apontadas nos depoimentos de alguns dos entrevistados da presente pesquisa.

Segundo Pires e Lima (2013), na sociedade brasileira há a visão de que certos tipos de trabalho têm mais valor do que outros, sendo atribuído um valor diferenciado, por exemplo, ao trabalho intelectual. Na universidade persiste a ideia que as atividades dos TAEs, comparadas com a dos docentes, possuem menor valor.

Para estes autores, o conhecimento pode se tornar um instrumento de controle e de exercício de poder e “na representação mais simplória, no meio universitário, se pode imaginar que a expressão de tais conflitos se esboça na oposição funcionários X professores” (PIRES; LIMA, 2013, p. 263). Ainda segundo Pires e Lima,

[...] no âmbito das universidades federais observa-se a convivência de dois conjuntos de fazeres – e saberes - que são concebidos como separados, em valor e importância. Estas representações, intervindo sobre o imaginário coletivo, concebem *atividades-fins* que deveriam se realizar em conexão com as chamadas *atividades meio*. Entretanto, essa suposta articulação cria uma ambiguidade e uma tensão que ora opõe o conjunto de profissionais técnico-administrativos ao segmento docente, ora aproxima-os de forma hierarquizada, transformando os primeiros em subalternos do segundo [...] (2013, p. 256).

Na instituição pesquisada no estudo realizado por Gonzaga (2011, p. 91), persiste a ideia de que a atividade fim da instituição, o ensino e a pesquisa, é de responsabilidade exclusiva dos docentes e que os TAEs são responsáveis apenas pelas atividades-meio e de suporte aos docentes, reforçando “a hierarquia da classe docente sobre a dos técnico-administrativos e reprodução da visão dicotômica entre saber e fazer”.

Segundo Gonzaga (2011, p. 211), os entrevistados apontaram que há um “processo de subalternidade” imposto a toda a categoria dos técnico-administrativos em educação e “a hierarquia se expressa na relação entre docentes e TAEs e está embasada na dicotomia pensar-fazer, a qual afasta os trabalhadores e as trabalhadoras da produção do conhecimento”.

Um estudo realizado por Loureiro (2015), com o objetivo de identificar os sentimentos de prazer e sofrimento vivenciados por TAEs da Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR) no ambiente de trabalho encontrou que a “invisibilidade das atividades meio” foi um dos fatores apontados pelos entrevistados como produtor de sofrimento. Os entrevistados

relataram que os movimentos de greves, por exemplo, tem mais força quando há participação dos docentes e que há uma estratificação entre as categorias profissionais, onde os docentes seriam mais importantes para instituição, como pode ser observado nos relatos a seguir:

[...] a gente faz greve todo o ano para ter um mínimo e a gente não consegue. Se o docente para junto com a gente a greve é vista de outra maneira. O reconhecimento do docente é diferente. É aquela história, dentro da “pirâmide”, o coitado do TAE é o último. [...] o nosso trabalho até possibilita momentos de visualização, mas ele é invisível [...] a universidade sofre de um mal-estar crônico em não reconhecer o trabalho do seu TAE.

Ainda segundo Loureiro (2015), a invisibilidade das atividades meio se relaciona com a questão da falta de reconhecimento das atividades exercidas pelo técnico administrativo em educação.

Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Ribeiro (2011) que teve como tema central a análise do trabalho dos assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), bem como os impactos da atividade na saúde e nos modos de ser desse profissional. Na pesquisa, os TAEs relataram sentimentos de desvalorização e falta de reconhecimento, pois de acordo com o autor, na instituição pesquisada há a cultura de que o TAE pertence a uma “categoria de menor valor”, que está restrita à execução de atividades consideradas desprestigiadas, as chamadas atividades meio. Os trabalhadores relataram ainda um sentimento de invisibilidade em relação aos demais trabalhadores da universidade, principalmente em relação aos docentes, que segundo Ribeiro, ocupam um lugar de destaque tanto na hierarquia quanto subjetivamente.

Para Soares (2013, p. 347), por cultura sócio-organizacional entende-se que seja:

um complexo processo, em contínuo desenvolvimento e transformação, composto por um conjunto híbrido de conhecimentos, crenças, valores, normas, símbolos, costumes e quaisquer outros elementos que suscitam os modos de pensar, sentir e agir vinculados a cada um dos integrantes da organização que, somados, acabam por definir a mutável tônica cultural vigente.

De acordo com Ribeiro (2011, p. 77), os conflitos existentes entre docentes e técnicos administrativos apresentam-se como um aspecto cultural das instituições universitárias, pois quando se pensa em uma instituição de ensino superior logo se pensa na díade professor/alunos. Porém, essa díade não é suficiente para compreender a complexidade dessas instituições e realizar as ações de ensino, pesquisa e extensão. Para isso, “haverá de existir outro conjunto potencializador, formado pelas atividades-meio, as quais são realizadas principalmente por técnicos-administrativos”.

Uma instituição de ensino possui estruturas acadêmicas e estruturas administrativas, mas a interação positiva entre as atividades-fim e atividades-meio pode encontrar dificuldades devido a complexidade organizacional e pelas relações de poder entre os grupos, o que pode gerar uma tensão entre os trabalhadores responsáveis pelas atividades-fim e responsáveis pelas atividades-meio (RIBEIRO, 2011).

Segundo Vieira (2004, p. 4), a dicotomia entre as atividades-meio e as atividades-fim “relega ao corpo técnico-administrativo uma condição de subalternidade excessiva em praticamente qualquer assunto inerente à Universidade, inclusive no que se refere ao seu próprio desenvolvimento”.

Um depoimento de um entrevistado na pesquisa de Ribeiro (2011) ilustra essa situação: “o técnico é um servo mesmo, está ali para servir ao professor, assim que é tratado como escravo mesmo [...]”.

Segundo Ribeiro (2011), parte significativa dos participantes de seu estudo demonstrou descrença na possibilidade de mudança na condição de servilidade a que esses trabalhadores estão submetidos. Nas entrevistas, quando questionados sobre a participação do movimento sindical, quase todos reconheceram ter uma postura omissa em relação a luta pelos direitos da categoria dos TAEs.

Um depoimento referente à atuação do sindicato também apareceu na presente pesquisa, onde houve o relato que o sindicato não é um espaço de lutas de todos os servidores, pois toma mais a frente das questões relacionadas aos docentes do que dos TAEs.

Na presente pesquisa, alguns TAEs relatam que em sua instituição há privilégios para os docentes. São citadas situações como horários mais flexíveis para os docentes, facilidade para afastamentos para capacitação e qualificação destes profissionais e também quanto à questão salarial, que seria maior para o docente.

No estudo de Castro (2017, p. 227), um dos entrevistados também afirma que os docentes possuem privilégios, como pode ser observado na fala abaixo:

Eu acho que ainda existe um certo privilégio para os docentes. Em relação à chefia, principalmente. Isso deveria ser olhado porque a universidade não é feita só de docentes. Ela é feita de docente, discente e dos técnico-administrativos. Então, eu acho que deveria ter uma igualdade e eu acho que existe uma preferência pelos docentes. Eu acho que existe ainda, um corporativismo muito grande entre a docência em relação aos técnico-administrativos e até com relação os próprios alunos [...].

Para Castro (2017, p. 227), “quando o técnico afirma que o docente tem privilégios ele quer dizer, ou até mesmo denunciar, que os docentes são beneficiados com regras e práticas comuns que não envolvem da mesma forma os demais trabalhadores da organização”.

Ainda sobre a valorização/desvalorização do trabalhador TAE e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação ao trabalhador docente na instituição pesquisada, alguns entrevistados colocaram que o trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus e ainda que não existe uma hierarquia entre as categorias, já que “todos são servidores”.

De acordo com o artigo 2º da lei nº 8.112, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas: “[...] servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990).

Segundo Valle (2014, p. 20),

Além das atribuições de suporte operacional e administrativo, constata-se que não há atividade relacionada ao tripé ensino, pesquisa e extensão - no qual se assenta a razão de ser da universidade - que se desenvolva na Instituição que não conte com o trabalho do técnico-administrativo em educação, de forma direta ou indireta.

A lei nº 11.091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, em seu artigo 8º traz que

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005).

Os trabalhadores técnicos administrativos em educação desenvolvem inúmeras atividades e possuem várias atribuições que permitem que os serviços ofertados pela instituição sejam contínuos (VALLE, 2014).

“Se pensarmos no simples fato de um aluno entrar em uma sala de aula ou de um docente ministrar determinado conteúdo acadêmico, veremos que há uma série de atividades desenvolvidas pelos servidores TAEs que convergem para que tais fatos ocorram” (VALLE, 2014, p. 21).

Segundo Pacheco (2010, p. 9),

compreende-se que a educação não ocorre apenas nos espaços de educação formal. Ela resulta das experiências vivenciadas em todos os espaços da sociedade pela ação do conjunto das organizações em geral, na qual o poder

público e a sociedade, de forma articulada, exercem sua função educadora na busca da construção de uma cultura fundada na solidariedade entre indivíduos, povos e nações, que se opõe ao individualismo neoliberal. A partir dessa consciência, todos aqueles que interagem com educandos são educadores, cada um dentro da especificidade de sua tarefa. Professores, técnicos, funcionários, etc são todos trabalhadores em educação e suas atuações na escola devem ser integradas pedagogicamente, tendo o reconhecimento da escola enquanto ação educativa.

Dessa forma, percebemos o quanto o trabalho dos técnico-administrativos em educação também é importante para que as atividades de ensino, pesquisa e extensão se desenvolvam e para que as instituições de ensino cumpram seus objetivos.

De acordo com os participantes da presente pesquisa, a subutilização do trabalho do técnico apareceu como uma forma de desvalorização deste trabalhador.

Segundo Lima (2014) é comum que servidores de nível superior desempenhem atividades que seriam dos cargos de nível médio e vice-versa. Com isso ocorre uma subutilização do trabalho do servidor, sendo um dos motivos da desmotivação desse trabalhador e repercutindo também na qualidade dos serviços prestados pela instituição. Essa subutilização pode ser consequência da falta de conhecimento das chefias sobre as atribuições de cada cargo e da formação dos servidores com os quais trabalha, prejudicando a delegação de atividades, o que pode levar até ao desvio de função.

A falta de organização no processo de trabalho também foi apontada pelos TAEs participantes da presente pesquisa como uma fonte de desvalorização. Esse achado vai ao encontro do que foi encontrado na parte quantitativa da pesquisa, onde o fator “Organização do trabalho”, que é composto por itens relacionados a cobrança por resultados, normas para a execução de tarefas, fiscalização de desempenho, entre outros, foi avaliado como crítico.

Segundo Abrahão e Torres (2004, p. 70), o trabalho é uma parte importante de nossa vida, podendo gerar bem-estar ou causar impactos na saúde do trabalhador e “a organização do trabalho é considerada como mediadora desse processo [...], as vivências de sofrimento resultam dos conflitos, não resolvidos, decorrentes da relação estabelecida com os preceitos da organização do trabalho”.

Ainda para os autores,

Nas situações em que a natureza da atividade implica resolução de problemas e tomada de decisões, a organização do trabalho, responsável pelas regulamentações, assume um papel determinante. Ela pode contribuir para a melhoria dos espaços de resolução de problema ou, ao contrário, restringir as possibilidades definindo regras que inviabilizam a manifestação dos saberes acumulados ou da criatividade resultante da articulação de outras competências. A organização do trabalho influencia o planejamento, a execução e a avaliação, permeando todas as etapas do processo produtivo.

Ela prescreve normas e parâmetros que determinam quem vai fazer, o que vai ser feito, como, quando e com que equipamentos/instrumentos; em que tempo, com que prazos, em que quantidade, com que qualidade, enfim, a organização do trabalho constitui a “viga central” da produção (ABRAHÃO; TORRES, 2004, p. 68).

De acordo com Heloani e Lancman (2004), para que a transformação da organização do trabalho ocorra é necessária a criação de um espaço público de reflexão coletiva e discussões, onde as pessoas possam expressar suas opiniões e ouvir, compreender os acordos e normas e construírem novas regras de trabalho.

Dois aspectos que também apareceram com bastante frequência nos relatos dos TAEs participantes da presente pesquisa e, portanto, podem levar ao bem-estar ou mal-estar no trabalho e consecutivamente repercutir na qualidade de vida no trabalho desses trabalhadores são o “relacionamento interpessoal” e “a estrutura física, mobiliários, instrumentos de trabalho e suporte organizacional”.

O respeito também apareceu nos discursos dos TAEs participantes do presente estudo como significado de qualidade de vida no trabalho e fonte de bem-estar no trabalho e a falta de respeito ao servidor foi considerada uma fonte de mal-estar no trabalho. Nas falas dos TAEs, o respeito esteve ligado às questões do relacionamento interpessoal, à valorização do trabalhador e às funções, horários e opiniões dos trabalhadores.

Nos discursos dos TAEs sobre a questão do relacionamento interpessoal são relatados aspectos ligados ao relacionamento com a chefia imediata, com as chefias superiores (chefe do chefe), com os colegas do mesmo setor, com colegas docentes e dos demais setores, com alunos, com o público externo e com terceirizados.

O relacionamento interpessoal foi a ideia central mais frequente tanto na questão sobre as fontes de bem-estar quanto na questão sobre as fontes de mal-estar no trabalho, indicando uma coexistência de representações de mal-estar e bem-estar no trabalho.

Vale lembrar que na etapa quantitativa da presente pesquisa, o fator “relações socioprofissionais” foi avaliado como crítico pelos TAEs participantes da presente pesquisa.

Ferreira (2011, p. 184) explica que

As representações de mal-estar no trabalho (sentimentos negativos) e de bem-estar no trabalho (sentimentos positivos) constituem os pólos do continuum de referência teórica para o diagnóstico de QVT. Há, entretanto, uma zona intermediária entre estes pólos que possui especificidades conceituais [...]. No continuum de representações, há uma região de coabitação das duas modalidades de sentimentos que lhes são característicos. A presença desta zona de coexistência busca explicitar, teoricamente, que não há, a priori, uma fronteira clara, evidente e demarcadora de onde, efetivamente, começam e terminam os sentimentos representacionais de bem-estar e mal-estar no trabalho.

No estudo de Faria, Leite, Silva (2017), o relacionamento interpessoal foi considerado pelos participantes da pesquisa como um fator importante na relação trabalho-saúde. Além disso, constatou-se que o apoio do grupo no processo de trabalho, o coleguismo e as amizades no trabalho contribuem para a satisfação dos servidores e até amenizam situações desagradáveis, como pode ser observado nas seguintes falas retiradas da pesquisa destes autores:

[...] eu acho que a melhor parte do trabalho são os colegas que a gente faz, os amigos que a gente faz, eu acho que a gente consegue dar conta de tudo que vem justamente porque um dá suporte para o outro, a melhor parte somos nós que fazemos [...]. Eu tenho que lançar pagamento... é a mesma coisa sempre... mas as outras coisas compensam: o ambiente de trabalho, a sensação de cooperativismo entendeu... o ambiente de trabalho me satisfaz às vezes no que o serviço burocrático me oprime um pouco [...]. Por outro lado, as relações interpessoais podem provocar também. [...] eu tive muitos problemas dessa relação e entrei até em crise de depressão, pânico e tudo mais [...].

Os aspectos do coleguismo e a cooperação entre colegas de trabalho apontados pelos servidores no estudo de Faria, Leite e Silva (2017), também aparecem nas falas dos TAEs participantes da presente pesquisa através das expressões: coleguismo, trabalho colaborativo, companheirismo, trabalho coletivo, trabalho em equipe, solidariedade entre colegas, etc.

De acordo com Ferreira (2011, p. 128), “as redes de cooperação e os pactos de solidariedade são cruciais para viabilizar os objetivos das tarefas e os desempenhos esperados e evitar os impactos negativos para a saúde individual e coletiva”.

A pesquisa realizada por Andrade et al. (2014), sobre as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho e representações sobre a qualidade de vida no trabalho emergentes de servidores públicos, encontrou os seguintes resultados: os trabalhadores pesquisados demonstraram a percepção que tem do que é a QVT, verbalizando aspectos referentes às condições de trabalho, ambiente de trabalho harmonioso, bom convívio na equipe, reconhecimento e oportunidades e comprometimento dos gestores. Na questão que avaliava a percepção dos trabalhadores quanto ao bem-estar, os resultados apontam que aspectos relacionados às relações interpessoais de trabalho foram mais verbalizados, seguidos dos aspectos relacionados ao ambiente favorável à criação, reconhecimento e realização no trabalho, ambiente físico adequado e apoio da chefia imediata. Em relação às fontes de mal-estar no trabalho, o relacionamento difícil com os colegas foi percebido como a maior fonte de mal-estar no setor pesquisado, seguido dos aspectos relacionados à falta de confiança no trabalho, descompasso político e falta de manutenção da estrutura física.

Resultados semelhantes foram encontrados no estudo realizado por Pinto (2013), onde os TAEs participantes da pesquisa apontaram que as características mais relevantes para a QVT estavam relacionadas ao relacionamento com a equipe, ao ambiente interno, à infraestrutura, à oportunidade de crescimento e ao relacionamento com a chefia. Já em relação aos fatores limitantes, os TAEs apontaram os seguintes fatores: o acúmulo de tarefas, a infraestrutura, o número insuficiente de servidores, a jornada de trabalho extensa e a periculosidade e insalubridade.

A autora chama atenção para o fato de que a questão da infraestrutura esteve presente tanto nas características positivas quanto nas negativas para a qualidade de vida no trabalho dos entrevistados de sua pesquisa, demonstrando que é um fator fundamental para a percepção de qualidade de vida no trabalho. Os termos encontrados como fatores limitantes dentro da subcategoria infraestrutura foram os seguintes: equipamentos, estrutura imprópria, falta de equipamentos, calor excessivo, espaço físico, insetos, livros com ácaros e fungos, não adequação do ambiente e salas pouco ventiladas (PINTO, 2013).

De acordo com Ferreira (2011, p. 120), o ambiente físico, os equipamentos arquitetônicos, os materiais e instrumentos de trabalho e o suporte organizacional são elementos que estão relacionados às condições de trabalho e aparecem nos relatos dos trabalhadores quando estes são abordados sobre questões referentes à qualidade de vida no trabalho. Para os trabalhadores, a vivência da qualidade de vida no trabalho depende de condições de trabalho “apropriadas, convenientes, oportunas e ajustadas às situações de trabalho”, ou seja, conforme ensina a Ergonomia da Atividade, as condições de trabalho devem estar adaptadas a quem trabalha. É necessário que haja uma “adequabilidade” de elementos como o espaço físico, higiene do local, materiais utilizados nas atividades, equipamentos e instrumentos de trabalho, mobiliário existente nos ambientes de trabalho, iluminação dos ambientes e postos de trabalho, nível de ruídos e suporte técnico ao trabalhador.

Ainda segundo Ferreira (2011, p. 121), além desses elementos que devem ser adaptados ao trabalhador, a quantidade adequada de pessoas para atender as demandas de trabalho é importante para evitar situações de desgaste no ambiente de trabalho, ideia que também aparece no discurso dos TAEs que participaram da presente pesquisa. Para Ferreira, “o sentimento de não estar dando conta da quantidade de trabalho (*débordement*) existente, em face da falta de pessoal, é queixa recorrente dos trabalhadores [...] e se agrava quando colegas se ausentam do trabalho por motivos diversos (ex. absenteísmo, licença-saúde)”.

É importante lembrar que na etapa quantitativa da presente pesquisa, o fator “condições de trabalho” foi avaliado como satisfatório pelos TAEs, com exceção dos itens relacionados à existência de barulho no ambiente de trabalho e a insuficiência de instrumentos de trabalho.

Em outra pesquisa que também teve como objetivo identificar as representações de trabalhadores de uma agencia reguladora brasileira acerca da qualidade de vida no trabalho e das fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho (ALBUQUERQUE et al., 2015), foi encontrado que a qualidade de vida no trabalho está relacionada ao desenvolvimento gerencial e oportunidades iguais de capacitação; ambiente saudável e satisfação com o trabalho; equilíbrio entre saúde, produtividade e vida social; trabalho como fonte de prazer; cooperação entre colegas e espaço de fala e condições de trabalho adequadas. Na questão sobre as fontes de bem-estar foram encontradas as seguintes expressões: gostar do que faz, crescimento profissional e tempo para a vida pessoal; prestação de serviços de qualidade à sociedade; relações socioprofissionais harmoniosas com colegas e chefia imediata; sentimento de dever cumprido e liberdade de ação e condições de trabalho adequadas, remuneração satisfatória e flexibilidade de horário. E na questão sobre as fontes de mal-estar foram observadas as expressões: despreparo e arrogância gerencial, ingerência, clientelismo e cargos de confiança para não concursados; interação conflituosa com os usuários e precariedade dos trabalhadores terceirizados; excesso de burocracia, falta de planejamento e tarefas repetitivas e condições de trabalho precárias.

Assim como no estudo de Albuquerque et al. (2015), a satisfação e prazer com o trabalho e o sentimento de gostar do que faz, os aspectos financeiros, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a jornada de trabalho/flexibilização do horário de trabalho também apareceram nos discursos dos TAEs do presente estudo no que se refere aos significados de QVT e às fontes de bem-estar no trabalho. O excesso de burocracia também apareceu nas falas relacionadas às fonte de mal-estar na presente pesquisa.

O fator “gostar do que faz”, junto com o fator “sentir-se reconhecido” também aparecem no estudo realizado por Fernandes (2013, p.107) com trabalhadores de um órgão do poder judiciário, na questão sobre os significados da QVT. No estudo, “os trabalhadores consideram que há QVT quando é possível chegar e sair feliz do trabalho, com vontade de voltar todo dia, fazendo aquilo que gostam e sendo reconhecidos”.

Para Ferreira (2011, p.113-114), o trabalho como fonte de prazer depende de duas condições:

A primeira, diz respeito à possibilidade real de executar o trabalho sem pressão de qualquer natureza (ex. administrativa) e origem (ex. chefia imediata) e sem excesso de atividades (ex. sobrecarga de tarefas) [...] duas das principais causas atuais das vivências de estresse no trabalho e da síndrome de *burnout*. O atendimento desses dois requisitos (sem pressão, sem excessos) possibilita criar o precioso tempo para cuidar com zelo da qualidade daquilo que se faz, daquilo que foi prescrito. A segunda, por sua vez, trata dos riscos presentes nas situações de trabalho. Aqui, a ênfase é de que o trabalho é fonte de prazer quando é um trabalho sem riscos para a saúde (sentido amplo), a segurança pessoal e a própria família. Assim, o trabalho fonte de prazer promove saúde, previne doenças e acidentes. Este traço coloca a temática da segurança e, em especial, a segurança no trabalho como fatores importantes no manejo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto organizacional.

Na presente pesquisa, o excesso de trabalho, cobranças e pressão apareceram como causas de mal-estar no trabalho dos TAEs entrevistados. Estes trabalhadores ainda apontaram que a burocracia impede que o trabalho seja realizado de forma mais tranquila, fazendo com que os TAEs tenham que fazer “tudo correndo, às pressas [...]” e também não tenham tempo para participar de cursos e reuniões formativas. Da mesma forma, na etapa quantitativa, os TAEs apontaram que o seu ritmo de seu trabalho é acelerado, que há forte cobrança por resultados e que há pressão temporal para o cumprimento de tarefas.

As transformações que vem ocorrendo no mundo de trabalho fazem com que o trabalhador tenha que ser cada vez mais produtivo, competitivo e desempenhe múltiplas funções, devendo alcançar e até ultrapassar metas fixadas, nem que para isso tenha que ir contra valores e princípios éticos, desprezando seus semelhantes. Esse cenário de competitividade, pressão por parte dos gestores, exigência de metas, entre outros fatores, provocam insegurança e ansiedade nos trabalhadores, o que pode contribuir para a ocorrência de comportamentos violentos no ambiente de trabalho, como o assédio moral, por exemplo (NUNES; TOLFO; NUNES, 2014).

A violência pode ser definida como uma forma de comportamento ou ação negativa nas relações entre duas ou mais pessoas. É caracterizada pela agressividade, que às vezes é repetida e às vezes inesperada. No ambiente de trabalho, inclui incidentes em que os trabalhadores são abusados, ameaçados, agredidos ou sujeitos a outros atos ou comportamentos ofensivos em circunstâncias relacionadas ao seu trabalho. A violência se manifesta na forma de violência física e psicológica. Ela varia de ataques físicos a insultos verbais, intimidação, perseguição, discriminação racial, assédio moral, assédio sexual, etc (ILO; ICN; WHO; PSI, 2005).

Na presente pesquisa, algumas falas dos TAEs indicam que o assédio é uma fonte de mal-estar no trabalho. No discurso destes trabalhadores ora aparece apenas a palavra “assédio” ora “assédio moral”. Também apareceram falas relacionadas à perseguição e rotulação de servidores, que podem ser formas de manifestação do assédio moral.

Segundo Soares (2013, p. 346), o assédio moral é a modalidade de violência psicológica mais grave no ambiente de trabalho e se refere a um

conjunto de ações violentas (de natureza psicológica e/ou física) que se manifestam por encontrar elementos permissíveis na cultura sócio-organizacional e que são infligidas, de maneira frequente, por um (a) ou mais trabalhadore (a)s contra, principalmente um (a) outro (a) trabalhador (a), com o objetivo de isolá-lo (a), desestabilizá-lo (a) e/ou difamá-lo (a) e, muitas vezes, excluí-lo (a) do contexto de trabalho, podendo causar-lhe consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social.

Um estudo realizado por Nunes e Tolfo (2012), com o objetivo de identificar as consequências do assédio moral constatada pelos docentes e técnicos-administrativos de uma instituição de ensino superior, encontrou que dos 279 respondentes, 77 afirmaram que sofrem ou sofriam de assédio moral e destes 61 responderam as consequências proporcionadas pelo assédio. As consequências identificadas foram perturbação/problemas físicos, dores de cabeça, estresse, desânimo, isolamento, vontade de se aposentar/desligar, dentre outros.

Ter um ambiente de trabalho que proporcione a saúde e segurança dos trabalhadores também apareceu nos discursos dos entrevistados da presente pesquisa quando questionados sobre o significado de ter qualidade de vida no trabalho e sobre as fontes de bem-estar no trabalho.

O artigo 7º e o seu inciso XXII da Constituição Federal (BRASIL, 1988) trazem que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nos últimos anos, os documentos governamentais primordiais que orientam a saúde e a segurança do servidor público federal no Brasil são: a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – PASS criada em 2007; o Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS criado em 2009 e a Norma Operacional de Atenção a Saúde do Servidor – NOSS criada em 2010 (SANTOS, 2016).

Para Santos (2016, p. 20), a caminhada para se chegar aos marcos legais em saúde e segurança dos servidores públicos federais foi longa e as conquistas advindas desses dispositivos são muitos importantes. Porém, ainda existem vários problemas e desafios a

serem enfrentados na implementação das ações presentes nesses documentos e o “o longo caminho percorrido pela saúde e segurança do servidor público não atingiu a excelência [...]”.

Estar em um ambiente agradável também apareceu como significado de ter qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos trabalhadores TAEs participantes da presente pesquisa. Dentro dessa ideia apareceram as seguintes expressões: ambiente físico agradável, bem-estar, ambiente agradável, ambiente harmonioso, ambiente amistoso e bom clima organizacional.

No estudo de Fernandes (2013), uma das fontes de bem-estar apontadas pelos participantes do estudo foi “dispor de ambiente social harmonioso e confortável” e estava relacionado ao ambiente de trabalho saudável, seguro, estável e agradável, além do clima harmonioso, como pode ser observado nas falas dos participantes do referido estudo: “Realizar minhas atividades laborais em um ambiente de trabalho agradável e cooperativo [...]. Ambiente harmonioso, tranquilo e organizado”.

Em relação aos aspectos financeiros, apontados pelos TAEs da presente pesquisa como fonte de bem-estar no trabalho e como um dos motivos da percepção de valorização por esses trabalhadores, Bernardo (2014) coloca que o sistema de remuneração é um fator que contribui para a motivação do trabalhador. Ainda para a autora, a percepção de satisfação com a remuneração varia de acordo com cada trabalhador, sendo, portanto, uma avaliação subjetiva, que pode ser influenciada por fatores sociais, individuais, localização regional da organização, pelo contexto de mercado, pelo tipo de organização e tipo de atividade desenvolvida pelo trabalhador.

No estudo de Campos (2016), na questão sobre o significado de qualidade de vida no trabalho para os técnicos administrativos pesquisados, foi encontrado que apenas sete dos 109 respondentes consideraram quesitos financeiros (remuneração, salário ou retribuição financeira) como fator de QVT. As três palavras mais citadas pelos pesquisados para representar QVT foram reconhecimento, respeito e satisfação.

Algumas falas dos entrevistados da presente pesquisa demonstram que a redução da jornada de trabalho de 40 para 30 horas semanais trouxe uma maior fluidez na realização das tarefas no trabalho dos TAEs, possibilitou que esses trabalhadores tivessem mais tempo para se capacitar e também para cuidar de sua saúde e contribuiu para uma melhor conciliação entre os compromissos profissionais e pessoais, ou seja, para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Sobre a questão da jornada de trabalho, cabe explicar que em 2015 a instituição pesquisada aprovou uma resolução que regulamenta a implementação do artigo 3º do decreto

nº 1.590/1995 na instituição (BRASIL, 1995), que dispõe sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais dos TAEs, sem prejuízo da remuneração, nas situações em que os serviços prestados exijam atividades continuadas de regime de turnos ou escalas em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em função do atendimento ao público ou de trabalho no período noturno.

Marques (2012) realizou um estudo cujo objetivo foi avaliar a aceitação e a qualidade de vida do trabalhador TAE em relação à flexibilização da carga horária de trabalho, em duas diferentes universidades públicas, uma onde os TAEs poderiam optar entre realizar turnos ininterruptos de 6 horas e outra com jornada integral de 8 horas diárias. Como resultado verificou-se que na universidade com jornada de trabalho flexibilizada os TAEs tinham uma maior motivação, satisfação em trabalhar e melhor qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Carneiro e Ferreira (2007), a literatura traz indicações de que há uma estreita relação entre a jornada de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, principalmente no que diz respeito à conciliação da vida pessoal com o trabalho e o aproveitamento do tempo e reorganização das atividades no trabalho. Porém, para estes autores, é fundamental que a redução da jornada de trabalho esteja associada a mudanças no contexto de trabalho para que a jornada reduzida não se torne uma medida compensatória do mal-estar no trabalho e negligencie outros fatores que possam causar o adoecimento no trabalho.

Para Carneiro e Ferreira (2007), a redução da jornada de trabalho pode diminuir a exposição a fatores que causam mal-estar no trabalho, mas os trabalhadores continuarão sujeitos a eles quando estiverem exercendo suas atividades em um ambiente com um contexto de trabalho inadequado.

Outro aspecto que também apareceu com frequência nos relatos dos TAEs participantes da presente pesquisa nas questões sobre o significado de ter qualidade de vida no trabalho e sobre as fontes de bem-estar no trabalho foi a “Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor”, onde apareceram falas relacionadas à ginástica laboral, atividade física, palestras sobre cuidados com a saúde, atividades recreativas, momentos de conversa, de interação e convivência entre os trabalhadores, datas comemorativas, programa de qualidade de vida, atividades de lazer e atividades de qualidade de vida no trabalho que incluam o servidor com deficiência.

Um dos discursos dos TAEs da presente pesquisa, como podemos observar a seguir, indica que as atividades ofertadas aos trabalhadores seriam importantes para compensar o estresse vivido por eles, ou seja, seriam atividades anti-estresse: “*Isso [programa de qualidade*

de vida no trabalho], *de certa forma, aliviaria o cansaço, o estresse que a gente tem nessa área técnica nossa [...]”*.

Esse achado vai de encontro com os resultados de algumas pesquisas do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília realizadas com servidores públicos federais sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, onde os trabalhadores não citam em suas respostas ações ou atividades do tipo anti-estresse, que estão presentes nos programas de QVT de caráter hegemônico das instituições públicas federais. Os servidores destes estudos não mencionam as ações do “cardápio” assistencialista de QVT que oferece aos trabalhadores ações como terapias corpo-mente, atividades culturais e de lazer, programas, ações de suporte físico-corporal, dentre outras (FERREIRA, 2013, FERREIRA et al., 2011).

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 325), “não há problema com a existência em si de tais atividades (consideradas anti-estresse) nas organizações. Mas, restringir as práticas de QVT a apenas essa esfera, certamente põe em relevo uma visão assistencial de QVT, de natureza compensatória e paliativa”.

Com relação a fala relacionada à necessidade de atividades de qualidade de vida no trabalho que incluam o servidor com deficiência é importante lembrar que “a saúde das pessoas com deficiência” é uma das áreas que devem ser priorizadas no planejamento das ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de acordo com a portaria 03/2013, que institui as diretrizes gerais para a promoção da saúde do servidor público federal (BRASIL, 2013). Dessa forma, é importante pensar em ações que contemplem as necessidades e promovam a inclusão dos trabalhadores com deficiência, sendo necessária a participação dos próprios trabalhadores no planejamento das ações de qualidade de vida no trabalho, levando em consideração as percepções destes sobre as dificuldades e facilidades encontradas em seu contexto de trabalho e as ações necessárias para remover as fontes de mal-estar e manter as fontes de bem-estar no trabalho.

Em relação ao aspecto da interação e convivência entre os servidores, um estudo de Pereira (2018), que teve como objetivo analisar os processos subjetivos que favorecem a saúde psíquica e os que desencadeiam o adoecimento no trabalho dos TAEs em uma instituição pública de ensino superior encontrou, dentre outros resultados, falas que indicaram estratégias de enfrentamento, onde os momentos de confraternização e de encontro entre os colegas se mostraram bastante significativos. A maior parte das interações entre os participantes aconteciam em espaços informais, como por exemplo, durante as pausas para o café e o almoço, sendo consideradas como fontes de prazer para os trabalhadores.

Segundo Pereira (2018, p. 43),

O espaço público da discussão é imprescindível para a conquista da saúde na organização de trabalho. Quando observamos a valorização de metas, avaliações impostas, o espaço de discussão se transforma em um ambiente favorável para que o trabalhador possa falar sobre o seu fazer. Esses espaços não se restringem à formalidade, ou seja, reuniões, e sim, alcançam contextos informais, como confraternizações, pausas para café, almoços. Cada vez mais, o espaço de discussão vai diminuindo, sendo visto como perda de tempo, bloqueando a fala do trabalhador que deseja se expressar e dialogar com seus pares e chefias.

O espaço de fala/escuta do trabalhador TAE ou a ausência desse aspecto também apareceu nos discursos dos participantes da presente pesquisa nas questões sobre os significados de QVT, fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho e esteve relacionada a presença ou ausência da liberdade de expressão, confiança, processos humanizados e gestão democrática. Vale lembrar que na etapa quantitativa da presente pesquisa, o item “os funcionários são excluídos das decisões”, que compõe o fato “relações socioprofissionais”, foi o mais mal avaliado pelos TAEs.

Segundo Pereira (2018), os trabalhadores precisam ser escutados, pois são estes que conhecem profundamente o trabalho realizado.

Para Heloani e Lancman (2004), é importante que se crie no trabalho um espaço público de discussão, onde os trabalhadores possam falar e se escutar para que ocorram as mudanças necessárias na organização do trabalho.

Segundo os autores, “a confrontação de opiniões sobre o trabalho vai ter o sentido de desenvolver a capacidade das pessoas pensarem individual e/ou coletivamente” (HELOANI; LANCMAN, 2004, p 85).

No estudo realizado por Faria, Leite e Silva (2017), identificou-se, a partir das falas dos entrevistados, que a gestão participativa, através da participação de todos nos processos decisórios no processo de trabalho, afeta de forma considerável a saúde dos trabalhadores e a saúde institucional.

Para Higgins, O'Halloran e Porter (2015 apud Faria; Leite; Silva, 2017), os espaços de diálogo e construção coletiva proporcionam uma relação de confiança entre os colegas, chefes e dirigentes, que é essencial para que ocorra a cooperação no ambiente de trabalho.

Para Siqueira, Finazzi e Calgaro (2011, p.192), “a construção coletiva de regras permite o engajamento e o compromisso do trabalhador com seu trabalho”.

A relação de confiança entre os trabalhadores é importante para que estes se sintam confortáveis em expressar suas ideias, visões e opiniões, sem medo de expor o que pensam, como apontaram os TAEs participantes da presente pesquisa.

De acordo com Pereira (2018), a falta de espaços de discussão ainda pode prejudicar a visibilidade e diálogo entre os pares e consequentemente o reconhecimento do fazer do outro.

O não reconhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro aparece como um dos motivos para a desvalorização do trabalhador, segundo a percepção dos TAEs da presente pesquisa. Fato que pode estar relacionado, dentre outros fatores, à falta de espaços de diálogo e à falta de interação e convivência entre os trabalhadores e também entre estes e a gestão, como pode ser observado nas falas:

[...] falta uma aproximação, principalmente dos gestores com a gente, no sentido de conhecer o desenvolvimento da minha atividade para o reconhecimento disso [...]. E grande parte da instituição não conhece o trabalho do meu setor, não entende o trabalho do meu setor e não valoriza o trabalho e acha que a gente não precisaria nem existir.

Ainda sobre os espaços de escuta, as falas dos TAEs da presente pesquisa apontam que a falta de consulta aos servidores sobre assuntos que dizem respeito diretamente a estes trabalhadores é fonte de mal-estar no trabalho, como observamos nas falas:

“É as decisões virem de cima pra baixo, sem consulta a todos os servidores, as relações autoritárias e a falta de diálogo [...]. As decisões tomadas sem a presença do profissional deixa a gente bem desmotivado, com mal-estar, a gente fica bem triste porque a gente não é envolvido nas questões, em alguns assuntos específicos”.

Uma situação vivenciada pelos participantes da pesquisa realizada por Pereira (2018) ilustra essa falta de escuta e diálogo com os trabalhadores.

Em um determinado setor da instituição pesquisada por este autor, que antes tinha várias salas fechadas, teve as paredes quebradas e passou a ser um salão, um espaço sem paredes, com mesas justapostas. As falas dos participantes da pesquisa sobre essa mudança física indicam sofrimento devido a imposição e falta de diálogo com o coletivo sobre tal mudança (PEREIRA, 2018).

Segundo Pereira (2018, p. 58), em relação a esta situação relatada pelos trabalhadores

o impacto causado se tornou agressivo, porque demonstrou que o papel das participantes era menor do que as máquinas de trabalho. Perceber que ser considerada menos importante que um computador, propiciou que lhes causasse sofrimento, afinal a quebra não se resumiu as paredes e sim, aos laços humanos. Os sujeitos necessitavam ser escutados acerca das mudanças porque eram seus espaços de trabalho, lugar em que são desenvolvidas não apenas atividades, mas também a subjetividade do trabalhador. Os modelos de gestão, como gerencialista, elaboram instrumentos visando o maior fluxo de trabalho para que gere produtividade e ganhos para a organização. No entanto, perde-se o fator humano, no qual o sujeito elabora seu trabalho por meio do engajamento de sua subjetividade e que não necessariamente descumpra as normas da organização, apenas interpreta à sua maneira para que ao final, consiga realizar o seu trabalho.

De acordo com Pereira (2018, p. 58), os entrevistados relataram que poucas pessoas foram informadas sobre os objetivos da quebra das paredes do setor, sendo que “as mudanças eram repassadas através de ruídos, fofocas que somente depois se confirmava”.

Para Bruch e Monteiro (2011, p. 129), “a falta de um espaço público para a fala pode levar a fofoca”, ideia que também apareceu como fonte de mal-estar no trabalho segundo a percepção dos participantes da presente pesquisa.

A fofoca tem consequências negativas no ambiente de trabalho. Os assuntos relatados através da fofoca neste ambiente podem estar relacionados a questões profissionais, voltadas para as tarefas, ou a questões pessoais, onde o indivíduo é julgado sem estar presente. As informações passam de uma pessoa a outra de forma distorcida, gerando conflitos, desentendimentos, desconfiança, enfim, causam problemas nas relações socioprofissionais (BRUCH; MONTEIRO, 2011).

Em estudo realizado por Muniz (2017, p. 71), cujo objetivo foi avaliar em que medida a fofoca no ambiente de trabalho é fonte de sofrimento encontrou que a fofoca no ambiente de trabalho estava relacionada ao sofrimento patogênico no trabalho. Observou-se, dentre outros achados, que os aspectos relacionados ao contexto do trabalho levam a fofoca no ambiente de trabalho, como pode ser observado nas falas dos participantes do referido estudo:

A fofoca ganha “ambiente propício” quando a comunicação formal na empresa deixa espaço [...]. No meu ponto de vista, a fofoca se inicia no momento que a comunicação corporativa não é clara e objetiva ou quando o ambiente de trabalho é um ambiente onde não é valorizado o respeito entre os profissionais [...]. Quando algo ocorre ou parece ocorrer e não há comunicação a respeito [...].

O aspecto da comunicação apareceu nos relatos dos TAEs da instituição pesquisada como fonte de bem-estar no trabalho “quando a comunicação é clara” e como fonte de mal-estar no trabalho “quando há uma comunicação precária”. Conforme já apresentado, na parte quantitativa da presente pesquisa, os TAEs avaliaram a comunicação entre a chefia e subordinado como satisfatória e a comunicação entre funcionários como crítica.

Segundo Siqueira; Finazzi e Calgaro (2011, p.191), é fundamental que a comunicação no ambiente de trabalho seja objetiva e fluida, pois problemas no processo de comunicação nas organizações podem levar a problemas socioprofissionais. De acordo com estes autores, “o discurso sem significância, que priva o acesso ao conhecimento e é percebido como falso, gera descomprometimento, desinteresse pelo outro”.

Outro aspecto que surgiu nos discursos dos TAEs da presente pesquisa foi a humanização no trabalho que apareceu associado à escuta do servidor e à gestão democrática,

sendo considerados fatores que fazem parte da definição do que é a qualidade de vida no trabalho. Além disso, os TAEs relataram que quando as pessoas veem o trabalhador como um ser humano e não uma máquina de trabalho ou números e quando há preocupação e valorização do trabalhador enquanto ser humano há o bem-estar no trabalho. Por outro lado, não ser sensível aos problemas do trabalhador enquanto ser humano e enxergar o trabalhador somente dentro de suas funções e como sendo uma máquina e não como ser humano gera mal-estar no trabalho, segundo a percepção dos TAEs participantes do presente estudo. Como já citado anteriormente, o respeito ao trabalhador, às suas funções e aos seus horários apareceram como significado de QVT e a falta de respeito foi apontada como fonte de mal-estar no trabalho. Além disso, o respeito associado à ética apareceu como fonte de bem-estar.

Para Costa (2004, p. 17), a humanização no ambiente de trabalho está relacionada a “respeitar o trabalhador enquanto pessoa, enquanto ser humano [...], valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é intrínseca”.

Um ambiente humanizado deve ser um dos objetivos de um programa de qualidade de vida no trabalho (MORETTI; TREICHEL, 2003; CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Segundo Matos (1997, p. 118 apud Moretti; Treichel, 2003, p. 10), “a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis”.

De acordo com Costa (2004), com o desenvolvimento científico e tecnológico e a busca desenfreada por lucros pelas organizações pode ocorrer a desconsideração dos aspectos de valorização dos trabalhadores, sendo que estes podem ser considerados como meros recursos para o alcance dos objetivos organizacionais, mesmo nas instituições cujo lucro pretendido não é o econômico-financeiro. Para o autor, o homem passa a não ser considerado em sua totalidade e sim apenas como um profissional cuja vida deveria se limitar ao ambiente de trabalho. Além disso, o bom relacionamento socioprofissional, por exemplo, não é valorizado na instituição, gerando conflitos e “desumanizando” a instituição. Por fim, o autor coloca que a desconsideração dos valores humanos e da ética também são exemplos de realidades “desumanizadoras”.

Para Moretti e Treichel (2003, p.1-2),

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a

tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É necessário que saibamos que, cada vez que ele entra na empresa, está entrando um “ser” integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de auto-estima e auto-realização. Favorecer o desenvolvimento de um perfil humano condizente com os padrões do paradigma imergente consiste em construir os alicerces para uma organização inteligente e inovadora. Respeitar o trabalhador como “ser humano” significa contribuir para a construção de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Investimento em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global.

De acordo com Costa (2004, p. 19), os aspectos da humanização, do relacionamento interpessoal e da ética, que de acordo com Eco (2002 apud Costa, 2004) “começa quando entra em cena o outro”, estão interligados e é imprescindível que haja o respeito a dignidade de todas as pessoas, incluindo-se os trabalhadores, “dos quais sempre é exigido alto grau de produtividade sem que, em contrapartida, se dispense a eles um tratamento adequado”.

Ainda dentro desse contexto da humanização no ambiente do trabalho e do respeito ao trabalhador enquanto pessoa, que possui suas singularidades, os TAEs participantes da presente pesquisa consideram que ter qualidade de vida no trabalho está relacionado ao atendimento dos anseios, necessidades, particularidades e às diferenças do servidor e que o respeito às particularidades e individualidades do servidor é fonte de bem-estar.

A Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), que tem como um de seus eixos a qualidade de vida no ambiente de trabalho, defende que as instituições públicas devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação da pessoa com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social e desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores, cujo objetivo deve ser facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades. Desse modo, a ideia principal é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, melhora-se conseqüentemente a produtividade (BRASIL, 2009).

Para Lima e Golembiewski (2015, p.29),

A Sustentabilidade enfoca o bem-estar do ser humano, tendo a QVT como um referencial significativo para a constituição de um ambiente laboral compatível com as necessidades e anseios dos servidores, sendo que, no caso da Instituição de Ensino Superior, sua forma de atuação pode servir como exemplo para as demais organizações, atendendo sua função educativa e de compromisso em repassar para a comunidade exemplos bem-sucedidos de gestão organizacional.

Além do atendimento aos anseios, necessidades e particularidades do servidor, a importância do atendimento das particularidades dos alunos é apontada em uma das falas dos TAEs, sendo que o não atendimento do aluno em sua particularidade é fonte de mal-estar e uma forma de desvalorização do trabalhador que tenta atender a necessidade desse aluno.

É interessante notar que uma das fontes de bem-estar no trabalho para os TAEs da instituição pesquisada é o próprio bem-estar dos alunos. É citada ainda a situação dos alunos com necessidades especiais que são incluídos fisicamente dentro da instituição, mas não são incluídos de forma efetiva no processo de ensino-aprendizagem, principalmente pela falta do chamado profissional de apoio e/ou profissional de atendimento educacional especializado (Profissional AEE), conforme relatado pelos entrevistados. Dessa forma, a não inclusão desses alunos no processo de ensino-aprendizagem também causa mal-estar aos trabalhadores TAEs.

Outro aspecto que apareceu como significado de ter qualidade de vida no trabalho foi a autonomia no trabalho. Na parte quantitativa da presente pesquisa, o item referente à existência de autonomia no trabalho, pertencente ao fator “relações socioprofissionais, foi avaliado como crítico pelos TAEs.

Para Kovács (2006, p. 41-42),

A autonomia no trabalho, em sentido restrito, refere-se à liberdade no exercício das funções e na realização das tarefas. No entanto, optamos por utilizar um sentido mais lato, isto é, entendendo a autonomia no trabalho como um espaço de decisão e intervenção nos processos de trabalho, abrangendo também a possibilidade de autocontrole e autoavaliação, e ainda, a participação na organização e no funcionamento da empresa, bem como a oportunidade de influenciar as decisões sobre mudanças na organização do trabalho e nas condições de trabalho em geral.

Um estudo realizado por Campos et al. (2016), com o objetivo de descrever, a partir do que expressaram os TAEs do IFSul-rio-grandense, o nível de QVT que esses possuem na perspectiva de Walton, encontrou, dentre outros resultados, que embora mais de 50% dos entrevistados estivessem realizados e satisfeitos com o trabalho, 65,1% declararam não ter autonomia para tomar decisões.

Para Campos et al. (2016, p. 11), “a autonomia é importante, pois transmite ao trabalhador sentimentos de confiança, de valorização e de respeito. Pode-se presumir, teoricamente, que quanto maior for o grau de autonomia maior será a satisfação com a QVT”.

Um outro aspecto que também é mencionado nas falas dos TAEs participantes da presente pesquisa nas questões sobre o significado de ter qualidade de vida e sobre as fontes de bem-estar é a espiritualidade.

O conceito de espiritualidade adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é citado por Rodrigues e Araújo (2014, p. 3):

[...] espiritualidade é o conjunto de todas as emoções e convicções de natureza não material que pressupõem que há mais no viver do que se pode ser percebido ou plenamente compreendido, remetendo o indivíduo a questões como o significado e o sentido da vida, não necessariamente a partir de uma crença ou prática religiosa. Reconhecendo sua importância para a qualidade de vida, a OMS incluiu a espiritualidade no âmbito dos domínios que devem ser levados em conta na avaliação e na promoção de saúde em todas as idades.

Para Rodrigues e Araújo (2014, p. 2), o conceito de qualidade de vida no trabalho engloba e também vai além da questão da saúde, incluindo várias outras dimensões, como os fatores físicos, psicológicos, ambientais, entre outros. E é nesse sentido que a espiritualidade emerge e traz a tona valores importantes do ser humano, que dão sentido a vida como a “fraternidade, solidariedade, amor, compreensão, respeito, justiça, família entre outros, realizando-se plenamente quando tais valores se concretizam em sua vida, respeitando-se na história de vida de cada um seus valores”. Para esses autores, a espiritualidade traz a possibilidade de que o ambiente de trabalho se torne mais humanizado e com mais qualidade de vida.

## 10 CONCLUSÕES

Baseados nos objetivos do presente estudo, os resultados permitiram as seguintes conclusões:

Quanto às características sócio demográficas e ocupacionais no grupo de abordagem quantitativa, foram obtidos os seguintes resultados: a maior parte dos questionados era do sexo feminino, com idade média de 38 anos, a maior parte era casada, o nível de escolaridade predominante foi a pós-graduação (*Lato Sensu*) completa, a média de tempo de serviço na instituição pesquisada foi de 6,8 anos e a média de tempo de serviço no cargo atual dos pesquisados foi de 5,4 anos.

Quanto à questão sobre os problemas causados pelo trabalho, 77,1% dos TAEs responderam que não tiveram nenhum problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho no último ano e 22,9% (38 participantes) responderam que sim. Destes, 2 questionados não informaram quais problemas apresentaram. Dos participantes que forneceram essa informação, os problemas citados foram: tendinite; problema na coluna cervical; gastrite crônica, esofagite e outros problemas estomacais; problemas físicos com o joelho, tornozelo e braço; pressão alta; epicondilite lateral; dores musculares causadas por esforço, postura e tensão; hérnia de disco na coluna por pegar peso; labirintite; problemas de coluna; ansiedade; depressão; síndrome do pânico; insônia; estresse; irritação por excesso de serviço demandado; *Burnout*; problema de relacionamento com a chefia; problema de relacionamento com os subordinados e colegas de trabalho; comprometimento do sistema imunológico; dificuldades nos relacionamentos familiares devido às demandas de trabalho; dor no nervo ciático; radiculopatia; perda de memória recente e passada; dor de cabeça acentuada; dores nos ombros; angústia ao chegar ao local de trabalho; cansaço mental; sobrecarga de trabalho; conflitos de ações e decisões no trabalho; desânimo e desmotivação em realizar seus serviços; dependência química; desmotivação; falta de entusiasmo para o trabalho; hipotireoidismo; dificuldade de atenção e concentração e inexistência de vida social devido ao turno de trabalho (madrugada).

Em relação à questão sobre o cargo atual, 50,6% dos participantes informaram os seus cargos, sendo que a maior parte dos questionados possuíam cargos ligados ao setor de ensino.

Quanto às características sócio demográficas e ocupacionais no grupo de abordagem qualitativa, foram obtidos os seguintes resultados: a maior parte dos entrevistados era do sexo

feminino, com idade média de 38,2 anos, a maior parte era solteira, o nível de escolaridade predominante foi a pós-graduação (*Lato Sensu*) completa, a média de tempo de serviço na instituição pesquisada foi de 5,4 anos e a média de tempo de serviço no cargo atual dos pesquisados foi de 5,3 anos.

Quanto à questão sobre os problemas causados pelo trabalho, 76,7% dos TAEs responderam que não tiveram nenhum problema físico, psicológico e/ou social causado pelo trabalho no último ano e 23,3% responderam que sim, sendo que estes informaram que apresentaram problemas como: hérnia de disco na coluna por pegar peso no trabalho; estresse; transtorno de ansiedade; depressão; abalo emocional devido a fortes cobranças de empenho diante da mudança de função sem nenhum conhecimento e/ou treinamento referente às novas atividades a serem exercidas; decepção com os colegas do novo setor; problemas estomacais (gastrite, refluxo, esofagite) e irritabilidade e impulsividade de difícil controle que prejudicam as relações interpessoais.

Em relação à questão sobre o cargo atual, a maioria dos participantes informou os seus cargos, sendo que a maior parte dos entrevistados possuíam cargos ligados ao setor de ensino.

Em relação aos resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), contou-se neste estudo que os trabalhadores Técnico Administrativos em Educação da instituição pesquisada percebem seu contexto global de trabalho como crítico, indicando uma situação-limite, que potencializa vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento desses participantes, podendo comprometer também os fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Ao se analisar o contexto de trabalho separadamente por fator, constatou-se que os participantes do estudo percebem a “Organização do Trabalho” e as “Relações Socioprofissionais” como críticas (indicando uma situação-limite, que potencializa vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento desses trabalhadores) e as “Condições de Trabalho” como satisfatória (indicando uma situação positiva e produtora de bem-estar no trabalho).

Ao se analisar as representações sociais dos sujeitos deste estudo sobre o significado de ter qualidade de vida no trabalho observou-se que as percepções foram: “Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional”; “Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional”; “Ter um bom relacionamento interpessoal”; “Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores”; “Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho”; “Estar em um ambiente agradável”; “Conciliar vida pessoal e profissional”; “Ofertar

atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor”; “Respeito”; “Diversos fatores”; “Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados”; “Ter um trabalho colaborativo”; “Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor” e “Ter autonomia no trabalho”.

Em relação à questão sobre as fontes de bem-estar no trabalho, observou-se as seguintes expressões: “Ter um bom relacionamento interpessoal”; “Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional”; “Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor”; “Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão”; “Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional”; “Relaciona-se a fatores individuais”; “Ter um trabalho colaborativo”; “Relaciona-se a aspectos financeiros”; “Relaciona-se à jornada de trabalho”; “Respeito e ética”; “Um ambiente que proporcione a saúde física e mental” e “Diversos fatores”.

Quanto à questão sobre as fontes de mal-estar no trabalho, as seguintes expressões foram encontradas: “Problemas nas relações interpessoais”; “Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional”; “Diversos Fatores”; “Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor”; “Excesso de trabalho, cobranças e pressão”; “Relaciona-se a fatores individuais”; “Falta de escuta do servidor e gestão não democrática”; “Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação”; “Fofocas”; “Problemas na relação docentes/TAEs”; “Assédio no trabalho” e “Desvio de função”.

Em relação à questão sobre a percepção de valorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho, 12 TAEs responderam que se sentem valorizados, 7 se sentem desvalorizados e 11 se sentem parcialmente valorizados/desvalorizados. Em relação aos motivos da percepção de valorização ou desvalorização dos trabalhadores TAEs, as expressões encontradas sobre foram as seguintes: “Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão”; “Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão”; “Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos”; “Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas”; “Há desvalorização do TAE em relação ao docente”; “Não há valorização das pessoas e outros setores”; “Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro”; “É uma questão individual”; “Há subutilização do trabalho do técnico”; “Devido a diversos a fatores”; “Havia maior valorização no passado” e “Falta de organização no processo de trabalho”.

Quanto à questão sobre as considerações sobre a valorização ou desvalorização e a menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos

docentes, 20 TAEs responderam que os técnicos administrativos em educação são desvalorizados e os papéis que desempenham são considerados menos importantes, em relação aos docentes na instituição; 1 TAE respondeu que os técnicos administrativos em educação não são desvalorizados e os papéis que desempenham não são considerados menos importantes, em relação aos docentes na instituição e 9 TAEs deram outras respostas. Em relação aos motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição, observou-se as seguintes expressões: “Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato”; “Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente”; “Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias”; “Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes”; “É uma questão cultural e institucional”; “O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus”; “Devido a diversos fatores”; “Há privilégios para docentes”; “Todos são servidores” e “Há divisão entre trabalho intelectual e manual”.

Diante do exposto, conclui-se que os trabalhadores técnicos administrativos em educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia pesquisado percebem o seu contexto de trabalho como crítico, indicando um risco de adoecimento desses trabalhadores e que os significados que os TAEs atribuem a ter qualidade de vida no trabalho, as opiniões sobre as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho no trabalho segundo esses trabalhadores, as percepções de valorização/desvalorização que estes têm enquanto TAE em sua instituição e local de trabalho e as considerações sobre a valorização/desvalorização e a menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação ao trabalho docente, são diversificados, assumindo caráter multidimensional.

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, afetando inclusive os direitos dos trabalhadores, o trabalho pode se tornar uma fonte de mal-estar e adoecimento para o indivíduo.

Essa situação não é muito diferente no serviço público, que muitas vezes importa modelos de gestão de empresas privadas, grande parte dos gestores não recebem capacitação adequada para assumirem os cargos para os quais foram designados e onde muitas vezes são implantados programas de qualidade de vida de caráter assistencialista, que não tratam as causas do mal-estar no trabalho, como os problemas nas condições e organização do trabalho, nas relações socioprofissionais e no reconhecimento e valorização do trabalho, o que pode repercutir também na vida pessoal e social do trabalhador.

Na presente pesquisa, cerca de 23% dos técnico-administrativos em educação que participaram do estudo informaram que apresentaram algum problema físico, psicológico e/ou social relacionado ao trabalho, no último ano. Os problemas relatados incluem transtornos mentais, doenças osteomusculares, problemas relacionados ao comprometimento da vida social, dentre outros. Uma porcentagem considerável e que gera preocupação levando em consideração que estes TAEs também avaliaram o seu contexto global de trabalho como crítico.

É possível que essa porcentagem de problemas de saúde relacionados ao trabalho informada pelos TAEs seja maior que os números oficiais da instituição, pois na prática as instituições só terão conhecimento sobre esse adoecimento se o servidor se licenciar para o tratamento da própria saúde, amparado por atestado médico ou odontológico. E nem sempre o trabalhador se afasta do seu trabalho para o tratamento da própria saúde ou ainda informa à instituição sobre problemas que tenham sido causados pelo seu contexto de trabalho.

Pelo contrário, muitas vezes o trabalhador realiza tratamentos para os problemas de saúde gerados pelo seu contexto de trabalho em serviço externo ao serviço de saúde da instituição ou até continua realizando suas atividades laborais mesmo estando em sofrimento e não se afasta de suas atividades por várias questões, como por medo de ser prejudicado em avaliações de estágio probatório ou de desempenho, por não querer sobrecarregar os colegas do setor, por não querer que seus colegas e instituição saibam sobre o seu adoecimento, dentre outros motivos.

Geralmente, quando pensamos em saúde e segurança no trabalho logo nos vem a mente questões relacionadas a ergonomia das mesas, cadeiras, etc. É claro que essas questões são fundamentais para que o trabalhador não adoça em seu ambiente de trabalho. Porém, na presente pesquisa, assim como em vários outros estudos, alguns citados neste trabalho, observamos que a cada dia mais as relações socioprofissionais e a organização do trabalho são responsáveis pelo mal-estar no trabalho e adoecimento dos trabalhadores.

Como vimos, os TAEs participantes da presente pesquisa avaliaram a sua condição de trabalho, que inclui a questão do ambiente físico, mobiliários, equipamentos de trabalho, materiais de consumo, entre outras, como satisfatória.

Por outro lado, os TAEs da instituição pesquisada avaliaram as relações socioprofissionais e organização do trabalho, que incluem questões como ritmo acelerado de trabalho, relacionamento com chefias e demais servidores, divisão entre quem planeja e quem executa, autonomia, participação em decisões, entre outras, como críticas.

Por isso, é importante que as instituições criem mecanismos para a implementação efetiva das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor público federal, como prevê a Norma Operacional de Saúde do Servidor e outros documentos governamentais.

Aspectos relacionados ao reconhecimento e valorização do trabalhador TAE e às relações socioprofissionais saudáveis são importantes para o bem-estar e saúde do trabalhador. Nesse contexto, percebemos que o tratamento diferenciado entre docentes e TAEs pela instituição e a maior valorização do docente em detrimento do TAE pode constituir uma fonte de mal-estar e adoecimento dos trabalhadores TAEs na instituição pesquisada, bem como em outras instituições de ensino. Além disso, esse tratamento diferenciado por parte da instituição e o pensamento de superioridade que alguns docentes têm em relação ao TAE podem gerar problemas na relação profissional entre as duas categorias.

Essa relação conflituosa entre TAEs e docentes, a falta de reconhecimento dos TAEs e o tratamento diferenciado entre as categorias pela instituição é uma realidade nas instituições federais de ensino, como observamos em estudos citados neste trabalho e pelas falas dos próprios entrevistados da presente pesquisa.

Esse problema aparenta ser bem mais forte nas universidades, mas parece que essa situação também vem se enraizando e se tornando cada vez mais frequente nos institutos federais de ensino.

Como discutido neste trabalho, tal desvalorização do técnico administrativo em

educação parece ocorrer devido à divisão entre o trabalho intelectual e manual, onde o primeiro possuiria maior valor e seria desempenhado apenas pelos docentes, retratando o princípio capitalista da divisão do trabalho e concentração de capital, neste caso, o conhecimento. Ou ainda a divisão, já citada, entre atividade-fim e atividade-meio, onde a primeira seria responsabilidade apenas do docente.

Ainda nesse contexto, é comum vermos nas instituições a divisão dos TAEs em duas subcategorias: os TAEs ligados ao setor do ensino e os TAEs ligados ao setor administrativo, mostrando que a divisão entre o pensar e o fazer também pode estar presente dentro da própria categoria TAE.

Todas essas divisões e subdivisões nas atividades podem provocar a alienação do trabalhador TAE e dificultar que este se aproprie do seu papel na instituição e pode prejudicar também a mobilização da categoria para conseguir lutar por seus direitos, por reconhecimento, valorização, participação e voz nos espaços de decisões da instituição.

É válido destacar que a falta de valorização do trabalhador TAE não se restringe ao ambiente institucional, mas também parte de nossos governantes, que por não reconhecer a importância do trabalhador TAE para a educação pública brasileira promove uma série de ataques a esta categoria, assim como aos demais servidores públicos, como, por exemplo, a criação de projetos para a perda de estabilidade, revogação do ofício com a descrição dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), congelamentos dos gastos com Educação, etc.

É importante lembrar que a presente pesquisa é apenas uma tentativa de conhecer melhor o contexto de trabalho dos TAEs da instituição pesquisada e os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, às fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho, à valorização e reconhecimento do TAE e deste em relação aos docentes, a partir das respostas e falas dos próprios trabalhadores. Esse estudo busca provocar uma reflexão e estimular novas investigações e debates acerca do contexto de trabalho e qualidade de vida do trabalhador TAE.

Não se pretende com esta pesquisa definir quais as ações serão realizadas para sanar os problemas encontrados ou consolidar as situações positivas. Porém, uma sugestão que pode ser válida mediante os resultados encontrados na presente pesquisa é a instituição possibilitar que os gestores realizem capacitações para assumirem esses cargos de gestão, que abordem, entre outros pontos, a questão do relacionamento socioprofissional e a organização do trabalho. Além disso, seria importante que a instituição promovesse momentos de reflexão entre os servidores sobre os aspectos das relações socioprofissionais.

Para futuros estudos na instituição pesquisada, seria interessante investigar a qualidade de vida no trabalho dos docentes e também dos gestores da instituição. Além disso, estudar a realidade de trabalho nas instituições de ensino privadas, com estruturas distintas das públicas, em especial quanto à valorização do trabalho, poderia identificar outras questões relevantes.

Ainda é necessário avançar nos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho no serviço público, que abordem a questão a partir da percepção dos próprios trabalhadores, ainda mais nas pesquisas que abordam esse tema com os servidores Técnicos Administrativos em Educação, que são tão escassas, principalmente no contexto dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Diante de todo o exposto, espera-se que os resultados dessa pesquisa possam contribuir, de alguma forma, para as discussões sobre a qualidade de vida no serviço público, em especial dos Trabalhadores Técnico-administrativos em Educação (TAEs), profissionais estes de extrema importância para a educação pública brasileira, que vem sendo tão atacada e tem sido alvo de projetos que objetivam o desmonte das universidades e demais instituições públicas de ensino, por parte de governantes e detentores do capital. Além disso, é necessário que haja uma reflexão sobre a necessidade dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) serem norteados pelos significados atribuídos pelo trabalhador às questões relacionadas com a QVT e pela remoção das causas de mal-estar no trabalho e que, dessa forma, adotem uma abordagem contra hegemônica, de caráter preventivo, onde o objetivo principal não seja a produtividade e sim o bem-estar do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 67-76, Set./Dez. 2004.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

ALBUQUERQUE, V. et al. Representações de Qualidade De Vida no Trabalho em uma Agência Reguladora Brasileira. **Revista Subjetividade**, Fortaleza, v. 15, n. 2, p. 286-300, ago. 2015.

ALMEIDA, A. de. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior federal no Estado de Minas Gerais. 171 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração), Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

ALMEIDA-FILHO, N. Modelos de determinação social das doenças crônicas não-transmissíveis, **Ciência & Saúde Coletiva**, v.9, n. 4, p. 865-884, 2004.

ALVIM, M. B. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia da UERJ**, Rio de Janeiro, ano 6, n. 2, 2006.

ANDRADE, P. P. Como vai você? Percepção das relações socioprofissionais de trabalho dos servidores de um órgão do poder judiciário. **Revista Negócios em Projeção**, v. 7, n.1, p. 1-10, 2016.

ANDRADE, P. P. et al. Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar em um órgão público do poder executivo. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 10, 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: CNEG, 2014. Disponível em: <<http://www.inovarse.org/node/2314>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

ANTLOGA, C. S. et al. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, 2014.

ANTLOGA, C. S. **Práticas Gerenciais e Qualidade de Vida no Trabalho**: o Caso das

Micro e Pequenas Empresas do Setor de Serviços de Alimentação em Brasília. 239 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição de Ensino Superior**. 123f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde), Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

ARAÚJO, M. de A. G. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos da reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA)**. 101 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014.

AZEVEDO, S. B.; MOURA, D. L. S. de. A percepção da qualidade de vida no trabalho em um órgão público do Distrito Federal. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 10, 2014, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: CNEG, 2014. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0047\\_7.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0047_7.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BARCELOS, R. S. S. **Qualidade de vida no trabalho: caso específico do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus São João Evangelista**. 110f. Dissertação (Mestrado em Gestão), Universidade de Trás-Os-Montes e Alto Douro, Vila Real, 2013.

BERNARDO, K. M. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 72 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional), Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2014.

BEZERRA, M. F. **Qualidade de vida no trabalho: a Perspectiva dos Servidores e Colaboradores de uma Instituição Pública do Poder Executivo Federal**. 69f. Monografia (Especialização em Gestão Pública), Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2013.

BRASIL a. **Concepção e diretrizes** – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Brasília: MEC/SETEC, 2008.

BRASIL b. **Lei nº 11.892, de 29 de Dezembro de 2008**: Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm)>. Acessado em: 26 abr. 2016.

BRASIL. **Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)**. Brasília: Ministério do

Meio Ambiente/Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental, 5 ed., 2009.

BRASIL. **Boletim epidemiológico**. Brasília: Ministério da Saúde/Secretaria de Vigilância em Saúde, v. 48, n. 18, 2017. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/boletins-epidemiologicos>>. Acessado em: 21 maio 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**: Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências, 1995. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**: Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil/ Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil, 2001, 580 p.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**: Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das funções públicas federais, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013**: Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, 2013. Disponível: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

BRASILEIRO, A. M. M. Dimensão metodológica do texto científico. In: \_\_\_\_\_. **Manual de produção de textos acadêmicos e científicos**. São Paulo: Atlas, 2013, cap. 3, 41-68.

BRUCH, V. L. A.; MONTEIRO, J. K. Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho. In: FERREIRA, M.C.; ARAÚJO, J. N. G. de ALMEIDA, C. P. de; MENDES, A. M (Orgs.). **Dominação e Resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011, cap. 6, p. 121-140.

BUSS, P. M.; PELLEGRINI FILHO, A. A Saúde e seus Determinantes Sociais. **Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007.

CAMPELO, G. P. **Condições de trabalho e saúde psíquica de servidores técnico-administrativos da UFRN**. 112 f. Dissertação (Mestrado em gestão de processos institucionais), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

CAMPOS, N. M. de et al. A qualidade de vida no trabalho dos técnico-administrativos em educação do instituto federal sul-rio-grandense: um compromisso social. In: Colóquio Internacional de Gestión Universitária, 16, nov. 2016, Arequipa/Peru. **Anais eletrônicos...** Arequipa: CIGU, nov. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172607>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal Sul-rio-grandense lotados em Pelotas**. 91 f. Dissertação (Mestrado em Política Social), Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2016.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Rpot**, v. 7, n.1, p. 131-158, jan./jun. 2007.

CASTRO, A. C. de S. Os Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal De Goiás: Trabalho, Profissionalização e Gestão da Educação Superior. In: Seminário da Linha de Pesquisa "Trabalho, emprego e sindicatos", 2, out. 2014, Goiânia. **Comunicação de pesquisa...** Goiânia: UFG, out. 2014. Disponível em: <<https://nest.cienciassociais.ufg.br/n/76231-trabalho-e-sociedade-transformacoes-identidades-e-conflitos>>. Acesso em: 01 ago. 2017.

CASTRO, Ana C. de S. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. 374f. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho:

fatores que influenciam as organizações. In: Simpósio de Engenharia de Produção, 13, 2006, Bauru. **Anais eletrônicos...** Bauru: SIMPEP, 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais\\_simpep\\_aux.php?e=13](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais_simpep_aux.php?e=13)>. Acesso em: 20 ago. 2018.

CONSONI, D. P. G. et al. Fatores propulsores de inovação na qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no instituto federal de educação, ciência e tecnologia de Santa Catarina – IFSC. In: Colóquio Internacional De Gestão Universitária, 14, 2014, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: CIGU, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/131370>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

CORDEIRO, H. Prefácio. In: BERLINGUER, G. **A doença**. São Paulo: Editora Hucitec, 1988, p. 7-8.

COSTA, M. C. V. da. **Qualidade de vida no trabalho de funcionários técnico-administrativos terceirizados e não terceirizados de uma Universidade Pública**. 137 f. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Educação, Ambiente e Sociedade), Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2014.

COSTA, W. S.. Humanização, relacionamento interpessoal e ética. **Caderno de Pesquisas em Administração (USP)**, São Paulo, v. 11, n.1, p. 17-21, 2004.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 191f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, Tradução de Maria Irene S. Betiol, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, Mai./Jun., 1993.

DINIZ, G. R. S.; ALMEIDA, J. H.; CARRIJO, M. A. Qualidade de Vida e Saúde do Servidor Público: um desafio possível. In: 4ª Semana do Servidor e 5ª Semana Acadêmica da Universidade Federal de Uberlândia, 2008, Uberlândia. **Anais eletrônicos...** Uberlândia: UFU, 2008. Disponível em: <[https://ssl4799.websiteseuro.com/swge5/seg/cd2008/anaisSemana\\_trabalhos\\_autor.htm](https://ssl4799.websiteseuro.com/swge5/seg/cd2008/anaisSemana_trabalhos_autor.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

ETO, Fumie. **O trabalho do técnico-administrativo da FCHS – UNESP Franca: rebatimentos na qualidade de vida e no trabalho**. 121 f. Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2011.

FARIA, H. et al. Componentes do processo de trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Processo de trabalho em saúde**. Belo Horizonte: Nescon/UFMG/Coopmed, 2 ed., 2009, Parte 1, p. 21-27.

FARIA, R. M. O de; LEITE, I. C. G; SILVA, G. A. da. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 541-559, 2017.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho e Risco de Adoecimento: Estudo no Poder Judiciário Brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, n. 2, p.296-306, 2015.

FERNANDES, L.C. “**Estamos o tempo todo enxugando gelo**”: Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-estar e Mal-estar em um Órgão do Poder Judiciário. 153 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FERREIRA, G. B; DIAS, C. C. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Rev. Psicol Saúde e Debate**, v. 3, n. 2, p. 30-43, dez. 2017.

FERREIRA, H. J. et al. Riscos de adoecimento no trabalho: estudo entre profissionais de uma instituição federal de educação. In: Jornada Científica e Tecnológica e Simpósio de Pós-graduação do IFSULDEMINAS, 6, 2014, Pouso Alegre. **Anais eletrônicos...** Pouso Alegre: IFSULDEMINAS, 2014. Disponível em: < <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/pesquisa-pos-graduacao-inovacao/103-anais-da-jornada-cientifica/875-jornada-cientifica-volume-6-2014>>. Acesso em 29 ago. de 2018.

FERREIRA, M. C. “QVT é quando acordo... penso em vir trabalhar e o sorriso ainda continua no rosto!” Sentidos da qualidade de vida no trabalho na ótica dos servidores públicos. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho**: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013, parte I, p. 19-38.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C. **Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (Ia\_qvt)**: Instrumento de diagnóstico e monitoramento de qvt nas organizações. 2009. Disponível em: < [http://www.ergopublic.com.br/?pg=descricao\\_conteudo&%20id=387&categoria=8&subcat=14](http://www.ergopublic.com.br/?pg=descricao_conteudo&%20id=387&categoria=8&subcat=14)>. Acessado em: 26 abr. 2016.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, v. 11, n. 2, p. 28-35, 2015.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, cap. 6, p. 113-124.

FERREIRA, M.C. et al. Qualidade de vida no trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: FERREIRA, M.C.; ARAÚJO, J. N. G. de ALMEIDA, C. P. de; MENDES, A. M (Orgs.). **Dominação e Resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011, Cap. 8, p. 159-182.

FERREIRA, R. R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP - R. Adm.**, v. 44, n. 2, p. 147-157, abr./jun. 2009.

FIALHO, A. A. B.; MAFRA, S. C. T.; SILVA, E. P. da. Mudanças no ambiente organizacional e qualidade de vida no trabalho: percepção dos servidores técnico-administrativos idosos, o caso da UFV. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 10, n. 1, maio 2017.

FONSECA, J. C. de F.; SALES, M. M.; DIAS, F. C. T. Psicologia, trabalho e subjetividade, modos de fazer e de ser: notas sobre as regulações vividas por trabalhadores técnico-administrativos em uma universidade pública. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 5, n. 2, ago./dez. 2010.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ/NAU, 1996.

FRAZÃO, P.; MARQUES, D. S. C. Influência de agentes comunitários de saúde na percepção de mulheres e mães sobre conhecimentos de saúde bucal. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 11, n.1, p. 131-144, 2006.

FREITAS, A. L. P.; ENTRINGER, T. C. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo: um estudo no centro de ciências e tecnologia de uma universidade. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 34, out. 2014, Curitiba. **Resumos...** Curitiba: ABEPRO, 2014. Disponível em: < [http://www.abepro.org.br/sessao\\_tematica.asp?cod\\_sessao=495](http://www.abepro.org.br/sessao_tematica.asp?cod_sessao=495) >. Acesso em: 01 ago. 2017.

FREITAS, A. L. P; SOUZA, R. G. B de; QUINTELLA, H. L. M. de M. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 5, n. 2, abr./jun. 2013.

FREITAS, K. S. **Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO** – Campus Palmas. 94 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas), Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2015.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de Vida no Serviço Público** – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP. 140 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009.

GANIME, J.F. et al. O ruído como um dos riscos ocupacionais: uma revisão de literatura. **Revista Enfermería Global**, n. 19, p. 1-15, jun. 2010.

GARCIA, Y. M. Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 13, n. 26, jul./dez. 2017.

GATTI, B. A. et al. Atratividade da carreira docente no Brasil. In: Fundação Victor Cívita. **Estudos e Pesquisas Educacionais**, São Paulo, n. 1, 2010, p. 139-210.

GIL, A. C. O papel de motivador. In: \_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 1 ed., 2007, cap. 9, p. 26-32.

GIL, A. C. Pesquisa Social. In: \_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 6 ed., 2016, cap. 3, p. 26-32.

GÓES, M. B. de B. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo com os servidores técnico-administrativos do Centro Acadêmico do Agreste da UFPE**. 95 f. Dissertação (Mestrado em Gestão pública), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

GONZAGA, Y. M. **Trabalhadores e Trabalhadoras Técnico-Administrativos em**

**Educação na UFMG: Relações Raciais e a Invisibilidade Ativamente Produzida.** 234f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

GRAMKOW, A.; GUIMARÃES, V. N. Inovações tecnológicas e impactos na qualidade de vida dos trabalhadores. In: Encontro Nacional da ANPAD, 24, 2000, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, 2000 Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod\\_evento=1&cod\\_edicao\\_subsecao=51&cod\\_evento\\_edicao=4&cod\\_edicao\\_trabalho=3983](http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=51&cod_evento_edicao=4&cod_edicao_trabalho=3983)>. Acessado em: 19 out. 2015.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **R. Adm.**, São Paulo, v.45, n.1, p.57-69, 2010.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 077-086, Set./Dez. 2004.

HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. Reforma estrutural das telecomunicações no Brasil: um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa de telefonia celular. **Revista de Administração da USP**, v. 36, n. 2, abr./jun., 2001.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2016, 146 p.

ILO; ICN; WHO; PSI. Introduction. In: \_\_\_\_\_. **Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector.** 2005, cap. 1, p. 1-13. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_108542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf)>. Acesso em: 29 ago. 2018.

KLEIN, L. L. et al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. spe, p. 317-344, dez. 2017.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 52, p. 41-65, 2006.

LEFÈVRE, F. **Discurso do Sujeito Coletivo:** novos modos de pensar nosso eu coletivo. São Paulo: Andreoli, 1 ed., 2017.

LEFÈVRE, F.; LEFÈVRE, A. M. C. **Pesquisa de representação social:** um enfoque

qualiquantitativo. Brasília: Liber Livro, 2 ed., 2012.

LEMOS, R. B. **A qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa**. 133f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015.

LIMA, A. C. P. de; GOLEMBIEWSKI, C. Agenda Ambiental na UNICENTRO: um estudo da qualidade de vida no trabalho a partir do método Kruger. **Revista Brasileira de Tecnologias Sociais**, v.2, n.1, p. 23-36, 2015.

LIMA, E. M. da S. **Atividades dos servidores técnico-administrativos da UFRN: a relação entre a legislação e realidade**. 81 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: paralelo 15, 2013, parte I, pag. 39 a 50.

LOPES, E. C. S. **Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores do Centro de Pesquisas René Rachou**. 101 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2015.

LOUREIRO, T. **Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos**. 208 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

LUBORSKY, M. R; RUBINSTEIN, R. L. Sampling in Qualitative Research: Rationale, Issues, and Methods. **Res Aging**, v. 17, n. 1, p. 89–113, March.1995.

MARCONI, M de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINHO, K. F.; RATTO, C. G. Modo borderline e mundo do trabalho: um ensaio sobre implicações e perspectivas atuais. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 171-185, 2016.

MARQUES, C. S. **Motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas**. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

MEDEIROS, L. F. R de; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Rev. Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-34, jan./jun. 2011.

MEDEIROS, L. F. R. de. **“Somos a Cara da Prefeitura? Então Somos a Cara Abandonada”**: Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto do Serviço Público Municipal. 301f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

MENDES, A. M.; AGUIAR, V. B. Por uma gestão mobilizadora de qualidade de vida no trabalho: a proposta da clínica psicodinâmica do trabalho. In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho**: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013, parte III, p. 125-140.

MINAYO, M. C. de S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. **Painel Estatístico de Pessoal (PEP)**. 2018. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br>>. Acesso em 29 ago. 2018.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, 2003. Disponível em: <<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>>. Acesso em: 13 ago de 2018.

MUNIZ, Alexandre. **A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional**: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho. 136 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, n.1, p. 14-20, 2007.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. da R.; NUNES, L. S. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 4, n. 2, maio/ago. 2014.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. Conceitos em Qualidade de Vida. In: \_\_\_\_\_. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, parte I, p. 1-29.

ORNELLAS, T. C. F. de; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Rev. Bras. Enfermagem**, v. 59, n. 4, p. 552-555, jul./ago. 2006.

OSÓRIO, A. A. J. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Diagnóstico em Agência do Banco do Brasil.** 59 f. Monografia (Graduação em Administração), Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

PACHECO, E. M. **Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica.** Natal: IFRN, 2010.

PACHECO, E. M.; PEREIRA, L. A. C.; DOMINGUES SOBRINHO, M. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Limites e Possibilidades. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 16, n. 30, p. 71-88, jan./jun. 2010.

PACHECO, V. A. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica de Trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil.** 134f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I, (Orgs). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**, Campinas: Ipes, 2010, cap. 21.

PEREIRA, A. P. Subjetividade e trabalho de técnico-administrativo em uma instituição pública de ensino superior. 93 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L; VILARTA, R. (Orgs.). **Gestão da Qualidade de Vida na Empresa.** Campinas: IPES Editorial, 2005, p. 85-104.

PINTO, L. B. **Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais.** 172f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

PINTO, L. B.; PAULA, A. V.; VILAS BOAS, A. A. Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo. In: Encontro de Administração pública e governança da ANPAD, 2012. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2012.

PIRES, L. S.; LIMA, R. K. de. Cidadania e produção universitária: o perfil dos dirigentes e a institucionalização de práticas democráticas. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 253-272, jan. 2013.

PIZZIO, A.; KLEIN, K. B. Perfil epidemiológico dos servidores públicos federais no tocantins afastados por motivo de saúde. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 14, n. 2, p. 588-604, jan. 2018.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: Avaliação de evidências para a prática de enfermagem**. 7 ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

POUNDSTONE, K. E.; STRATHDEE, S. A.; CALENTANO, D. D. The social epidemiology of human immunodeficiency virus/acquired immunodeficiency syndrome. **Epidemiol. Rev.**, v. 26, p. 22-35, 2004.

REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA. **Histórico**. Disponível em: < <http://redefederal.mec.gov.br/historico>>. Acessado em: 18 jun. 2017.

REIS JÚNIOR, Dalcio Roberto dos. **Qualidade de vida no trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. 144 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, 2008.

RIBEIRO, C. V. dos S. **Trabalho técnico-administrativo em uma Instituição Federal de Ensino Superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. 181 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

ROBBINS, S. P. Percepção e tomada de decisões individuais. In: \_\_\_\_\_. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 11 ed., 2005, cap. 5, p. 103-130.

RODRIGUES, S. T.; ARAÚJO, F. S. de. A espiritualidade nas instituições de ensino superior e seu impacto na qualidade de vida no trabalho. In: Colóquio Internacional De Gestão Universitária, 14, 2014, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: CIGU, 2014. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/131455>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

SAMPAIO, J. dos R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan./abr. 2012.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. de F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Rev Bras Med Trab**, v. 16, n. 1, p. 71-81. 2018.

SANTOS, T. A. R. dos. **Marco Legal em Saúde e Segurança dos Servidores Públicos Federais: Problemas e Desafios**. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão em Saúde Coletiva), Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SILVA a, A. C. C. J. da. **Fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho: uma análise em um instituto federal de ensino**. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015.

SILVA b, M. G. da. Gestão e Trabalho nas Instituições Públicas De Ensino. **Revista Posição**, v. 2, n. 6, abr./jun. 2015.

SILVA, J. V. da; KIMURA, M. Índice de qualidade de vida de Ferrans e Powers. **Rev. esc. enferm. USP**, v.43, n. spe, p. 1098-1104, 2009.

SILVA, R. S. da; GOMES, A. C. C.; ALVES, B. L. A percepção dos servidores acerca do contexto de trabalho no âmbito do instituto federal de educação ciência e tecnologia da Paraíba. In: Encontro Brasileiro de Administração Pública, 4, 2017, João Pessoa. **Anais eletrônicos...** João Pessoa: SBAP, 2017, p. 775-785. Disponível em: < <http://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/anais-do-iv-encontro-brasileiro-de-administracao-publica.pdf/view> >. Acesso em: 01 ago. 2018.

SIQUEIRA, M. V. S.; FINAZZI, M.; CALGARO, J. C. C. Reflexões acerca da servidão no contexto organizacional. In: FERREIRA, M.C.; ARAÚJO, J. N. G. de ALMEIDA, C. P. de; MENDES, A. M (Orgs.). **Dominação e Resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011, Cap. 9, p. 183-194.

SOARES, L. Violência psicológica no trabalho: o que é? Como intervir? In: FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013, parte VII, p. 343-365.

SOUZA, J. B. R. de; SILVA, M. A. de J.; NAKADAKI, V. E. P. Desvalorização docente no contexto brasileiro: entre políticas e dilemas sociais. **Ensaio Pedagógico**, Sorocaba, v.1, n.2, mai./ago. 2017, p.59-65.

TAVARES, E. A Universidade e os Técnicos-Administrativos: Uma Tensão Permanente. In: RAMPINELLI, W; OURIQUES, N. (Orgs.). **Crítica à razão acadêmica**: Reflexão sobre a Universidade Contemporânea. Florianópolis: Editora Insular, 2012, p. 137-163.

TESSARINI JUNIOR, G. A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal na nova Administração Pública. In: SANTOS, G. S. dos et al. **Gestão pública**: a visão dos técnicos administrativos em educação das universidades públicas e institutos federais. São Carlos: PEDRO & JOÃO EDITORES, 2017, v. 4, parte III, artigo 6, p. 81-95.

THOMAZ, T. S. B. O reflexo do PCCTAE Na qualificação de servidores de uma Instituição Federal de Ensino. In: SANTOS, G. S. dos et al. **Gestão pública**: a visão dos técnicos administrativos em educação das universidades públicas e institutos federais. São Carlos: PEDRO & JOÃO EDITORES, 2017, v. 4, parte III, artigo 7, p. 96-110.

VALLE, A. S. **Trabalhadores técnicos-administrativos em educação da UFMG**: inserção institucional e superação da subalternidade. 182f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total**: um estudo de caso na empresa Weg Motores, em Jaraguá do Sul, SC. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

VIEIRA, F. de O. Limitações no desenvolvimento e na carreira de funcionários técnico-administrativos nas universidades do Rio de Janeiro. In: Reunião Anual da ANPEd, 27, 2004, Caxambu. **Anais eletrônicos...** Caxambu: ANPEd, 2004. Disponível em: <<http://27reuniao.anped.org.br/>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

WHO. **Mental health in the workplace**, 2017. Disponível em: <[http://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/en/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/)>. Acesso em: 13 jul. 2017.

WHO; UNIVERSITY OF AMSTERDAM. **How to investigate the use of medicines by consumers**. Geneva: WHO, 2004, 43p.

WÜNSCH FILHO, V. Perfil Epidemiológico dos Trabalhadores. **Rev. Bras. Med. Trab.** Belo Horizonte, v. 2, n.2, p. 103-117, abr./jun., 2004.

# APÊNDICES

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO: ETAPA QUANTITATIVA

Este documento tem por finalidade realizar uma apresentação breve da pesquisa e seus objetivos, apresentar informações sobre o instrumento que será aplicado, informações sobre a participação voluntária dos servidores, o respeito ao princípio de autonomia de cada participante, assim como, a confidencialidade, o anonimato das informações, a privacidade e a proteção da imagem dos participantes.

A participação do pesquisado, nesta pesquisa, é de livre e espontânea vontade e, a qualquer momento, poderá interrompê-la, recusar-se a submeter a quaisquer procedimentos, como também dela desistir, a tempo e modo, como assim o desejar, sem qualquer penalização. A participação do pesquisado, nesta pesquisa, não acarretará quaisquer desconfortos ou riscos a sua integridade física, moral ou psicológica.

A presente pesquisa trata-se de um estudo que tem por objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, mediante a identificação do risco à saúde do servidor TAE em referência ao seu contexto de trabalho, sob a perspectiva dos trabalhadores, em relação à organização e condições de trabalho e relações socioprofissionais. Para a coleta de dados desta pesquisa será aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), constituída por 30 questões fechadas sobre o tema do estudo.

A participação do pesquisado e todos os dados referentes a sua pessoa serão exclusivos para a pesquisa em questão e de inteira responsabilidade do pesquisador, que garante anonimato e total sigilo, assegurando a privacidade das informações a ele fornecidas. O nome do pesquisado e qualquer outro dado que possa identificá-lo serão mantidos em sigilo.

Os resultados estarão à disposição do pesquisado quando a pesquisa for finalizada. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos, e, depois desse período, serão destruídos.

Fevereiro de 2018.

Pesquisadora responsável:



.....  
Suzan Evelin Silva  
e-mail: suzan.evelin.silva@gmail.com  
Telefone: (35) 9 8828-6336

Orientador: Prof. Dr. Luiz Felipe Silva  
e-mail: lfelipe@unifei.edu.br  
Telefone: (35) 3629-1451

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP):  
e-mail: cep@fepi.br  
Telefone (35) 3629-8400

## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO: ETAPA QUALITATIVA

Este documento tem por finalidade realizar uma apresentação breve da pesquisa e seus objetivos, apresentar informações sobre o instrumento que será aplicado, informações sobre a participação voluntária dos servidores, o respeito ao princípio de autonomia de cada participante, assim como, a confidencialidade, o anonimato das informações, a privacidade e a proteção da imagem dos participantes.

A participação do pesquisado, nesta pesquisa, é de livre e espontânea vontade e, a qualquer momento, poderá interrompê-la, recusar-se a submeter a quaisquer procedimentos, como também dela desistir, a tempo e modo, como assim o desejar, sem qualquer penalização. A participação do pesquisado, nesta pesquisa, não acarretará quaisquer desconfortos ou riscos a sua integridade física, moral ou psicológica.

A presente pesquisa trata-se de um estudo que tem por objetivo investigar a qualidade de vida no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, através da realização de uma entrevista composta por cinco questões acerca dos significados de QVT para o trabalhador, das fontes de mal estar e bem estar no trabalho, da percepção do trabalhador sobre a valorização enquanto TAE em sua Instituição e em seu local de trabalho e das considerações dos servidores TAEs sobre a valorização e importância atribuída ao trabalho desta carreira em relação ao trabalho docente em sua instituição.

A participação do pesquisado e todos os dados referentes a sua pessoa serão exclusivos para a pesquisa em questão e de inteira responsabilidade do pesquisador, que garante anonimato e total sigilo, assegurando a privacidade das informações a ele fornecidas. O nome do pesquisado e qualquer outro dado que possa identificá-lo serão mantidos em sigilo.

Os resultados estarão à disposição do pesquisado quando a pesquisa for finalizada. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de cinco anos, e, depois desse período, serão destruídos.

Por se achar plenamente esclarecido e em perfeito acordo com este Termo de Consentimento, o pesquisado o assina, juntamente com o pesquisador, em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

....., de ..... de 2018.

Pesquisadora responsável:

.....

Suzan Evelin Silva

e-mail: suzan.evelin.silva@gmail.com

Telefone: (35) 9 8828-6336

Orientador: Prof. Dr. Luiz Felipe Silva

e-mail: lfelipe@unifei.edu.br

Telefone: (35)3629-1451

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP):

e-mail: cep@fepi.br

Telefone (35) 3629-8400

Pesquisado: .....

## APÊNDICE C

### DADOS COMPLEMENTARES: Perfil sócio demográfico e ocupacional dos participantes - Etapa qualitativa

1) Idade:

2) Sexo:

3) Escolaridade:

- Fundamental – Completo
- Médio – Incompleto
- Médio – Completo
- Superior – Incompleto
- Superior – Completo
- Pós-graduação (Lato sensu) – Incompleto
- Pós-graduação (Lato sensu) – Completo
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível mestrado) – Incompleto
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível mestrado) – Completo
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível doutorado) – Incompleto
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível doutorado) – Completo

4) Estado Civil:

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Separado (a)/ Desquitado (a)/ Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- Outro: \_\_\_\_\_

5) Cargo atual (**informação não obrigatória**):

6) Tempo de serviço na Instituição (em anos):

7) Tempo de serviço no cargo atual (em anos):

8) Você teve algum problema físico, psicológico e/ou social causado pelo seu trabalho nesse último ano?

- Sim
- Não

9) Caso a resposta à pergunta anterior tenha sido SIM, você pode informar qual (is) problemas físicos, psicológicos e/ou sociais, causados pelo seu trabalho, você apresentou no último ano?

---



---



---

## APÊNDICE D

### DADOS COMPLEMENTARES: Perfil sócio demográfico e ocupacional dos participantes - Etapa quantitativa

1) Idade:

2) Sexo:

3) Escolaridade:

- Fundamental – Completo
- Médio – Incompleto
- Médio – Completo
- Superior – Incompleto
- Superior – Completo
- Pós-graduação (Lato sensu) – Incompleto
- Pós-graduação (Lato sensu) – Completo
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível mestrado) – Incompleto
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível mestrado) – Completo
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível doutorado) – Incompleto
- Pós-graduação (Stricto sensu, nível doutorado) – Completo

4) Estado Civil:

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Separado (a)/ Desquitado (a)/ Divorciado (a)
- Viúvo (a)
- Outro: \_\_\_\_\_

5) Cargo atual (**informação não obrigatória**):

6) Tempo de serviço na Instituição (em anos):

7) Tempo de serviço no cargo atual (em anos):

8) Você teve algum problema físico, psicológico e/ou social causado pelo seu trabalho nesse último ano?

- Sim
- Não

9) Caso a resposta à pergunta anterior tenha sido SIM, você pode informar qual (is) problemas físicos, psicológicos e/ou sociais, causados pelo seu trabalho, você apresentou no último ano?

---



---



---

## **APÊNDICE E**

### **ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA:**

- 1) Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?
- 2) Na sua opinião, quais são as fontes de bem-estar no trabalho?
- 3) Para você, quais são as fontes de mal-estar no trabalho?
- 4) Você se sente valorizado enquanto técnico administrativo em educação (TAE) em sua Instituição e em seu local de trabalho? Por quê?
- 5) Você considera que os técnicos administrativos sejam desvalorizados ou que desempenhem papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição? Por quê?

## APÊNDICE F

### INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO 1 (IAD-1)

Pergunta 1) Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL
1	<i>Eu considero qualidade de vida no trabalho é você sentir prazer por estar trabalhando. Não ter conflitos, não ter mal-estar nas relações, principalmente interpessoais e depois as profissionais também. Eu acredito que a qualidade de vida é você fazer esse conjunto e se você se sente bem onde você está trabalhando e se você se sente bem <u>você produz mais</u>. A teoria é essa.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir bem no trabalho.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> </ul>
2	<i>É a gente trabalhar em um local agradável, se sentir bem trabalhando. Um ambiente harmonioso, com interação entre as pessoas. Você ir trabalhar com vontade de trabalhar e não com vontade de ir embora. Estar incentivado a ir para o trabalho e permanecer nele.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir bem no trabalho.</li> <li>- Ambiente harmonioso.</li> </ul>
3	<i>Qualidade de vida no trabalho pra mim é que você possa conciliar a sua vida particular, seus interesses, seus afazeres, seus compromissos com o trabalho e que isso possa ser articulado de maneira harmoniosa. E dentro do trabalho que você tenha condições de se realizar profissionalmente, que você seja ouvido. Para mim isso é qualidade de vida no trabalho.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliar vida pessoal e profissional.</li> <li>- Se realizar profissionalmente.</li> <li>- O servidor ser ouvido.</li> </ul>
4	<i>Para mim, qualidade de vida no trabalho significa a adoção de políticas, de condições, de estratégias da organização que ofereça condições pra pessoa desenvolver bem o seu trabalho, pra se realizar como pessoa e como profissional. Em relação a qualidade de vida no trabalho eu acredito que é isso. Porque tem fatores que não são institucionais. Então, eu acho que os fatores que são afetados pela instituição, a instituição deve cuidar, como materiais, equipamentos, espaço para o trabalho, treinamento adequado, acompanhamento, orientação adequada. As condições físicas também, como ruídos, calor, iluminação, frio. Essas condições de infraestrutura, de competência pra realização do trabalho, a instituição consegue, tem condições de identificar e trabalhar isso. Agora as outras condições, como por exemplo, a saúde do trabalhador que são coisas que ele traz e que não são inerentes ao trabalho, que não foram causadas pelo trabalho, a instituição pode oferecer algum mecanismo do tipo palestras orientando outras formas alternativas de tratamento, o cuidado preventivo com a saúde, essas questões de saúde, de orientação porque ela não vai conseguir acompanhar, ela não pode criar nenhum mecanismo pra falar se beber não vai vir trabalhar, a pessoa bebe todo dia. Mas ela pode fazer um projeto de conscientização sobre o álcool, por exemplo, dos efeitos disso e como isso também afeta o trabalho. Porque embora não seja uma questão relativa ao trabalho, ele é alcoólatra porque é uma questão dele mesmo, já tem uma característica familiar, de uma certa compulsão, essas coisas, mas as condições de trabalham podem piorar isso. Então essas condições ideais a instituição pode</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Política institucional para a QVT.</li> <li>- Oferta de atividades prevenção e promoção à saúde do trabalhador pela instituição.</li> <li>- Oferta de infraestrutura e treinamento adequados pela instituição.</li> <li>- Oferta de condições para a realização profissional e pessoal no trabalho.</li> <li>- Conciliar vida pessoal e profissional.</li> <li>- Espiritualidade.</li> </ul>

	<p>promover, adequadas do ponto de vista técnico e as questões emocionais, a questão de conscientização ela pode fazer de outra forma, através de orientação. Ela não pode agir, mas <u>ela pode orientar que o servidor procure um tratamento alternativo, faça uma atividade física, às vezes pode até criar ali um ambiente de lazer para o servidor. Então, pra mim qualidade de vida no trabalho é proporcionar condição da pessoa se realizar profissionalmente, se realizar como cidadão e que esse trabalho não traga prejuízos pra vida dela fora do trabalho. Eu estou realizada, eu estou satisfeita aqui então eu não vou carregar isso pra casa. Eu to estressada, eu estou muito chateada, eu chego em casa de mau humor e afeta a minha vida familiar. Estou estressado, nervoso, desatento e acontece um acidente no trânsito. Então, a qualidade de vida seria proporcionar todas as condições pra que a pessoa estivesse satisfeita, se sentisse realizado. Então essas condições a instituição tem que criar políticas pra isso. Tanto na infraestrutura, quanto na questão de orientação, conscientização, acompanhamento. Eu acho que falta alguma coisa do tipo o servidor ser visto como alguém que pode melhorar e que a instituição deve investir nele pra que ele se desenvolva. Um desenvolvimento mesmo completo, não só aprender a executar alguma operação pra trazer o resultado. É ele desenvolver em todos os campos, no profissional, aprendendo todas as técnicas, todos os mecanismos, como pessoa na questão das relações interpessoais, do comportamento em determinado ambiente, em determinada situação que é uma questão de desenvolvimento. Todo mundo é capaz disso e a instituição pode promover ações nesse sentido. Também eu acho que até na questão da espiritualidade. Não questão de religiosidade, mas de espiritualidade. Da pessoa saber que ela tem um inconsciente que afeta o seu comportamento e que ela precisa trabalhar isso. Sei lá uma conexão, entender que quando você trata bem as pessoas você cria um ambiente de equilíbrio, como se fala gentileza gera gentileza, se você trata bem a pessoa não vai te tratar mal, pelo menos não vão reagir dessa forma, você não vai provocar essa reação. Eu acho que isso traz um ambiente de paz, de segurança. As pessoas vão dormir melhor, vão ficar menos estressadas no trabalho, vai ter menos problema causado pela falta de atenção. Então, eu acho que é isso.</u></p>	
5	<p><u>Eu acho que não só a parte física, mas principalmente a mental. Eu acho que quando a gente está em um ambiente que é agradável. Porque a gente sabe que ambiente de trabalho é complicado, é um ambiente de cobranças. Você está sendo cobrado o tempo todo porque a gente tem que mostrar resultados, mas eu acho que quando a gente tem um ambiente dentro do possível em que ele consiga ser saudável para o trabalhador na questão psicológica. Porque às vezes a gente é cobrado e as cobranças são injustas. Então, eu acho que aí está o maior problema. Às vezes as pessoas estão mais preocupadas com o seu serviço do que com o dela, as cobranças são injustas e aí acaba que você entra em um estado de estresse e isso prejudica muito. Porque eu acho que quando prejudica o seu estado mental, acaba prejudicando toda a sua saúde. Então, eu acho que ter qualidade de vida no trabalho principalmente tem que ter realmente companheirismo e respeito. Tendo isso eu acho que a gente consegue o mínimo possível dentro do nosso trabalho.</u></p>	<p>- Ambiente que proporcione saúde mental. - Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</p>

6	<p><u>É você trabalhar bem. É o trabalho também ir ao encontro com seus anseios. É um ambiente de trabalho que você tem a oportunidade de crescer. Mas também um ambiente de trabalho que você consiga conviver bem com as pessoas, que você tenha condições de realizar o seu trabalho. Porque às vezes você não tem nem a estrutura mínima pra realizar e aí o usuário julga que é o servidor e às vezes não é. Eu acho que envolve tudo. Eu acho que é ir ao encontro também com os anseios da gente. Não é só a instituição pensar que você está ali só para atender os interesses dela. É uma troca né? Você também tem interesses.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir bem no trabalho.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> <li>- Oportunidade de crescimento no trabalho.</li> <li>- Oferta de condições para realizar o trabalho.</li> <li>- Atendimento aos anseios do servidor.</li> </ul>
7	<p><u>Eu vir pra cá e me sentir bem, ter prazer em estar aqui. Isso é qualidade de vida. Mas além das condições de trabalho que eu tenho que ter seja de qualificação, de material, eu acho também que seriam outras questões, não só ligadas ao exercício da minha função. Outras atividades dentro da escola que me dariam qualidade de vida. Seria mais ou menos isso. Agora a gente tem um local de trabalho, esse prédio é novo. Então, a gente veio pra cá faz pouco tempo. Antes ficava todo mundo me uma sala, era uma sala adaptada, era bem complicado, era muita gente. Agora aqui já está melhor, estão divididas as salas, com uma pessoa ou com duas. A instrumentalização também foi bem difícil, deu o que fazer pra gente conseguir esse curso de capacitação. Em dois anos eu fiz o primeiro agora. A qualidade de vida seria uma coisa a mais do que a questão do trabalho. Porque o trabalho é cansativo, mas se tivesse uma outra atividade lúdica ou esportiva. Isso seria qualidade de vida.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir bem no trabalho.</li> <li>- Oferta de atividades de promoção ao bem-estar do servidor.</li> <li>- Oferta de infraestrutura adequada pela instituição.</li> <li>- Oferta de capacitação pela instituição.</li> </ul>
8	<p><u>Você trabalhar em um ambiente harmonioso, eu acho que é a principal coisa. E você ser atendida nas suas necessidades e na diferença de cada um. Acho que isso é primordial e ter uma atividade de interação entre os servidores, seja ela uma atividade laboral, uma atividade de entretenimento, um café, alguma coisa pra fazer essa interação entre os servidores.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente harmonioso.</li> <li>- O servidor ser atendido nas suas necessidades e particularidades.</li> <li>- Atividades de interação entre servidores.</li> </ul>
9	<p><i>Eu sempre fiquei um pouco implicada com esse negócio da gente adjetivar as coisas e há um tempo eu já penso no que a gente chama de qualidade de vida. E aí a pouco tempo eu vi uma entrevista que falava em vida qualificada e não em qualidade de vida. E eu achei interessante a gente falar em vida qualificada. A tal da qualidade de vida na perspectiva de quem? Na perspectiva da instituição, em uma perspectiva nossa de servidor? Institucionalmente como isso é lavado a frente? Quando, por exemplo, a gente conseguiu a jornada de 6 horas, umas das grandes questões era essa, que a gente tivesse qualidade de vida. A gente tem comissões de qualidade de vida dentro do instituto. Mas eu acho que acaba sempre sendo a perspectiva da instituição, não uma perspectiva nossa. Eu acabei gostando dessa história de vida qualificada porque sou eu que qualifico, é a minha perspectiva</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de condições para realizar o trabalho.</li> <li>- Ter reconhecimento.</li> <li>- Conciliar vida pessoal e profissional.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> </ul>

	<p>sobre isso. <u>Aí pensando no que significa qualidade de vida eu entendo que passa por uma questão profissional da gente ter condições de trabalho, da gente ter reconhecimento institucional, mas passa mais ainda por algo que é fora daqui. Que o meu trabalho me permita ter uma vida qualificada em outras questões, não se resume somente ao meu local de trabalho. Então, eu consigo trabalhar porque essa é uma atividade da nossa vida, eu consigo ter lazer, eu consigo conviver com amigos, com família, sem prejuízo.</u> Essa qualidade de vida no trabalho pra mim está relacionada a isso. <u>Ela extrapola as questões institucionais, da gente ajeitar algumas coisas na vida institucional pra que a gente fique contente, feliz, mas que me permita em outros espaços eu não carregar preocupações, eu não carregar trabalho, que eu consiga pensar na minha rotina diária, na minha rotina semanal e nessas outras possibilidades de convivência, sem precisar levar questões do trabalho pra fora. O que acontece aqui, aqui se resolve, fica limitado a esse espaço institucional.</u> E eu gostei dessa história de vida qualificada porque sou eu que qualifico. O que pra mim que é importante dentro do trabalho porque aí eu preciso responder também as questões institucionais e o que é importante fora dos espaços daqui. <u>E aí dentro do espaço institucional eu entendo que é as condições de trabalho que a gente tem, o espaço de trabalho que eu tenho, o lugar que eu ocupo aqui, as condições que eu tenho de convivência com os colegas ou se eu não tenho, se o espaço onde eu estou me permite isso ou não. Se permite me alimentar bem, se me permite conviver com as pessoas a partir de princípios de respeito, de tolerância.</u> Pra mim é isso.</p>	
10	<p>Acho que ela envolve muitas coisas. <u>Ela envolve desde um ambiente amistoso até os equipamentos que você usa, as cadeiras que você senta, mas principalmente envolve um trabalho em equipe bem traçado. Eu não imagino um lugar que pode ser maravilhoso, pode ter tecnologia de ponta, mas que se existe problema entre o grupo de trabalho não tem como manter a qualidade de vida no trabalho.</u> Isso é uma coisa que aqui no nosso setor a gente dá muito valor. A gente tem um trabalho de equipe muito bom pra gente garantir essa qualidade. É claro que pra garantir a qualidade de vida no trabalho também, eu acredito que a instituição tem que estar atenta. <u>Ter uma equipe completa pra aquela demanda, se existe uma demanda de trabalho e o pessoal em uma proporção adequada. Eu acredito também que a gente tem que poder se qualificar porque tudo se atualiza. A gente trabalha com educação. Eu tive esse impacto de quando eu estudei, eu sofri bastante pra estudar e isso reduziu bastante a minha qualidade de vida no trabalho. Eu acho que isso é um dos pontos que a gente pode analisar, se você consegue ao mesmo tempo que você trabalha bem, se qualificar pra melhorar o seu trabalho e garantindo nesse pacote todo essa qualidade. Eu acho que a qualidade de vida no trabalho tem a ver com a qualidade de vida no geral. Você tem que ter uma alimentação adequada, intervalos adequados.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente amistoso.</li> <li>- Bons equipamentos e mobiliários.</li> <li>- Trabalho em equipe.</li> <li>- Quantidade adequada de profissionais para atender as demandas.</li> <li>- Oportunidade de qualificação.</li> <li>- Qualidade de vida geral.</li> </ul>
11	<p><u>É trabalhar com autonomia. Além disso, ser respeitado e principalmente ser capacitado pra isso. Eu acho que são três fatores mais importantes. Além disso, o relacionamento saudável com as chefias, seja aqui no caso do campus [x] o diretor-geral, o diretor do setor e com os colegas de trabalho. Procurar ser uma</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter autonomia no trabalho.</li> <li>- Ser respeitado.</li> <li>- Oferta de capacitação pela</li> </ul>

	<u>peessoa aberta pra receber informações, mas também estar disposta a ajudar.</u>	instituição. - Bom relacionamento com os colegas de trabalho
12	<u>Qualidade de vida é bem-estar, fazer o trabalho em um ambiente agradável, ter condições de trabalho. Quando eu digo condições é equipamentos, material de trabalho. São vários fatores além das condições de trabalho. Um ambiente agradável com as pessoas, com o chefe, com os colegas de trabalho. Quando o ambiente de trabalho além do material e das pessoas, o local também, ser um local limpo. Bem é isso. Os três fatores que eu classifico como qualidade de vida.</u>	- Ambiente agradável. - Bom relacionamento com os colegas de trabalho - Oferta de condições para realizar o trabalho.
13	<u>É desde a saúde da gente, pra gente cuidar das coisas da gente. Porque depois que a gente começou aqui...antes eu trabalhava as 40 horas, eu trabalhava no PRONATEC também e eu ficava aqui 12 horas praticamente. E depois que começou as 30 horas eu vi que realmente eu fiquei...por causa disso eu acabei ficando doente, não tinha tempo de ir ao médico, a gente vai ficando com estresse. Depois das 30 horas aí sim. Mesmo a gente trabalhando com um volume grande de trabalho a gente tem tempo pra gente, pra refrescar a cabeça, pra cuidar das coisas, é outra coisa. É a coisa mais importante pra gente ter qualidade de vida no trabalho porque se não você acaba perdendo saúde, mexe com o psicológico da gente, com o organismo da gente, com tudo. Eu achei super importante. A gente tem que ter esse tempo para que o trabalho flua também né? Porque aqui é uma família, a gente passa a maior parte do tempo no trabalho. Então, tem que ter qualidade de vida, tem que trabalhar bem, a gente tem que estar bem com a gente mesmo.</u>	- Conciliar vida pessoal e profissional. - Redução da jornada de trabalho.
14	<u>São diversos aspectos que favorecem uma qualidade de vida no trabalho, dentre eles eu acredito que seja uma abertura dentro das possibilidades que você possa fazer no campus, das suas funções, uma clareza das funções. Um ambiente de respeito, eu acho que é o principal entre as diversas áreas que se estendem dentro do campus, de todas as áreas, desde terceirizados, docentes, ou que tenham algum cargo comissionado ou não, alguma função gratificada. Porque isso não diferencia, os valores recebidos. Eu acho que o principal da qualidade de vida no trabalho é o respeito as funções, tanto pessoal como a função que deve ser exercida, não extrapolar a função de cada um, os limites de cada um, os horários. Eu acho também que tem que ter um momento de conversa dos servidores, não só dos técnicos porque no fundo todo mundo tem uma ligação aqui dentro. Então, eu acho que essa conversa, um momento de harmonia dentro do trabalho, onde todos possam conversar e se entender e ter essa harmonia. Eu acho também que deve ser pensado em consideração à qualidade de vida no trabalho, por exemplo, a postura que a maioria do pessoal aqui trabalha sentado. Então, eu acho que uma ginástica laboral seja uma coisa interessante de ser trabalhada porque eu acho que isso também influencia no funcionamento do corpo né? O corpo também responde a mente. Então, eu acho que seja interessante um trabalho corporal dos servidores que seja algo que</u>	- Clareza e respeito às funções dos servidores. - Ambiente de respeito e respeito aos horários. - Atividades de interação entre os servidores. - Oferta de atividades para promoção do bem-estar do servidor. - Oferta de capacitação pela instituição..

	<i>deva ser aplicado. E agente tem pouca coisa relacionado a isso né? A postura, a ginástica laboral mesmo que é o termo que o pessoal utiliza. Alguns cursos relacionados aos servidores, alguma coisa que auxilie e dê uma certa assistência aos servidores, como palestras, alguma coisa que dê uma certa assistência ao acompanhamento também do trabalho exercido.</i>	
15	<i>Significa a gente se sentir bem onde a gente trabalha, a gente poder trabalhar de forma adequada. Quando a gente se sente bem no local onde a gente trabalha a gente consegue desenvolver melhor as atividades que a gente tem que desenvolver. E a qualidade de vida também significa para mim a instituição criar condições favoráveis para que os servidores se sintam bem tanto mentalmente quanto fisicamente no local onde a gente trabalha.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sentir bem no trabalho.</li> <li>- Oferta pela instituição de condições que favorecem a saúde física e mental dos servidores.</li> </ul>
16	<i>Eu acho que a gente ter autonomia pra gente escolher as coisas que a gente vai priorizar naquele momento, claro que de acordo com todos. Só que autonomia pra mim é fundamental. E respeitar os horários de alimentação, que ninguém interrompa o horário de almoço. Participar das decisões no trabalho, que a gestão seja democrática. E ter um ambiente que possibilite uma saúde emocional legal.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter autonomia no trabalho.</li> <li>- Respeito aos horários de intervalo.</li> <li>- Ter uma gestão democrática.</li> <li>- Ambiente que proporcione saúde mental.</li> </ul>
17	<i>É ter atividades recreativas, preocupação com a saúde dos servidores, capacitações para crescimento profissional, atividades físicas e segurança no trabalho.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de atividades para promoção do bem-estar do servidor.</li> <li>- Preocupação com a saúde e segurança dos servidores.</li> <li>- Oferta de capacitação pela instituição.</li> </ul>
18	<i>Hoje eu estou como coordenadora da comissão de qualidade de vida e saúde do trabalhador. Eu acho que é um termo bastante abrangente, implica em vários fatores: fatores emocionais, fatores relacionados ao ambiente físico, relacionados à gestão, relacionados às nossas formas de se relacionar com as pessoas e com o público que a gente atende. Eu acho que envolvem vários fatores. Eu acho que uma das coisas mais importantes pra se ter uma qualidade de vida é uma gestão democrática. Eu acho que isso é um ponto muito importante, primordial porque se não houver uma gestão que construa junto com a gente, junto com os servidores essa história que a gente está construindo eu acho que fica mais complicado. Então, a questão desses aspectos democráticos pra gente estar construindo juntos mesmo essas questões enquanto servidores é muito importante. Na minha opinião o servidor precisa ser ouvido. Eu, como psicóloga, bato nessa tecla porque a gente trabalha com a escuta. Então, eu acho que é uma parte muito importante. Ouvir o servidor e tornar os processos mais humanizados dentro da instituição. Cuidar das</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspectos emocionais.</li> <li>- Ambiente físico.</li> <li>- Bom relacionamento com colegas de trabalho e público.</li> <li>- Ter uma gestão democrática.</li> <li>- O servidor ser ouvido.</li> <li>- Processos mais humanizados.</li> <li>- Oferta de capacitação pela instituição.</li> <li>- Reconhecimento</li> </ul>

	<p><i>relações também em todos os níveis. <u>O servidor precisa também ter o direito de se capacitar. Eu acho que é um direito e também dever da gente estar sempre se capacitando pra atender o público da melhor maneira possível. Esses direitos precisam ser reconhecidos pela instituição, os direitos dos servidores. Então, o principal é essa gestão democrática. E um ambiente de trabalho, tanto no aspecto físico quanto no aspecto relacional agradável. Eu creio que em qualquer lugar que a gente vai trabalhar, vai ter algumas questões, vão haver problemas, mas quando a gente tem essa abertura para trabalhar essas questões na instituição e também há um espaço para falar dessas questões eu acho que a gente consegue minimizar um pouco os efeitos do trabalho em si, institucional, que tem fatores estressantes.</u></i></p>	<p>dos direitos do servidor pela instituição.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciona-se à gestão.</li> </ul>
19	<p><i><u>É você ter toda a estrutura necessária para exercer esse trabalho, ter uma boa relação interpessoal e ter a colaboração da equipe atuante, você ter um trabalho integrado entre os servidores sem sobrecarregar ninguém. Isso eu acho que seria um trabalho com qualidade de vida e que nos daria uma qualidade de vida melhor. Contribuição de todos os envolvidos, se tivesse uma integração maior, não centralizasse tanto algumas ações em torno de alguns servidores.</u></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de infraestrutura adequada pela instituição.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> <li>- Integração e trabalho colaborativo entre os servidores.</li> </ul>
20	<p><i><u>Falando sem nenhuma base científica, eu compreendo a qualidade de vida desde a questão física do local, se tem boa iluminação, se não é insalubre, se o equipamento que você usa está dentro das normas ergonômicas, que você não faça nenhuma atividade física sem proteção, que você esteja em termos físicos sempre dentro das normas, das leis de segurança do trabalho principalmente para que você tenha uma qualidade de vida profissional. Então, isso é a questão estrutural, física do local onde você exerce a sua atividade. Mas também tem uma coisa que eu também acho tão importante quanto que é a questão emocional. Eu posso estar em um lugar salubre, eu posso estar em ótimas condições de equipamentos, mas alguma coisa acontece no meu meio de trabalho com os meus colegas ou com a minha chefia, mesmo com a comunidade em geral que me cause um mal-estar, que eu não me sinta bem emocionalmente e isso prejudica a minha qualidade de vida. Porque de alguma forma eu não estou emocionalmente bem, emocionalmente estável e feliz para que isso me cause uma má qualidade de vida. E isso pode trazer problemas emocionais, problemas físicos, de ordem psicossomática, quer dizer, aquilo que eu vivencio no trabalho me acarreta problemas físicos. Então, resumindo é isso, apesar de saber que é um tema bem complexo.</u></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrutura física e questões ergonômicas e de segurança.</li> <li>- Aspectos emocionais.</li> </ul>
21	<p><i><u>Está ligada a um bom ambiente, tanto no aspecto de estrutura, quanto no aspecto de relacionamento com os colegas de trabalho. Acho que tem a ver com você estar encaixado dentro de uma função que te satisfaça. E também com o reconhecimento do trabalho que você faz, da importância do trabalho que você realiza dentro da instituição.</u></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de infraestrutura adequada pela instituição.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> <li>- Satisfação com a</li> </ul>

		função. - Ter reconhecimento
22	<u>É você trabalhar de forma confortável, prezando sempre a saúde em primeiro lugar. E que você esteja confortável mesmo. Venha trabalhar e saia daqui da mesma forma que você chegou, que não tenha nenhum desconforto.</u>	- Trabalhar de forma confortável. - Prezar pela saúde
23	<u>É ter um ambiente agradável, ter recursos para trabalhar, ter apoio das chefias. Ser solidários uns com os outros. Acho que tudo isso leva a qualidade de vida no trabalho.</u>	- Ambiente agradável - Ter recursos para trabalhar - Apoio das chefias - Solidariedade entre colegas.
24	<u>Pra mim qualidade de vida no trabalho é eu conseguir fazer o meu trabalho e ir para casa sem ter nenhum problema nesse meio tempo porque se eu tenho problema no serviço eu vou levar isso para casa e isso vai atrapalhar a minha vida pessoal e vida social. Então, é eu conseguir chegar em casa depois de um dia de trabalho tranquilo.</u>	- Conciliar vida pessoal e profissional.
25	<u>É você poder realizar o seu trabalho de uma forma adequada, sem interferências externas ou mesmo internas e de uma forma eficiente.</u>	- Realizar trabalho de forma adequada, eficiente e sem interferências
26	<u>Eu acredito que ter qualidade de vida no trabalho é o trabalhador conseguir desempenhar as suas funções, de uma maneira fluente, que ele desempenhe bem as suas funções, que o que ele se propõe a fazer seja concluído de uma maneira satisfatória tanto para a instituição quanto para ele enquanto indivíduo, que ele se satisfaça com o resultado do trabalho dele e que no transcorrer desse desenvolvimento da atividade a saúde tanto mental como física não seja comprometida. Eu acho que isso é o sucesso do trabalho e que vai demonstrar que ele tem qualidade de vida no trabalho. Ele consegue desempenhar bem a função dele e consegue se manter saudável também em função do desempenho da atividade dele.</u>	- Conseguir desempenhar bem suas funções e satisfação com o trabalho. - Manutenção da saúde física e mental no trabalho.
27	<u>É ser respeitado dentro da sua função porque pelo menos você vai saber trabalhar. Ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho principalmente, ter um respeito mútuo de lá pra cá. Eu acho que o mais importante para a qualidade de vida é ter o respeito aqui dentro.</u>	- Respeito às funções dos servidores. - Bom relacionamento com os colegas de trabalho
28	<u>Eu acho que é conseguir desenvolver as suas atividades sem ter impacto na sua vida pessoal. Que você possa desenvolver as atividades sem sentir nenhum tipo de pressão psicológica, nenhum tipo de dor, que o espaço seja um espaço saudável. E que tenha um bom clima organizacional.</u>	- Conciliar vida pessoal e profissional. - Manutenção da saúde física e mental no trabalho. - Bom clima organizacional.

29	<p><u>Qualidade de vida no trabalho para mim é você desenvolver suas atividades laborais de forma que ao mesmo tempo que você não esteja sujeito a grandes riscos ou então se os riscos existirem que eles sejam previamente detectados e que haja uma condição dentro do seu trabalho para que esses riscos sejam amenizados e evitados. E também eu acredito que a qualidade de vida no trabalho ela está muito relacionada com o prazer da atividade que você desenvolve. E não só prazer, mas uma gama de outras coisas também que vão interferir na qualidade de vida no trabalho. O prazer então pra mim seria o principal. Porque eu acho que todo mundo que está insatisfeito no trabalho a qualidade de vida desse sujeito no trabalho já vai ser prejudicada se ele estiver insatisfeito. Mas as condições também físicas e outros tipos também como, por exemplo, eu já trabalhei em ambiente que ele era muito insalubre psicologicamente, havia muita pressão, muita cobrança. Então, pra mim isso é uma coisa que prejudica a qualidade de vida no trabalho. Então, eu acho que para que se tenha qualidade de vida no trabalho tem que ter uma soma de vários fatores. O primeiro, no meu ponto de vista, seria o prazer da atividade que você está exercendo e desenvolver então de forma segura, que você tenha a capacidade de progredir no seu trabalho, de crescer como pessoa e profissional. Acho que tudo isso interfere na qualidade de vida.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não estar exposto a riscos.</li> <li>- Ter prazer com a atividade exercida.</li> <li>- Oferta de condições para realizar o trabalho.</li> <li>- Oportunidade de crescimento no trabalho.</li> </ul>
30	<p><u>É ter um ambiente agradável, onde a interação entre os colegas seja da melhor maneira possível, da melhor forma possível, mais harmoniosa possível. Eu acho que o mais importante é isso para mim, a harmonia dentro do trabalho. O principal, o essencial é a harmonia e ter uma boa interação no trabalho.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente agradável.</li> <li>- Bom relacionamento com os colegas de trabalho.</li> </ul>

Pergunta 2) Na sua opinião, quais são as fontes de bem-estar no trabalho?

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL
1	<p><u>Eu acho que a relação interpessoal, o apoio, a qualidade de estrutura, tipo móveis, cadeiras, computadores, pra quem trabalha mais com computador. Se você não tiver um maquinário, um material legal para trabalhar você já fica desconfortável. Então, eu acredito que também o tratamento entre as pessoas é importante.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> <li>- Estrutura física, mobiliários e equipamentos adequados.</li> </ul>
2	<p><u>O ambiente agradável, os móveis adequados, aparelhos adequados, equipamentos adequados, sala adequada, iluminação. Tudo isso influencia o trabalho. O bom relacionamento com as pessoas é importante. Posso sugerir? Igual quando a gente tinha a ginástica, a gente parava um momento do trabalho pra fazer a ginástica. Aquilo não era só uma ginástica laboral. Era um momento de lazer no meio do horário ali da jornada. Aquilo dava um pique pra gente continuar o dia.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrutura física, mobiliários e equipamentos adequados.</li> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> <li>- Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.</li> </ul>
3	<p><u>A primeira coisa é você ter uma certa segurança financeira, até pra você poder pensar em outras coisas. A partir daí, você já</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecto financeiro.</li> </ul>

	<p>começa a ter outras realizações que não passam mais pela questão financeira. <u>A partir do momento que você tem uma segurança você passa a ter outros objetivos, de você ter uma realização profissional, de você ser parabenizado por aquilo que você faz bem. Não que eu não tenha que ser chamado a atenção quando eu faço alguma coisa errada, mas que seu trabalho seja valorizado, tanto pelos colegas quanto pelas chefias. E poder sentir que de certa maneira você está fazendo parte de boas iniciativas, boas práticas e que estejam gerando melhoria tanto para o setor, quanto para a instituição, quanto pela maneira como é visto pelos clientes, no nosso caso aqui pelos alunos, pelos professores, que não são nossos clientes, pelo público externo. Que a gente possa ver que a gente está cumprindo efetivamente o papel que a sociedade espera da gente.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização profissional.</li> <li>- Reconhecimento e valorização.</li> </ul>
4	<p><u>Pra mim segurança é um fator fundamental. A pessoa tem que estar segura do trabalho dela, das atribuições dela, ela tem que ter o conhecimento necessário. Então, segurança pra mim é fundamental. Ela tem que ter segurança pra agir, saber o que é certo, como fazer, a hora certa de fazer, quem procurar. Então, eu diria que essa segurança é gerada pela informação adequada, uma clareza do propósito da instituição, uma clareza das atribuições de cada um, uma clareza dos objetivos institucionais e como isso está relacionado ao seu objetivo individual. Isso pra mim faz toda a diferença porque você se situa naquele espaço, o seu trabalho passa a fazer sentido. Não é um trabalho que você meramente executa, você começa a entender a importância de executá-lo e como o seu trabalho afeta outros. Outra questão fundamental ter é um ambiente adequado, iluminação adequada, ventilação adequada, climatização adequada. Eu, por exemplo, não consigo trabalhar em local muito quente, parece que a minha pressão abaixa, eu fico mole, com mal estar, dá um cansaço. Fornecer os materiais adequados, fornecer a capacitação adequada, ter uma comunicação clara, promover interação entre os membros da equipe, trabalhos em equipe, não limitar o servidor a aquela atividade, daquele setor, coloca-lo em contato com outros setores pra ele compreender o trabalho da instituição como um todo. Eu acho que uma coisa que tem que ficar clara também é que nós não somos empregados um do outro. Quando a pessoa assume um cargo ela está ali para coordenar um trabalho, pra auxiliar as outras pessoas que estão subordinadas a ela, na execução de modo que consiga convergir o trabalho de todos para o alcance do objetivo institucional. Porque se eu faço o meu e o outro faz, o outro faz, o outro faz, às vezes vai ficar desalinhado, não vai ter nenhuma inter-relação. Eu faço, mas o outro não aproveita do que eu fiz. Então, as coordenações existem para isso, para articular, para que o trabalho individual seja organizado no alcance do objetivo institucional. E a questão do ouvir, a gente não tem um mecanismo de expressar o que sente, o que pensa, sem que isso retorne em uma ação negativa. Você não pode se expressar porque parece que quando você se expressa contra ideias você se expressa contra a pessoa. A pessoa não consegue entender que você está falando contra uma ação, contra uma ideia, contra uma política, você não está criticando a pessoa. Então, falta uma separação entre o pessoal e o profissional. Não tem esse preparo. Eu acho que os gestores não são preparados pra gerenciar. Nem as</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segurança e orientação adequadas.</li> <li>- Ambiente e materiais adequados.</li> <li>- Capacitação.</li> <li>- Comunicação adequada.</li> <li>- Interação entre os servidores.</li> <li>- Boa coordenação dos trabalhos.</li> <li>- Espaço de escuta do servidor.</li> <li>- Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.</li> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> <li>- Preocupação, reconhecimento e valorização da instituição para com o servidor.</li> <li>- Psicólogo para trabalhar com questões referentes ao clima organizacional.</li> <li>- Autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores pra se expressarem.</li> <li>- Trabalho em</li> </ul>

<p>questões que estão previstas nos mecanismos legais a instituição não observa. <u>Nós não temos aqui, por exemplo, toda instituição que quer ter sucesso tem que ter pelo menos um psicólogo trabalhando na questão organizacional. E nos não temos. Esse psicólogo é pra identificar, entender questões de clima organizacional e tentar, sugerir mudanças de políticas pra melhorar isso. Porque o que acontece, nosso problema é identificado e ao invés dele ser solucionado é como se as pessoas que falam contra o problema fosse um inimigo. Ou seja, não há uma busca coletiva por soluções. Há uma busca da gestão por justificativas, não por soluções. Então, tem que mudar essa ideia. A ideia é que nós todos somos IF e ninguém aqui quer o mal da instituição. Eu não quero ficar desempregada. Então, eu quero que o IF seja um sucesso, eu quero que cada vez mais tenha mais alunos, cada vez mais demande de mais profissionais. Eu tenho as minhas ideias do que eu acho que é melhor, o outro tem. Então, as pessoas precisam ser ouvidas para que seja construída uma alternativa pra resolver os problemas e não o contrário, as pessoas que são contra serem deixadas de lado porque acham que aquele posicionamento contra aquela política, aquela ideia, aquela ação é contra a pessoa que está assumindo aquele cargo ou que tomou aquela decisão. Mas isso só acontece porque não tem uma gestão dialogada embora nos documentos institucionais formalmente ela existe. Existem muitas comissões, tem os colegiados. Então, formalmente o IF pode ser reconhecido, pela análise documental somente, como uma instituição democrática. Só que a gente sabe que essas instâncias só ratificam a decisão da gestão. Elas não tem segurança pra se posicionar de forma contrária, elas não tem nem preparo técnico pra isso, porque não tem credibilidade no próprio trabalho. O colegiado, a comissão eles mesmos não se legitimam independentes para agir, para criar estratégias, para criar propostas de políticas diferentes. Não, essas pessoas geralmente dançam conforme a música, eles veem que funciona assim e não querem se desgastar, fazer algo diferente. Então, eu acho que a questão dessa gestão é um fator que tem que mudar, de dar autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores pra se expressarem, pra se posicionarem e isso ser aceito de forma respeitosa. Promover a questão do lazer do servidor. A instituição tem a infraestrutura, tem o profissional, pode criar parcerias. Criar condições pra que a gente desenvolva melhor as relações interpessoais. Eu acho que a questão que gera bem estar no trabalho, gera um retorno do servidor, uma vontade de retribuir quando o servidor vê que a instituição está preocupada com ele, que a instituição valoriza o trabalho dele, valoriza ele como um ser humano e reconhece como ele pode contribuir. Então, a instituição precisaria agir assim. Ele só vai sentir que ela faz isso quando as ações dela apontarem pra isso. Então, quando as ações da instituição levarem em consideração o bem estar do servidor em todos os sentidos, no sentido físico, no sentido de fornecer as condições adequadas, ideais de trabalho, no sentido de oferecer a capacitação adequada, o acompanhamento adequado, ouvir as pessoas e desenvolver políticas para a melhoria do trabalho em equipe, das relações interpessoais e políticas de conscientização para o bem estar, para cuidar da saúde, da emoção, pra cuidar da espiritualidade, eu acho que tudo</u></p>	<p>equipe</p>
--	---------------

	<u>isso são ações que promovem o bem estar e trazem retorno para a instituição.</u>	
5	<u>Algumas empresas oferecem aqueles exercícios antes de começar o trabalho. É um fator bom. Embora aqui já tenha tido e a gente não participava, mas é uma coisa bacana. Agora aqui no instituto tem a academia que tem o acompanhamento de um profissional que também é uma coisa bacana. Eu acho que pode-se de repente haver encontros onde as pessoas também pudessem expor o que estivesse acontecendo, mas sem medo. Porque eu acho que a gente fica com muito medo dentro do trabalho de falar e acabar sendo perseguido, de expor o que a gente pensa. Então, eu acho que falta um pouco que os superiores comecem a ouvir. Porque é só julgando, é só cobrando, mas quando a gente expõe o que a gente precisa, o que está falho, todos os setores acho que quando falta algum equipamento, quando a gente não tem um curso adequado. Eu falo pelo meu trabalho, eu não tenho nunca um curso de capacitação, dos cursos que aparecem não tem para mim. Então, eu acho que falta muito os diretores, os superiores ouvirem os que estão em baixo. Mas ouvir de peito aberto, não já ouvir pensando em perseguir e depois até prejudicar o servidor.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.</li> <li>- Espaço de escuta do servidor.</li> <li>- Capacitação.</li> </ul>
6	<u>Possibilidade de crescimento. Pra mim é isso. Tem outras coisas também, você estar em um lugar onde o clima seja legal, entram também questões salariais, se você trabalha e ganha o suficiente também para você ter outras atividades de entretenimento, de cuidados consigo mesmo. Acho que tudo isso gera satisfação e bem estar no trabalho.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilidade de crescimento.</li> <li>- Bom clima organizacional.</li> <li>- Aspecto financeiro</li> </ul>
7	<u>Seria ter algum programa específico de qualidade de vida, seja na área cultural ou esportiva, ajudaria bem. Aqui na escola hoje a parte da direção está bem, está legal. A gente já teve problema antes, mas hoje está muito bom. A relação com a gestão é muito boa. Eu como deficiente físico sinto falta, ainda que tenha algumas atividades físicas aqui na escola elas são para pessoas ditas normais. Eu acho que falta isso. Que a gente tenha um programa dentro do campus voltado pra essa qualidade de vida. Tem a comissão de qualidade de vida, tem a comissão de saúde, mas não é uma coisa que eu vejo perene. Assim, tem a semana do câncer aí faz alguma coisa, semana de diabetes faz um exame de sangue. Mas não é um programa permanente de qualidade de vida. Então, eu acho que isso precisava estruturar pra nós. Isso, de certa forma, aliviaria o cansaço, o estresse que a gente tem porque nessa área técnica nossa é uma rotina e todos os dias tem problemas, ainda mais que eu trabalho com gestão de contratos. Então, todo dia tem problema. Então, isso vai causando estresse, você acaba se afastando das pessoas e ficando mais isolado, você sai daqui cansado. Enfim, se a gente tivesse um programa aqui no campus, acho que até fosse institucional mesmo, para melhorar isso aí, como atividade esportiva e cultural.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.</li> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> <li>- Programa institucional permanente de qualidade de vida.</li> </ul>
8	<u>Primeiro um coleguismo, acho que isso é muito importante. As pessoas se importarem, verem você como ser humano e não como uma máquina de trabalho, um número ou coisas parecidas. Porque eu vejo que atualmente se exige demais e nós não temos às vezes bagagem para estar atendendo tantas exigências porque fora do trabalho nós também temos uma vida, com problemas, nossos anseios. Então, eu acredito que um ambiente harmonioso, onde um está preocupado com o bem estar do outro, vendo suas limitações,</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coleguismo, harmonia e companheirismo entre os servidores.</li> </ul>

	<u>suas qualidades, seus defeitos, adequando ele no ambiente certo, em um setor adequado, serem companheiros. Eu acho que isso é bom.</u>	
9	<u>Eu acho que o trabalho dentro dessa sociedade capitalista que a gente vive é difícil a gente ter fonte de prazer. Eu acho que a gente tem momentos de bem-estar. <b>Eu acho que a convivência com os colegas em alguns casos é fonte de bem estar, você ter um espaço adequado de trabalho também é fonte de bem estar, você ser respeitado nas suas particularidades, nas suas individualidades eu entendo que também é fonte de bem-estar.</b></u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> <li>- Espaço adequado de trabalho.</li> <li>- Respeito às particularidades e individualidades.</li> </ul>
10	<u>Eu acho que o bem-estar no trabalho tem um núcleo de abertura. Por exemplo, <b>pra você ter um bem-estar você tem que ter abertura com seu chefe, se ele te dá espaço pra opinar, pra discutir, de uma forma amistosa, com respeito. Eu acho que varia muito da postura do próprio profissional. Eu acho que ele também influencia na sua própria qualidade de vida, se ele é prestativo. Eu falo do ponto de vista do trabalho que eu executo hoje. As relações interpessoais no geral, quando elas conseguem se constituir bem.</b></u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abertura com a chefia para expressar opiniões.</li> <li>- Profissional ser prestativo.</li> <li>- Bom relacionamento interpessoal.</li> </ul>
11	<u>No caso do campus, a implantação das 30 horas contribuiu muito. A gente trabalhar 6 horas e depois ter os compromissos da vida, ficar livre depois pra se organizar, pra fazer um exercício físico, dar atenção para a família e não deixar de se capacitar também, pra participar de outros concursos. A vida fica mais positiva, mais dinâmica. Não fica aquele marasmo, por exemplo, você ficar 8 horas aqui na verdade você faz 8 horas, mas ficaria 9 horas. Então, ficando 6 horas eu acho que o principal ponto é esse, trabalhar 6 horas no campus [x]. Esse é o bem-estar maior.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantação da jornada flexibilizada - 30 horas.</li> </ul>
12	<u>Uma equipe boa, as pessoas com quem você trabalha se darem bem. É um primeiro fator porque quando as pessoas não se dão bem, a equipe não se dá bem, influencia a sua vida fora e influencia no seu trabalho. Eu acho que é um primeiro fator que influencia. E isso entra na equipe com quem você está trabalhando diretamente e indiretamente também. Por exemplo, as pessoas da limpeza, as pessoas da administração, o seu chefe imediato, o seu chefe fora. Então, o relacionamento pessoal eu acho que é a principal fonte de qualidade de vida.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bom relacionamento interpessoal.</li> </ul>
13	<u>Em primeiro lugar é a gente estar bem com a gente mesmo, a gente gostar do que faz, fazer com amor o que a gente faz. E também onde eu trabalho as pessoas são muito comunicativas, a gente é bem unido. E isso ajuda muito. A gente estando bem com a gente mesmo a gente também tem vontade de trabalhar. E também a colaboração de todo mundo né? Isso ajuda. Trabalhar em equipe, isso é fundamental. A equipe que eu trabalho é muito boa, a gente sempre está se ajudando, nós somos muito unidos. Então, isso ajuda muito. Um colabora com o outro. Isso é muito importante. Por isso, eu nunca pensei em sair da secretaria por causa disso porque a minha turma é muito boa de trabalho, é animada, a gente se ajuda em todos os aspectos.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar bem consigo mesmo e gostar do que faz.</li> <li>- Trabalho em equipe.</li> </ul>
14	<u>O principal é o respeito. Não generalizando, mas existem pessoas que confundem o que vivem lá fora e trazem pra dentro e acabam maltratando as outras pessoas. O entendimento do limite do outro, de até onde vai a função do outro. Não extrapolar esse limite. Às</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeito entre os colegas.</li> <li>- Respeito às funções do</li> </ul>

	<i>vezes pode acabar tendo um desvio de função, por exemplo. Então, eu acho que respeitando esses limites da função de cada um é o principal. E ter os momentos de conversa, desde que não atrapalhe o momento do trabalho, mas o momento de um café, por exemplo. Geralmente a gente tem nosso intervalo aqui e a maioria do pessoal nem sai do campus por ser um lugar meio longe. Então, eu acho que tem que ter um respeito com esse horário de intervalo. Uma conversa, uma interação entre os servidores. Eu acho que isso é importante na qualidade de vida. Você se sentir bem e ter qualidade de vida no trabalho.</i>	servidor. - Interação entre os servidores. - Respeito aos horários de intervalo. - Se sentir bem
15	<i>O clima organizacional é importante porque se você não tem um clima bom você se sente mal aonde você trabalha. As ferramentas que a instituição te disponibiliza também são importantes porque você precisa de ferramentas adequadas para trabalhar e se você não tem você não consegue desenvolver adequadamente as suas atividades. A prática esportiva ou pelo menos o incentivo a prática esportiva seria importante porque ela te traz um bem-estar e ajuda na sua saúde. E o seu ambiente como um todo, a sala, o local, as condições do seu local como um todo.</i>	- Bom clima organizacional. - Ambiente e ferramentas adequados. - Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.
16	<i>A convivência harmoniosa com as pessoas com quem eu trabalho, com os colegas de trabalho de outros setores também. E a gestão democrática também porque se não essa convivência não acontece.</i>	- Bom relacionamento interpessoal. - Gestão democrática.
17	<i>Trabalhar em equipe. Você trabalhando em equipe você se sente bem. Tem que ter um trabalho conjunto entre chefia e subordinados. E tem que ter a equipe unida visando o bem-estar de todos e não somente de alguns, como acontece de vez em quando.</i>	- Trabalho em equipe.
18	<i>Eu dou muito valor na questão das relações em primeiro lugar. Então, a questão da ética, do respeito ao servidor, do respeito na relação com o outro e com o público também eu acho que é importante. Um ambiente físico também é importante, agradável de se trabalhar. Ainda que tenha limitações, mas eu acho que faz parte. A questão salarial, a gente sempre luta por ter melhores condições de trabalho em todos os sentidos, inclusive na questão salarial também, o servidor precisa se sentir valorizado, não só em termos econômicos, mas nas relações com a chefia, com a gestão de uma forma geral, com os outros setores, sentir que aquilo que ele faz é importante, não só para ele, mas também para o público. A questão do trabalho coletivo, o trabalho em grupo mesmo, os setores sempre estarem ajudando uns aos outros na realização daquele trabalho. Eu acho que perpassa por isso tudo. E como eu já tinha colocado na primeira pergunta a questão da gestão democrática e desses espaços de escuta que o servidor precisa ter, precisa também ter como se organizar coletivamente para também reivindicar os seus direitos.</i>	- Bom relacionamento interpessoal. - Ética e respeito entre servidores e com o público. - Ambiente físico agradável. - Aspecto financeiro. - Valorização do servidor. - Trabalho coletivo. - Gestão democrática Espaço de escuta do servidor. - Condições para organização dos servidores para reivindicar direitos.
19	<i>Atualmente eu acredito que a mudança que a gente teve na gestão, a gente teve uma mudança significativa na gestão nos últimos anos. Desde que houve uma eleição aqui porque a primeira gestão que a gente tinha não foi através de eleição e a partir do momento</i>	- Gestão democrática. - Integração entre servidores.

	<p><u>que a gente teve uma eleição muitas propostas surgiram e muitas ações que trouxeram uma participação maior dos servidores, dos técnicos administrativos também principalmente e eu acho que houve uma mudança muito positiva no sentido de democratizar a gestão, que antes eu considerava que era mais autoritária e essa se tornou mais participativa. Tanto no âmbito do campus [x] como em um todo no IF. O que poderia contribuir é se houvesse uma integração maior entre os técnicos administrativos e os professores, para o bem dos alunos. Porque para mim, meu bem-estar aqui depende muito do bem-estar dos alunos porque meu trabalho é diretamente com eles. Então, minha luta aqui dentro é sempre para que o campus esteja melhor para os alunos e quando eu vejo que alguma coisa não está bem para eles é isso que me incomoda mais. Então, pra eu me sentir bem aqui dentro, eu ter um bem-estar aqui, eu preciso ver esse campus funcionando bem para os alunos, promovendo a inclusão social. E a luta aqui do setor é essa, de promover a inclusão e quando isso não acontece é frustrante demais e o que mais me deixa chateado aqui dentro é quando a gente não consegue promover um trabalho de inclusão e de interdisciplinaridade também, que é muito difícil de ser feito. E isso é raro, não acontece na verdade dentro do IF, em nenhum campus. A gente sabe que um ensino realmente integrado reduziria a carga horária dos alunos, facilitaria o ensino para eles. A carga é muito grande para eles, a gente vê muitos alunos tendo dificuldades, problemas psicológicos e isso recai tudo sobre o nosso setor. Então, a gente vê a quantidade de alunos que está tendo reprovação, dificuldade, problema psicológico, que não tinha antes de entrar aqui. Então, tudo isso é o que me deixa frustrado, me deixa chateado, é não ver o trabalho de inclusão sendo promovido de forma mais efetiva.</u></p>	<p>- Bem-estar e inclusão social dos alunos.</p>
20	<p><u>Eu não consigo pensar em outra resposta a não ser essa que eu já dei na primeira pergunta que <u>são as questões físicas do local de trabalho e essa questão emocional, que aí vai entrar a inter-relação pessoal, a sua disposição para trabalhar, aí entra a sua motivação também. Quanto mais motivado, quanto mais você desempenha aquilo bem e feliz, digamos assim, mais bem-estar você sente. Então, você estar motivado para você fazer o trabalho, lógico desde que essas condições primárias que eu citei na primeira pergunta sejam satisfeitas. Então, eu não posso estar feliz se em um lugar onde eu estou correndo risco de vida, por exemplo, por ser um lugar insalubre. Mas eu acho que pesa muito essa questão também motivacional, estar bem, eu me sentir bem.</u></u></p>	<p>- Ambiente físico adequado. - Questão emocional. - Bom relacionamento interpessoal. - Motivação.</p>
21	<p><u>São ações que saem fora do nosso dia a dia, da nossa rotina: datas comemorativas, que as pessoas são surpreendidas, eventos de integração, o reconhecimento da pessoa não só como profissional mas como pessoa também, desde que não invada a privacidade, nada disso. Eu acho que às vezes as instituições elas pecam em ver, em enxergarem a pessoa apenas como um servidor ou como um funcionário, esquecem do aspecto humano, da questão de valorizar ela como pessoa também. Qual é o outro talento dela além de ser servidora? O que a pessoa espera, por exemplo, em uma data de aniversário, em uma data comemorativa, terminou o estágio probatório. Eu acho que às vezes falta um pouco desse relacionamento, de enxergar a pessoa como pessoa, não só como servidora ou funcionário, não só a parte técnica.</u></p>	<p>- Ações fora da rotina. - Reconhecimento do servidor como pessoa.</p>

22	<u>A questão da estrutura: ter uma cadeira adequada, uma sala limpa, a temperatura agradável, um ambiente com bom relacionamento entre os colegas. Eu acho que isso influencia bem na motivação nossa, na qualidade de vida no trabalho.</u>	- Infraestrutura adequada. - bom relacionamento interpessoal
23	<u>Ter mesa e ter cadeira confortável porque a gente passa muito tempo sentado. Ter um tempo para tomar um café, ter um intervalo para gente se movimentar. Ter alguma atividade de convivência com todos os colegas, toda a comunidade da escola também causam bem-estar, algum momento de convivência.</u>	- Mobiliário confortável. - Intervalo no trabalho. - Momento de convivência entre os servidores.
24	<u>Para ter bem-estar no trabalho eu tenho que ter um horário bacana. Eu tenho que ter tido uma vida pessoal e social boa para eu ter um bom dia de trabalho. Então, eu entendo que se o meu trabalho está proporcionando poder aquisitivo suficiente, não está me ocasionando estresse eu estou tendo um bem-estar no trabalho.</u>	- Bom horário de trabalho. - Boa vida pessoal e social. - Aspectos financeiro. - Ausência de estresse.
25	<u>Ter as ferramentas para você fazer o seu trabalho de uma forma adequada, você ter informações sobre o seu trabalho, ter uma equipe que seja razoavelmente comprometida que eu acho que é uma das partes. E ter um suporte da coordenação, da administração. Eu penso que seja isso.</u>	- Ferramentas e informações adequadas. - Equipe comprometida. - Suporte da coordenação.
26	<u>O local do trabalho ser um local adequado para o desenvolvimento das atividades dele, ele ter ferramentas que favoreçam o desenvolvimento da atividade dele como acesso a tudo que seja favorável para que a atividade dele seja bem desenvolvida e que ele não precise se esforçar tanto para que aquilo aconteça, que sejam facilitadores do desenvolvimento. Outra coisa, o ambiente organizacional do trabalho é muito importante porque isso vai influenciar diretamente na produtividade dele. A questão da valorização do profissional, do reconhecimento do empenho e desempenho dele nas atividades. A questão da adequação do horário de trabalho à vida particular do servidor também influencia demais porque quando o servidor está com a organização do dia dele, o horário de trabalho dele está dentro do que favorece as outras atividades enquanto indivíduo isso também favorece a qualidade de vida dele no trabalho porque eu acho que ele vai vir para o trabalho muito mais motivado, mais tranquilo. Então, eu acho que a instituição tem que pensar nesse ponto, por esse ângulo também.</u>	- Ambiente e ferramentas adequados. - Valorização do servidor. - Bom horário de trabalho.
27	<u>Eu acho que é o relacionamento entre os colegas de trabalho. Eu acho que isso é importante para a gente ter um bem-estar aqui dentro, ter aquela alegria, aquela disposição para trabalhar. Seria isso.</u>	- Bom relacionamento interpessoal.
28	<u>Eu acho que o principal é o relacionamento interpessoal porque você sempre vai ter contato com as pessoas. E a gente passa muito tempo aqui nesse ambiente. Então, se o ambiente não tem essa questão de um relacionamento saudável, não é agradável, acho que acaba prejudicando. E além também das condições físicas das salas, com iluminação, cadeiras, mesas. Mas eu acho que o</u>	- Bom relacionamento interpessoal. - Estrutura física e mobiliários adequados.

	<u>principal é o relacionamento.</u>	
29	<u>Hoje em dia, principalmente, o que muito de leva em conta é a questão do salário. Um bom salário já é um motivo, um atrativo para que a pessoa possa estar satisfeita com o seu trabalho, possa ter bem-estar. Mas fora isso, que seria um quesito mais para o lado pessoal do trabalhador, eu acho que é você ter condição de estar em um ambiente que ele esteja salubre, que não ofereça grandes riscos a sua saúde. E também que você possa ter um trabalho em equipe, que a equipe possa dialogar porque eu acho que para ter bem-estar no trabalho eu acho que todos os colegas de trabalho eles têm que caminhar juntos e falar uma mesma linguagem porque com isso as dificuldades que eu venha a ter no trabalho eu vou poder compartilhar com meus colegas de trabalho e juntos resolver esses problemas. Para mim seria isso.</u>	- Aspecto financeiro. - Ambiente salubre. - Trabalho em equipe e bom relacionamento interpessoal.
30	<u>Motivação eu acho que é o principal. A gente ter um motivo para estar motivado para trabalhar. Eu acho que é o ideal para mim.</u>	- Motivação.

**Pergunta 3) Para você, quais são as fontes de mal-estar no trabalho?**

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL
1	<u>Eu acredito que a falta de estrutura, a má qualidade de ... principalmente nós que trabalhamos com tecnologia, com computador é a ergonomia das cadeiras, ergonomia de mesa, não ter uma estrutura legal de trabalho, isso dá desconforto físico. Às vezes a questão interpessoal acarreta mental, principalmente a parte da TI ela muito pressionada sem ter um certo reconhecimento ou apoio para que isso seja feito plenamente. Capacitações, trabalhos assim que... Porque a gente como servidor da parte de tecnologia a gente é cobrado, mas não tem investimento na nossa área. Isso acaba tendo um desconforto, acaba atrapalhando no nosso trabalho. Assim, a gente da TI geralmente fala quando está funcionando você não faz mais que obrigação, quando não está funcionando o problema é seu, a culpa é sua. É isso o que acontece.</u>	- Falta de estrutura e de móveis ergonômicos. - Problemas nas relações interpessoais. - Pressão e falta de apoio e reconhecimento. - Falta de capacitações.
2	<u>Quando eu estava no SAE era esse relacionamento com os colegas, principalmente os colegas docentes que nos tratam como serviços e isso é horrível. Nesse trabalho que eu estou ainda existe muito isso. O contato é menor, mas ainda existe. Você não é valorizado pelo o que você faz. É como se você estivesse ali para servi-los. E não é assim né? A gente está no mesmo nível. Todos somos servidores. Isso causa mal-estar. Os docentes causam muito mal-estar. Eu acho que é mais isso mesmo. A coisa que mais incomoda aqui é esse relacionamento esquisito em que eles acham que são superiores e que nós não somos nada. Não tem a valorização do trabalho do técnico.</u>	- Problemas nas relações interpessoais. - Falta de valorização do trabalho do TAE e superioridade dos docentes em relação aos técnicos.
3	<u>Eu sou uma pessoa que me adapto bem às situações. Eu acho que o pode causar mal-estar no trabalho é quando essas relações pessoais às vezes atrapalham a dinâmica do trabalho. Aí eu acho que esses atritos quando não são bem trabalhados, quando não são bem resolvidos acaba se tornando uma bola de neve que aí fica uma situação mais complicada. O que mais pode me causar mal-estar no trabalho são cobranças excessivas, às vezes as chefias que não tem conhecimento das dinâmicas de trabalho e acabam</u>	- Problemas nas relações interpessoais. - Cobranças excessivas. - Desvio de função.

	<p><i>desviando as pessoas das funções mesmo. E eu acho que isso tudo gera uma certa insatisfação porque você, no nosso caso aqui a gente que fez um concurso, a gente vem pra assumir uma certa função e às vezes as pessoas acham que você está aqui faz qualquer coisa. E não é bem assim. Eu acho que isso causa um certo mal-estar realmente.</i></p>	
4	<p><i>Eu entendo como insegurança, falta de reconhecimento, falta de respeito, quando as condições básicas de trabalho não são oferecidas, o tratamento desigual entre os servidores, a falta de orientação adequada, a falta de informação, por exemplo, às vezes você quer fazer uma coisa, você inicia e o outro vem e fala que está errado, aí o outro vem e fala que é melhor desse jeito, isso quando são os bons, os que querem contribuir. Porque não existe um procedimento, uma orientação, por exemplo, quando for submeter um projeto X tem que estar nessas condições, aí o servidor vai ter lá um manual, sei lá, um roteiro pra ele desenvolver as atividades dele, ele vai se sentir mais seguro. E outra coisa, o dia que o servidor estiver de licença, o dia que o servidor estiver de férias, o serviço não para, a instituição continua, entendeu? E a gente não tem essa orientação adequada, não tem a informação adequada, a comunicação é muito precária, as coisas acontecem mas não são articuladas, cada um faz o seu, tem um monte de evento misturado, as pessoas não conseguem se organizar pra realizar o trabalho. Aí começa cada um a dar importância para o que ele faz e não valoriza o do outro. Por exemplo, tem o meu evento, tem o evento X, tem o evento do outro, sei lá são uns dez eventos desarticulados, ninguém tenta desenvolver de forma coletiva. Então, como alguém vai dar conta de participar de tudo? Não vai. Então, começa a ter preferências e os outros a ficarem desanimados porque eu gastei tanto tempo com isso, eu me dediquei tanto, não tive o prestígio que eu esperava. Talvez por uma questão de desarticulação, mas isso é por de falha de comunicação, é um problema de gestão. Outra questão que falta demais é a questão da confiança. Você não pode falar o que você pensa, você não vai ter oportunidade de ser ouvido e aquilo ali ficar como sendo a sua ideia, você se torna o problema e não seu posicionamento contrário a uma ideia que você considera que não é a mais adequada. Falta também uma boa relação entre chefia e servidor lotado naquele setor. A chefia desconhece as atribuições do servidor, ela não se preocupa com a oferta dos mecanismos adequados, dos meios, dos equipamentos adequados porque ela não conhece, não sabe o que o servidor tem que fazer. Então, como que alguém que deve te orientar, deve te acompanhar pode assumir uma gestão e não sabe fazer, se ele não sabe quais são os caminhos adequados? Então, ele não vai te orientar e vai continuar naquela questão da insegurança, o que gera mal estar, gera desmotivação, aí você pede e a pessoa não entende a importância daquilo. As chefias setoriais não são preparadas, não conseguem se posicionar como chefias, tanto pela falta de competência técnica, quanto por falta de maturidade, de segurança, clareza das atribuições do servidor público, questões políticas, talvez pra evitar um mal-estar também pessoal, até medo de perder o cargo. Então, a gestão de um modo geral, não estão preparadas, a maioria não sabe nem o que os subordinados fazem. Então, como que vai orientar? A gente não tem formação</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de segurança e orientações adequadas.</li> <li>- Falta de reconhecimento.</li> <li>- Falta de respeito.</li> <li>- Falta de condições básicas de trabalho.</li> <li>- Tratamento desigual entre servidores.</li> <li>- Comunicação precária e desarticulação entre servidores.</li> <li>- Falta de confiança e abertura para expor o que pensa.</li> <li>- Falta de boa relação entre chefia e subordinado e falta de preparo das chefias.</li> <li>- Falta de capacitação.</li> <li>- Problemas na infraestrutura.</li> <li>- Não ouvir o servidor.</li> </ul>

	<p><u>adequada, capacitação adequada. Falta a questão da infraestrutura. Atentar para isso: vai construir um prédio prestar atenção onde nasce o sol, onde o sol se põe, onde vai ficar a janela, vai bater sol onde a pessoa vai trabalhar? A questão da ventilação, porque não fez um dimensionamento de energia que pudesse ter um ar condicionado pelo menos nas salas de aula lá de baixo? Como que os alunos conseguem ter aula ali? Como que os professores conseguem dar aula ali? Falta pensar, falta entender, ter clareza do nosso objetivo e do nosso compromisso social. E falta entender que para que ele seja alcançado precisa das pessoas que trabalham na instituição. E para que as pessoas da instituição trabalhem de forma adequada, você tem que envolvê-las, tem que motivá-las. Então, quais são as ações que podem ser realizadas pra promover isso, o envolvimento das pessoas, a motivação das pessoas? E que ações já são apontadas, porque geralmente a gente reclama do que está afetando, do que está causando mal estar. <u>O bem-estar às vezes a gente nem menciona, mas o mal-estar é rápido, ele está te provocando, então você sempre fala. Então, falta ouvir isso, dar importância para isso.</u></u></p>	
5	<p><u>São as picuinhas, as fofocas, as conversas de corredores. Eu acho que isso que estressa mais. Eu acho que a questão física, a questão de material você acaba driblando, às vezes está em falta no seu setor, você consegue driblar um pouco, às vezes existe uma boa vontade e você trás até de casa, você dribla. Agora, o problema é quando começa as conversinhas paralelas, as conversinhas de corredores, daí começa um a falar mal, o outro vai na onda. Eu acho que o que mais prejudica em qualquer setor é isso. Se cada um cuidasse do seu serviço e deixasse o serviço do outro por conta dele eu acho que haveria menos estresse. O que cansa demais, o que irrita demais são essas conversas, essas fofocas, que acabam gerando um desgaste para qualquer pessoa.</u></p>	<p>- “Picuinhas”, fofocas e “conversas de corredor”.</p>
6	<p><u>Pra mim é quando a gente sente que às vezes a gestão enxerga a instituição como um instrumento para o atendimento de interesses só deles, às vezes ignora os interesses da sociedade, ignora os interesses dos servidores. Eu acho que um gestor tem que ter um olhar mais atento. E acaba enxergando os servidores apenas como instrumento para atender esses interesses, não o enxerga como pessoa, não tem uma visão mais global, como a gente vive aqui às vezes. A politicagem às vezes é muito grande nesse sentido e isso me incomoda muito, me irrita. Porque aí dá a impressão que a você tem sempre que estar trabalhando pensando em se defender. Porque esse negócio de ter que trabalhar pensando em se defender porque o povo pode querer te prejudicar a qualquer momento para atender interesses deles é muito complicado.</u></p>	<p>- Gestão utilizar a instituição para atendimento de interesses particulares e politicagem.</p>
7	<p><u>Acho que é a rotina de trabalho. Antes, a falta de ter um local apropriado, quando você não tem um local apropriado para você trabalhar, uma sala legal, você não ter a instrumentalização com capacitação, é muito difícil não ter capacitação. Eu acho que isso causa um mal-estar, a falta de capacitação, a falta de material de trabalho, que seria uma sala adequada e bem arrumadinha. Essas duas coisas causam um mal-estar relacionado ao trabalho. Os outros problemas que tenho no trabalho são do cargo e da função mesmo. Então seriam esses: a falta de capacitação e instrumentalização e a falta ou má qualidade de material, que entraria a sala e o material de trabalho. <u>Aqui a capacitação ainda</u></u></p>	<p>- Rotina de trabalho. - Falta de estrutura física e materiais adequados. - Falta de capacitação e instrumentalização.</p>

	<i>tem que melhorar. Eu acho que o instituto tem que ver essa questão da capacitação dos técnicos, mas capacitação contínua porque as coisas mudam, o TCU solta todo dia acórdãos. Então eu acho que a questão da capacitação tem que melhorar. Mas aqui para nós com o prédio novo já melhorou.</i>	
8	<i>Injustiça, rotulação, perseguição. Infelizmente até no setor público existe muito isso. Isso me chateia demais. E a pessoa não ser sensível aos problemas do outro me chateia muito porque somos seres humanos. Então, nós temos nossos problemas, nossa vida. E a gente vê que às vezes muita coisa não é levada em consideração e a gente não funciona como máquina.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Injustiça, rotulação e perseguição.</li> <li>- Falta de sensibilidade para entender os problemas do outro.</li> </ul>
9	<i>É quando a gente não é respeitado dentro do espaço. E quando eu falo em respeito não é nem por uma questão pessoal, se eu gosto ou não de uma pessoa. É por uma questão assim... qual é a função daquela pessoa, que cargo que ela ocupa, qual a contribuição dela dentro desse espaço, no nosso caso no espaço educativo. É um respeito, um reconhecimento nesse sentido. E agora pra mim uma fonte de mal-estar é algumas questões que se falam sobre a pedagogia. Como uma falta de consideração sobre o que a pedagogia faz dentro desse espaço educativo. Essa é uma grande fonte de mal-estar. E nessa questão do entendimento dos vários cargos que existem, das várias atribuições, aí isso acaba às vezes levando para questões pessoais, você acaba não convivendo com uma pessoa ou com grupo de pessoas por essas questões. Então, institucionalmente eu sinto que da gestão, por exemplo, falam que a gente tem a resolução, tem um trabalho muito abrangente, muito importante, vocês tem que lutar por esse espaço. Aí eu fico ruminando depois que eu estou há mais de 30 anos dentro da área de educação e não tenho mais que ficar lutando pra conseguir espaço. As pessoas também precisam ter um movimento de entender que estamos em um espaço formal de educação e o que se precisa pra esse espaço formal. Existe uma documentação escolar, existe atendimento ao aluno, nós trabalhamos com adolescentes, qual a legislação pra que se trabalhe com adolescentes. É isso que pra mim seria uma fonte de mal-estar. Ter que ficar parece que descobrindo a roda. Eu sinto falta de uma questão mais institucional da minha área, mas eu entendo que não seja muito diferente nas outras áreas, principalmente no caso dos técnico-administrativos em educação. Eu sinto que a gente precisa ficar todo o tempo justificando porque a gente existe aqui. E isso pra mim causa mal-estar.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de respeito e reconhecimento.</li> <li>- Falta de consideração com as atribuições dos profissionais e com o trabalho do TAE.</li> </ul>
10	<i>Vai desde o excesso de demanda de trabalho, o assédio moral no trabalho. Também o mal-estar no trabalho pode estar diretamente relacionado com o excesso de demanda, ser desproporcional, o que o funcionário consegue fazer e o que está sendo exigido dele. Eu acho que de uma maneira informal, a gente pode ouvir falar, ver acontecer ou mesmo ter passado por isso as questões de... o termo que usam muito é puxar o tapete pelos colegas, essa falta de companheirismo. Eu acho que vai desde da hierarquia até o seu companheiro de trabalho. Isso tudo pode gerar um mal-estar no trabalho muito grande. A fofoca no trabalho também pode gerar um mal estar muito grande. Essas são coisas que a gente tem que prestar bastante atenção. Eu acho que no trabalho a gente tem que</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excesso de trabalho.</li> <li>- Assédio moral.</li> <li>- Falta de companheirismo.</li> <li>- Fofocas.</li> <li>- Problemas nas relações interpessoais.</li> <li>- Falta de imparcialidade.</li> <li>- Falta de</li> </ul>

	<u><i>ser imparcial porque isso pode gerar mal-estar no trabalho. Eu acho que o equilíbrio entre a demanda e o trabalho, o equilíbrio entre as relações interpessoais...o desequilíbrio dessas coisas é o principal causador de mal-estar no trabalho. E assim, fundamentalmente o desrespeito que vai gerar qualquer mal-estar em qualquer ambiente da vida.</i></u>	respeito.
11	<u><i>Acho que é a desorganização, a falta de comprometimento. Outro fator que gera mal-estar é a falta de profissionalismo, principalmente dos gestores. Eu acho que todos os servidores devem ser profissionais, mas principalmente os que estão ali na direção. E não importa qual direção seja. Eu acho que é muito importante esse profissionalismo principalmente para saber separar o pessoal do profissional, ter ética. É muito importante.</i></u>	- Desorganização. - Falta de comprometimento . - Falta de profissionalismo e ética.
12	<u><i>Em primeiro lugar quando você não tem uma boa relação com o chefe, o chefe que não tem diálogo, que não é aberto. Quando as pessoas com quem você trabalha também não tem diálogo, a parte administrativa não é aberta. Eu acho que é o primeiro fator que interfere na qualidade de vida. E segundo os instrumentos pra você trabalhar, as condições de trabalho, o ambiente físico. Isso vai influenciar também no mal-estar.</i></u>	- Falta de boa relação e diálogo entre chefia e subordinado e entre colegas. - Falta de estrutura física, instrumentos e condições de trabalhos adequados.
13	<u><i>Tem que gostar do que você faz, tem que estar satisfeita com o que você faz, tem que trabalhar em equipe. Se não acontecer isso, se eu deixar o trabalho todo pra você, se eu te sobrecarregar, se eu não tiver bem e descontar tudo na outra pessoa, isso gera mal-estar. Porque a gente tá junto ali o dia inteiro. Acho que tudo se resume a isso. Igual o povo fala a gente, o servidor tem fama que não trabalha. Infelizmente tem alguns que não trabalham e sobrecarregam a gente. Por exemplo, eu não faço e jogo pra você. Então, isso vai sobrecarregando a gente também. E também a satisfação, a gente estando bem a gente tem que compartilhar, tem que se ajudar, tem que ter amor pelo que faz. Porque se eu não tiver amor pelo que faço, eu vou viver de mau humor.</i></u>	- Não gostar do que faz.  - Falta do trabalho em equipe.
14	<u><i>São diversos fatores. O ambiente mal cuidado, um assédio moral, alguém que queira fazer pressão psicológica no outro de alguma forma. Desvios de funções. Eu acho que isso são os principais mal estares. Desde que você saiba certinho quais são as suas funções e às vezes você é designado pra fazer alguma coisa que não cabe a sua função e tem uma pessoa específica para isso. Eu acho que isso é o pior desagrado que tem dentro de uma instituição.</i></u>	- Ambiente mal cuidado. - Assédio moral. - Desvio de funções.
15	<u><i>A principal eu acho que o clima. Se você tiver um clima ruim, como a gente já teve aqui fica complicado porque você se sente mal, você acorda sem vontade para vir trabalhar, você faz as coisas por fazer porque você tem que fazer, porque você é obrigado a fazer, você não tem vontade de fazer. Então, o principal é o clima. Mas as ferramentas também contribuem porque se você não tiver ferramentas adequadas você não consegue fazer as atividades. A prática esportiva já fica em segundo plano porque apesar dela contribuir muito para a qualidade de vida no trabalho a falta dela não seria tão prejudicial quanto as outras duas que eu citei. E as condições como um todo também como eu citei que ajudam na qualidade de vida se você não tiver condições</i></u>	- Clima organizacional ruim. - Falta de ferramentas adequadas. - Falta de condições de trabalho adequadas.

	<i>adequadas no geral você não consegue. Mas o principal para mim seria o clima.</i>	
16	<i>As decisões virem de cima pra baixo, sem consulta a todos os servidores. Eu acho que a gestão sendo democrática o que acontece é que todo mundo começa a sentir ouvido e isso evita muitos conflitos também no ambiente de trabalho.</i>	- Gestão não democrática.
17	<i>O que causa pra mim, no meu setor é a ausência de chefia no dia a dia. Eu me sinto muito mal, desmotivado e isso pra mim é o que causa mal-estar. Decisões tomadas sem a presença do profissional deixa a gente bem desmotivado, com mal-estar, a gente fica bem triste porque a gente não é envolvido nas questões, em alguns assuntos específicos.</i>	- Ausência de chefia no dia a dia. - Exclusão do servidor de decisões.
18	<i>Essas coisas estão todas interligadas. Então, o contrário disso que eu falei acho que seria um mal-estar. Então, relações autoritárias, a falta de diálogo, a gente vê hoje muito a questão do tempo, da burocracia, como que isso impede a gente de fazer as coisas de uma forma mais tranquila. O servidor é sempre dependente de um determinado tempo, você tem que fazer tudo correndo, às pressas às vezes. Por exemplo, às vezes a gente propõe às vezes reuniões com os técnicos e com professores, cursos também, reuniões formativas, não só pra discutir algum assunto, mas também formativas e o que a gente vê é que o servidor nunca tem tempo. Às vezes o tempo físico, às vezes falta de interesse também nessas questões, como se não precisasse compartilhar as experiências, com se não precisasse dialogar sobre os problemas. Hoje eu vejo que a gente não tem muito esses espaços. A gente já teve em outros momentos por meio de algumas comissões, a gente conseguiu em outros momentos aqui no campus esse espaço, os servidores sentaram, conversaram sobre os problemas. Eu mesma já sugeri reuniões da gestão com os setores, mais reuniões. A gente faz algumas, mas eu acho que ainda falta. E essa abertura também da gestão, das chefias e dos colegas de acolherem esses problemas e darem uma real importância para esses problemas. Eu acho que a gente não encontra esse espaço. Eu acho que isso é uma fonte de mal-estar no trabalho. Então, são todos esses elementos.</i>	- Relações autoritárias. - Burocracia e falta de tempo devido às burocracias. - Falta de interesse em reuniões e cursos. - Falta de espaço para diálogo e abertura da gestão, chefias e colegas.
19	<i>É o que eu falei na última pergunta. Então, eu vou falar mais as propostas. A gente aqui no setor tem uma proposta de fazer um trabalho de nivelamento com os alunos que chegam. Eu apresentei essa proposta para a direção de ensino e eles estão estudando, mas eu achei que já poderia começar uma ação mais rápida nesse sentido. Então, o que me faria bem é se eu conseguisse promover esse trabalho de inclusão efetivo de todos os alunos que chegam aqui com dificuldade. Porque a inclusão da pessoa com deficiência já acontece porque é claro, ela tem um laudo que comprova isso, então todo mundo entende. Mas quando é um aluno que chega com muita dificuldade do ensino fundamental, com defasagem de conhecimento, esse aluno às vezes fica aqui dentro, reprova duas vezes e nada é feito para que ele recupere aquele conteúdo. Então, eu fiz a proposta de um trabalho de nivelamento que usa a nota que o aluno teve no vestibular em algumas áreas e associa isso a uma prova inicial que o professor faria na primeira semana com conteúdos do fundamental. Se o aluno tiver um rendimento muito</i>	- Falta de profissional de apoio para alunos com necessidades especiais. - Exclusão dos alunos com necessidades especiais do processo de ensino-aprendizagem. - Falta de trabalho coletivo. - Dificuldade de levar projetos e propostas aos professores.

	<p><i>baixo a gente vai direcionar esse aluno para uma monitoria ou para atendimento porque tem duas horas de atendimento dos professores extra aula. Então, poderia ajudar esse aluno. A gente está tentando promover esse trabalho. E eu já consegui essa parceria com um professor de matemática e um de português para que haja esse trabalho logo no comecinho do ano. Porque a gente só percebe quando o aluno reprova ou quando já chega nos conselhos e o aluno já não está conseguindo acompanhar mais nada. Então, tem que pegar desde o início. Então, esse trabalho com os alunos, se ele funcionar bem, esse trabalho de nivelamento e de uma inclusão mais efetiva. <u>Por exemplo, nós temos aqui uma aluna com síndrome de down, até hoje, ela ficou um ano aqui dentro e não veio um profissional de apoio ainda. Ainda não conseguimos a vaga no MEC para contratar um profissional de apoio e isso é uma coisa que me deixa frustrado.</u> E agora com a parceria dos diretores com o reitor conseguiram um projeto através da FADEMA para conseguir contratar esse profissional de apoio. Mas foi muita luta nossa, de todos os NAPNEs, através da mobilização nossa a gente conseguiu um edital agora para contratar esse profissional de apoio, para acompanhar essa aluna. <u>Mas era frustrante para mim ver uma aluna que em um ano inteiro não foi incluída no ensino-aprendizagem. Ela foi incluída fisicamente dentro da instituição, mas no ensino-aprendizagem ela não foi incluída. E isso é uma coisa que me incomodava muito e me deixava até sem dormir, às vezes. Entre os servidores eu acho que quando não há uma colaboração da parte de um ou outro, quando há um individualismo ao invés de um trabalho mais coletivo, um trabalho mais integrado. E a visão muitas vezes excludente por parte de profissionais que não conseguem entender o porquê de um trabalho de inclusão e a gente tem o caso de muitos professores das áreas técnicas que não entendem porque a gente quer fazer esse trabalho. Então, o SAE, o setor onde eu trabalho tem muita dificuldade, os técnicos têm muita dificuldade para levar projetos e propostas aos professores, que muitas vezes veem a gente como alguém que não está ali dentro da sala de aula então por isso, a gente não sabe a realidade da sala de aula, sendo que muitos de nós temos formação em áreas de pedagogia, eu tenho licenciatura, tem muita gente com licenciatura aqui entre os técnicos. A gente também tem essa visão pedagógica do ensino e eles muitas vezes não levam em consideração. A voz do NAPNE muitas vezes não sensibiliza grande parte dos professores e que falam, por exemplo, de filtrar, de excluir, de no primeiro ano tem que filtrar mesmo. Então, o nosso trabalho aqui é muito difícil quando a gente não consegue interagir bem com grande parte dos professores.</u></i></p>	
20	<p><i>Vou me remeter a minha primeira resposta e aí exemplificando talvez mais detalhadamente. <u>É eu estar em um ambiente que não</u></i></p>	- Trabalho em ambiente

	<u>seja salubre, estar com equipamentos que não sejam adequados para a realização daquele trabalho, eu não ser valorizada no meu trabalho, eu ter problemas de relacionamento, eu não gostar daquilo que eu estou fazendo. Esses últimos aspectos envolvem a questão psicológica, essa questão de como que o trabalhador, o servidor se sente fazendo aquilo. Se eu não estiver gostando daquilo que eu faço, se eu não estiver me sentindo valorizada, com certeza isso é fonte de mal-estar no trabalho, mesmo que todo o resto esteja adequado.</u>	insalubre. - Equipamentos inadequados. - Falta de valorização. - Problemas nas relações interpessoais. - Não gostar do que faz.
21	<u>Algumas atitudes como fofocas, o superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas, o não reconhecimento de um trabalho bem feito, não tentar tirar dessa pessoa outras coisas, outros talentos que possam contribuir tanto para o trabalho, quanto para o clima organizacional. Não enxergar a pessoa como ser humano também, não só dentro das suas funções, mas como ser humano também.</u>	- Fofocas. - Superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas. - Falta de reconhecimento. - Enxergar o servidor somente dentro de suas funções e não como ser humano.
22	<u>Você chegar para trabalhar e não ter uma cadeira que seja adequada e você fica com uma postura que não é adequada o dia inteiro, vai ocasionar um problema. Um ambiente de pressão psicológica de chefia pode influenciar. Ou de colegas, uma questão de assédio, alguma coisa assim que pode atrapalhar o desempenho.</u>	- Falta de mobiliário adequado. - Pressão psicológica. - Assédio.
23	<u>Fofoca. Pressão para entregar certos resultados. Às vezes você é cobrado para entregar, por exemplo, você tem que preencher uma planilha com 800 nomes, com todos os dados dos alunos e você tem dois dias para fazer isso. Aí você tem que largar toda a rotina do trabalho para atender essa planilha. Aí você fica sobrecarregada porque tem o atendimento do cotidiano do setor e isso causa mal-estar no trabalho. Quando a demanda chega sem prazos determinados e coerentes com aquele trabalho, isso causa mal-estar.</u>	- Fofocas. - Pressão por resultados e falta de prazos coerentes...
24	<u>Uma equipe, um setor conturbado, acúmulo de tarefas, pressão. Se caso acontecer eu acho isso pode influenciar negativamente. Mas não é o caso aqui.</u>	- Equipe e setor conturbados. - Acúmulo de tarefas e pressão.
25	<u>As pessoas trazerem problemas interpessoais para o trabalho, você não ter suporte algum, você não ter informação sobre e como fazer o seu trabalho, como deve ser feito esse trabalho, as pessoas trazerem problemas referentes a sua vida pessoal para o universo do trabalho.</u>	- Problemas nas relações interpessoais. - Falta de suporte e informação.
26	<u>Eu acho que tudo o que é antagônico a isso que eu falei que causa bem-estar vai causar um certo mal-estar, mas principalmente, no meu ponto de vista, o principal fator de mal-estar no trabalho são as relações pessoais. Eu acho que quando existe uma relação boa com os colegas de trabalho esses outros fatores são até superados, são fáceis de ser superados. Mas, no meu ponto de vista, o principal fator para causar essas dificuldades no trabalho são as relações pessoais. Quando não se tem o estabelecimento de boas</u>	- Problemas nas relações interpessoais.

	<i>relações isso tende a ficar mais complicado.</i>	
27	<i>É essa falta de respeito entre os colegas de trabalho. Todo mundo quer mandar, todo mundo quer palpar e na hora do vamos ver todo mundo corre. Eu acho que é a falta de respeito. Eu acho que cada um tem que se posicionar no seu papel e respeitar o papel do outro.</i>	- Falta de respeito.
28	<i>Eu acho que essas tensões, tanto por parte dos colegas, a questão do relacionamento ou a falta de entrosamento, a pressão psicológica principalmente por parte principalmente da chefia. Eu acho que isso é o principal.</i>	- Problemas nas relações interpessoais. - Pressão psicológica.
29	<i>Eu acho que é a questão da pressão psicológica e também quando há uma competição excessiva. A competição é sempre boa no trabalho, mas aquela competição que tende a prejudicar o outro colega de trabalho, eu acho que isso é o principal motivo de não ter um bem-estar no trabalho. E é claro também que quando o ambiente de trabalho oferece riscos físicos. Aqui, na biblioteca, por exemplo, nós trabalhamos com livros e livro acarreta muita poeira, muitos ácaros. Então, no caso do meu trabalho específico, é um fato que gera mal-estar porque eu até desenvolvi um pouco de rinite devido a poeira que tem. Então, eu acho que também essas condições.</i>	- Pressão psicológica. - Competição excessiva. - Ambiente de trabalho que oferece riscos.
30	<i>É a desmotivação, é a falta de valorização, de reconhecimento do seu papel desempenhado dentro do trabalho.</i>	- Desmotivação. - Falta de valorização. - Falta de reconhecimento.

**Pergunta 4) Você se sente valorizado enquanto técnico administrativo em educação (TAE) em sua Instituição e em seu local de trabalho? Por quê?**

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL
1	<i>Assim, eu venho de uma prefeitura. Então a prefeitura era pior que aqui, muito. Não era valorizado não. Igual eu disse na pergunta anterior, dentro aqui existe segmentos, <u>existe situações em que eu me considero valorizado, existe situações que eu não me considero valorizado, como muita gente aqui dentro. Como eu já disse, a questão da capacitação, questão de melhorar a qualidade de trabalho nossa, ter um investimento na gente pra que a gente possa melhorar o trabalho.</u> Há situações que eu me acho desvalorizado e há situações que eu acho que eu sou valorizado. <u>A desvalorização é o corriqueiro. A gente vê, por exemplo, a questão da minha gratificação. Há pessoas que pode ser que os setores sejam importantes, mas eu considero que o meu também seja e eu recebo menos que pessoas que às vezes não produzem o suficiente que eu acredito que deveria, isso não só aqui no campus, mas na reitoria também. Lá tem mais FG1 do que aqui, então aqui eu recebo FG2. Infelizmente isso é no IF inteiro. Das nossas coordenações de todos os campi, só tem um campus que recebe FG1, o resto é tudo FG2. Isso desmotiva, acaba desmotivando.</u> Como eu disse, a parte de TI <u>se estiver funcionando não faz mais que obrigação, se não está o problema é seu, a culpa é sua. A parte de valorização eu</u></i>	<i>Existe situações em que eu me considero valorizado, existe situações que eu não me considero valorizado</i> - Ter mais investimento em capacitação. - Desvalorização pela gestão e desmotivação. - Valorização pelos colegas de trabalho.

	<u>acredito que vários servidores consideram o trabalho da TI importante.</u>	
2	<i>Quando eu estava no SAE eu não me sentia nem um pouco valorizada. Tanto que eu vinha triste trabalhar. Eu vinha chorando trabalhar e contava os segundos para ir embora. Eu sentia que eu era o cocô do cachorro. <u>Agora até que eu sinto um pouco valorização do meu trabalho no setor que eu estou, não no IF em geral. Porque ali dentro do administrativo a gente é valorizado pelo nosso chefe imediato. Mas saiu dali também acho que não tem muita valorização não. As pessoas não sabem da onde que surge o trabalho, como que é realizado. Apareceu uma cadeira aqui ninguém sabe o trabalho que tem por trás pra essa cadeira estar aqui.</u></i>	<i>Agora até que eu sinto um pouco valorização do meu trabalho no setor que eu estou.</i> - Valorização pela chefia imediata. - Falta de valorização pelos outros setores. - Pessoas não conhecem o trabalho dos outros.
3	<i><u>Eu me sinto sim valorizado. Aqui a gente tem de uma certa forma, é entendido que a gente tem um papel importante para a instituição. Mas a gente sabe que os técnicos são atividade meio. A atividade fim que é o ensino, é o professor. Porque o corpo técnico existe pra dar suporte a essa atividade fim. Mas eu acho que a gente tem um certo espaço sim para a valorização, a gente consegue ser ouvido. Talvez pudesse ser melhor. Tem um espaço ainda para um crescimento, mas eu sinto que a gente tem espaço sim.</u> Não é porque a gente vai falar uma coisa, a pessoa ouviu minha opinião, discordou e foi fazer outra coisa diferente. Mas aí paciência né? Ainda mais a pessoa que está em um cargo de gestão. Mas o meu papel eu fiz que foi apresentar, olha eu acho que deveria ser por esse caminho. Mas o gestor que escolhe lá o que ele vai fazer, vai pra A, vai pra B, vai fazer A, B, C. Não significa que se não foi feito aquilo que você sinalizou que você não está sendo ouvido. Mas enfim, depois se as coisa caminharem pra outro canto aí você vem com aquela: eu falei, eu avisei. Faz parte. <u>Mas eu acho que a gente tem abertura sim pra gente ser valorizado aqui no nosso trabalho.</u></i>	<i>Eu me sinto sim valorizado.</i> - Reconhecimento da importância do TAE para a instituição. - Os TAEs conseguem ser ouvidos.
4	<i><u>Eu tinha uma autoestima muito elevada, mas eu acho que ela está sendo afetada agora. Antes eu não me importava com essa questão do reconhecimento. Eu mesma reconhecia o trabalho que eu fazia quando eu via o resultado da pessoa que foi alcançada ela estar satisfeita, não importava a gestão. Só que chega um momento que você começa a propor ações e elas não tem apoio, nem financeiro, nem moral, de falarem pode fazer, vai dar certo ou você precisa do que? Treinamento ou de outra pessoa pra te ajudar, de orientação de como construir o projeto. Então, aí quando chega esse momento, eu costumo a buscar mecanismos de fuga e nesses mecanismos de fuga às vezes não dá certo também, encontra de novo outra resistência. Então, <u>chega um momento que a gente começa a não ver mais sentido. Aí nesse momento que começa a não ver mais sentido, começa o adoecimento, começa a você questionar a sua função, por exemplo, eu assumo um cargo público, minha função é essa e eu não consigo executar minha atribuição.</u> Como que eu vou fazer? Vou sair do serviço público? Tem a questão da segurança. Eu estou há 10 anos no serviço público. É difícil sair. Imagina que em uma crise que alguém fale</u></i>	<i>Se sente desvalorizada.</i> - Falta de apoio da gestão e desmotivação para o trabalho. - Falta de metas e fiscalização. - Falta de procedimentos para a realização dos trabalhos. - Subutilização do trabalho do técnico.

que há possibilidade de me mandar embora? Eu acho que eu já começo a surtar. Então, a questão da segurança é o que mantem no serviço público, é a única questão que me mantém. Eu acho que o salário que eu ganho aqui eu ganharia em qualquer outro lugar. E como profissional eu acho que eu me realizaria melhor em outro lugar. Porque, por exemplo, ações que eu faço aqui que uma empresa privada precisa de gente que tem essas atitudes pra que ela alcance melhorias na produção, pra que alcance o envolvimento do trabalhador, pra que alcance a motivação e tenha um retorno que é o lucro, no serviço público não tem isso. Porque eles não pensam, não tem uma meta esclarecida, espera-se que a sociedade cobre, mas a sociedade está muito mal instruída para saber o que é direito dela, o que ela deve cobrar, o que ela pode cobrar. Então, é como se nós não tivéssemos patrões e tivéssemos todo o dinheiro do mundo disponível e a gente pudesse fazer o que quiser ou deixar de fazer o que quiser porque a gente não tem obrigação de cumprir as metas. Embora existam as metas determinadas, as ações que tem que ser feitas não são determinadas, não há uma fiscalização adequada pra saber se foram cumpridas e não há uma punição de quem não cumpre. Então, a gente fica a mercê do gestor, em qualquer nível, do que ele quer fazer, pra quem ele quer fazer, como ele quer fazer. Não tem estratégia, não tem meta, não tem procedimento. Então isso, principalmente para o profissional da Administração, é uma completa desvalorização. Porque pra mim tudo o que eu tenho que fazer de novo, tenho que pensar de novo como que foi feito, não está lá como um procedimento claro, outra pessoa não pode me substituir, é uma perda de tempo pra mim. Não ter o mapeamento do processo de trabalho. Por exemplo, eu chego na secretaria hoje, eu vou ter que aprender o que a secretaria faz fazendo. Não tem um manual de quais são os serviços. Por exemplo, um aluno chega lá e pede uma declaração. Tinha que ter um manual falando como ela tinha que ser emitida, em que condições ela pode ser emitida, quem pode pedir, quando pode. Qualquer pessoa poderia fazer esse trabalho. E quando você faz isso o profissional faz o trabalho com segurança, ele não perde tempo na execução do trabalho, esse tempo pode ser usado para capacitação profissional, pode ser usado com outras atividades importantes como criação de projetos, discussões de temas do seu interesse que também são ações de capacitação dentro da instituição e a pessoa se desenvolve, ela se sente valorizada. Porque a gente precisa dessa questão intelectual. Todo trabalho que se torna mecânico, que o nível de complexidade é baixo em um certo momento aquilo começa a desanimar, a gente começa a não se envolver tanto, se sentir desmotivado a realiza-lo. Então, esses trabalhos operacionais eu acho que eles não podiam tomar muito nosso tempo, eles tinham que estar todos descritos como que faz, todo servidor tinha que ter conhecimento, quando eu posso requerer, como que eu faço pra requerer, pra que a gente tivesse tempo para, por exemplo, reunir em grupos de estudo, reunir em grupos de pesquisa, projetos de extensão. Porque essas atividades trazem gratificação, é algo que te faz bem. Quando você vê um projeto de extensão, como o do idosos, você vê a pessoa que nunca teve acesso a um computador conseguir criar um e-mail, conseguir se comunicar com alguém da família...ele fica tão feliz que aquilo

	<p>contagia a gente , a gente realizou algo pra melhorar a vida daquela pessoa. <u>Mas você só pode pensar em coisas desse tipo se você tiver tempo. E você só vai ter tempo se você tiver os processos de trabalho bem descritos, bem claros, organizados, tudo mapeado pra não perder tempo com o operacional.</u> A gente tem que sair dessa ideia que a pessoa que fica o tempo inteiro ali tentando fazer uma coisa, está o tempo todo trabalhando, se esforçando é o bom servidor. O bom servidor é aquele que cria estratégias pra fazer as coisas com o menor tempo possível, o menor índice de erro possível, no menor tempo possível, pra sobrar tempo pra ele fazer coisas que são importantes. <u>O trabalho operacional é necessário, mas ele não vai valorizar, a pessoa não vai se sentir valorizada com isso. Ela só vai se sentir valorizada, dependendo do nível intelectual dela, uma pessoa que tem uma graduação, que tem um mestrado, que tem um doutorado, ela vai querer contribuir com aquilo que ela sabe. Então, a instituição tem que reconhecer isso e saber usar isso. Então, a pessoa não vai se sentir valorizada se ela estiver sendo subutilizada.</u></p>	
5	<p>É complicado. Eu falo pelo meu cargo de jornalista. Desde quando eu vim pra cá eu acho que dentro da instituição como um todo ainda <u>são poucos os gestores que tem essa noção da importância que é um comunicador dentro do instituto</u> na questão de estar passando para a sociedade o que está acontecendo aqui. <u>Eu acho que tem um déficit de funcionários no meu setor, sou apenas eu. Aí quando eu não estou eu acabo tendo que passar para a TI, que não faz de acordo porque não é a função deles, eles não se prepararam para isso. Aí eu lembro de uma vez ter cobrado isso, pedido mais funcionários para o meu setor, aí me falaram que aqui não era um veículo de comunicação, aqui era uma escola e que era necessário que tivessem mais técnicos na parte de administração e mais docentes do que na área do jornalismo, da comunicação social. Então, eu sinto por muitas vezes que meu trabalho não é valorizado. Às vezes eu faço um texto e as pessoas criticam e você vai ver a crítica e é sem fundamento. Eu acho que talvez essa cultura de comunicação, de expor para a população de uma forma jornalística, eles não tem essa cultura. Então, eu acho que por isso que vem a desvalorização do meu cargo.</u></p>	<p>Eu sinto por muitas vezes que meu trabalho não é valorizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de consciência da importância do profissional para a instituição e déficit de funcionários.</li> <li>- Críticas dos colegas de trabalho.</li> </ul>
6	<p><u>Não. Porque eu vejo que a gestão não tem essa visão de valorizar o servidor, de entender que o desempenho dele melhora e tal. Ela enxerga mais o interesse próprio e conduz as situações de modo que seja atendido o interesse próprio. O resto que se dane. Eu não vejo aqui uma preocupação em valorizar o servidor, aqui eu não vejo isso não.</u></p>	<p>Não.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestão não tem a preocupação em valorizar o servidor e sim com interesses próprios.</li> </ul>
7	<p><u>Agora eu sinto. De um ano pra cá mais ou menos. Porque houve a manifestação da própria direção. Isso é importante pra gente, isso faz uma diferença muito grande. A direção-geral, o seu diretor ele manifestar, valorizar o trabalho. Valorizar o trabalho não é só questão de dar FG não, é valorizar mesmo, saber que você é importante, que o trabalho que você desenvolve é importante. Então, isso foi legal. O próprio diretor e a minha chefia imediata eles chamarem a gente e conversar. Então, eu acho que assim quando o servidor está cumprindo com a função dele, está desempenhando, ele é proativo, procura soluções, está se antecipando, tem que ter esse reconhecimento. Como se daria</u></p>	<p>Agora eu sinto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorização pela gestão.</li> <li>- Gestão proporcionar qualidade de vida.</li> </ul>

	<p>isso? No meu caso se deu pessoalmente das minhas chefias, falarem pra mim diretamente da qualidade do meu trabalho e que eles valorizam. E isso é importante. <u>Também na medida em que a direção proporcionar qualidade de vida de alguma forma isso também é valorização.</u> Mas hoje eu me sinto valorizado sim.</p>	
8	<p><u>Olha, já teve tempos melhores. Eu já me senti bem melhor valorizada. Hoje em dia, como eu já faço parte de uma geração mais antiga no campus eu vejo que a gente não consegue alcançar o mesmo valor. Hoje, a maior parte dos servidores que estão tomando conta dos serviços públicos são jovens. Então, eles entre si se entendem. Eles conseguem falar uma mesma linguagem. E eu por ser de uma geração mais anterior eu não consigo acompanhar essa atualização, essa atualidade, essas tecnologias. Então, por conta disso eu acredito que eu já fico um pouco mais aquém. Não que eu não tenha competência ou que eu não faça, mas eu vejo assim, eu sinto na atitude de todos que isso acaba acontecendo de alguma forma.</u></p>	<p>Olha, já teve tempos melhores. Eu já me senti bem melhor valorizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desvalorização por ser de uma geração mais antiga no campus e não conseguir acompanhar as tecnologias.</li> </ul>
9	<p><u>Se eu pensar financeiramente sim. Eu tenho toda a minha formação reconhecida. Então, financeiramente eu tenho isso reconhecido. Mas essas questões cotidianas que eu falei, parece que a gente precisa ficar descobrindo a roda e sempre trabalhando as mesmas situações. Quando eu vim para o instituto foi um pouco decepcionante porque eu encontrei o mesmo grupo de pessoas conservadoras em relação a educação, em relação ao adolescente, em relação a questão do acesso a uma instituição pública. Eu vejo que tem grupos que defendem que os processos seletivos precisam ser cada vez mais difíceis para impedir o acesso mesmo. E a questão dos direitos humanos mesmo. A gente vê que não é muito discutida essas coisas. E a gente acaba criando alguns espaços de confronto também. Por um lado isso é bom, mas por outro lado isso desgasta a gente também. Então, nesse aspecto eu não sinto muita valorização. Agora em relação a questões financeiras, a minha formação, isso eu não tenho problema, eu me sinto reconhecida sim e valorizada. Mas nessas questões cotidianas eu sinto que já é mais complicada pra gente. Aí eu não sinto muito reconhecimento. Porque falam: ah é sempre pedagogo, pedagogo passa a mão na cabeça de aluno. E a questão não é essa. A questão é de tentar entender o lugar do outro, como ele se coloca, porque o aluno está se colocando dessa ou daquela forma. Aí vale desde a questão do adolescente até a questão do aluno superior. Aí não fica restrito só na questão do adolescente não. Nos cursos subsequentes a gente vê aquela pessoa que ficou muito tempo longe da escola e volta. Ele também tem que ser atendido na sua particularidade. Isso pra mim é sempre desgastante, ficar sempre mostrando que esse aluno precisa ser atendido na sua particularidade. E aí, às vezes você vê que não dá certo e acaba virando pessoal e não institucional. Aí você vai dentro de uma reunião, um espaço que é pra discussão, aí um resolve que vai fazer e dois não. E aí você não tem uma ação coletiva. Isso eu acho bem complicado. E isso pra mim é uma forma de não valorizar. Um espaço onde houve uma orientação, no meu caso da pedagogia. E eu não vejo institucionalmente respaldo pra isso. Então, a gente falou mas depois cada um faz do jeito que quer.</u></p>	<p>Financeiramente sim. No cotidiano não.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhecimento financeiro.</li> <li>- Falta de reconhecimento nas questões cotidianas.</li> <li>- Falta de ações coletivas e respaldo institucional.</li> <li>- Desgaste em mostrar que o aluno precisa ser atendido em sua particularidade.</li> </ul>
10	<p><u>Eu acredito que dentro da minha equipe sim. Dentro da minha equipe a gente tem uma boa valorização. Agora institucionalmente</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro da equipe sim,</li> </ul>

	<p><i>não, eu não me sinto valorizada. muitos alunos me transmitem uma relação muito melhor que a instituição em si. Dentro do meu atendimento ao aluno, no setor de pesquisa, eu sempre procuro ajudar, orientar em termos de metodologia, em termos de pensamento crítico, de pensamento de pesquisador, eu tento orientar e ajuda-los a fazer os trabalhos, muitos dos artigos que os professores pedem eu contribuo da melhor maneira e eu tenho uma devolutiva muito boa com eles. Inclusive eu me sinto muito bem acolhida, eu percebo que eles acolhem bem as opiniões, alunos que participaram das oficinas de estratégias que eu pude oferecer também ficaram muito satisfeitos e eu fico muito feliz com isso. Agora institucionalmente isso passa despercebido. Eu acho que mesmo a qualificação técnica passa despercebida, é como se fosse assessoria. Então, eu acho que a instituição poderia valorizar melhor. Muitas vezes eu e os colegas técnicos a gente se sente como se fosse um trabalho que você não precisa pensar. Na realidade, não é isso. Eu tento gerar um impacto no meu entorno, mas muitas vezes institucionalmente isso não é muito valorizado. Eu acho que o espaço intelectual aqui tem sido exclusivamente para os professores. É muito difícil o técnico conseguir mostrar, ter espaço e ter uma abertura pra ter esse reconhecimento, esse impacto intelectual na vida acadêmica aqui da instituição.</i></p>	<p>institucionalmente não.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconhecimento dentro da equipe e pelos alunos.</li> <li>- Falta de reconhecimento institucional em relação à qualificação do TAE.</li> <li>- Espaço intelectual restrito aos professores.</li> </ul>
11	<p><i>Eu responderia que certeza plena é difícil de ter. Acho que parcialmente valorizada porque em um ponto quando há respeito, as pessoas te respeitam você se sente valorizada. Eu acho que isso é importante. Mas também acontecem certos problemas que você também não se vê valorizado. Talvez pela desorganização mesmo, pela falta de profissionalismo. Mas, no geral, a gente não pode afirmar com certeza que se sente valorizado. Mas tendo respeito você já consegue se sentir mais confortável para trabalhar. Respeitar o seu trabalho, os seus horários, suas opiniões. Eu acho que é nesse sentido.</i></p>	<p>Certeza plena é difícil de ter.</p> <p>Acho que parcialmente valorizada</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorização quando há respeito.</li> <li>- Falta de valorização devido à desorganização e falta de profissionalismo.</li> </ul>
12	<p><i>Sim e não. Às vezes sim, às vezes não porque eu trabalho com muitas pessoas. Eu não trabalho só com um chefe imediato, mas são muitas pessoas. Alguns valorizam e outros não. Então essa resposta pra mim não é nem sim nem não. Tem horas que eu me sinto valorizada e tem horas que eu não me sinto valorizada. Por exemplo, uma aula de um professor dá errado e ao invés dele procurar saber o que deu errado ele já culpa que a gente fez alguma coisa errada, lavou a vidraria errada, fez a solução errada. E quando ele vai ver a própria reação, ele não procurou saber na Química o que está errado. Já culpa a função do técnico. Então, isso não é valorizar o nosso trabalho, é já culpar que nós fizemos errado, que o técnico de laboratório está fazendo errado. E isso acontece, já aconteceu. Acontece com frequência. Mas também acontece ao contrário. Alguns professores valorizam o nosso trabalho, veem que a gente trabalha e faz o máximo. Então, são os dois fatores. No campus como um todo eu não me sinto valorizada porque o laboratório de Química ele fica um laboratório escondido, não é uma coisa que é vista, fica fechado, ninguém vê. Então, não é uma coisa que dá resultado, que traz</i></p>	<p>Sim e não.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algumas pessoas valorizam e outras não.</li> <li>- Atribuição de erros aos TAEs.</li> <li>- Alguns professores valorizam o trabalho.</li> <li>- Falta de valorização do setor no Campus.</li> </ul>

	<i><u>dinheiro, que traz beleza para o campus. Então, quando a gente vai falar do laboratório para a administração, para a gestão, eles não sabem o que acontece aqui dentro. Então, nesse ponto não é valorizado. Eu não vejo como valorizado o setor que eu trabalho.</u></i>	
13	<i><u>Ah, eu me sinto sim. Porque apesar da gente ter muito trabalho...às vezes eu penso: nossa eu estou sobrecarregada porque infelizmente uns não fazem mas a gente acaba fazendo, vem tudo pra gente e a gente faz. Mas eu me sinto sim. <u>Eu estou satisfeita, eu gosto do que eu faço, eu estou realizada com o que eu faço. Apesar de algumas coisas que acontecem, uma injustiça aqui outra ali. Mas eu estou satisfeita sim.</u></u></i>	<i>Sim. - Estar satisfeita e gostar do que faz.</i>
14	<i><u>Eu sinto sim porque no curso onde eu trabalho e onde presto atendimento os professores sempre estão ao lado, sempre dizendo da importância do técnico estar presente, pois o tempo que o professor já gasta pra preparar a aula em casa e trazer para os alunos e passar a teoria às vezes não é o tempo do técnico de laboratório que é mais a prática. Então, eu enquanto técnico recebo sim o apoio dos professores e me sinto valorizado em relação aos serviços que eu presto por estar auxiliando.</u></i>	<i>Sim. - Apoio dos professores.</i>
15	<i><u>Hoje sim. Antes não. Até uns 2 anos atrás não sentia. A gente tinha uma rixa muito grande entre professor e TAE e a equipe de gestão. A gestão como um todo ela valorizava muito os docentes em detrimento dos TAEs. Então, a gente se sentia muito abaixo da categoria docente. Então, eu não me sentia valorizado enquanto TAE. Hoje mudou um pouco. Eu não me sinto ainda equiparado a um docente, mas mudou um pouco. Eu já me sinto mais valorizado. É o cenário ideal? Eu acredito que não. Mas já melhorou em vista do que era.</u></i>	<i>Hoje sim. Antes não. - Valorização pela gestão.</i>
16	<i><u>Eu me sinto porque o reconhecimento quando a gente de alguma forma está fazendo um trabalho e a gente está se dedicando àquele trabalho e de alguma forma tem o reconhecimento dos colegas de trabalho através de um e-mail que eles mandam, através de um contato pessoal que eles chegam a dizer mesmo. Isso pra mim eu me sinto valorizada nesse sentido. Porque no ano passado, por exemplo, eu trabalhei como fiscal do restaurante e eu fui muito atuante e teve o reconhecimento dos servidores que participaram junto comigo, foi bem legal.</u></i>	<i>Eu me sinto. - Reconhecimento pelos colegas de trabalho.</i>
17	<i><u>Eu me sinto pouco valorizado. O setor tem chefia, mas a chefia é ausente. Então, acaba que a gente fica solto aqui, os próprios servidores que tem que decidir alguns assuntos, que às vezes acabam ficando triste, outros não. Então, um faz o horário que quer, outro não. Então, não tem aquela presença do chefe para impor como vai ser, não tem aquele respeito com o chefe pra ele chegar aqui e falar: a gente vai trabalhar dessa forma, não tem um consenso junto com ele. Então, acaba que a gente toma as decisões aqui, um fica triste, outro não. Então, isso acaba causando um mal-estar entre a gente aqui.</u></i>	<i>Pouco valorizado. - Falta da presença do chefe.</i>
18	<i><u>Eu me sinto. Assim, é uma questão que é individual para mim porque eu gosto do que eu faço, eu amo a minha profissão, aqui eu consigo me realizar profissionalmente, colocar em prática aquilo que eu acredito, claro que tem limitações, a gente não está o tempo todo conseguindo fazer isso, mas eu acho que aquilo que eu me proponho a fazer eu tenho conseguido aos poucos ir realizando. Também temos liberdade pra isso até certo ponto. Então, eu acho que isso é importante. <u>Agora, como o outro me vê ou vê o meu</u></u></i>	<i>Eu me sinto - Questão individual e gostar do que faz. - Valorização pelos servidores e alunos. - O não</i>

	<p><u>trabalho, se valoriza ou não, de algumas pessoas, de alguns grupos a gente tem um retorno. Eu acho que isso é bacana, quando você desenvolve um trabalho seja com alunos, seja com servidores e você vê que aquilo ali valeu a pena, a satisfação das pessoas. Então, você sente de alguma forma que você é valorizado.</u> Agora, é claro que também há alguns embates, às vezes a gente tem algumas dificuldades, até pela própria posição que a gente ocupa. Então, eu como psicóloga, <u>às vezes eu escuto alguns discursos de que o fazer nosso, não só da psicologia, mas como aqui do nosso setor é um fazer assistencialista. Então, de alguma forma é uma desvalorização do nosso trabalho, o não entendimento. Acho que isso é uma questão cultural também e isso precisa ser trabalhado, a gente precisa mostrar mais aquilo que é o nosso trabalho, os nossos objetivos. Acho que isso parte também da gente fazer, ter esses espaços também pra fazer isso. Mas ao mesmo tempo também há uma cultura de valorização de certas profissões, de certos cargos, de certas categorias em detrimento de outras. Hoje eu acho que, pela minha experiência no instituto federal, a gente vê muitas histórias de desvalorização do trabalho do técnico. Creio que por uma questão cultural mesmo. Por exemplo, o professor, na história da educação, já foi por diversas vezes considerado o centro da educação, em alguns momentos da história. Hoje a gente tem mais uma centralidade no aluno e nas relações que seria o ideal, nessa relação professor-aluno-aprendizagem-profissional-técnico-comunidade-família. Mas o técnico nunca esteve nessa posição, ao meu ver, nessa posição e também não que eu gostaria que estivesse, mas está longe disso. O técnico muitas vezes é visto como um profissional que está ali para servir outros profissionais.</u> Então, eu sinto isso um pouco. Em outros momentos eu senti mais. Hoje, eu acho que a gente está conseguindo fazer um trabalho de formiguinha para que essa relação não seja dessa forma, não continue dessa forma. Eu acho que a gente tem obtido alguns avanços. Então, sempre que a gente consegue um espaço, seja em um conselho de classe, seja em alguma reunião, a gente tenta valorizar o trabalho desse técnico-administrativo. Eu acho, que de alguma forma a gente conseguiu um pouco isso. Mas ainda temos um caminho longo pela frente.</p>	<p>entendimento do trabalho dos servidores do setor como forma de desvalorização. - Desvalorização do trabalho do técnico.</p>
19	<p><u>Eu me sinto valorizado por quem está trabalhando mais próximo da gente. Mas grande parte da comunidade não conhece o trabalho nosso e confunde, muitas vezes, o trabalho nosso com assistencialismo, com paternalismo. E isso incomoda bastante. Então, em parte sim, em parte não. Porque grande parte da instituição não conhece o trabalho do SAE, não entende o trabalho do SAE e não valoriza o trabalho e acha que a gente não precisaria nem existir. Enquanto que para os alunos, o SAE é extremamente importante. A gente encaminhar o aluno para um atendimento psicológico, um acompanhamento da assistente social, as dificuldades dos alunos que a gente encaminha para os atendimentos, conversa com os pais, traz a família para próximo da instituição. Então, todo o trabalho que é feito, muitas vezes não é valorizado por parte da comunidade, que não entende e não conhece o nosso trabalho.</u></p>	<p>Em parte sim, em parte não. - Valorização pelos colegas mais próximos. - Grande parte da instituição desconhece o trabalho e desvaloriza.</p>
20	<p><u>Às vezes sim, às vezes não. Particularmente eu não penso muito sobre isso, não tenho essa natureza de ficar sendo impelida a fazer só quando me valorizam ou não. Mas no meu micro local de</u></p>	<p>Às vezes sim, às vezes não. - Valorização</p>

	<p><u>trabalho, no setor que eu trabalho eu me acho valorizada sim porque respeitam a minha opinião, pedem a minha opinião, nunca se indispuseram claramente contra mim, não sei se falam nos bastidores, mas para mim pessoalmente nunca houve uma indisposição clara comigo, com as chefias imediatas minha sempre tive um bom relacionamento. Então, me acho valorizada sim. Com os demais setores às vezes não me sinto, com a direção-geral já me senti mais valorizada do que hoje. Eu estive aqui desde que começou o campus. Então, eu acho que fui mais valorizada antes. Mas é complicada essa questão da valorização. Eu tenho que lidar com meu ego, eu tenho que lidar com a minha necessidade, com a minha carência emocional. De repente eu faço um julgamento de que eu não estou sendo valorizada e a intenção não foi aquela, depende de como eu vejo o que é ser valorizada. Se é atender a todos os meus apelos, se é escutarem todas as minhas opiniões. Então, é bem complicado isso mesmo. Mas para resumir eu fico com o às vezes sim, às vezes não. Não estou completamente feliz, mas eu nunca diria que eu estou completamente infeliz também em relação a essa questão da valorização.</u></p>	<p>dentro do setor de trabalho. - Falta de valorização pelos outros setores. - Já foi mais valorizada antes. - Valorização como conceito subjetivo.</p>
21	<p><u>Muito porque as nossas chefias aqui são nota 1000, tudo é agradecido, tudo é reconhecido. Não há um tratamento em que você se sinta inferior pela escala hierárquica, é todo mundo parceiro mesmo de trabalho. Não há uma postura de eu sou o chefe e você é o subordinado, não há essa postura. E entre os colegas também, entre a equipa de trabalho é sempre muito cordial, sempre muito cortês, é um ambiente bem agradável de trabalho.</u></p>	<p>Muito . - Reconhecimento pela chefia. - Reconhecimento pela equipe.</p>
22	<p><u>Sim. A liberdade que a gente tem para trabalhar, o respaldo das chefias imediatas, dos colegas e da própria instituição dando um suporte quando a gente precisa, um curso de capacitação. A parte de autonomia que eles dão pra gente trabalhar e ao mesmo tempo parceiros em qualquer situação. Sempre em reuniões a gente sente que tem um grupo coeso para trabalhar.</u></p>	<p>Sim. - Apoio das chefias, colegas e instituição.</p>
23	<p><u>Mais ou menos. Tem dia que eu me sinto valorizada, tem dias que eu me sinto desvalorizada, tem dias que eu sinto que existe uma subutilização dos técnicos, tem dias que eu acho que eu poderia contribuir melhor, contribuir mais com as questões pedagógicas, de ensino, da própria escola, na questão organizacional. Então, eu não me sinto completamente valorizada, mas também não me sinto completamente desvalorizada. Eu acho que, como eu já tive outro cargo, o meu atual cargo é mais valorizado do que o meu antigo cargo. Mas eu acho que tem coisas que precisam melhorar para o servidor não ficar subutilizado.</u></p>	<p>Mais ou menos. - Subutilização do trabalho do técnico.</p>
24	<p><u>Sim. Eu me considero bastante valorizado porque o trabalho que eu faço tem impacto para todo mundo, tanto TAE quanto docente e discente. Então, eu entendo que é bacana. Se todo mundo está conseguindo usufruir dos dispositivos tecnológicos de acordo, porque minha área é a informática, eu acho que o meu serviço está sendo bacana. E paliativo a isso eu tento remoção para um outro campus. Como eu ainda não consegui, eu entendo que o meu serviço está sendo bom. Então, por isso, o pessoal me segura um pouco mais.</u></p>	<p>Sim - Impacto do trabalho do servidor para demais servidores e alunos.</p>
25	<p><u>Não. Nem um pouco. Eu nunca tive o trabalho reconhecido, somente denegrido. Somente isso.</u></p>	<p>Não. - Trabalho não-reconhecido e</p>

		denegrado.
26	<i>Eu acho que a valorização que a gente tem dentro do campus, eu particularmente, eu como servidora, eu acho que falta muito. Falta uma aproximação, principalmente dos gestores com a gente, no sentido de conhecer o desenvolvimento da minha atividade para o reconhecimento disso. Eu acho que a gestão é um pouco distante nesse sentido. Eu tenho consciência do serviço que eu desempenho, da qualidade do serviço que eu desempenho e eu sinto falta da gestão mais próxima acompanhando isso mais de perto e o que provavelmente ocasionaria em um reconhecimento maior. Enquanto, no geral, dos TAEs do campus [x] eu acredito que isso também acontece. A gente percebe uma diferença de conduta entre as carreiras, de aproximação da gestão entre as carreiras. E aí eu acho que os TAEs acabam sendo um pouco deixados de lado nesse sentido. A gente não vê muito reconhecimento por parte da gestão nesse sentido.</i>	<i>Falta muito a valorização dentro do campus.</i> - Falta de aproximação e conhecimento da gestão em relação ao trabalho do servidor. - Diferença no tratamento entre servidores.
27	<i>Mais ou menos. Eu vejo que tem muita diferença no tratamento entre os servidores aqui dentro, tem uma desigualdade.</i>	<i>Mais ou menos.</i> - Diferença no tratamento entre servidores.
28	<i>Eu acho que não, mas eu acho que é uma coisa da política, não que seja um problema da minha chefia. Eu acho que não tem nem a valorização e nem a cobrança. Então, não tem esse tipo de acompanhamento. Apesar de ter as ferramentas de avaliação de desempenho e a avaliação do estágio probatório, esse instrumento não é utilizado de maneira efetiva. Então, você faz seu trabalho e pronto. Se você fizer uma coisa muito errada alguém vai te falar. Agora não tem uma conversa do tipo, da chefia falar que espera que você faça isso, desempenhe tal coisa. E quando você desempenha também uma coisa fora dali também não é reconhecido. Não é que não é reconhecido, não tem essa política, eu acho que é uma coisa institucional, característica do serviço público, pela questão da estabilidade, pela questão de que a pessoa não quer se indispor com o outro na questão de alguma cobrança na avaliação. Então, eu acho que as coisas são feitas muito automáticas. Eu acho que é uma característica do serviço público, algumas instituições até conseguem trabalhar melhor esse instrumento. Mas aqui eu acho não.</i>	<i>Eu acho que não.</i> - Falta de política de valorização e acompanhamento na instituição.
29	<i>Totalmente valorizado. Eu acho que é uma instituição muito aberta. Como é uma instituição de ensino e também de pesquisa e extensão a gente acaba, mesmo não estando na docência e não trabalhar diretamente com o setor de ensino, mas a biblioteca faz parte do setor de ensino, há muito incentivo para a gente participar de projetos de pesquisa, de extensão, mesmo não sendo docente. Todos os momentos que eu precisei em relação a minha formação acadêmica e pessoal também a instituição foi sempre aberta a colaborar. Então, eu me sinto bastante valorizado. E não só pelos cargos de direção, de chefia, mas também pelos colegas do mesmo nível ou de outros cargos eu acho que há um ambiente muito salutar nesse sentido e às vezes até de um servidor colaborando com o outro na formação e tudo mais. Eu me sinto bastante valorizado sim.</i>	<i>Totalmente valorizado.</i> - incentivo à participação em projetos. - apoio à formação acadêmica e pessoal pela instituição - Valorização pelos colegas de trabalho.
30	<i>Em alguns momentos eu já me senti, mas atualmente não. De uns anos para cá, principalmente depois que eu voltei da minha licença de mestrado não me sinto valorizada não. Me sinto até um</i>	<i>Em alguns momentos eu já me senti, mas</i>

	<p><i>pouco subutilizada aqui. Eu vim para o instituto e tinha poucos meses que existia o campus. Então, eu dei meu sangue por isso aqui. Muita coisa que foi construída em termos de biblioteca, digamos que o caminho das pedras quem abriu fui eu. Aí eu sai de licença para o mestrado e quando eu voltei...eu sempre lutei por certas coisas aqui dentro, sempre corri atrás para que certas coisas, para que a biblioteca fosse valorizada e para que os membros da biblioteca fossem valorizados. Então, em um dado momento da minha vida, esse que eu estou te dizendo que é da licença que eu tirei, logo após o meu retorno eu percebi que o reconhecimento por tudo o que eu fiz não houve porque veio uma outra profissional, outra bibliotecária para cá e a função de coordenadora de biblioteca foi passado para ela. Até aí tudo bem, para mim sem problema nenhum. Mas em nenhum momento, nenhum dos diretores e chefia imediata chegou para mim e falou: olha, tá acontecendo isso e isso, por causa disso... Em cinco minutos vieram e me comunicaram. Então, isso para mim foi um fator extremamente, eu fiquei muito decepcionada e a minha qualidade no trabalho caiu muito, meu rendimento caiu muito, meu interesse pelo trabalho acabou. Eu tento não demonstrar, mas desde que eu voltei da licença eu não tenho estado muito bem emocionalmente. Eu venho trabalhar porque é uma obrigação, mas eu confesso para você que em alguns momentos é muito difícil. E ainda houve um certo conflito em virtude disso e eu senti que depois que eu voltei dessa licença houve um certo distanciamento da pessoa que hoje é a minha chefe. Então, isso para mim atrapalhou bastante, é bem desmotivante. Eu achei que houve muita falta de comunicação. E eu acho que eu merecia que tivessem feito uma reunião comigo, ter me explicado porque o cargo quem lutou por ele foi eu. Eu lutei muito, desde que eu cheguei aqui, não pelo dinheiro, mas pelo reconhecimento. O setor da biblioteca é um setor extremamente importante para a instituição e para o campus. Então, eu queria que o bibliotecário fosse reconhecido e esse reconhecimento foi passado para outra pessoa. Hoje eu vejo que há coisas que acontecem para o bem da gente mesmo, mas eu queria que tivesse me comunicado, que a comunicação fosse feita de outra forma, não que chegassem em cinco minutos e falassem para mim.</i></p>	<p><i>atualmente não.</i>  - Subutilização do trabalho do técnico.  - Falta de reconhecimento e comunicação.</p>
--	--	--

**Pergunta 5) Você considera que os técnicos administrativos sejam desvalorizados ou que desempenhem papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição? Por quê?**

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL
1	<p><i>Eu considero que há casos e casos. Há docentes que demonstram que a gente é importante, pelo menos na nossa frente. E há casos que não. Há casos em que as pessoas de frente já tratam a gente como uma classe inferior. Isso é notório por ações que eles desempenham. Então, é meio complicado eu te falar assim: todo mundo acha ou todo mundo não acha. Então, a impressão que passa é que alguns valorizam e alguns não. Só que esses alguns que valorizam às vezes em uma reunião de docente vai saber se eles rebaixam a nossa categoria. Mas assim, existem ações que</i></p>	<p><i>Há casos e casos.</i>  - Alguns docentes valorizam e outros não.  - Ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria subalterna e</p>

	<i>eles fazem aqui dentro que acha que a gente é subalterno, somos meros assistentes para eles. Em relação a instituição, começando do reitor para baixo eu tive convívio com ele como reitor, professor, jogando futebol, pelo menos ele aparentemente tratava a gente igual. É complicado eu falar do que acontece do campus para fora. A gente houve relatos, mas não há como provar. Aqui dentro do campus acredito que tem sim, <u>a instituição acaba demonstrando alguma coisa nesse sentido.</u></i>	assistente da classe docente.
2	<i>Sim. É como se o docente fosse bem mais importante, fosse a única coisa importante no ensino, não existisse pessoas por trás nos bastidores que façam com que tudo aconteça. Na verdade eles sozinhos não fazem nada. Tanto é que quando tem sábado letivo eles exigem que os técnicos estejam aqui. Isso aí já demonstra que eles não fazem nada sozinhos. Mas eles acham que eles são mais importantes.</i>	Sim. - Docentes se acham mais importantes que os TAEs. - Importância do trabalho do TAE para o docente.
3	<i>Eu já estive na universidade. Aqui eu acho que a gente tem mais abertura do que na universidade. Na universidade as coisas já estão mais encasteladas, essa relação docente-técnico é bem mais complicada do que aqui. Eu acho que aqui a gente tem abertura. Agora se a gente também não ocupar os espaços a tendência é essa, da gente ir sendo colocado de lado. Porque, por exemplo, a gente tem pedagogo, tem psicóloga, a gente tem vários profissionais para dar suporte para a atividade de ensino. A partir do momento que esses profissionais, que algumas decisões passam sem consulta a esses profissionais, aí depois isso vai dar problema lá na frente. Eu acho que a gente tem que aproveitar que o instituto é novo para tentar conquistar esses espaços, ser ouvido e justamente para gente poder... para que nosso papel seja igual. Até porque a docência é a atividade fim, mas o nosso papel é igual. Se o corpo técnico não estiver funcionando aí o professor às vezes fala que se sente sozinho em sala de aula, que não tem suporte. Mas ele também não abre espaço para esse suporte né? Eu não acho que a gente tem um papel menor, mas a gente tem que continuamente estar enfrentando a instituição mesmo para gente continuar mantendo os espaços que a gente tem e conquistando novos espaços.</i>	Aqui eu acho que a gente tem mais abertura do que na universidade. - No IF o TAE tem mais abertura que na universidade. - Necessidade do TAE ocupar os espaços na Instituição. - Importância do trabalho do TAE para o docente
4	<i>Eu acho que às vezes o trabalho do técnico ele pode ser visto como desorganizado porque falta essa política nesse sentido da orientação, mas para mim o trabalho do técnico é fundamental. Por exemplo, se um servidor pede um benefício e não tem ninguém no setor de gestão de pessoas para orientar, ele vai começar a ter problemas também em relação à instituição, ele não vai desempenhar bem o trabalho dele. O pedagogo, por exemplo, está ali para orientar os alunos, para orientar os professores. O psicólogo está ali para orientar os alunos e até ouvir servidores, mesmo que ela não tenha essa proposta de trabalho, de trabalhar diretamente com atendimento, vez ou outra alguém aparece, alguém quer conversar, alguém quer se expressar. E precisa desse profissional porque não é qualquer um que tem essa habilidade, essa técnica de ouvir e tem a questão do sigilo profissional de tudo isso que envolve a profissão dela. Então, <u>para mim, os técnicos são tão importantes quanto. A questão é que os docentes trabalham na área fim, que é a sala de aula. E hoje a gente trabalha com número de alunos, quantos alunos têm na sala de aula, quantos alunos</u></i>	Os técnicos são tão importantes quanto [...] a instituição talvez se valorizasse mais o trabalho dos técnicos, os docentes reconhecendo, talvez utilizasse melhor do trabalho dos técnicos. - Ideia de que tudo depende do trabalho do professor. - Falta de

fizeram vestibular, quantos alunos foram aprovados. Aí a ideia parece que tudo depende do trabalho do professor, que só o trabalho do professor que vai proporcionar isso. Mas aí a gente vê hoje, tem um projeto ali que eu estou tentando escrever sobre a questão de políticas sobre permanência e êxito dos alunos porque a gente precisa disso para garantir a sobrevivência da instituição. Mas como se os professores não forem devidamente capacitados, quem vai capacitar os docentes? São os técnicos da área pedagógica, quem vai acompanhar se o trabalho está sendo bem feito, quem vai fazer propostas de melhoria. Eu acho que falta essa articulação. A instituição talvez se valorizasse mais o trabalho dos técnicos, os docentes reconhecendo, talvez utilizasse melhor do trabalho dos técnicos. Por exemplo, uma aula prática precisa de uma aula de laboratório, sem fazer uma licitação adequada não vai conseguir um bom equipamento e isso passa pelos técnicos administrativos, a orientação de como fazer a descrição correta. Em relação ao processo mesmo licitatório fazer da forma adequada. Então, para mim o serviço dos técnicos é muito importante, tão importante quanto o dos docentes porque nós oferecemos todas as condições para a melhoria ou para possibilitar o trabalho do docente. São os técnicos que oferecem as condições. Por exemplo, um aluno que está com problema de rendimento e aprendizagem é o técnico-administrativo que vai acompanhar isso. Mas qual é o problema? O problema é o aluno ou o problema é o docente? O técnico-administrativo do setor pedagógico tem que identificar isso, se falta capacitação. Então, a gente trabalha muito na questão da articulação. É como se a gente criasse os meios e as condições para que os docentes pudessem realizar plenamente o trabalho deles, capacitando-os de forma adequada, acompanhando o trabalho deles e ver o que pode melhorar, dedicação necessária para que os equipamentos sejam adquiridos em tempo hábil. Os técnicos de laboratório preparam todas as aulas, então eles estão diretamente junto com os professores. O conhecimento e a competência deles vai influenciar na qualidade e na questão da qualidade do profissional que vai sair daqui. Enfim, todos os setores estão relacionados ao ensino e tem profissionais com a competência específica para desempenhar aquelas atividades. Se os professores fossem mais importantes e se a gente desconsiderar esses outros, como que o professor vai dar aula sem a biblioteca, como vai dar aula sem comprar os equipamentos? Ele vai comprar? Ele não vai, ele não quer fazer isso. Ele precisa de tempo para se dedicar para preparar as aulas, pensar em projetos e em outras coisas. E o outro profissional que faz isso, está dentro da área dele de competência, ele tem que respeitar isso. São competências diferentes, são atribuições diferentes, mas cada profissional tem que ser valorizado no seu campo de trabalho, no seu posto de trabalho. Então, essa ideia é uma ideia equivocada. A gente parece que não pode dar muito palpite no trabalho do docente. Então, eu acho que é uma questão cultural. Um técnico de laboratório, por exemplo, ele pode sim e ele deveria inclusive sugerir olha eu acho que dessa forma não dá, eu acho melhor daquela outra forma, ele sabe das práticas, ele está preparado, ele está apto para isso. E às vezes ele poderia envolver mais, mas isso precisa de ter um estímulo. Não que ele não seja capaz ou não queira ou não tenha

valorização e reconhecimento do TAE pela instituição e docentes.  
 - Importância do trabalho do TAE para o docente.  
 - Questão cultural.  
 - Falta de valorização do TAE pelo trabalho nas comissões.  
 - Normativa dos TAEs.

iniciativa, mas às vezes ele tem receio de criar ali um conflito profissional, tipo o professor achar que ele está dando palpite em uma área que não cabe a ele. Então, para que isso seja possível, tem que desenvolver trabalho em equipe, tem que colocar o técnico junto com o docente para discutir conteúdo, para elaborar PPC de curso. A instituição tem que reconhecer a importância do técnico. Porque se a instituição mesmo não reconhece o docente não vai reconhecer, se ele é o considerado o mais importante na instituição. A gente até não vê muito essas reuniões gerais aqui para falar do que foi feito, de quem fez, de agradecer quem fez. Eu, por exemplo, já passei por instituições que quando acontece um evento, no final do evento no encerramento, quem trabalhou é chamado, é apresentado, é falado o que foi feito. A pessoa se sente até motivada a continuar trabalhando porque ela vê que foi reconhecida, o trabalho é respeitado. A gente vê que alguns profissionais, na maioria das vezes docentes, colocam seus nomes nas comissões, eles não trabalham e ganham ponto na normativa docente. Aí o técnico trabalha, faz tudo e isso não faz diferença. Às vezes o chefe dele nem sabe que ele estava fazendo aquele trabalho, que é diferente do que é a atribuição dele. Às vezes é um trabalho que ele teve que estudar porque são coisas bem diferentes do que são as atribuições dele. Igual a COMSSEG, por exemplo, eu não sei se tem algum técnico aqui que tem formação em segurança do trabalho. Então, a gente vê que só com docentes essas coisas não funcionam, não andam, o que excede a sala de aula. Eles vão dar aula porque são obrigados porque se eles não vierem dar aula vai dar problema. Mas, por exemplo, é constituída uma comissão e ninguém cobra o trabalho daquela comissão. Se faz alguma coisa, a iniciativa, o pontapé tem que ser do técnico. Às vezes ele dá o ponta pé e faz o resto tudo. E aí depois a pessoa apresenta a portaria, ela ganha o ponto, o técnico não ganha nada com aquilo. Às vezes o que ele ganha é falarem que ele está fora do setor o tempo inteiro. Você estava fazendo um outro trabalho que foi solicitado, se desdobrando para fazer aquilo e não atendeu no horário que se esperava que ele atendesse ou não estava ali na sala para o atendimento no horário que se esperava, então isso é visto como se fosse algo errado que você estivesse fazendo. Então, a gente precisa de mecanismos de valorização do trabalho do técnico. Quem sabe criar a normativa dos técnicos também, que já é uma sugestão que foi dada. Para que nossa avaliação, a percepção do nosso trabalho seja reconhecida, seja concreta. Para mostrar que tipo nós estamos fazendo isso, para não acharem que você só está ali recebendo os pedidos dos servidores e encaminhando para a reitoria. Mas quais são as outras coisas que eu fiz? Que comissões eu participei, como foram realizadas o trabalho. Então, assim, a gente acaba se envolvendo em um monte de coisa porque a gente quer contribuir, quer que as coisas aconteçam, mas não existe um reconhecimento do trabalho e a valorização ela é desigual. A gente às vezes é até desvalorizado porque acham que a gente está se metendo em muita coisa e não está fazendo nada. Em relação ao profissional, eu não acho que um é mais importante que o outro. Cada um em seu posto de trabalho, cada um tem as suas atribuições e todas as atribuições elas são necessárias para alcançar o objetivo final. Só que como não existe um planejamento estratégico, como não existe essa

	<i>questão da integração dos objetivos setoriais para os objetivos estratégicos porque a gente não tem uma gestão apta para fazer isso, ninguém vê o que o outro está fazendo. Às vezes o outro está se matando de trabalhar, mas é sozinho, ninguém está vendo o que ele está fazendo, ele não tem orientação adequada. Então, tudo está relacionado à isso, à capacitação, à competência para gerenciar, de fazer um bom planejamento do trabalho, descrever bem os objetivos institucionais, orientar adequadamente e fornecer os meios para fazer o trabalho de forma adequada.</i>	
5	<i>Pelo que eu acompanho eu acho que sim. Eu acho que os servidores técnicos são muito desvalorizados quando se tratam de docentes. Os docentes ainda não tem a noção, não sei se por ignorância ou se por causa da soberba muito grandes deles, que eles acham que porque eles são docentes eles são melhores que os técnicos, quando na verdade eles são servidores. Tanto que existem técnicos administrativos que também tem mestrado, estão no doutorado. Então, não existe essa diferença. Mas acho que na cabeça de muito docente existe isso e a própria gestão também coloca isso que o docente é superior ao técnico. O que não é porque tem técnicos que apresentam projetos super bacanas, às vezes até melhores que professores, mas eu não sei por que essa mania de achar que é superior. O docente acha que técnico está aqui para servir a ele, quando na verdade nós estamos aqui para servir a comunidade escolar e não o docente. Mas eu acho que, infelizmente, falta os docentes e os gestores do instituto federal entenderem que não há essa divisão entre docente e técnico, são todos servidores.</i>	<i>Sim.</i> - Docentes se acham mais importantes que os TAEs. - Docente considerado superior ao TAE pela gestão. - Ideia de que o TAE está na instituição para servir o docente. - Todos são servidores.
6	<i>Sem dúvida. Porque existe um preconceito. A gestão é formada na maioria por professores. E bem ou mal eles têm esse preconceito. É um outro técnico ali que faz parte, mas a gente percebe que esses técnicos que fazem parte eles tem uma capacidade de adulação maior. Tem muitas pessoas que não tem esse perfil. Eu acho que existe por parte dos docentes um preconceito muito grande com relação aos técnicos e isso barra muito para que os técnicos assumam. E eles são a maioria e os técnicos são a minoria.</i>	<i>Sem dúvida.</i> - Falta de representantes TAEs nos cargos de gestão.
7	<i>Aqui isso foi bem pontual. No início era realmente isso que acontecia. O docente chegava no técnico administrativo como se ele fosse um auxiliar dele. Nós como técnicos entendemos que somos também trabalhadores da área da educação, que a gente não está dentro da sala de aula, mas que a atuação de cada técnico aqui é que possibilita que o resultado final, o objetivo final que é de educar os alunos. Aqui hoje eu acho que diminuiu bem, eu acho que os docentes do campus tem uma consciência que o técnico é parte fundamental para esse processo todo, mas realmente eu vejo que eles entendem que o nosso trabalho é um trabalho apêndice, um trabalho como uma sustentação e não um trabalho importante ou vital. Diminuiu muito, melhorou demais, mas eu acho que é a ideia da cabeça deles. Melhorou porque houve uma questão aqui de levou que a gente conseguisse ter esse respeito e ter essa valorização. Mas a grosso modo realmente eu sinto que eles entendem que nós não temos essa importância toda. Realmente a finalidade principal é a aula, o ensinar, mas atrás disso há todo um trabalho que é feito, desde lá na gestão de contratos, a escola não vai funcionar sem a limpeza, sem o restaurante. E eles não entendem isso. Às vezes eles acham que o</i>	<i>Hoje eu acho que diminuiu bem.</i> - TAE como servidor de segunda categoria, auxiliar do docente e que realiza um trabalho sem importância. - Todos são trabalhadores da educação. - Atualmente docentes têm mais consciência da importância do TAE. - Docentes não consideram o

	<p><i>peçoal técnico é um servidor de segunda categoria. Dá essa impressão para gente. E a gente só conseguiu melhorar aqui porque a gente foi muito firme, teve uma série de problema que aconteceu, aí a gente conseguiu ter esse respeito. Mas a gente sabe que na hora, se fosse um escalonamento a gente sabe que os docentes acham que estão acima dos técnicos.</i></p>	<p>trabalho dos TAEs como sendo tão importante.</p>
8	<p><i>Infelizmente isso é uma cultura nos institutos federais que vem sendo uma coisa real, uma coisa que acontece. O que eu não entendo é que quando a gente presta concurso nós prestamos concursos todos como servidores. Somos servidores do governo federal, somos servidores do povo. Então, eu acredito que a classe dos professores já tem as suas benfeitorias, já tem um salário bem melhor que o nosso, quase o dobro. Então, eu acho que isso já traz benefícios para o cargo que eles prestam o concurso. Isso não quer dizer que eles são superiores a nós. Eles entendem de um lado e nós entendemos o outro lado. E os dois juntos é que fazem o Instituto acontecer. É claro, o instituto federal é uma escola, a gente depende sim dos professores e alunos, mas para que essas coisas ocorram de forma positiva e almejada os técnicos administrativos tem uma carga muito importante nisso. Somos nós que damos suporte para que as coisas aconteçam em sala de aula. Então, eu acredito que há sim uma diferenciação das classes porque os técnicos administrativos mais executam, põem a mão na massa e infelizmente aqui no Brasil tem essa cultura de quem põe a mão na massa para fazer a coisa não é tão valorizado quanto ao que está lá lendo, estudando, escrevendo. Então, há isso sim, mas aqui o campus sempre tem batalhado para que seja quebrada essa diferença e eu acredito que com isso realmente quando um professor olhar para um técnico e vice-versa a gente vai ver companheiros, que trabalham no mesmo nível, não importa se ele ganha mais ou eu ganho menos, mas nós estamos juntos trabalhando para a melhoria do Instituto. Para que se tenham aulas de qualidade, cursos de qualidade, com todo o amparo necessário, como instrumento de laboratório, toda a infraestrutura que é comprada através dos técnicos que veem isso, que veem a necessidade, que buscam, correm atrás para que haja toda uma estrutura formada, para que haja um bem estar em sala de aula. Então, essa é uma cultura que precisa ser quebrada. E os benefícios que podem ser direcionados para as duas categorias eu acredito que isso deve ser feito, para não haver essa diferença.</i></p>	<p>Acontece.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questão cultural.</li> <li>- Todos são servidores.</li> <li>- Salário maior e benefícios para a classe docente.</li> <li>- Importância do trabalho do TAE para o docente</li> <li>- Desvalorização do trabalho manual em relação ao intelectual.</li> </ul>
9	<p><i>Aqui no campus, que é um dos novos, nós somos em poucos. Então, essa não valorização ela acontece, mas eu acho que ela não fica tão forte porque nós somos em poucos e o serviço precisa acontecer e ser feito. Então, hoje pela situação que o campus tem até não existe uns confrontos maiores porque se existir vira guerra. Nós tivemos em um momento de greve um confronto que foi bem marcante. E aí eu achei bem complicado naquele momento porque a greve era nacional e o movimento era nacional e os professores aqui resolveram não aderir, os técnicos resolveram fazer. E aí houve uma tentativa de pressão dos docentes, de colegas. Para mim são colegas. Para eles não, mas para mim somos colegas, somos servidores. O que eu entendo que acontece é isso. Sempre algumas decisões são em função dos professores, da vida do professor, nem da vida do aluno. Se a gente olhar nos calendários escolares eles estão muito mais em função da vida do</i></p>	<p>Acontece.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A desvalorização “não é tão forte”.</li> <li>- Clima de competitividade e divisão entre docentes e TAEs.</li> <li>- Decisões tomadas em função do professor.</li> <li>- Sindicato toma a frente mais em questões</li> </ul>

professor do que da vida institucional, seja dos alunos, seja dos servidores. Toda vez a gente fala, fala de novo sempre a mesma coisa e fica nesse ciclo que não sai do lugar. Então, eu penso que nesse campus a coisa não é tão aparente um pouco pela situação que a gente tem por ser um campus novo, estar se estruturando ainda, mas eu vejo que embora seja um campus novo também já está se constituindo em espaços de desvalorização dos TAEs. E eu acho que nós como TAEs precisaríamos ser um pouco mais firmes em algumas questões. Dentro do espaço institucional nós temos a CIS, mas eu não vejo que a CIS tem esse papel. Poderia ter se quisesse, mas eu não vejo que o papel da CIS seja esse. Também não sei se é via sindicato porque o nosso sindicato é único. E mesmo o sindicato, o SINASEFE, uma das coisas que eu ainda não me filiei ao sindicato foi exatamente isso. Eu não sinto o SINASEFE como um espaço de luta de todos os servidores do instituto. Eu vejo que eles tomam a frente muito mais em algumas questões de docentes do que nós, o que deveria ser de todos. Na época da greve a gente teve apoio sim do SINASEFE, mas é porque era um movimento nacional, não tinha como não ter nenhum apoio. Mas para essas questões do dia a dia, do cotidiano, de vida institucional, de carreira, eu acho que nosso sindicato fica sempre um pouco aquém em relação aos TAEs. Eu queria que tivéssemos um sindicato que fosse de fato representativo para as nossas questões também. Nós temos o sindicato, nós temos CIS e com isso eu acho que a gente acaba se desmobilizando. Eu sinto que nós TAEs precisávamos ser um pouco mais unidos em algumas questões, de luta mesmo porque a gente conquista as coisas através de luta. As 6 horas foram assim, outras questões foram assim. Porque eu acho importante para nós a jornada flexibilizada? Os institutos geralmente ficam em áreas mais afastadas. Quando eu fazia 8 horas eu ficava praticamente 10 horas em função do instituto, entre transporte, na hora do almoço não dá para você ir em casa e acaba ficando no espaço institucional. Nesse espaço a gente ainda tem refeitório, no antigo não tinha. E isso não é bom nem para saúde da gente, quanto mais para questões sociais mesmo de você ter um momento de descansar, de respirar, de cuidar de outras coisas. Eu, por exemplo, reduzi de 10 para 7 horas minha vida em torno do instituto. Pensando que o dia tem 24 horas eu acho que é uma boa divisão. Isso me garantiu para sair para estudar, por exemplo, fazer cursos que eu queria que é fora da cidade. Então, eu consigo me organizar durante a semana para cumprir a jornada aqui e fazer esse curso. Então, isso eu acho legal dentro do instituto, esse incentivo que a gente tem. Outro exemplo porque é diferente: os TAEs para conseguir afastamento tem que ter cumprido o estágio probatório, os professores não necessariamente. E agora a gente também tinha um ofício que estava com a descrição dos nossos cargos e esse ofício foi revogado. A gente não sabe o que vem e a gente não está se mobilizando para discutir isso, para pensar nessas questões. Nós temos a lei que nos ampara, mas a lei acabou pecando por não ter a descrição dos cargos. Esse ofício foi revogado pelo atual governo quando a gente tinha a descrição dos cargos, em uma ideia de até voltar na legislação anterior. Só não conseguiu voltar porque existe a lei e nós estamos tranquilos achando que está tudo certo. E eu não vejo nem institucionalmente

relacionadas a docentes.

- Jornada flexibilizada como forma de incentivo.
- Diferenciação entre TAE e docente para conseguir afastamento para qualificação.
- Falta de preocupação da instituição sobre revogação de ofício relacionado a carreira TAE.
- Hierarquização e ideia do docente como tendo o papel principal na instituição.

essa preocupação. Porque no dia a dia a gente acaba se voltando para o ofício que tinha a descrição dos cargos. Mas oficialmente parece que ele não existe mais. E o que vai ficar no lugar? Alguns cargos a gente tem enfermagem, psicologia, pedagogia, contador, administrador as atribuições estão explícitos. Você tem uma formação e tem uma área de atuação. Mas e os técnicos em assuntos educacionais, o auxiliar administrativo, por exemplo? Qual vai ser o trabalho desses profissionais dentro da rede? Então, isso para mim também é uma forma de desqualificação nossa. Aí acaba sendo questão pessoal. A gente personifica algumas coisas que não poderiam ser personificadas. Isso tira o nosso respaldo para o profissional ter determinadas atuações. Eu acho que isso é uma forma de desqualificar. E esse movimento está vindo com mais força em cima da gente dentro dos institutos, sem falar de outros espaços da rede federal. Nos institutos eu acho que isso é um problema para nós. É um pouco sim o pensamento que se tem. Os docentes como quem tem o papel principal aqui e nós técnicos simplesmente estamos aqui. Isso a gente vê no dia a dia mesmo na relação que se tem. Eu tenho uma experiência anterior de vida universitária que se organizava de outra forma. Então, para mim isso é um estranhamento essa diferenciação que existe. E eu achava que no Instituto ia ser diferente e não foi. Porque está se constituindo assim? Nós estamos em um espaço de educação, a gente fica pensando em processos horizontais, falando de Paulo Freire, falando de aluno e professor como sujeitos da educação, a gente tem uma legislação que coloca profissionais da educação, os trabalhadores em educação...porque que no nosso cotidiano nós reproduzimos as mesmas coisas de uma legislação anterior, de uma compreensão anterior, de uma hierarquia que não deveria existir? Mas parece que é hierarquizado mesmo os nossos espaços. E eu acho isso bem complicado porque eu posso não estar em sala de aula, isso vale para pedagogo, técnico em laboratório, enfermagem, assistente social, mas nós estamos em contato com os alunos, nós estamos dentro de um espaço que a gente precisa fazer dar certo, que a gente precisa fazer funcionar. A gente precisa apresentar novas formas de convivência. Eu costumo dizer que nosso grande papel é esse. Mostrar que existem novas formas de convivência. E a gente não tem conseguido fazer isso. A gente tem reproduzido as formas de convivência da sociedade. E eu entendo que é por causa dessa hierarquização que a gente vem construindo dentro do instituto. Meu grande sonho é que nós tivéssemos organogramas que não fossem escalonados, mas que se mostrassem de uma outra forma. E nós não temos. Talvez se a gente conseguisse pensar como uma coletividade que se organize de outra forma, de forma colaborativa, eu penso que a gente conseguiria quebrar com essa hierarquia porque parece que a gente está sempre na competição. Então, às vezes quando a gente dá um exemplo em relação aos docentes, entre a carreira nossa e a carreira do docente, não é porque a gente quer que eles não tenham, mas a gente entende que nós também teríamos direito, nós somos servidores. Por exemplo, essa questão do afastamento, a questão do ponto. No nosso caso parece que sempre fica em discussão sobre quem vai homologar o ponto do técnico, não pode isso, não pode aquilo. Eu não vejo essa discussão na homologação do ponto do docente. Não é que eu estou querendo que ele não

	<p><i>tenha. Mas porque que para lá pode e para cá não pode? Porque que docente pode se afastar sem completar o estágio probatório para capacitação e o técnico não pode? Então, não é que eu quero que ele não tenha, mas eu quero que a gente também tenha o mesmo. Por isso, eu falo que a gente está arraigado dentro desse clima de competição. Essa coletividade nossa não é colaborativa, ela é competitiva. Quando eu falo que nós deveríamos mostrar para os alunos inclusive isso, outras formas de existência, de organização institucional são possíveis. Porque nós insistimos em reproduzir? Talvez porque a gente também não saiba como fazer ou também está confortável onde eu estou e eu não quero mexer. Ou porque eu tenho privilégios mesmo e tenho a ideia que se eu for dividir isso com o outro eu vou perder. É o que está rolando hoje na nossa sociedade também.</i></p>	
10	<p><i>Sem dúvida. Eu percebo que a gente tem uma taxação, um estereótipo mal costurado. Eu acredito que nós técnicos somos qualificados sim, nós técnicos temos uma qualidade de trabalho muito boa para oferecer e muitas vezes é como se a gente não precisasse pensar e simplesmente cumpra-se. Essa sensação que às vezes eu vejo não necessariamente com relação as minhas experiências, mas também além das minhas experiências do que eu observo com os colegas. Eu acho que a instituição tem muito a ganhar se fizesse diferente. Infelizmente mesmo dentro dos espaços dos eventos da instituição, das semanas acadêmicas, se a abertura fosse melhor a gente teria muito com o que contribuir. Eu acho que a instituição não valoriza nada disso do que gente tem que oferecer. E muitas vezes quando a gente se propõe a oferecer não tem abertura.</i></p>	<p>Sem dúvida. - TAE como executor de tarefas. - Falta de abertura para o TAE contribuir em eventos da instituição.</p>
11	<p><i>Isso em alguns setores a gente percebe sim. Os docentes do campus, muitas das vezes, eles acham que fazem parte de uma categoria superior e que os técnicos seriam inferiores. Quando na verdade não existe isso, a relação tem que ser horizontal. E eu percebo aqui no campus sim, mais de ouvir dizer, dos tratamentos que certos colegas técnicos recebem dos docentes. Presencialmente eu nunca vi algo do tipo, mas é muito corriqueiro a forma com que eles nos procuram. Talvez a postura minha não permite que eles me façam talvez de subordinada a eles, mas varias outras pessoas já relataram que se sentem constrangidas, se sentem inferiores. E isso é negativo. Não existe hierarquia, todos estão no mesmo patamar.</i></p>	<p>Em alguns setores a gente percebe sim. - Ideia de subordinação e inferiorização do TAE em relação ao docente. - Todos os servidores estão no mesmo patamar.</p>
12	<p><i>Sim. Eu não vou generalizar, mas infelizmente no campus [x] a maioria desvaloriza do trabalho do técnico, no meu setor e em alguns lugares que eu vejo. Porque eles acham que nós desempenhamos uma função que não precisa de muito estudo. Eles acham que eles têm mais estudo e que a função deles é mais importante e que a função de técnico, como não precisa de nível superior, teoricamente, precisa de um nível técnico, qualquer um pode fazer. Então, a maioria dos docentes, eu não estou falando que são todos, desvalorizam o trabalho dos técnicos sim. Muitas vezes eles culpam o trabalho que deu errado deles como se agente tivesse feito errado ou eles acham que a gente tem que servir eles, que a gente tem que fazer muitas coisas que não é nosso serviço porque o trabalho dele é mais importante que o nosso.</i></p>	<p>Sim. - Docentes acham que TAEs não precisam de muito estudo para o desempenho de suas funções. - Ideia de que o trabalho do docente é mais importante que o do TAE. - Responsabilização dos TAEs por</p>

		erros. - Ideia de que o TAE está na instituição para servir o docente.
13	<i>Com certeza. Muitas vezes poupa um e sobrecarrega o outro. Com certeza tem essa diferença. Tem muita diferença. Não é nada na parte pessoal não. Mas na parte de trabalho poupa um e sobrecarrega o outro para poupar. Eu vejo que tem sim uma diferença muito grande, uma desvalorização sim. A instituição em si sabe do papel importante que a gente exerce aqui, mas tem essa diferença. Ele não pode fazer não, mas você faz. Entendeu? A gente está aqui em função deles. Mas não que a instituição em si ache que a gente faz menos, desvaloriza.</i>	<i>Com certeza</i> - docentes são poupados do trabalho e o TAE fica sobrecarregado. - A instituição reconhece a importância do TAE.
14	<i>Já tivemos mais casos desse tipo, já tivemos casos de sermos desvalorizados e aí tivemos reuniões, conversas com a gestão antiga e isso não era acertado. Até que tivemos um problema, um certo confronto com a gestão passada, o que acabou sendo agravado e causando uma outra eleição. E com a nova direção teve mais conversa, tivemos mais reuniões e tivemos esse acerto entre essas diferenças que estavam tendo. Mas ainda sim existem muitos professores não só na nossa instituição, mas acredito que em diversas outras em que acabam realmente desvalorizando o serviço do técnico, achando como se fosse uma base diferente e não vê como um todo, como a função específica de cada um, o que realmente é um certo distrato e descaso com certas funções. Mas aqui no campus a gente teve um ganho muito grande, uma evolução muito boa. Ainda existem certos professores que, de certa forma, fazem certos ataques, mas isso eu acho que cada vez mais está sendo deixado de lado e a gente entendendo melhor. Nada que na conversa não se resolva e não se entenda.</i>	<i>Já tivemos mais casos desse tipo [...] e com a nova direção teve mais conversa.</i> - Papel da gestão na valorização da categoria TAE. - Ideia de que o TAE pertence a uma base diferente.
15	<i>Na minha visão o trabalho de um TAE é tão importante quanto a de um professor. Acaba que o professor acaba sendo exposto mais para a sociedade porque a atividade fim é o ensino e quem pratica o ensino são os professores. Mas se você não tiver um corpo TAE adequado, comprometido e que faça as atribuições necessárias as atividades docentes ficam extremamente prejudicadas. Só que outras pessoas na instituição não tem essa visão e isso a gente percebe pela fala das pessoas e também pela ação das pessoas com relação a TAEs e com relação a docentes. A gente percebe que tem essa diferença. Eu acho que a instituição como um todo toma ações, não que beneficiam docentes, mas ações são tomadas voltadas aos docentes que não são tomadas em relação aos TAEs ou algumas posturas. Algumas posturas que eu vejo que na instituição são admitidas em relação aos docentes...o docente tem uma maior flexibilização de ações de trabalho e de cumprimento de alguns requisitos que eu não vejo com relação aos TAEs. E isso eu vejo a instituição como um todo sendo conivente com essas ações que se fossem feitas por TAEs provavelmente a instituição não assumiria essas ações. Então, isso eu vejo uma grande diferença.</i>	<i>Na minha visão o trabalho de um TAE é tão importante quanto a de um professor [...]. Só que outras pessoas na instituição não tem essa visão</i> - Importância do trabalho do TAE tanto quanto o trabalho do professor. - Diferença no tratamento das questões referentes aos TAEs e docentes.
16	<i>Eu acredito que tenha a desvalorização de alguns profissionais sim, como em todo lugar. Pelo menos aqui no campus [x], com a</i>	<i>Eu acredito que tenha a</i>

	<p><i>atual gestão, eu considero que a gente não está desvalorizado não. A gente está sendo muito considerado em uma atividade tão importante quanto os professores. Porque eu vejo aqui que o trabalho do TAE parece que é invisível, mas não é invisível. Ele mexe com todo o mecanismo da instituição. Se a gente não atender bem os professores vão ficar sem atendimento suficiente para cumprir a função deles. Então, os trabalhos na verdade são interdependentes, são interligados. Eu vejo dessa forma. Eu acho que tem umas confusões assim no sentido de que quando os TAEs organizam alguma coisa, alguma palestra, algum evento, os professores às vezes não participam porque eles não consideram aquele evento organizado pelo TAE como importante. Porque atrapalha as aulas, alguma coisa nesse sentido. Eu vejo que ainda tem essa cultura organizacional dessa forma. Só que eu acho que com o tempo a tendência é modificar um pouco. E às vezes eu vejo que tem alguns eventos pontuais que fazem com que o TAE se veja desvalorizado ou quer seja por um professor específico, alguma coisa assim. Mas não necessariamente que ele seja desvalorizado por todos. Eu vejo que na maioria das vezes o que ocorre é valorização.</i></p>	<p>desvalorização de alguns profissionais [...] mas com a atual gestão eu considero que a gente não está desvalorizado não.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorização do trabalho do TAE pela gestão</li> <li>- Eventos pontuais de desvalorização.</li> <li>- Trabalho invisível do TAE.</li> <li>- Falta de participação de docentes em eventos organizados por TAEs.</li> </ul>
17	<p><i>Eu acho que não são desvalorizados. Alguns, os próprios TAEs se desvalorizam, o que às vezes pode causar a exclusão. Mas a gente também tem excelentes TAEs, excelentes profissionais que às vezes não são reconhecidos pelo trabalho que fazem. Por exemplo, as chefias da instituição a gente não vê representantes TAEs e isso causa uma certa desmotivação também dos TAEs. Cada um tem suas responsabilidades. Os docentes são professores. Os TAEs cada um tem sua profissão específica, não são professores, mas eu acho que a instituição beneficia alguma categoria. Para uma eu tenho mais privilégios, por exemplo os docentes, e para TAEs tem menos privilégios. Essa é a minha visão hoje.</i></p>	<p>Eu acho que não são desvalorizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Próprios TAEs se desvalorizam.</li> <li>- Falta de representantes TAEs nos cargos de gestão.</li> <li>- Mais privilégios para a categoria docente.</li> </ul>
18	<p><i>Então, como eu coloquei, não em relação a todos e eu também não gosto do discurso da culpabilização de uma categoria ou de outra, de uma pessoa ou de outra, mas eu acho que é uma questão que é institucional e ela é cultural. É uma questão própria do espaço educacional, até pela questão que eu te falei do professor já ter sido, em vários momentos da história da educação, o centro do processo de ensino-aprendizagem. Então, de alguma forma sim. Eu acredito que há, mas não por parte de todos. Eu acho que a gente está buscando junto com a gestão trabalhar isso um pouco, que não é uma coisa muito fácil. E eu creio que muitos dos meus colegas, como eu também já me senti algumas vezes, já se sentiram desvalorizados, achando que seu trabalho é menor, não é tão importante. Eu acho que em alguns momentos a gente já passou por isso, em alguns outros momentos a gente ainda passa. Mas também eu acho que a gente está caminhando para sair disso. Eu acho que a gente tem sim tido oportunidades de colocar isso em alguns momentos, de trabalhar isso com a gestão.</i></p>	<p>De alguma forma sim. Mas não por parte de todos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questão cultural e própria do espaço educacional.</li> <li>- Trabalho do TAE menor e menos importante do que o do docente.</li> </ul>
19	<p><i>Eu não sei se o trabalho do técnico é desvalorizado como um todo. Eu falei especificamente do SAE, mas como um todo...em alguns momentos sim, principalmente quando o técnico tenta trabalhar com a inclusão que muitas vezes os docentes não entendem isso e</i></p>	<p>Em alguns momentos sim [...]. Em relação aos docentes,</p>

	<p><i>não levam em consideração as informações que a equipe multidisciplinar do setor leva nas reuniões, nos conselhos. Então, em relação aos docentes, muitas vezes eu sinto uma desvalorização, mas não por parte da gestão, não por parte da direção porque a direção atual foi muito mais acessível para os técnicos do que a gestão anterior. A gestão atual se tornou mais acessível para os dois lados, tanto para técnicos quanto para docentes. Então, o tratamento que vem da gestão eu não considero que seja desigual, mas a forma como parte dos docentes veem os técnicos, principalmente os técnicos do ensino eu sinto que há uma certa desvalorização. Mas por parte de alguns. Eu não posso falar de forma geral dos docentes e nem dizer que é a maioria, mas parte deles sim, nosso trabalho que acredito que seja desvalorizado.</i></p>	<p><i>muitas vezes eu sinto uma desvalorização, mas não por parte da gestão.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes não levam em consideração as informações do TAE.</li> <li>- Não há tratamento desigual entre docentes e TAEs por parte da gestão</li> </ul>
20	<p><i>Desvalorizado eu não sei se seria a palavra adequada, me parece muito forte para a gente usar. Quando a gente olha para as comissões que são formadas, para os trabalhos do dia a dia, talvez uma coisa que nem seja da incumbência do técnico-administrativo e que acaba ele tendo que fazer, eu estou falando pela minha realidade, do meu setor, não tenho muito conhecimento sobre os demais servidores a impressão que eu tenho é que a gente, não é que a gente seja desvalorizado, a gente acaba pegando uma atribuição não condizente com nosso papel aqui na instituição. Porque dá a impressão que por ser entre aspas um trabalho menor cabe ao técnico-administrativo fazer e não a um docente, por exemplo. Um exemplo disso, montar uma sala para fazer algum evento na instituição. Dificilmente eu vejo um professor imbuído disso, tomando a frente. Pode tomar a frente em termos de organização, mas quem carrega cadeira, quem carrega mesa, quem limpa, muitas vezes, além do pessoal terceirizado dessa área, são os técnicos administrativos. Então, parece que muito entre aspas o trabalho sujo, o trabalho pesado fica mais para o técnico que para o docente. Nesse sentido, muitas vezes me causa chateação, revolta. Porque o técnico administrativo tem que fazer e não o docente?</i></p>	<p><i>Desvalorizado eu não sei se seria a palavra adequada, me parece muito forte para a gente usar.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ideia de que o TAE realiza um trabalho menor.</li> </ul>
21	<p><i>Eu não considero, mas eu sinto que há entre alguns docentes e alguns técnicos esse sentimento de que há essa diferença. Alguns técnicos se sentem menosprezados pelos docentes e alguns docentes realmente agem como se eles fossem mais importantes do que os técnicos. Acho que isso é comum sim. Por outro lado a gente tem docentes sensacionais e a gente tem técnicos que não se sentem assim, que não sentem essa diferença. Mas faz parte da cultura sim da instituição esse entendimento. Então, eu acho que existe na cultura organizacional um clima dessa diferença, acho que existe sim. E eu acho que é uma coisa difícil de ser trabalhada porque é muito da pessoa. Eu acho que faz parte da relação humana isso mesmo e eu acho difícil a gente mudar. É possível, mas é um trabalho longo, eu acredito, de mudança dessa ideia que alguns tem de que há essa superioridade dos docentes em relação aos técnicos.</i></p>	<p><i>Acho que isso é comum sim.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes se acham mais importantes que os TAEs.</li> <li>- Há casos em que não existe diferença entre TAEs e docentes.</li> <li>- Questão cultural.</li> </ul>
22	<p><i>Se a gente olhar a questão salarial sim. Eu acredito que poderia ser um pouco melhor comparado aos docentes porque todos nós somos profissionais da educação. Por outro lado, em termos de</i></p>	<p><i>Se a gente olhar a questão salarial sim [...]. Por</i></p>

	<p><u>trabalho aqui eu não vejo no campus [x], pelo menos no nosso setor eu não vejo diferença de tratamento da direção com relação a técnico e docente. Sei que pode existir , mas aqui em [x]eu não vejo, é bem tranquilo aqui o relacionamento que a gente tem com os professores, a direção também é imparcial, não tem nada nessa questão não.</u></p>	<p>outro lado, em termos de trabalho aqui eu não vejo no campus diferença de tratamento da direção com relação a técnico e docente.</p> <p>- Questão salarial. - Direção imparcial no tratamento com TAEs e docentes.</p>
23	<p><u>Em algumas situações eu creio que são desvalorizados perante a carreira docente. Só que eu acho que como as carreiras são muito distintas, eu acho que tem papéis que sempre vão caber aos técnicos. Por exemplo, o trabalho administrativo eu acho que o docente não está tão apto, tão aberto a fazer determinado tipo de trabalho administrativo igual ao técnico. O técnico aceita melhor fazer trabalhos administrativos. Dependendo do tipo de trabalho, o docente vai ter que cumprir carga horária para fazer aquele tipo de trabalho administrativo, além das aulas dele. E o técnico já consegue fazer o trabalho administrativo, consegue se organizar melhor, consegue permanecer melhor no local, ainda mais o que demanda atendimento. Agora se tem desvalorização do tipo de trabalho dependendo sim, depende do tipo de visibilidade que aquele trabalho vai dar. Se for entre dar uma função ou uma CD para um professor ou técnico a gente sabe que a primeira pessoa que vem em mente é um professor, técnico é segunda opção. Aí nesse ponto existe uma desvalorização sim da competência e do trabalho do técnico. Quando envolve visibilidade e dinheiro tem uma desvalorização.</u></p>	<p>- Em algumas situações eu creio que são desvalorizados perante a carreira docente.</p> <p>- docente não é aberto a trabalhos administrativos.</p> <p>- docente é priorizado para cargos com função gratificada.</p>
24	<p><u>Eu acho que a nível de valorização a gente está em uma pirâmide: TAE, docente e discente. Eu acho que todo mundo tem o mesmo valor dentro da instituição, até porque um não funciona sem o outro. Mas sim, eu acho que os TAEs são um pouco desvalorização em relação aos docentes. Não dentro do campus, a nível de serviço, mas eu acho que quando tem que tomar alguma decisão, a nível de DGP. Eu acho que a DGP é falha quanto a isso. Eu fui TAE em outro campus. Comecei minha vida institucional em 2010 e depois eu vim em 2015 para o campus. Eu acho bacana, a dinâmica entre todo mundo é tranquila, todo mundo conversa com todo mundo, não tem aquela exclusão igual a gente vê em outras instituições, até mesmo acadêmicas. Então, o IF, nesse sentido, é bem tranquilo de trabalhar, todo mundo conversa com todo mundo, não tem muita exclusão, pelo menos para mim.</u></p>	<p>Eu acho que os TAEs são um pouco desvalorização em relação aos docentes.</p> <p>- TAEs são desvalorizados em relação aos docentes quando há decisões.</p> <p>- No IF não há exclusão dos TAEs como acontece em outras instituições.</p>
25	<p><u>Sim, claro. Isso é visível para qualquer um. Inclusive até pela pessoa que não é da instituição. Só de você ver os privilégios em relação a isso aí, já é visível. Um técnico é cobrado por 5 minutos de atraso. O professor pode faltar a semana toda que ninguém está nem aí. Isso é uma das coisas. Dá uma carga de responsabilidade</u></p>	<p>Sim.</p> <p>- privilégios de docentes.</p> <p>- técnicos assumem</p>

	<i>para o técnico que às vezes é incumbência do professor. Eu vejo que acontece e vejo com outros colegas técnicos também.</i>	responsabilidades que seriam do professor.
26	<i>A gente percebe uma conduta da carreira, de alguns docentes, não dá para generalizar e percebe que a gestão apoia, de certa forma porque não coíbe. Eu acho que quando a conduta não é coibida ela de certa forma passa a ser apoiada. E a gente vê uma desvalorização muito grande com relação a isso. Se a gente pegar desde as regulamentações do IF a gente já vai perceber uma diferença de tratamento. Se a gente pega, por exemplo, a RSC para os docente fluiu, saiu e pronto. Para os técnicos não tem conversa. A luta que foi em relação às 30 horas. O docente ele cumpre a carga horária dele, ele vem dar aula, ele tem o horário de planejamento de aula e não precisa estar no campus. É tudo muito diferente. Para o TAE não. Tem que cumprir, o registro de ponto é aquele, é daquela forma, é tudo muito engessado. Então, a gente percebe uma diferença já nesse sentido. Com relação às condutas, aí a gente já percebe mais diferença. Por exemplo, uma situação que é muito comum aqui no campus: uma reclamação de um TAE, o docente faz uma reclamação de um TAE, o TAE não é chamado para ser ouvido. Então, a palavra do docente tem mais peso que a palavra do TAE? Por quê? Se são servidores que estão aqui pelo mesmo intuito. Desempenham papéis diferentes, tem funções diferentes, mas o intuito de estar aqui é o mesmo. A missão do Instituto é uma só para as duas carreiras. Então, porque a palavra de um tem mais peso que a palavra do outro. Porque o TAE não tem o direito de se defender ou se justificar de qualquer coisa que é falado sobre ele? Então, a gente percebe isso muito claro. Eu não sei se essa é uma situação que acontece nos outros campi, mas aqui no campus [x] isso é evidente. Não por parte de todos os docentes, nem com todos os TAEs, mas que é uma coisa frequente é. E aí se a gente for pensar no sentido da pesquisa, volta lá no que eu disse que talvez seja uma das coisas que contribuam mais para diminuir a qualidade de vida do servidor, porque é relação interpessoal.</i>	A gente vê uma desvalorização muito grande com relação a isso [conduta da gestão em relação aos TAEs e docentes]. - Diferença de tratamento entre docentes e TAEs pela gestão.
27	<i>Eu acho que sim. Porque o técnico tem um papel fundamental aqui dentro. O campus não anda sem o técnico. E a gente vê que tem um certo... os professores podem tudo na verdade. Podem afastar, podem capacitar e o técnico não. O técnico tem que ir para a CIS, tem que ir para aqui, para ali.</i>	Eu acho que sim. - Papel importante do TAE para o campus. - Os professores podem tudo.
28	<i>Sim. E eu acho que até é uma questão cultural já, institucional. Até nas próprias falas: tem os servidores e os professores. Então, é como se os técnicos fossem servidores dos professores. Isso é bem claro. Eu acho que isso se dá pela questão da remuneração, que a deles é uma remuneração maior e por eles serem o contato direto com os alunos. Então, o sentido da gente existir qual é? É atender os alunos. Então, como eles estão diretamente ligados aos alunos eu acho que tem essa valorização de forma diferente. Mas eu acho que deveria mudar, eles deveriam ver os técnicos com maior valorização porque sem os técnicos também não funciona, se tiver só professores também não vai funcionar. Eu acho que tem mais concessões para os professores, essa questão de horário é mais flexível. Eu acho que é isso, é uma questão cultural que tem que partir da gestão. Por exemplo, técnico não pode ser reitor, começa</i>	Sim - Questão cultural. - Sem os técnicos o campus não funciona. - Mais concessões para os professores.

	<u>daí. Então, essa divisão é bem marcada.</u>	
29	<p><i>Sim. Infelizmente esse mito que existe digamos assim, mas que na verdade não é um mito, às vezes <u>a gente percebe por parte dos docentes que não há uma compreensão da importância do trabalho do técnico. Porque sem o trabalho do técnico a instituição não funcionaria. Também é claro que sem o trabalho dos docentes ela também não funcionaria, mas é um trabalho conjunto. E muitas vezes o trabalho do técnico antecede o trabalho do docente porque há uma preparação para o ambiente que o docente vai atuar, principalmente, no meu caso que é a biblioteca, a fonte de pesquisa ela é aqui. Então, a gente faz esse preparo para que quando o docente chegue ele tenha acesso a esse material de pesquisa e muitas vezes isso não é visto. Muitas vezes, por exemplo, na época de férias a escola fica totalmente vazia, sem os docentes, mas os técnicos estão aqui trabalhando. Aqueles que não tiram férias estão trabalhando para que a escola possa funcionar. E muitas vezes o que eu vejo é que o técnico tem uma obrigação de fazer o seu serviço bem feito, é lógico que ele tem essa obrigação mesmo, mas o professor acha que o técnico está no seu lugar e ele tem que fazer sem reclamar, ele não tem direito, ele não tem nada. Há muito essa questão sim. Eu vejo que era preciso uma compreensão maior e uma união maior entre docentes e técnicos para haver uma melhor evolução da instituição de ensino. Esse problema ainda não me afetou diretamente. Eu tenho um bom relacionamento com os docentes, mas eu percebo uma cultura geral, e a gente percebe isso até nas reuniões, como se sempre os docentes estivessem sobrecarregados de trabalho e os técnicos não, os docentes são sempre os que mais trabalham, os que mais fazem pela instituição e os técnicos só cumprem uma função que é necessária, que é preciso, mas que não é valorizada por eles.</u></i></p>	<p><i>Sim</i> - Não há uma compreensão pelo docente da importância do trabalho do técnico. - Questão cultural.</p>
30	<p><i>Sim. É uma coisa bem visível. Eu considero sim. <u>Eu acho que os TAEs aqui são pessoas que trabalham muito. Desde o início, principalmente para quem chegou primeiro, não desmerecendo quem chegou agora, lutou muito para que esse campus crescesse. Por exemplo, em reuniões são feitas muito mais com professores do que com a gente. Eu acho que, por exemplo, as chefias, os diretores não vêm até nós para pelo menos para falar um oi e ver como está o setor. Eu acho que têm muitos diretores que não têm tempo, mas eu vejo diretores em outros campi indo em outros setores, conversando, dando atenção, perguntando se está tudo bem. Para nós TAEs aqui eu não considero muito isso não, eu acho que está uma coisa meio distante. Para alguns, pode ser porque tem os cargos deles eles tenham mais contato, mas para quem não tem cargo aqui dentro a gente fica meio distante.</u></i></p>	<p><i>Sim</i> - Gestão distante dos TAEs.</p>

## APÊNDICE G

### IDEIAS CENTRAIS, SUJEITOS E FREQUÊNCIA REFERENTES AO TEMA “SIGNIFICADOS DE TER QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO” E O INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2) RELACIONADO AO TEMA.

**Questão 1 - Para você, o que significa ter qualidade de vida no trabalho?**

**Ideias centrais, sujeitos e frequência referentes ao tema:**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1- Bom relacionamento com os colegas de trabalho	1, 5, 6, 9, 11, 12, 18, 19, 21, 27, 30	11
2 - Se sentir bem no trabalho	1, 2, 6, 7, 15	5
3 - Conciliar vida pessoal e profissional	3, 4, 9, 13, 24, 28	6
4- Oferta de capacitação pela instituição	7, 11, 14, 17, 18	5
5 - Oferta de condições para realizar o trabalho	6, 9, 12, 29	4
6 - Oferta de atividades para o bem-estar do servidor	7, 14, 17	3
7 - Oferta de infraestrutura adequada pela instituição	7, 19, 21	3
8 - Ambiente agradável	12, 23, 30	3
9 - Ambiente harmonioso	2, 8	2
10 - O servidor ser ouvido	3, 18	2
11- Ambiente que proporcione saúde mental	5, 16	2
12- Oportunidade de crescimento no trabalho	6, 29	2
13 - Atividade de interação entre servidores	8, 14	2
14- Ter reconhecimento	9, 21	2
15 - Ter autonomia no trabalho	11, 16	2
16 - Ter uma gestão democrática	16, 18	2
17 - Aspectos emocionais	18, 20	2
18 - Manutenção da saúde física e mental no trabalho	26, 28	2
19 - Se realizar profissionalmente	3	1
20 - Política institucional para a QVT	4	1
21 - Oferta de atividades prevenção e promoção à saúde do trabalhador pela instituição	4	1
22 - Oferta de infraestrutura e treinamento adequados pela instituição	4	1
23 - Oferta de condições para a realização profissional e pessoal no trabalho	4	1
24 – Espiritualidade	4	1
25 - Atendimento aos anseios do servidor	6	1
26 - O servidor ser atendido nas suas necessidades e particularidades	8	1
27 - Ambiente amistoso	10	1
28 - Bons equipamentos e mobiliário	10	1
29 - Trabalho em equipe	10	1

30 - Quantidade adequada de profissionais para atender as demandas	10	1
31 – Oportunidade de qualificação	10	1
32 - Qualidade de vida geral	10	1
33 – Ser respeitado	11	1
34 - Redução da jornada de trabalho	13	1
35 - Clareza e respeito às funções dos servidores	14	1
36 - Ambiente de respeito e respeito aos horários	14	1
37 - Oferta pela instituição de condições que favorecem a saúde física e mental dos servidores	15	1
38 - Respeito aos horários de intervalo	16	1
39 - Preocupação com a saúde e segurança dos servidores	17	1
40 - Ambiente físico	18	1
41 - Bom relacionamento com colegas e público	18	1
42 - Processos humanizados	18	1
43 - Reconhecimento dos direitos do servidor pela instituição	18	1
44 - Relaciona-se à gestão	18	1
45 - Integração e trabalho colaborativo entre os servidores	19	1
46 - Estrutura física e questões ergonômicas e de segurança	20	1
47 - Satisfação com a função	21	1
48 - Trabalhar de forma confortável	22	1
49 - Prezar pela saúde	22	1
50 - Ter recursos para trabalhar	23	1
51 - Apoio das chefias	23	1
52 - Solidariedade entre colegas	23	1
53 - Realizar trabalho de forma adequada, eficiente e sem interferências	25	1
54 - Conseguir desempenhar bem suas funções e satisfação com o trabalho	26	1
55 - Respeito às funções dos servidores	27	1
56 - Bom clima organizacional	28	1
57 - Não estar exposto a riscos	29	1
58 - Ter prazer com a atividade exercida	29	1

n=30

**Agrupamento das ideias centrais iguais, semelhantes e complementares do tema: “Significados de ter qualidade de vida no trabalho”.**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Agrupamento – Ideias centrais</b>
1- Bom relacionamento com os colegas de trabalho 41 - Bom relacionamento com colegas e público	Ter um bom relacionamento interpessoal
8 – Ambiente agradável	

<p>9 - Ambiente harmonioso 26 - Ambiente amistoso 40 - Ambiente físico 56 - Bom clima organizacional</p>	<p>Estar em um ambiente agradável</p>
<p>6 - Oferta de atividades para o bem-estar do servidor 13 - Atividade de interação entre servidores 21 - Oferta de atividades prevenção e promoção à saúde do trabalhador pela instituição</p>	<p>Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor</p>
<p>10 - O servidor ser ouvido 16 - Ter uma gestão democrática 42 - Processos humanizados</p>	<p>Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados</p>
<p>25 - Atendimento aos anseios do servidor 26 - O servidor ser atendido nas suas necessidades e particularidades</p>	<p>Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor</p>
<p>19 - Se realizar profissionalmente 12- Oportunidade de crescimento 4- Oferta de capacitação pela instituição 14- Ter reconhecimento 23 - Oferta de condições para a realização profissional e pessoal no trabalho 31 – Oportunidade de qualificação 43 - Reconhecimento dos direitos do servidor pela instituição</p>	<p>Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional</p>
<p>33 – Ser respeitado 35 - Clareza e respeito às funções dos servidores 36 - Ambiente de respeito e respeito aos horários 38 - Respeito aos horários de intervalo 55 - Respeito às funções dos servidores</p>	<p>Respeito</p>
<p>7 - Oferta de infraestrutura adequada pela instituição 5 - Oferta de condições para realizar o trabalho 22 - Oferta de infraestrutura e treinamento adequados pela instituição 28 - Bons equipamentos e mobiliário 46 - Estrutura física e questões ergonômicas e de segurança 30 - Quantidade adequada de profissionais para atender as demandas 50 - Ter recursos para trabalhar 53 - Realizar trabalho de forma adequada, eficiente e sem interferências</p>	<p>Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional.</p>
<p>29 - Trabalho em equipe 45 - Integração e trabalho colaborativo entre os servidores 51 - Apoio das chefias 52 - Solidariedade entre colegas</p>	<p>Ter um trabalho colaborativo</p>
<p>2 - Se sentir bem no trabalho 47 - Satisfação com a função</p>	<p>Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no</p>

48 - Trabalhar de forma confortável 54 - Conseguir desempenhar bem suas funções e satisfação com o trabalho 58 - Ter prazer com a atividade exercida	trabalho
11- Ambiente que proporcione saúde mental 17 - Aspectos emocionais 18 - Manutenção da saúde física e mental no trabalho 37 - Oferta pela instituição de condições que favorecem a saúde física e mental dos servidores 39 - Preocupação com a saúde e segurança dos servidores 49 - Prezar pela saúde 57 - Não estar exposto a riscos	Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores
3 - Conciliar vida pessoal e profissional	Conciliar vida pessoal e profissional
15 - Ter autonomia no trabalho	Ter autonomia no trabalho
20 - Política institucional para a QVT 24 – Espiritualidade 32 - Qualidade de vida geral 34 - Redução da jornada de trabalho 44 – Relaciona-se à gestão	Diversos fatores

**Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Significados de ter qualidade de vida no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.**

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional	3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 17, 18, 21, 29	12
2	Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional.	4, 6, 7, 9, 10, 12, 19, 20, 21, 23, 25, 29	12
3	Ter um bom relacionamento interpessoal	1, 5, 6, 9, 11, 12, 18, 19, 21, 27, 30	11
4	Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores	5, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 26, 28, 29	10
5	Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho	1, 2, 6, 7, 15, 21, 22, 26, 29	9
6	Estar em um ambiente agradável	2, 8, 10, 12, 18, 23, 28, 30	8
7	Conciliar vida pessoal e profissional	3, 4, 9, 13, 24, 28	6
8	Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor	4, 7, 8, 14, 17	5
9	Respeito	11, 14, 16, 27	4
10	Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados	3, 16, 18	3
11	Diversos fatores	4, 10, 13, 18	4
12	Ter um trabalho colaborativo	10, 19, 23	3
13	Atender aos anseios, necessidades e particularidades do	6, 8	2

	servidor		
14	Ter autonomia no trabalho	11, 16	2

n=30

**INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2)****TEMA 1- Significado de ter qualidade de vida no trabalho****1ª IDEIA CENTRAL:** Ter reconhecimento, crescimento e realização profissional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>E dentro do trabalho que você tenha condições de se realizar profissionalmente [...].</i>
4	<i>Então, pra mim qualidade de vida no trabalho é proporcionar condição da pessoa se realizar profissionalmente, se realizar como cidadão [...]. Então, a qualidade de vida seria proporcionar todas as condições pra que a pessoa estivesse satisfeita, se sentisse realizado. Então essas condições a instituição tem que criar políticas pra isso. Tanto na infraestrutura, quanto na questão de orientação, conscientização, acompanhamento. É ele desenvolver em todos os campos, no profissional, aprendendo todas as técnicas, todos os mecanismos, como pessoa na questão das relações interpessoais, do comportamento em determinado ambiente, em determinada situação que é uma questão de desenvolvimento.</i>
6	<i>É um ambiente de trabalho que você tem a oportunidade de crescer.</i>
7	<i>A instrumentalização também foi bem difícil, deu o que fazer pra gente conseguir esse curso de capacitação. Em dois anos eu fiz o primeiro agora.</i>
9	<i>[...] a gente ter reconhecimento institucional.</i>
10	<i>Eu acredito também que a gente tem que poder se qualificar porque tudo se atualiza. A gente trabalha com educação.</i>
11	<i>[...] principalmente ser capacitado pra isso.</i>
14	<i>Alguns cursos relacionados aos servidores, alguma coisa que auxilie e dê uma certa assistência aos servidores, como palestras, alguma coisa que dê uma certa assistência ao acompanhamento também do trabalho exercido.</i>
17	<i>[...] capacitações para crescimento profissional [...]</i>
18	<i>O servidor precisa também ter o direito de se capacitar. Eu acho que é um direito e também dever da gente estar sempre se capacitando pra atender o público da melhor maneira possível. Esses direitos precisam ser reconhecidos pela instituição, os direitos dos servidores.</i>
21	<i>E também com o reconhecimento do trabalho que você faz, da importância do trabalho que você realiza dentro da instituição.</i>
29	<i>que você tenha a capacidade de progredir no seu trabalho, de crescer como pessoa e profissional.</i>

**2ª IDEIA CENTRAL:** Ter estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados, condições de trabalho e suporte organizacional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>Então, eu acho que os fatores que são afetados pela instituição, a instituição deve cuidar, como materiais, equipamentos, espaço para o trabalho, treinamento adequado, acompanhamento, orientação adequada. As condições físicas também, como ruídos,</i>

	<i>calor, iluminação, frio. Essas condições de infraestrutura, de competência pra realização do trabalho, a instituição consegue, tem condições de identificar e trabalhar isso.</i>
6	<i>[...] que você tenha condições de realizar o seu trabalho. Porque às vezes você não tem nem a estrutura mínima pra realizar e aí o usuário julga que é o servidor e às vezes não é.</i>
7	<i>Agora a gente tem um local de trabalho, esse prédio é novo. Então, a gente veio pra cá faz pouco tempo. Antes ficava todo mundo me uma sala, era uma sala adaptada, era bem complicado, era muita gente. Agora aqui já está melhor, estão divididas as salas, com uma pessoa ou com duas.</i>
9	<i>Pensando no que significa qualidade de vida eu entendo que passa por uma questão profissional da gente ter condições de trabalho [...]. E aí dentro do espaço institucional eu entendo que é as condições de trabalho que a gente tem, o espaço de trabalho que eu tenho, o lugar que eu ocupo aqui [...]. Se permite me alimentar bem,</i>
10	<i>[...] até os equipamentos que você usa, as cadeiras que você senta,... Ter uma equipe completa pra aquela demanda, se existe uma demanda de trabalho e o pessoal em uma proporção adequada.</i>
12	<i>Ter condições de trabalho. Quando eu digo condições é equipamentos, material de trabalho. Quando o ambiente de trabalho além do material e das pessoas, o local também, ser um local limpo.</i>
19	<i>É você ter toda a estrutura necessária para exercer esse trabalho.</i>
20	<i>Eu compreendo a qualidade de vida desde a questão física do local, se tem boa iluminação, se não é insalubre, se o equipamento que você usa está dentro das normas ergonômicas, que você não faça nenhuma atividade física sem proteção, que você esteja em termos físicos sempre dentro das normas, das leis de segurança do trabalho principalmente para que você tenha uma qualidade de vida profissional. Então, isso é a questão estrutural, física do local onde você exerce a sua atividade.</i>
21	<i>Está ligada a um bom ambiente, tanto no aspecto de estrutura.</i>
23	<i>Ter recursos para trabalhar.</i>
25	<i>É você poder realizar o seu trabalho de uma forma adequada, sem interferências externas ou mesmo internas e de uma forma eficiente.</i>
29	<i>Mas as condições também físicas e outros tipos também como, por exemplo, eu já trabalhei em ambiente que ele era muito insalubre psicologicamente, havia muita pressão, muita cobrança.</i>

**3ª IDÉIA CENTRAL:** Ter um bom relacionamento interpessoal.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Não ter conflitos, não ter mal-estar nas relações, principalmente interpessoais e depois as profissionais também.</i>
5	<i>Então, eu acho que ter qualidade de vida no trabalho principalmente tem que ter realmente companheirismo e respeito.</i>
6	<i>Um ambiente de trabalho que você consiga conviver bem com as pessoas [...].</i>
9	<i>[...] as condições que eu tenho de convivência com os colegas ou se eu não tenho, se o espaço onde eu estou me permite isso ou não... se me permite conviver com as pessoas a partir de princípios de respeito, de tolerância.</i>
11	<i>Além disso, o relacionamento saudável com as chefias, seja aqui no caso do campus, o</i>

	<i>diretor-geral, o diretor do setor e com os colegas de trabalho. Procurar ser uma pessoa aberta pra receber informações, mas também estar disposta a ajudar.</i>
12	<i>Um ambiente agradável com as pessoas, com o chefe, com os colegas de trabalho.</i>
18	<i>E um ambiente de trabalho [...] quanto no aspecto relacional agradável [...] relacionados às nossas formas de se relacionar com as pessoas e com o público que a gente atende.</i>
19	<i>Ter uma boa relação interpessoal.</i>
21	<i>Está ligada ao aspecto de relacionamento com os colegas de trabalho.</i>
27	<i>Ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho principalmente, ter um respeito mútuo de lá pra cá.</i>
30	<i>A interação entre os colegas seja da melhor maneira possível, da melhor forma possível, mais harmoniosa possível. ter uma boa interação no trabalho.</i>

**4ª IDEIA CENTRAL:** Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental e segurança dos servidores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
5	<i>Eu acho que não só a parte física, mas principalmente a mental. Eu acho que quando a gente está em um ambiente que é agradável. Porque a gente sabe que ambiente de trabalho é complicado, é um ambiente de cobranças. Você está sendo cobrado o tempo todo porque a gente tem que mostrar resultados, mas eu acho que quando a gente tem um ambiente dentro do possível em que ele consiga ser saudável para o trabalhador na questão psicológica. Porque às vezes a gente é cobrado e as cobranças são injustas. Injustas e aí acaba que você entra em um estado de estresse e isso prejudica muito. Porque eu acho que quando prejudica o seu estado mental, acaba prejudicando toda a sua saúde.</i>
15	<i>E a qualidade de vida também significa para mim a instituição criar condições favoráveis para que os servidores se sintam bem tanto mentalmente quanto fisicamente no local onde a gente trabalha.</i>
16	<i>E ter um ambiente que possibilite uma saúde emocional legal.</i>
17	<i>[...] preocupação com a saúde dos servidores, segurança no trabalho.</i>
18	<i>Eu acho que é um termo bastante abrangente, implica em vários fatores: fatores emocionais, [...].</i>
20	<i>Mas também tem uma coisa que eu também acho tão importante quanto que é a questão emocional. Eu posso estar em um lugar salubre, eu posso estar em ótimas condições de equipamentos, mas alguma coisa acontece no meu meio de trabalho com os meus colegas ou com a minha chefia, mesmo com a comunidade em geral que me cause um mal-estar, que eu não me sinta bem emocionalmente e isso prejudica a minha qualidade de vida. Porque de alguma forma eu não estou emocionalmente bem, emocionalmente estável e feliz para que isso me cause uma má qualidade de vida. E isso pode trazer problemas emocionais, problemas físicos, de ordem psicossomática, quer dizer, aquilo que eu vivencio no trabalho me acarreta problemas físicos.</i>
22	<i>É você trabalhar prezando sempre a saúde em primeiro lugar.</i>
26	<i>[...] e que no transcorrer desse desenvolvimento da atividade a saúde tanto mental como física não seja comprometida. Ele consegue desempenhar bem a função dele e consegue se manter saudável também em função do desempenho da atividade dele.</i>
28	<i>Que você possa desenvolver as atividades sem sentir nenhum tipo de pressão</i>

	<i>psicológica, nenhum tipo de dor, que o espaço seja um espaço saudável.</i>
29	<i>Qualidade de vida no trabalho para mim é você desenvolver suas atividades laborais de forma que ao mesmo tempo que você não esteja sujeito a grandes riscos ou então se os riscos existirem que eles sejam previamente detectados e que haja uma condição dentro do seu trabalho para que esses riscos sejam amenizados e evitados. [...] desenvolver então de forma segura [...].</i>

**5ª IDEIA CENTRAL:** Se sentir bem, satisfeito e ter prazer no trabalho.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Eu considero qualidade de vida no trabalho é você sentir prazer por estar trabalhando. Eu acredito que a qualidade de vida é você fazer esse conjunto e se você se sente bem onde você está trabalhando você produz mais.</i>
2	<i>[...] se sentir bem trabalhando. Você ir trabalhar com vontade de trabalhar e não com vontade de ir embora. Estar incentivado a ir para o trabalho e permanecer nele.</i>
6	<i>É você trabalhar bem.</i>
7	<i>Eu vir pra cá e me sentir bem, ter prazer em estar aqui. Isso é qualidade de vida.</i>
15	<i>Significa a gente se sentir bem onde a gente trabalha, a gente poder trabalhar de forma adequada. Quando a gente se sente bem no local onde a gente trabalha a gente consegue desenvolver melhor as atividades que a gente tem que desenvolver.</i>
21	<i>Acho que tem a ver com você estar encaixado dentro de uma função que te satisfaça.</i>
22	<i>É você trabalhar de forma confortável [...]. E que você esteja confortável mesmo. Venha trabalhar e saia daqui da mesma forma que você chegou, que não tenha nenhum desconforto.</i>
26	<i>Eu acredito que ter qualidade de vida no trabalho é o trabalhador conseguir desempenhar as suas funções, de uma maneira fluente, que ele desempenhe bem as suas funções, que o que ele se propõe a fazer seja concluído de uma maneira satisfatória tanto para a instituição quanto para ele enquanto indivíduo, que ele se satisfaça com o resultado do trabalho dele.</i>
29	<i>E também eu acredito que a qualidade de vida no trabalho ela está muito relacionada com o prazer da atividade que você desenvolve. O prazer então pra mim seria o principal. Porque eu acho que todo mundo que está insatisfeito no trabalho a qualidade de vida desse sujeito no trabalho já vai ser prejudicada se ele estiver insatisfeito. o prazer da atividade que você está exercendo [...]</i>

**6ª IDEIA CENTRAL:** Estar em um ambiente agradável.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>É a gente trabalhar em um local agradável. Um ambiente harmonioso, com interação entre as pessoas.</i>
8	<i>Você trabalhar em um ambiente harmonioso, eu acho que é a principal coisa.</i>
10	<i>Ela envolve desde um ambiente amistoso.</i>
12	<i>Qualidade de vida é bem-estar, fazer o trabalho em um ambiente agradável.</i>
18	<i>E um ambiente de trabalho, tanto no aspecto físico agradável. Eu acho que é um termo bastante abrangente, implica em vários fatores: fatores relacionados ao ambiente físico [...].</i>
23	<i>É ter um ambiente agradável.</i>

28	<i>E que tenha um bom clima organizacional.</i>
30	<i>É ter um ambiente agradável [...]. Eu acho que o mais importante é isso para mim, a harmonia dentro do trabalho. O principal, o essencial é a harmonia.</i>

**7ª IDEIA CENTRAL:** Ofertar atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>Agora as outras condições, como por exemplo, a saúde do trabalhador que são coisas que ele traz e que não são inerentes ao trabalho, que não foram causadas pelo trabalho, a instituição pode oferecer algum mecanismo do tipo palestras orientando outras formas alternativas de tratamento, o cuidado preventivo com a saúde, essas questões de saúde, de orientação porque ela não vai conseguir acompanhar [...] ela pode orientar que o servidor procure um tratamento alternativo, faça uma atividade física, às vezes pode até criar ali um ambiente de lazer para o servidor.</i>
7	<i>Mas além das condições de trabalho que eu tenho que ter seja de qualificação, de material, eu acho também que seriam outras questões, não só ligadas ao exercício da minha função. Outras atividades dentro da escola que me dariam qualidade de vida. A qualidade de vida seria uma coisa a mais do que a questão do trabalho. Porque o trabalho é cansativo, mas se tivesse uma outra atividade lúdica ou esportiva. Isso seria qualidade de vida.</i>
8	<i>[...] e ter uma atividade de interação entre os servidores, seja ela uma atividade laboral, uma atividade de entretenimento, um café, alguma coisa pra fazer essa interação entre os servidores.</i>
14	<i>Eu acho também que tem que ter um momento de conversa dos servidores, não só dos técnicos porque no fundo todo mundo tem uma ligação aqui dentro. Então, eu acho que essa conversa, um momento de harmonia dentro do trabalho, onde todos possam conversar e se entender e ter essa harmonia. Eu acho também que deve ser pensado em consideração à qualidade de vida no trabalho, por exemplo, a postura que a maioria do pessoal aqui trabalha sentado. Então, eu acho que uma ginástica laboral seja uma coisa interessante de ser trabalhada porque eu acho que isso também influencia no funcionamento do corpo né? O corpo também responde a mente. Então, eu acho que seja interessante um trabalho corporal dos servidores que seja algo que deva ser aplicado. E agente tem pouca coisa relacionado a isso né? A postura, a ginástica laboral mesmo que é o termo que o pessoal utiliza.</i>
17	<i>É ter atividades recreativas, atividades físicas.</i>

**8ª IDEIA CENTRAL:** Conciliar vida pessoal e profissional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>Qualidade de vida no trabalho pra mim é que você possa conciliar a sua vida particular, seus interesses, seus afazeres, seus compromissos com o trabalho e que isso possa ser articulado de maneira harmoniosa.</i>
4	<i>[...] e que esse trabalho não traga prejuízos pra vida dela fora do trabalho. Eu estou realizada, eu estou satisfeita aqui então eu não vou carregar isso pra casa. Eu tô estressada, eu estou muito chateada, eu chego em casa de mau humor e afeta a minha vida familiar. Estou estressado, nervoso, desatento e acontece um acidente no trânsito.</i>
9	<i>[...] mas passa mais ainda por algo que é fora daqui. Que o meu trabalho me permita ter</i>

	<i>uma vida qualificada em outras questões, não se resume somente ao meu local de trabalho. Então, eu consigo trabalhar porque essa é uma atividade da nossa vida, eu consigo ter lazer, eu consigo conviver com amigos, com família, sem prejuízo. . Ela extrapola as questões institucionais, da gente ajeitar algumas coisas na vida institucional pra que a gente fique contente, feliz, mas que me permita em outros espaços eu não carregar preocupações, eu não carregar trabalho, que eu consiga pensar na minha rotina diária, na minha rotina semanal e nessas outras possibilidades de convivência, sem precisar levar questões do trabalho pra fora. O que acontece aqui, aqui se resolve, fica limitado a esse espaço institucional.</i>
13	<i>É desde a saúde da gente, pra gente cuidar das coisas da gente. Porque depois que a gente começou aqui [...] antes eu trabalhava as 40 horas, eu trabalhava no PRONATEC também e eu ficava aqui 12 horas praticamente. eu acabei ficando doente, não tinha tempo de ir ao médico, a gente vai ficando com estresse.</i>
24	<i>Pra mim qualidade de vida no trabalho é eu conseguir fazer o meu trabalho e ir para casa sem ter nenhum problema nesse meio tempo porque se eu tenho problema no serviço eu vou levar isso para casa e isso vai atrapalhar a minha vida pessoal e vida social. Então, é eu conseguir chegar em casa depois de um dia de trabalho tranquilo.</i>
28	<i>Eu acho que é conseguir desenvolver as suas atividades sem ter impacto na sua vida pessoal.</i>

#### 9ª IDEIA CENTRAL: Respeito

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
11	<i>Além disso, ser respeitado.</i>
14	<i>São diversos aspectos que favorecem uma qualidade de vida no trabalho, dentre eles eu acredito que seja uma abertura dentro das possibilidades que você possa fazer no campus, das suas funções, uma clareza das funções. Um ambiente de respeito, eu acho que é o principal entre as diversas áreas que se estendem dentro do campus, de todas as áreas, desde terceirizados, docentes, ou que tenham algum cargo comissionado ou não, alguma função gratificada. Eu acho que o principal da qualidade de vida no trabalho é o respeito as funções, tanto pessoal como a função que deve ser exercida, não extrapolar a função de cada um, os limites de cada um, os horários.</i>
16	<i>E respeitar os horários de alimentação, que ninguém interrompa o horário de almoço.</i>
27	<i>É ser respeitado dentro da sua função. Eu acho que o mais importante para a qualidade de vida é ter o respeito aqui dentro.</i>

#### 10ª IDEIA CENTRAL: Ouvir o servidor, ter uma gestão democrática e processos humanizados.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>[...] que você seja ouvido.</i>
16	<i>Participar das decisões no trabalho, que a gestão seja democrática.</i>
18	<i>Eu acho que é um termo bastante abrangente, implica em vários fatores: [...] relacionados à gestão, [...]. Eu acho que uma das coisas mais importantes pra se ter uma qualidade de vida é uma gestão democrática. Eu acho que isso é um ponto muito importante, primordial porque se não houver uma gestão que construa junto com a gente, junto com os servidores essa história que a gente está construindo eu acho que fica mais complicado. Então, a questão desses aspectos democráticos pra gente estar</i>

	<i>construindo juntos mesmo essas questões enquanto servidores é muito importante. Na minha opinião o servidor precisa ser ouvido. Então, eu acho que é uma parte muito importante. Ouvir o servidor e tornar os processos mais humanizados dentro da instituição. Cuidar das relações também em todos os níveis. Então, o principal é essa gestão democrática. Eu creio que em qualquer lugar que a gente vai trabalhar, vai ter algumas questões, vão haver problemas, mas quando a gente tem essa abertura para trabalhar essas questões na instituição e também há um espaço para falar dessas questões eu acho que a gente consegue minimizar um pouco os efeitos do trabalho em si, institucional, que tem fatores estressantes.</i>
--	--

**11ª IDEIA CENTRAL:** Diversos fatores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>Para mim, qualidade de vida no trabalho significa a adoção de políticas, de condições, de estratégias da organização que ofereça condições pra pessoa desenvolver bem o seu trabalho, pra se realizar como pessoa e como profissional [...] Também eu acho que até na questão da espiritualidade. Não questão de religiosidade, mas de espiritualidade. Da pessoa saber que ela tem um inconsciente que afeta o seu comportamento e que ela precisa trabalhar isso. Sei lá uma conexão, entender que quando você trata bem as pessoas você cria um ambiente de equilíbrio, como se fala gentileza gera gentileza, se você trata bem a pessoa não vai te tratar mal, pelo menos não vão reagir dessa forma, você não vai provocar essa reação. Eu acho que isso traz um ambiente de paz, de segurança.</i>
10	<i>Eu acho que a qualidade de vida no trabalho tem a ver com a qualidade de vida no geral. Você tem que ter uma alimentação adequada, intervalos adequados.</i>
13	<i>Depois das 30 horas aí sim. Mesmo a gente trabalhando com um volume grande de trabalho a gente tem tempo pra gente, pra refrescar a cabeça, pra cuidar das coisas, é outra coisa. É a coisa mais importante pra gente ter qualidade de vida no trabalho porque se não você acaba perdendo saúde, mexe com o psicológico da gente, com o organismo da gente, com tudo. Eu achei super importante. A gente tem que ter esse tempo para que o trabalho flua também né? Porque aqui é uma família, a gente passa a maior parte do tempo no trabalho. Então, tem que ter qualidade de vida, tem que trabalhar bem, a gente tem que estar bem com a gente mesmo.</i>
18	<i>[...] fatores relacionados à gestão.</i>

**12ª IDEIA CENTRAL:** Ter um trabalho colaborativo.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
10	<i>[...] mas principalmente envolve um trabalho em equipe bem traçado. Eu não imagino um lugar que pode ser maravilhoso, pode ter tecnologia de ponta, mas que se existe problema entre o grupo de trabalho não tem como manter a qualidade de vida no trabalho.</i>
19	<i>[...] e ter a colaboração da equipe atuante, você ter um trabalho integrado entre os servidores sem sobrecarregar ninguém. Contribuição de todos os envolvidos, se tivesse uma integração maior, não centralizasse tanto algumas ações em torno de alguns servidores.</i>
23	<i>[...] ter apoio das chefias. Ser solidários uns com os outros. Acho que tudo isso leva a</i>

	<i>qualidade de vida no trabalho.</i>
--	---------------------------------------

**13ª IDEIA CENTRAL:** Atender aos anseios, necessidades e particularidades do servidor.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
6	<i>É o trabalho também ir ao encontro com seus anseios. Não é só a instituição pensar que você está ali só para atender os interesses dela. É uma troca né? Você também tem interesses.</i>
8	<i>E você ser atendida nas suas necessidades e na diferença de cada um. Acho que isso é primordial.</i>

**14ª IDEIA CENTRAL:** Ter autonomia no trabalho.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
11	<i>É trabalhar com autonomia.</i>
16	<i>Eu acho que a gente ter autonomia pra gente escolher as coisas que a gente vai priorizar naquele momento, claro que de acordo com todos. Só que autonomia pra mim é fundamental.</i>

## APÊNDICE H

### IDEIAS CENTRAIS, SUJEITOS E FREQUÊNCIA REFERENTES AO TEMA “FONTES DE BEM-ESTAR NO TRABALHO” E O INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2) RELACIONADO AO TEMA.

Questão 2- Na sua opinião, quais são as fontes de bem-estar no trabalho?

Ideias centrais, sujeitos e frequência referentes ao tema:

Ideias centrais	Sujeitos	Frequência
1 - Ter um bom relacionamento interpessoal	1, 2, 4, 7, 9, 10, 12, 16, 18, 20, 22, 27, 28	13
2 - Estrutura física, mobiliários e equipamentos adequados.	1, 2, 28	3
3 – Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.	2, 4, 5, 7, 15	5
4 – Aspecto financeiro.	3, 6, 18, 24, 29	5
5 - Realização profissional.	3	1
6 – Reconhecimento e valorização.	3	1
7 - Segurança e orientações adequadas.	4	1
8 - Ambiente e materiais adequados.	4	1
9 - Capacitação.	4, 5	2
10 - Comunicação adequada.	4	1
11 - Interação entre os servidores.	4, 14	2
12 - Boa coordenação dos trabalhos.	4	1
13 - Espaço de escuta do servidor.	4, 5, 18	3
14 - Preocupação, reconhecimento e valorização da instituição para com o servidor.	4	1
15 - Psicólogo para trabalhar com questões referentes ao clima organizacional.	4	1
16 - autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores para se expressarem.	4	1
17 - Possibilidade de crescimento.	6	1
18 - bom clima organizacional.	6, 15	2
19 - Programa institucional permanente de qualidade de vida.	7	1
20 - coleguismo, harmonia e companheirismo entre os servidores.	8	1
21 - Espaço adequado de trabalho.	9	1
22 - Respeito às particularidades e individualidades	9	1
23 - Abertura com a chefia para expressar opiniões.	10	1
24 - Profissional ser prestativo.	10	1
25 - Implantação da jornada flexibilizada - 30 horas.	11	1
26 - Estar bem consigo mesmo e gostar do que faz.	13	1
27 - Trabalho em equipe	4, 13, 17	3

28 - Respeito entre os colegas.	14	1
29 - Respeito às funções do servidor.	14	1
30 - Respeito aos horários de intervalo.	14	1
31 - Se sentir bem	14	1
32 - Ambiente e ferramentas adequados.	15, 26	2
33 - Gestão democrática.	16, 18, 19	3
34 – Ética e respeito entre servidores e com o público.	18	1
35 - Ambiente físico agradável.	18	1
36 - Valorização do servidor.	18, 26	2
37 - Trabalho coletivo.	18	1
38 - condições para organização dos servidores para reivindicar direitos.	18	1
39 - Integração entre servidores.	19	1
40 - Bem-estar e inclusão social dos alunos.	19	1
41 - Ambiente físico adequado	20	1
42 - questão emocional.	20	1
43 – motivação	20, 30	2
44 - ações fora da rotina.	21	1
45 - reconhecimento do servidor como pessoa.	21	1
46 - Infraestrutura adequada.	22	1
47 - mobiliário confortável.	23	1
48 - intervalo no trabalho.	23	1
49 - momento de convivência entre os servidores.	23	1
50- bom horário de trabalho.	24, 26	2
51 - boa vida pessoal e social.	24	1
52 - ausência de estresse.	24	1
53 - ferramentas e informações adequadas.	25	1
54 - equipe comprometida.	25	1
55 - suporte da coordenação.	25	1
56 - Estrutura física e mobiliários adequados.	28	1
57 - ambiente salubre.	29	1
58 - trabalho em equipe e bom relacionamento interpessoal.	29	1

n=30

**Agrupamento das ideias centrais iguais, semelhantes e complementares do tema: “Fontes de bem-estar no trabalho”.**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Agrupamento – Ideias centrais</b>
1 – Ter um bom relacionamento interpessoal. 11 - Interação entre os servidores. 20 - coleguismo, harmonia e companheirismo entre os servidores. 58 - trabalho em equipe e bom relacionamento interpessoal.	Ter um bom relacionamento interpessoal
13 - Espaço de escuta do servidor. 23 - Abertura com a chefia para expressar opiniões.	Ter espaço de escuta, gestão democrática e

<p>33 - Gestão democrática.</p> <p>16 - autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores para se expressarem.</p>	liberdade de expressão.
<p>3 – Oferta de atividades para o bem-estar do servidor.</p> <p>19 - Programa institucional permanente de qualidade de vida.</p> <p>44 - ações fora da rotina.</p> <p>49 - momento de convivência entre os servidores.</p>	Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor
<p>5 - Realização profissional.</p> <p>6 – Reconhecimento e valorização.</p> <p>14 - Preocupação, reconhecimento e valorização da instituição para com o servidor.</p> <p>17 - Possibilidade de crescimento.</p> <p>36 - Valorização do servidor.</p> <p>45 - reconhecimento do servidor como pessoa.</p>	Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional.
<p>22 - Respeito às particularidades e individualidades</p> <p>28 - Respeito entre os colegas.</p> <p>29 - Respeito às funções do servidor.</p> <p>30 - Respeito aos horários de intervalo.</p> <p>34 – Ética e respeito entre servidores e com o público.</p>	Respeito e ética.
<p>2 - Estrutura física, mobiliários e equipamentos adequados.</p> <p>8 - Ambiente e materiais adequados.</p> <p>12 - Boa coordenação dos trabalhos.</p> <p>15 - Psicólogo para trabalhar com questões referentes ao clima organizacional.</p> <p>21 - Espaço adequado de trabalho.</p> <p>32 - Ambiente e ferramentas adequados.</p> <p>35 - Ambiente físico agradável.</p> <p>18 - bom clima organizacional.</p> <p>41 - Ambiente físico adequado</p> <p>46 - Infraestrutura adequada.</p> <p>47 - mobiliário confortável.</p> <p>53 - ferramentas e informações adequadas.</p> <p>55 - suporte da coordenação.</p> <p>56 - Estrutura física e mobiliários adequados.</p> <p>7 - Segurança e orientações adequadas.</p> <p>9 - Capacitação.</p>	Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional.
<p>27 - Trabalho em equipe</p> <p>37 - Trabalho coletivo.</p> <p>39 - Integração entre servidores.</p> <p>54 - equipe comprometida.</p>	Ter um trabalho colaborativo
<p>24 - Profissional ser prestativo.</p> <p>26 - Estar bem consigo mesmo e gostar do que faz.</p> <p>31 - Se sentir bem</p> <p>43 – motivação</p> <p>51 - boa vida pessoal e social.</p>	Relaciona-se a fatores individuais
<p>25 - Implantação da jornada flexibilizada - 30 horas.</p> <p>48 - intervalo no trabalho.</p> <p>50- bom horário de trabalho.</p>	Relaciona-se à jornada de trabalho
<p>42 - questão emocional.</p>	Um ambiente que proporcione a saúde física e

52 - ausência de estresse. 57 - ambiente salubre.	mental
10 - Comunicação adequada. 38 - condições para organização dos servidores para reivindicar direitos. 40 - Bem-estar e inclusão social dos alunos.	Diversos fatores
4 – Aspecto financeiro.	Relaciona-se a aspectos financeiros.

**Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de bem-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.**

	Ideias centrais	Sujeitos	Frequência
1	Ter um bom relacionamento interpessoal	1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 27, 28, 29	16
2	Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional.	1, 2, 4, 5, 6, 9, 15, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 28	14
3	Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor	2, 4, 5, 7, 15, 21, 23	7
4	Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão.	4, 5, 10, 16, 18, 19	6
5	Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional.	3, 4, 6, 18, 21, 26	6
6	Relaciona-se a fatores individuais.	10, 13, 14, 20, 24, 30	6
7	Ter um trabalho colaborativo.	4, 13, 17, 18, 19, 25	6
8	Relaciona-se a aspectos financeiros	3, 6, 18, 24, 29	5
9	Relaciona-se à jornada de trabalho	11, 23, 24, 26	4
10	Respeito e ética.	9, 14, 18	3
11	Estar em um ambiente que proporcione a saúde física e mental	20, 24, 29	3
12	Diversos fatores	4, 18, 19	3

n=30

## INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2)

### TEMA 2- FONTES DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

**1ª IDEIA CENTRAL:** Ter um bom relacionamento interpessoal.

Sujeito	Expressões-chave
1	<i>Eu acho que a relação interpessoal [...]. Então, eu acredito que também o tratamento entre as pessoas é importante.</i>
2	<i>O bom relacionamento com as pessoas é importante.</i>
4	<i>Criar condições para que a gente desenvolva melhor as relações interpessoais. [...], promover interação entre os membros da equipe, trabalhos em equipe, não limitar o servidor a aquela atividade, daquele setor, coloca-lo em contato com outros setores para ele compreender o trabalho da instituição como um todo.</i>
7	<i>Aqui na escola hoje a parte da direção está bem, está legal. A gente já teve problema</i>

	<i>antes, mas hoje está muito bom. A relação com a gestão é muito boa.</i>
8	<i>Primeiro um coleguismo, acho que isso é muito importante. As pessoas se importarem, verem você como ser humano e não como uma máquina de trabalho, um número ou coisas parecidas. . Então, eu acredito que um ambiente harmonioso, onde um está preocupado com o bem-estar do outro, vendo suas limitações, suas qualidades, seus defeitos, adequando ele no ambiente certo, em um setor adequado, serem companheiros.</i>
9	<i>Eu acho que a convivência com os colegas em alguns casos é fonte de bem-estar [...].</i>
10	<i>As relações interpessoais no geral, quando elas conseguem se constituir bem.</i>
12	<i>Uma equipe boa, as pessoas com quem você trabalha se darem bem. É um primeiro fator porque quando as pessoas não se dão bem, a equipe não se dá bem, influencia a sua vida fora e influencia no seu trabalho. Eu acho que é um primeiro fator que influencia. E isso entra na equipe com quem você está trabalhando diretamente e indiretamente também. Por exemplo, as pessoas da limpeza, as pessoas da administração, o seu chefe imediato, o seu chefe fora. Então, o relacionamento pessoal eu acho que é a principal fonte de qualidade de vida.</i>
14	<i>E ter os momentos de conversa, desde que não atrapalhe o momento do trabalho, mas o momento de um café, por exemplo. . Uma conversa, uma interação entre os servidores.</i>
16	<i>A convivência harmoniosa com as pessoas com quem eu trabalho, com os colegas de trabalho de outros setores também.</i>
18	<i>Eu dou muito valor na questão das relações em primeiro lugar.</i>
20	<i>[...] que aí vai entrar a inter-relação pessoal, [...].</i>
22	<i>[...]um ambiente com bom relacionamento entre os colegas. Eu acho que isso influencia bem na motivação nossa, na qualidade de vida no trabalho.</i>
27	<i>Eu acho que é o relacionamento entre os colegas de trabalho. Eu acho que isso é importante para a gente ter um bem-estar aqui dentro, ter aquela alegria, aquela disposição para trabalhar.</i>
28	<i>Eu acho que o principal é o relacionamento interpessoal porque você sempre vai ter contato com as pessoas. E a gente passa muito tempo aqui nesse ambiente. Então, se o ambiente não tem essa questão de um relacionamento saudável, não é agradável, acho que acaba prejudicando. Mas eu acho que o principal é o relacionamento.</i>
29	<i>E também que você possa ter um trabalho em equipe, que a equipe possa dialogar porque eu acho que para ter bem-estar no trabalho eu acho que todos os colegas de trabalho eles têm que caminhar juntos e falar uma mesma linguagem porque com isso as dificuldades que eu venha a ter no trabalho eu vou poder compartilhar com meus colegas de trabalho e juntos resolver esses problemas.</i>

**2ª IDEIA CENTRAL:** Ter a estrutura física, mobiliários e instrumentos de trabalho adequados e suporte organizacional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>[...] o apoio, a qualidade de estrutura, tipo móveis, cadeiras, computadores, para quem trabalha mais com computador. Se você não tiver um maquinário, um material legal para trabalhar você já fica desconfortável.</i>
2	<i>O ambiente agradável, os móveis adequados, aparelhos adequados, equipamentos adequados, sala adequada, iluminação. Tudo isso influencia o trabalho.</i>
4	<i>Para mim segurança é um fator fundamental. A pessoa tem que estar segura do trabalho dela, das atribuições dela, ela tem que ter o conhecimento necessário. Então, segurança para mim é fundamental. Ela tem que ter segurança para agir, saber o que é certo, como fazer, a hora certa de fazer, quem procurar. Então, eu diria que essa segurança é gerada pela informação adequada, uma clareza do propósito da instituição, uma clareza das atribuições de cada um, uma clareza dos objetivos institucionais e como isso está relacionado ao seu objetivo individual. Isso para mim faz toda a diferença porque você se situa naquele espaço, o seu trabalho passa a fazer sentido. Não é um trabalho que</i>

	<i> você meramente executa, você começa a entender a importância de executá-lo e como o seu trabalho afeta outros. Outra questão fundamental ter é um ambiente adequado, iluminação adequada, ventilação adequada, climatização adequada. . Fornecer os materiais adequados, fornecer a capacitação adequada, [...]. Eu acho que uma coisa que tem que ficar clara também é que nós não somos empregados um do outro. Quando a pessoa assume um cargo ela está ali para coordenar um trabalho, para auxiliar as outras pessoas que estão subordinadas a ela, na execução de modo que consiga convergir o trabalho de todos para o alcance do objetivo institucional. Porque se eu faço o meu e o outro faz, o outro faz, o outro faz, às vezes vai ficar desalinhado, não vai ter nenhuma inter-relação. Eu faço, mas o outro não aproveita do que eu fiz. Então, as coordenações existem para isso, para articular, para que o trabalho individual seja organizado no alcance do objetivo institucional. . Nós não temos aqui, por exemplo, toda instituição que quer ter sucesso tem que ter pelo menos um psicólogo trabalhando na questão organizacional. E nos não temos. Esse psicólogo é para identificar, entender questões de clima organizacional e tentar, sugerir mudanças de políticas para melhorar isso. Porque o que acontece, nosso problema é identificado e ao invés dele ser solucionado é como se as pessoas que falam contra o problema fosse um inimigo. Ou seja, não há uma busca coletiva por soluções. Há uma busca da gestão por justificativas, não por soluções. Então, quando as ações da instituição levarem em consideração o bem-estar do servidor em todos os sentidos, no sentido físico, no sentido de fornecer as condições adequadas, ideais de trabalho, no sentido de oferecer a capacitação adequada, o acompanhamento adequado, [...].</i>
5	<i> Eu falo pelo meu trabalho, eu não tenho nunca um curso de capacitação, dos cursos que aparecem não tem para mim.</i>
6	<i> Tem outras coisas também, você estar em um lugar onde o clima seja legal, [...].</i>
9	<i> [...] você ter um espaço adequado de trabalho também é fonte de bem-estar, [...].</i>
15	<i> O clima organizacional é importante porque se você não tem um clima bom você se sente mal aonde você trabalha. . As ferramentas que a instituição te disponibiliza também são importantes porque você precisa de ferramentas adequadas para trabalhar e se você não tem você não consegue desenvolver adequadamente as suas atividades. E o seu ambiente como um todo, a sala, o local, as condições do seu local como um todo.</i>
18	<i> . Um ambiente físico também é importante, agradável de se trabalhar. Ainda que tenha limitações, mas eu acho que faz parte.</i>
20	<i> [...] são as questões físicas do local de trabalho [...].</i>
22	<i> A questão da estrutura: ter uma cadeira adequada, uma sala limpa, a temperatura agradável, [...].</i>
23	<i> Ter mesa e ter cadeira confortável porque a gente passa muito tempo sentado.</i>
25	<i> Ter as ferramentas para você fazer o seu trabalho de uma forma adequada, você ter informações sobre o seu trabalho, [...].E ter um suporte da coordenação, da administração.</i>
26	<i> O local do trabalho ser um local adequado para o desenvolvimento das atividades dele, ele ter ferramentas que favoreçam o desenvolvimento da atividade dele como acesso a tudo que seja favorável para que a atividade dele seja bem desenvolvida e que ele não precise se esforçar tanto para que aquilo aconteça, que sejam facilitadores do desenvolvimento. Outra coisa, o ambiente organizacional do trabalho é muito importante porque isso vai influenciar diretamente na produtividade dele.</i>
28	<i> E além também das condições físicas das salas, com iluminação, cadeiras, mesas.</i>

**3ª IDEIA CENTRAL:** Oferta de atividades para a saúde e qualidade de vida no trabalho do servidor.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i> Igual quando a gente tinha a ginástica, a gente parava um momento do trabalho para fazer a ginástica. Aquilo não era só uma ginástica laboral. Era um momento de lazer no</i>

	<i>meio do horário ali da jornada. Aquilo dava um pique para gente continuar o dia.</i>
4	<i>Promover a questão do lazer do servidor. A instituição tem a infraestrutura, tem o profissional, pode criar parcerias [...] e políticas de conscientização para o bem-estar, para cuidar da saúde, da emoção, para cuidar da espiritualidade, eu acho que tudo isso são ações que promovem o bem-estar e trazem retorno para a instituição.</i>
5	<i>Algumas empresas oferecem aqueles exercícios antes de começar o trabalho. É um fator bom. Embora aqui já tenha tido e a gente não participava, mas é uma coisa bacana. Agora aqui no instituto tem a academia que tem o acompanhamento de um profissional que também é uma coisa bacana.</i>
7	<i>Seria ter algum programa específico de qualidade de vida, seja na área cultural ou esportiva, ajudaria bem. Eu como deficiente físico sinto falta, ainda que tenha algumas atividades físicas aqui na escola elas são para pessoas ditas normais. Eu acho que falta isso. Que a gente tenha um programa dentro do campus voltado para essa qualidade de vida. Tem a comissão de qualidade de vida, tem a comissão de saúde, mas não é uma coisa que eu vejo perene. Assim, tem a semana do câncer aí faz alguma coisa, semana de diabetes faz um exame de sangue. Mas não é um programa permanente de qualidade de vida. Então, eu acho que isso precisava estruturar para nós. Isso, de certa forma, aliviaria o cansaço, o estresse que a gente tem nessa área técnica nossa [...]. Enfim, se a gente tivesse um programa aqui no campus, acho que até fosse institucional mesmo, para melhorar isso aí, como atividade esportiva e cultural.</i>
15	<i>A prática esportiva ou pelo menos o incentivo a prática esportiva seria importante porque ela te traz um bem-estar e ajuda na sua saúde.</i>
21	<i>São ações que saem fora do nosso dia a dia, da nossa rotina: datas comemorativas, que as pessoas são surpreendidas, eventos de integração, [...]. Qual é o outro talento dela além de ser servidora? O que a pessoa espera, por exemplo, em uma data de aniversário, em uma data comemorativa, terminou o estágio probatório.</i>
23	<i>Ter alguma atividade de convivência com todos os colegas, toda a comunidade da escola também causam bem-estar, algum momento de convivência.</i>

**4ª IDEIA CENTRAL:** Ter espaço de escuta, gestão democrática e liberdade de expressão.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>E a questão do ouvir, a gente não tem um mecanismo de expressar o que sente, o que pensa, sem que isso retorne em uma ação negativa. Você não pode se expressar porque parece que quando você se expressa contra ideias você se expressa contra a pessoa. A pessoa não consegue entender que você está falando contra uma ação, contra uma ideia, contra uma política, você não está criticando a pessoa. Então, as pessoas precisam ser ouvidas para que seja construída uma alternativa para resolver os problemas e não o contrário, as pessoas que são contra serem deixadas de lado porque acham que aquele posicionamento contra aquela política, aquela ideia, aquela ação é contra a pessoa que está assumindo aquele cargo ou que tomou aquela decisão. Existem muitas comissões, tem os colegiados. Então, formalmente o IF pode ser reconhecido, pela análise documental somente, como uma instituição democrática. Só que a gente sabe que essas instâncias só ratificam a decisão da gestão. Elas não tem segurança para se posicionar de forma contrária, elas não tem nem preparo técnico para isso, porque não tem credibilidade no próprio trabalho. O colegiado, a comissão eles mesmos não se legitimam independentes para agir, para criar estratégias, para criar propostas de políticas diferentes. Não, essas pessoas geralmente dançam conforme a música, eles veem que funciona assim e não querem se desgastar, fazer algo diferente. Então, eu acho que a questão dessa gestão é um fator que tem que mudar, de dar autonomia às comissões, aos colegiados, aos servidores para se expressarem, para se posicionarem e isso ser aceito de forma respeitosa.</i>
5	<i>Eu acho que pode-se de repente haver encontros onde as pessoas também pudessem expor o que estivesse acontecendo, mas sem medo. Porque eu acho que a gente fica com</i>

	<i>muito medo dentro do trabalho de falar e acabar sendo perseguido, de expor o que a gente pensa. Então, eu acho que falta um pouco que os superiores comecem a ouvir. Porque é só julgando, é só cobrando, mas quando a gente expõe o que a gente precisa, o que está falho, todos os setores acho que quando falta algum equipamento, quando a gente não tem um curso adequado. Então, eu acho que falta muito os diretores, os superiores ouvirem os que estão em baixo. Mas ouvir de peito aberto, não já ouvir pensando em perseguir e depois até prejudicar o servidor.</i>
10	<i>[...] para você ter um bem-estar você tem que ter abertura com seu chefe, se ele te dá espaço para opinar, para discutir, de uma forma amistosa, com respeito.</i>
16	<i>E a gestão democrática também porque se não essa convivência não acontece.</i>
18	<i>[...] a questão da gestão democrática. [...] e desses espaços de escuta que o servidor precisa ter [...].</i>
19	<i>Atualmente eu acredito que a mudança que a gente teve na gestão, a gente teve uma mudança significativa na gestão nos últimos anos. Desde que houve uma eleição aqui porque a primeira gestão que a gente tinha não foi através de eleição e a partir do momento que a gente teve uma eleição muitas propostas surgiram e muitas ações que trouxeram uma participação maior dos servidores, dos técnicos administrativos também principalmente e eu acho que houve uma mudança muito positiva no sentido de democratizar a gestão, que antes eu considerava que era mais autoritária e essa se tornou mais participativa.</i>

**5ª IDEIA CENTRAL:** Ter reconhecimento, preocupação, valorização, crescimento e realização profissional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>A partir do momento que você tem uma segurança você passa a ter outros objetivos, de você ter uma realização profissional, de você ser parabenizado por aquilo que você faz bem. Não que eu não tenha que ser chamado a atenção quando eu faço alguma coisa errada, mas que seu trabalho seja valorizado, tanto pelos colegas quanto pelas chefias. E poder sentir que de certa maneira você está fazendo parte de boas iniciativas, boas práticas e que estejam gerando melhoria tanto para o setor, quanto para a instituição, quanto pela maneira como é visto pelos clientes, no nosso caso aqui pelos alunos, pelos professores, que não são nossos clientes, pelo público externo. Que a gente possa ver que a gente está cumprindo efetivamente o papel que a sociedade espera da gente.</i>
4	<i>Eu acho que a questão que gera bem-estar no trabalho, gera um retorno do servidor, uma vontade de retribuir quando o servidor vê que a instituição está preocupada com ele, que a instituição valoriza o trabalho dele, valoriza ele como um ser humano e reconhece como ele pode contribuir.</i>
6	<i>Possibilidade de crescimento.</i>
18	<i>[...] o servidor precisa se sentir valorizado, não só em termos econômicos, mas nas relações com a chefia, com a gestão de uma forma geral, com os outros setores, sentir que aquilo que ele faz é importante, não só para ele, mas também para o público.</i>
21	<i>[...] o reconhecimento da pessoa não só como profissional mas como pessoa também, desde que não invada a privacidade, nada disso. Eu acho que às vezes as instituições elas pecam em ver, em enxergarem a pessoa apenas como um servidor ou como um funcionário, esquecem do aspecto humano, da questão de valorizar ela como pessoa também. Eu acho que às vezes falta um pouco desse relacionamento, de enxergar a pessoa como pessoa, não só como servidora ou funcionário, não só a parte técnica.</i>
26	<i>A questão da valorização do profissional, do reconhecimento do empenho e desempenho dele nas atividades.</i>

**6ª IDEIA CENTRAL:** Relaciona-se a fatores individuais.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
10	<i>Eu acho que varia muito da postura do próprio profissional. Eu acho que ele também influencia na sua própria qualidade de vida, se ele é prestativo.</i>
13	<i>Em primeiro lugar é a gente estar bem com a gente mesmo, a gente gostar do que faz, fazer com amor o que a gente faz.</i>
14	<i>Você se sentir bem e ter qualidade de vida no trabalho.</i>
20	<i>[...] a sua disposição para trabalhar, aí entra a sua motivação também. Quanto mais motivado, quanto mais você desempenha aquilo bem e feliz, digamos assim, mais bem-estar você sente. Então, você estar motivado para você fazer o trabalho, lógico desde que essas condições primárias que eu citei na primeira pergunta sejam satisfeitas. Então, eu não posso estar feliz se em um lugar onde eu estou correndo risco de vida, por exemplo, por ser um lugar insalubre. Mas eu acho que pesa muito essa questão também motivacional, estar bem, eu me sentir bem.</i>
24	<i>Eu tenho que ter tido uma vida pessoal e social boa para eu ter um bom dia de trabalho</i>
30	<i>Motivação eu acho que é o principal. A gente ter um motivo para estar motivado para trabalhar.</i>

**7ª IDEIA CENTRAL:** Ter um trabalho colaborativo.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>[...] e desenvolver políticas para a melhoria do trabalho em equipe, [...].</i>
13	<i>E também onde eu trabalho as pessoas são muito comunicativas, a gente é bem unido. E isso ajuda muito. A gente estando bem com a gente mesmo a gente também tem vontade de trabalhar. E também a colaboração de todo mundo né? Isso ajuda. Trabalhar em equipe, isso é fundamental. A equipe que eu trabalho é muito boa, a gente sempre está se ajudando, nós somos muito unidos. Então, isso ajuda muito. Um colabora com o outro. Isso é muito importante.</i>
17	<i>Trabalhar em equipe. Você trabalhando em equipe você se sente bem. Tem que ter um trabalho conjunto entre chefia e subordinados. E tem que ter a equipe unida visando o bem-estar de todos e não somente de alguns, como acontece de vez em quando.</i>
18	<i>A questão do trabalho coletivo, o trabalho em grupo mesmo, os setores sempre estarem ajudando uns aos outros na realização daquele trabalho. Eu acho que perpassa por isso tudo.</i>
19	<i>O que poderia contribuir é se houvesse uma integração maior entre os técnicos administrativos e os professores, para o bem dos alunos.</i>
25	<i>[...] ter uma equipe que seja razoavelmente comprometida que eu acho que é uma das partes.</i>

**8ª IDEIA CENTRAL:** Relaciona-se a aspectos financeiros

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>A primeira coisa é você ter uma certa segurança financeira, até para você poder pensar em outras coisas.</i>
6	<i>[...]entram também questões salariais, se você trabalha e ganha o suficiente também para você ter outras atividades de entretenimento, de cuidados consigo mesmo. Acho que tudo isso gera satisfação e bem-estar no trabalho.</i>
18	<i>A questão salarial, a gente sempre luta por ter melhores condições de trabalho em todos os sentidos, inclusive na questão salarial também, [...].</i>
29	<i>Hoje em dia, principalmente, o que muito de leva em conta é a questão do salário. Um bom salário já é um motivo, um atrativo para que a pessoa possa estar satisfeita com o seu trabalho, possa ter bem-estar.</i>

**9ª IDEIA CENTRAL:** Relaciona-se à jornada de trabalho

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
11	<i>No caso do campus, a implantação das 30 horas contribuiu muito. A gente trabalhar 6 horas e depois ter os compromissos da vida, ficar livre depois para se organizar, para fazer um exercício físico, dar atenção para a família e não deixar de se capacitar também, para participar de outros concursos. A vida fica mais positiva, mais dinâmica. Não fica aquele marasmo, por exemplo, você ficar 8 horas aqui na verdade você faz 8 horas, mas ficaria 9 horas. Então, ficando 6 horas eu acho que o principal ponto é esse, trabalhar 6 horas no campus. Esse é o bem-estar maior.</i>
23	<i>Ter um tempo para tomar um café, ter um intervalo para gente se movimentar.</i>
24	<i>Para ter bem-estar no trabalho eu tenho que ter um horário bacana.</i>
26	<i>A questão da adequação do horário de trabalho à vida particular do servidor também influencia demais porque quando o servidor está com a organização do dia dele, o horário de trabalho dele está dentro do que favorece as outras atividades enquanto indivíduo isso também favorece a qualidade de vida dele no trabalho porque eu acho que ele vai vir para o trabalho muito mais motivado, mais tranquilo.</i>

**10ª IDEIA CENTRAL:** Respeito e ética.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
9	<i>[...] você ser respeitado nas suas particularidades, nas suas individualidades eu entendo que também é fonte de bem-estar.</i>
14	<i>O principal é o respeito. Não generalizando, mas existem pessoas que confundem o que vivem lá fora e trazem para dentro e acabam maltratando as outras pessoas. O entendimento do limite do outro, de até onde vai a função do outro. Não extrapolar esse limite. Às vezes pode acabar tendo um desvio de função, por exemplo. Então, eu acho que respeitando esses limites da função de cada um é o principal. Geralmente a gente tem nosso intervalo aqui e a maioria do pessoal nem sai do campus por ser um lugar meio longe. Então, eu acho que tem que ter um respeito com esse horário de intervalo.</i>
18	<i>Então, a questão da ética, do respeito ao servidor, do respeito na relação com o outro e com o público também eu acho que é importante.</i>

**11ª IDEIA CENTRAL:** Um ambiente que proporcione a saúde física e mental

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
20	<i>[...] essa questão emocional, [...].</i>
24	<i>[...] se não está me ocasionando estresse eu estou tendo um bem-estar no trabalho.</i>
29	<i>[...] eu acho que é você ter condição de estar em um ambiente que ele esteja salubre, que não ofereça grandes riscos a sua saúde.</i>

**12ª IDEIA CENTRAL:** Diversos fatores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>[...] ter uma comunicação clara, [...].</i>
18	<i>[...] precisa também ter como se organizar coletivamente para também reivindicar os seus direitos.</i>
19	<i>Porque para mim, meu bem-estar aqui depende muito do bem-estar dos alunos porque meu trabalho é diretamente com eles. Então, minha luta aqui dentro é sempre para que o campus esteja melhor para os alunos e quando eu vejo que alguma coisa não está bem para eles é isso o que me incomoda mais. Então, para eu me sentir bem aqui dentro, eu ter um bem-estar aqui, eu preciso ver esse campus funcionando bem para os alunos, promovendo a inclusão social.</i>

## APÊNDICE I

### IDEIAS CENTRAIS, SUJEITOS E FREQUÊNCIA REFERENTES AO TEMA “FONTES DE MAL-ESTAR NO TRABALHO” E O INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2) RELACIONADO AO TEMA.

**Questão 3- Na sua opinião, quais são as fontes de mal-estar no trabalho?**

**Ideias centrais, sujeitos e frequência referentes ao tema:**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1 - Falta de estrutura e de móveis ergonômicos.	1	2
2 - Problemas nas relações interpessoais.	1, 2, 3, 10, 20, 25, 26, 28	8
3 - Pressão e falta de apoio e reconhecimento.	1	1
4 - Falta de capacitação.	1, 4	2
5 - Falta de valorização do trabalho do TAE e superioridade dos docentes em relação aos técnicos.	2	1
6 - Cobranças excessivas.	3	1
7 - Desvio de função.	3, 14	2
8 - Falta de segurança e orientações adequadas.	4	1
9 - Falta de reconhecimento.	4, 21, 30	3
10 - Falta de respeito.	4, 10, 27	3
11 - Falta de condições básicas de trabalho.	4	1
12 - Tratamento desigual entre servidores.	4	1
13 - Comunicação precária e desarticulação entre servidores.	4	1
14 - Falta de confiança e abertura para expor o que pensa.	4	1
15 - Falta de boa relação entre chefia e subordinado e falta de preparo das chefias.	4	1
16 - Problemas na infraestrutura.	4	1
17 - Não ouvir o servidor.	4	1
18 - “picuinhas”, fofocas e “conversas de corredor”.	5	1
19 - Gestão utilizar a instituição para atendimento de interesses particulares e politicagem.	6	1
20 - Rotina de trabalho.	7	1
21 - Falta de estrutura física e materiais adequados.	7	1
22 - Falta de capacitação e instrumentalização.	7	1
23 - Injustiça, rotulação e perseguição.	8	1
24 - Falta de sensibilidade para entender os problemas do outro.	8	1
25 - Falta de respeito e reconhecimento.	9	1
26 - Falta de consideração com as atribuições dos profissionais e com o trabalho do TAE.	9	1
27 - Excesso de trabalho.	10	1
28 - Assédio moral.	10, 14	2
29 - Falta de companheirismo.	10	1
30 – Fofocas.	10, 21, 23	3
31 - Falta de imparcialidade.	10	1
32 - Desorganização.	11	1
33 - Falta de comprometimento.	11	1

34 - Falta de profissionalismo e ética.	11	1
35 - Falta de boa relação e diálogo entre chefia e subordinado e entre colegas.	12	1
36 - Falta de estrutura física, instrumentos e condições de trabalhos adequados.	12	1
37 - Não gostar do que faz.	13, 20	2
38 - Falta do trabalho em equipe	13	1
39 - Ambiente mal cuidado.	14	1
40 - Clima organizacional ruim.	15	1
41 - Falta de ferramentas adequadas.	15	1
42 - Falta de condições de trabalho adequadas.	15	1
43 - Gestão não democrática.	16	1
44 - Ausência de chefia no dia a dia.	17	1
45 - Exclusão do servidor de decisões.	17	1
46 - Relações autoritárias.	18	1
47 - Burocracia e falta de tempo devido às burocracias.	18	1
48 - Falta de interesse em reuniões e cursos.	18	1
49 - Falta de espaço para diálogo e abertura da gestão, chefias e colegas.	18	1
50 - Falta de profissional de apoio para alunos com necessidades especiais.	19	1
51 - Exclusão dos alunos com necessidades especiais do processo de ensino-aprendizagem.	19	1
52 - Falta de trabalho coletivo.	19	1
53 - Dificuldade de levar projetos e propostas aos professores.	19	1
54 - trabalho em ambiente insalubre.	20	1
55 - equipamentos inadequados.	20	1
56 - falta de valorização.	20, 30	2
57 - superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas.	21	1
58 - Enxergar o servidor somente dentro de suas funções e não como ser humano.	21	1
59 - Falta de mobiliário adequado.	22	1
60 - pressão psicológica.	22, 28, 29	3
61 - assédio.	22	1
62 - Pressão por resultados e falta de prazos coerentes.	23	1
63 - equipe e setor conturbados.	24	1
64 - Acúmulo de tarefas e pressão.	24	1
65 - Falta de suporte e informação.	25	1
66 - competição excessiva.	29	1
67 - ambiente de trabalho que oferece riscos.	29	1
68 - desmotivação.	30	1

n=30

**Agrupamento das ideias centrais iguais, semelhantes e complementares do tema: “Fontes de mal-estar no trabalho”.**

Ideias centrais	Agrupamento – Ideias centrais
2 - Problemas nas relações interpessoais. 15 - Falta de boa relação entre chefia e subordinado e falta de preparo das chefias. 35 - Falta de boa relação e diálogo entre chefia e	Problemas nas relações interpessoais.

<p>subordinado e entre colegas. 63 - equipe e setor conturbados. 66 - competição excessiva.</p>	
<p>1 - Falta de estrutura e de móveis ergonômicos. 4 - Falta de capacitação. 8 - Falta de segurança e orientações adequadas. 11 - Falta de condições básicas de trabalho. 16 - Problemas na infraestrutura. 21 - Falta de estrutura física e materiais adequados. 22 - Falta de capacitação e instrumentalização. 36 - Falta de estrutura física, instrumentos e condições de trabalhos adequados. 39 - Ambiente mal cuidado. 41 - Falta de ferramentas adequadas. 42 - Falta de condições de trabalho adequadas. 44 - Ausência de chefia no dia a dia. 50 - Falta de profissional de apoio para alunos com necessidades especiais. 54 - trabalho em ambiente insalubre. 55 - equipamentos inadequados. 59 - Falta de mobiliário adequado. 65 - Falta de suporte e informação. 67 - ambiente de trabalho que oferece riscos.</p>	<p>Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional.</p>
<p>14 - Falta de confiança e abertura para expor o que pensa. 17 - Não ouvir o servidor. 43 - Gestão não democrática. 45 - Exclusão do servidor de decisões. 46 - Relações autoritárias. 49 - Falta de espaço para diálogo e abertura da gestão, chefias e colegas.</p>	<p>Falta de escuta do servidor e gestão não democrática.</p>
<p>5 - Falta de valorização do trabalho do TAE e superioridade dos docentes em relação aos técnicos. 12 - Tratamento desigual entre servidores. 53 - Dificuldade de levar projetos e propostas aos professores.</p>	<p>Problemas na relação docentes/ TAEs</p>
<p>33 - Falta de comprometimento. 48 - Falta de interesse em reuniões e cursos. 34 - Falta de profissionalismo e ética. 37 - Não gostar do que faz 68 - desmotivação.</p>	<p>Relaciona-se a fatores individuais</p>
<p>3 - Pressão e falta de apoio e reconhecimento. 9 - Falta de reconhecimento. 10 - Falta de respeito. 25 - Falta de respeito e reconhecimento. 26 - Falta de consideração com as atribuições dos profissionais e com o trabalho do TAE. 56 - falta de valorização. 57 - superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas.</p>	<p>Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor.</p>
<p>6 - Cobranças excessivas. 27 - Excesso de trabalho. 60 - pressão psicológica. 62 - Pressão por resultados e falta de prazos coerentes. 64 - Acúmulo de tarefas e pressão.</p>	<p>Excesso de trabalho, cobranças e pressão.</p>

13 - Comunicação precária e desarticulação entre servidores. 29 - Falta de companheirismo. 38 - Falta do trabalho em equipe. 52 - Falta de trabalho coletivo.	Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação.
18 - “picuinhas”, fofocas e “conversas de corredor”. 30 – Fofocas.	Fofocas
28 - Assédio moral. 61 - assédio.	Assédio no trabalho
7 - Desvio de função.	Desvio de função
19 - Gestão utilizar a instituição para atendimento de interesses particulares e politicagem. 20 - Rotina de trabalho. 23 - Injustiça, rotulação e perseguição. 24 - Falta de sensibilidade para entender os problemas do outro. 31 - Falta de imparcialidade. 32 - Desorganização. 40 - Clima organizacional ruim. 47 - Burocracia e falta de tempo devido às burocracias. 51 - Exclusão dos alunos com necessidades especiais do processo de ensino-aprendizagem. 58 - Enxergar o servidor somente dentro de suas funções e não como ser humano.	Diversos Fatores

**Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Fontes de mal-estar no trabalho” emergentes dos participantes do estudo.**

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Problemas nas relações interpessoais.	1, 2, 3, 4, 10, 12, 20, 24, 25, 26, 28, 29	12
2	Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional.	1, 4, 7, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 22, 25, 29	12
3	Diversos Fatores.	6, 7, 8, 10, 11, 15, 18, 19, 21	9
4	Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor.	1, 4, 9, 10, 20, 21, 27, 30	8
5	Excesso de trabalho, cobranças e pressão.	3, 10, 22, 23, 24, 28, 29	7
6	Relaciona-se a fatores individuais.	11, 13, 18, 20, 30	5
7	Falta de escuta do servidor e gestão não democrática.	4, 16, 17, 18	4
8	Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação.	4, 10, 13, 19	4
9	Fofocas.	5, 10, 21, 23	4
10	Problemas na relação docentes/TAEs.	2, 4, 19	3
11	Assédio no trabalho.	10, 14, 22	3
12	Desvio de função.	3, 14	2

n=30

## **INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2)**

### **TEMA 3 – Fontes de mal-estar no trabalho**

**1ª IDEIA CENTRAL:** Problemas nas relações interpessoais.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Às vezes a questão interpessoal acarreta mental [...].</i>
2	<i>[...] esse relacionamento com os colegas, principalmente os colegas docentes que nos tratam como serviçais e isso é horrível.</i>
3	<i>Eu acho que o pode causar mal-estar no trabalho é quando essas relações pessoais às vezes atrapalham a dinâmica do trabalho. Aí eu acho que esses atritos quando não são bem trabalhados, quando não são bem resolvidos acaba se tornando uma bola de neve que aí fica uma situação mais complicada.</i>
4	<i>Falta também uma boa relação entre chefia e servidor lotado naquele setor. A chefia desconhece as atribuições do servidor, ela não se preocupa com a oferta dos mecanismos adequados, dos meios, dos equipamentos adequados porque ela não conhece, não sabe o que o servidor tem que fazer. Então, ele não vai te orientar e vai continuar naquela questão da insegurança, o que gera mal estar, gera desmotivação, aí você pede e a pessoa não entende a importância daquilo. As chefias setoriais não são preparadas, não conseguem se posicionar como chefias, tanto pela falta de competência técnica, quanto por falta de maturidade, de segurança, clareza das atribuições do servidor público, questões políticas, talvez pra evitar um mal-estar também pessoal, até medo de perder o cargo.</i>
10	<i>[...] o equilíbrio entre as relações interpessoais [...] o desequilíbrio dessas coisas é o principal causador de mal-estar no trabalho.</i>
12	<i>Em primeiro lugar quando você não tem uma boa relação com o chefe, o chefe que não tem diálogo, que não é aberto. Quando as pessoas com quem você trabalha também não tem diálogo, a parte administrativa não é aberta. Eu acho que é o primeiro fator que interfere na qualidade de vida.</i>
20	<i>[...] eu ter problemas de relacionamento, [...].</i>
24	<i>Uma equipe, um setor conturbado [...].</i>
25	<i>As pessoas trazerem problemas interpessoais para o trabalho, as pessoas trazerem problemas referentes a sua vida pessoal para o universo do trabalho.</i>
26	<i>[...] o principal fator de mal-estar no trabalho são as relações pessoais. Eu acho que quando existe uma relação boa com os colegas de trabalho esses outros fatores são até superados, são fáceis de ser superados. Mas, no meu ponto de vista, o principal fator para causar essas dificuldades no trabalho são as relações pessoais. Quando não se tem o estabelecimento de boas relações isso tende a ficar mais complicado.</i>
28	<i>Eu acho que essas tensões, tanto por parte dos colegas, a questão do relacionamento ou a falta de entrosamento,</i>
29	<i>[...] e também quando há uma competição excessiva. A competição é sempre boa no trabalho, mas aquela competição que tende a prejudicar o outro colega de trabalho, eu acho que isso é o principal motivo de não ter um bem-estar no trabalho.</i>

**2ª IDEIA CENTRAL:** Estrutura física, mobiliários, equipamentos e ambiente inadequados e falta de suporte organizacional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Eu acredito que a falta de estrutura, a má qualidade de ... principalmente nós que trabalhamos com computador é a ergonomia das cadeiras, ergonomia de mesa, não ter uma estrutura legal de trabalho, isso dá desconforto físico. Capacitações, trabalhos assim que... Porque a gente como servidor a gente é cobrado, mas não tem investimento na nossa área. Isso acaba tendo um desconforto, acaba atrapalhando no nosso trabalho.</i>
4	<i>[...] quando as condições básicas de trabalho não são oferecidas, Eu entendo como insegurança,... a falta de orientação adequada, a falta de informação, ... Porque não existe um procedimento, uma orientação, por exemplo, quando for submeter um projeto</i>

	<i>X tem que estar nessas condições, aí o servidor vai ter lá um manual, sei lá, um roteiro pra ele desenvolver as atividades dele, ele vai se sentir mais seguro. E a gente não tem essa orientação adequada, não tem a informação adequada [...]. A gente não tem formação adequada, capacitação adequada. Falta a questão da infraestrutura. Atentar para isso: vai construir um prédio prestar atenção onde nasce o sol, onde o sol se põe, onde vai ficar a janela, vai bater sol onde a pessoa vai trabalhar? A questão da ventilação, porque não fez um dimensionamento de energia que pudesse ter um ar condicionado pelo menos nas salas de aula?</i>
7	<i>Antes, a falta de ter um local apropriado, quando você não tem um local apropriado para você trabalhar, uma sala legal, você não ter a instrumentalização com capacitação, é muito difícil não ter capacitação. Eu acho que isso causa um mal-estar, a falta de capacitação, a falta de material de trabalho, que seria uma sala adequada e bem arrumadinha. Então seriam esses: a falta de capacitação e instrumentalização e a falta ou má qualidade de material, que entraria a sala e o material de trabalho. Aqui a capacitação ainda tem que melhorar. Eu acho que o instituto tem que ver essa questão da capacitação dos técnicos, mas capacitação contínua porque as coisas mudam, o TCU solta todo dia acórdãos.</i>
12	<i>E segundo os instrumentos pra você trabalhar, as condições de trabalho, o ambiente físico. Isso vai influenciar também no mal-estar.</i>
14	<i>São diversos fatores. O ambiente mal cuidado [...].</i>
15	<i>Mas as ferramentas também contribuem porque se você não tiver ferramentas adequadas você não consegue fazer as atividades. E as condições como um todo também como eu citei que ajudam na qualidade de vida se você não tiver condições adequadas no geral você não consegue.</i>
17	<i>O que causa pra mim, no meu setor é a ausência de chefia no dia a dia. Eu me sinto muito mal, desmotivado e isso pra mim é o que causa mal-estar.</i>
19	<i>Por exemplo, nós temos aqui uma aluna com síndrome de down, até hoje, ela ficou um ano aqui dentro e não veio um profissional de apoio ainda. Ainda não conseguimos a vaga no MEC para contratar um profissional de apoio e isso é uma coisa que me deixa frustrado.</i>
20	<i>É eu estar em um ambiente que não seja salubre, estar com equipamentos que não sejam adequados para a realização daquele trabalho [...].</i>
22	<i>Você chegar para trabalhar e não ter uma cadeira que seja adequada e você fica com uma postura que não é adequada o dia inteiro, vai ocasionar um problema.</i>
25	<i>Você não ter suporte algum, você não ter informação sobre e como fazer o seu trabalho, como deve ser feito esse trabalho [...].</i>
29	<i>E é claro também que quando o ambiente de trabalho oferece riscos físicos.</i>

### 3ª IDEIA CENTRAL: Diversos Fatores.

Sujeito	Expressões-chave
6	<i>Pra mim é quando a gente sente que às vezes a gestão enxerga a instituição como um instrumento para o atendimento de interesses só deles, às vezes ignora os interesses da sociedade, ignora os interesses dos servidores. Eu acho que um gestor tem que ter um olhar mais atento. E acaba enxergando os servidores apenas como instrumento para atender esses interesses, não o enxerga como pessoa, não tem uma visão mais global, como a gente vive aqui às vezes. A politicagem às vezes é muito grande nesse sentido e isso me incomoda muito, me irrita. Porque aí dá a impressão que a você tem sempre que estar trabalhando pensando em se defender. Porque esse negócio de ter que trabalhar pensando em se defender porque o povo pode querer te prejudicar a qualquer momento para atender interesses deles é muito complicado.</i>
7	<i>Acho que é a rotina de trabalho [...].</i>
8	<i>Injustiça, rotulação, perseguição. Infelizmente até no setor público existe muito isso. Isso me chateia demais. E a pessoa não ser sensível aos problemas do outro me chateia muito</i>

	<i>porque somos seres humanos. Então, nós temos nossos problemas, nossa vida. E a gente vê que às vezes muita coisa não é levada em consideração e a gente não funciona como máquina.</i>
10	<i>Eu acho que no trabalho a gente tem que ser imparcial porque isso pode gerar mal-estar no trabalho.</i>
11	<i>Acho que é a desorganização [...].</i>
15	<i>A principal eu acho que o clima. Se você tiver um clima ruim, como a gente já teve aqui fica complicado porque você se sente mal, você acorda sem vontade para vir trabalhar, você faz as coisas por fazer porque você tem que fazer, porque você é obrigado a fazer, você não tem vontade de fazer. Então, o principal é o clima.</i>
18	<i>[...] a gente vê hoje muito a questão do tempo, da burocracia, como que isso impede a gente de fazer as coisas de uma forma mais tranquila. O servidor é sempre dependente de um determinado tempo, você tem que fazer tudo correndo, às pressas às vezes. Por exemplo, às vezes a gente propõe às vezes reuniões com os técnicos e com professores, cursos também, reuniões formativas, não só pra discutir algum assunto, mas também formativas e o que a gente vê é que o servidor nunca tem tempo.</i>
19	<i>Mas era frustrante para mim ver uma aluna que em um ano inteiro não foi incluída no ensino-aprendizagem. Ela foi incluída fisicamente dentro da instituição, mas no ensino-aprendizagem ela não foi incluída. E isso é uma coisa que me incomodava muito e me deixava até sem dormir, às vezes.</i>
21	<i>[...] não tentar tirar dessa pessoa outras coisas, outros talentos que possam contribuir tanto para o trabalho, quanto para o clima organizacional. Não enxergar a pessoa como ser humano também, não só dentro das suas funções, mas como ser humano também.</i>

**4ª IDEIA CENTRAL:** Falta de reconhecimento, valorização e respeito ao servidor.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>[a minha área] é muito pressionada sem ter um certo reconhecimento ou apoio para que isso seja feito plenamente. [...] Assim, [a gente] geralmente fala que [o nosso setor] quando está funcionando você não faz mais que obrigação, quando não está funcionando o problema é seu, a culpa é sua. É isso o que acontece.</i>
4	<i>[...] falta de reconhecimento, falta de respeito [...].</i>
9	<i>É quando a gente não é respeitado dentro do espaço. E quando eu falo em respeito não é nem por uma questão pessoal, se eu gosto ou não de uma pessoa. É por uma questão assim... qual é a função daquela pessoa, que cargo que ela ocupa, qual a contribuição dela dentro desse espaço, no nosso caso no espaço educativo. É um respeito, um reconhecimento nesse sentido. E agora pra mim uma fonte de mal-estar é algumas questões que se falam sobre [o meu cargo]. Como uma falta de consideração sobre o que [o meu cargo] faz dentro desse espaço educativo. Essa é uma grande fonte de mal-estar. Então, institucionalmente eu sinto que da gestão, por exemplo, falam que a gente tem a resolução, tem um trabalho muito abrangente, muito importante, vocês tem que lutar por esse espaço. Aí eu fico ruminando depois que eu estou há mais de 30 anos dentro da área de educação e não tenho mais que ficar lutando pra conseguir espaço. As pessoas também precisam ter um movimento de entender que estamos em um espaço formal de educação e o que se precisa pra esse espaço formal. Existe uma documentação escolar, existe atendimento ao aluno, nós trabalhamos com adolescentes, qual a legislação pra que se trabalhe com adolescentes. É isso que pra mim seria uma fonte de mal-estar. Ter que ficar parece que descobrindo a roda. Eu sinto falta de uma questão mais institucional da minha área, mas eu entendo que não seja muito diferente nas outras áreas, principalmente no caso dos técnico-administrativos em educação. Eu sinto que a gente precisa ficar todo o tempo justificando porque a gente existe aqui. E isso pra mim causa mal-estar.</i>
10	<i>E assim, fundamentalmente o desrespeito que vai gerar qualquer mal-estar em qualquer</i>

	<i>ambiente da vida.</i>
20	<i>[...] eu não ser valorizada no meu trabalho,</i>
21	<i>[...] o não reconhecimento de um trabalho bem feito, o superior chamar a atenção do servidor na frente de outras pessoas [...].</i>
27	<i>É essa falta de respeito entre os colegas de trabalho. Todo mundo quer mandar, todo mundo quer palpitar e na hora do vamos ver todo mundo corre. Eu acho que é a falta de respeito. Eu acho que cada um tem que se posicionar no seu papel e respeitar o papel do outro.</i>
30	<i>[...] é a falta de valorização, de reconhecimento do seu papel desempenhado dentro do trabalho.</i>

**5ª IDEIA CENTRAL:** Excesso de trabalho, cobranças e pressão.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>O que mais pode me causar mal-estar no trabalho são cobranças excessivas [...].</i>
10	<i>Vai desde o excesso de demanda de trabalho [...]. Também o mal-estar no trabalho pode estar diretamente relacionado com o excesso de demanda, ser desproporcional, o que o funcionário consegue fazer e o que está sendo exigido dele. Eu acho que o equilíbrio entre a demanda e o trabalho [...].</i>
22	<i>Um ambiente de pressão psicológica de chefia pode influenciar.</i>
23	<i>Pressão para entregar certos resultados. Às vezes você é cobrado para entregar, por exemplo, você tem que preencher uma planilha com 800 nomes, com todos os dados dos alunos e você tem dois dias para fazer isso. Aí você tem que largar toda a rotina do trabalho para atender essa planilha. Aí você fica sobrecarregada porque tem o atendimento do cotidiano do setor e isso causa mal-estar no trabalho. Quando a demanda chega sem prazos determinados e coerentes com aquele trabalho, isso causa mal-estar.</i>
24	<i>[...] acúmulo de tarefas, pressão. Se caso acontecer eu acho isso pode influenciar negativamente.</i>
28	<i>[...] a pressão psicológica principalmente por parte principalmente da chefia.</i>
29	<i>Eu acho que é a questão da pressão psicológica [...].</i>

**6ª IDEIA CENTRAL:** Relaciona-se a fatores individuais.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
11	<i>[...] a falta de comprometimento. Outro fator que gera mal-estar é a falta de profissionalismo, principalmente dos gestores. Eu acho que todos os servidores devem ser profissionais, mas principalmente os que estão ali na direção. E não importa qual direção seja. Eu acho que é muito importante esse profissionalismo principalmente para saber separar o pessoal do profissional, ter ética. É muito importante.</i>
13	<i>Tem que gostar do que você faz, tem que estar satisfeita com o que você faz [...]. E também a satisfação, a gente estando bem a gente tem que compartilhar, tem que se ajudar, tem que ter amor pelo que faz. Porque se eu não tiver amor pelo que faço, eu vou viver de mau humor.</i>
18	<i>Às vezes o tempo físico, às vezes falta de interesse também nessas questões [reuniões com os técnicos e com professores, cursos também, reuniões formativas, não só pra discutir algum assunto, mas também formativas], como se não precisasse compartilhar as experiências, com se não precisasse dialogar sobre os problemas.</i>
20	<i>[...] eu não gostar daquilo que eu estou fazendo. Esses últimos aspectos envolvem a questão psicológica, essa questão de como que o trabalhador, o servidor se sente fazendo aquilo. Se eu não estiver gostando daquilo que eu faço, se eu não estiver me sentindo valorizada, com certeza isso é fonte de mal-estar no trabalho, mesmo que todo o resto esteja adequado.</i>
30	<i>É a desmotivação [...].</i>

**7ª IDEIA CENTRAL:** Falta de escuta do servidor e gestão não democrática.

Sujeito	Expressões-chave
4	<i>Outra questão que falta demais é a questão da confiança. Você não pode falar o que você pensa, você não vai ter oportunidade de ser ouvido e aquilo ali ficar como sendo a sua ideia, você se torna o problema e não seu posicionamento contrário a uma ideia que você considera que não é a mais adequada. O bem-estar às vezes a gente nem menciona, mas o mal-estar é rápido, ele está te provocando, então você sempre fala. Então, falta ouvir isso, dar importância para isso.</i>
16	<i>As decisões virem de cima pra baixo, sem consulta a todos os servidores. Eu acho que a gestão sendo democrática o que acontece é que todo mundo começa a sentir ouvido e isso evita muitos conflitos também no ambiente de trabalho.</i>
17	<i>Decisões tomadas sem a presença do profissional deixa a gente bem desmotivado, com mal-estar, a gente fica bem triste porque a gente não é envolvido nas questões, em alguns assuntos específicos.</i>
18	<i>Então, relações autoritárias, a falta de diálogo, Hoje eu vejo que a gente não tem muito esses espaços. A gente já teve em outros momentos por meio de algumas comissões, a gente conseguiu em outros momentos aqui no campus esse espaço, os servidores sentaram, conversaram sobre os problemas. . E essa abertura também da gestão, das chefias e dos colegas de acolherem esses problemas e darem uma real importância para esses problemas. Eu acho que a gente não encontra esse espaço. Eu acho que isso é uma fonte de mal-estar no trabalho.</i>

**8ª IDEIA CENTRAL:** Não ter um trabalho colaborativo e boa comunicação.

Sujeito	Expressões-chave
4	<i>[...] a comunicação é muito precária, as coisas acontecem mas não são articuladas, cada um faz o seu, tem um monte de evento misturado, as pessoas não conseguem se organizar pra realizar o trabalho. Aí começa cada um dar importância para o que ele faz e não valoriza o do outro. começa a ter preferências e os outros a ficarem desanimados porque eu gastei tanto tempo com isso, eu me dediquei tanto, não teve o prestígio que eu esperava. Talvez por uma questão de desarticulação, mas isso é por de falha de comunicação, é um problema de gestão.</i>
10	<i>[...] o termo que usam muito é puxar o tapete pelos colegas, essa falta de companheirismo. Eu acho que vai desde da hierarquia até o seu companheiro de trabalho. Isso tudo pode gerar um mal-estar no trabalho muito grande.</i>
13	<i>[...] tem que trabalhar em equipe. Se não acontecer isso, se eu deixar o trabalho todo pra você, se eu te sobrecarregar, se eu não tiver bem e descontar tudo na outra pessoa, isso gera mal-estar. Porque a gente tá junto ali o dia inteiro. Acho que tudo se resume a isso. Igual o povo fala a gente, o servidor tem fama que não trabalha. Infelizmente tem alguns que não trabalham e sobrecarregam a gente. Por exemplo, eu não faço e jogo pra você. Então, isso vai sobrecarregando a gente também.</i>
19	<i>Entre os servidores eu acho que quando não há uma colaboração da parte de um ou outro, quando há um individualismo ao invés de um trabalho mais coletivo, um trabalho mais integrado.</i>

**9ª IDEIA CENTRAL:** Fofocas.

Sujeito	Expressões-chave
5	<i>São as picuinhas, as fofocas, as conversas de corredores. Eu acho que isso que estressa mais. Eu acho que a questão física, a questão de material você acaba driblando, às vezes está em falta no seu setor, você consegue driblar um pouco, às vezes existe uma boa vontade e você trás até de casa, você dribla. Agora, o problema é quando começa as conversinhas paralelas, as conversinhas de corredores, daí começa um fala mal, o outro</i>

	<i>vai na onda. Eu acho que o que mais prejudica em qualquer setor é isso. Se cada um cuidasse do seu serviço e deixasse o serviço do outro por conta dele eu acho que haveria menos estresse. O que cansa demais, o que irrita demais são essas conversas, essas fofocas, que acabam gerando um desgaste para qualquer pessoa.</i>
10	<i>A fofoca no trabalho também pode gerar um mal estar muito grande.</i>
21	<i>Algumas atitudes como fofocas.</i>
23	<i>Fofoca.</i>

**10ª IDEIA CENTRAL:** Problemas na relação docentes/TAEs.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>Você não é valorizado pelo o que você faz [enquanto TAE]. É como se você estivesse ali para servi-los [aos docentes]. E não é assim né? A gente está no mesmo nível. Todos somos servidores. Isso causa mal-estar. Os docentes causam muito mal-estar. Eu acho que é mais isso mesmo. A coisa que mais incomoda aqui é esse relacionamento esquisito em que eles acham que são superiores e que nós [TAEs] não somos nada. Não tem a valorização do trabalho do técnico.</i>
4	<i>[...] o tratamento desigual entre os servidores [...].</i>
19	<i>E a visão muitas vezes excludente por parte de profissionais que não conseguem entender o porquê de um trabalho de inclusão e a gente tem o caso de muitos professores das áreas técnicas que não entendem porque a gente quer fazer esse trabalho. Então, o setor onde eu trabalho, tem muita dificuldade, os técnicos têm muita dificuldade para levar projetos e propostas aos professores, que muitas vezes veem a gente como alguém que não está ali dentro da sala de aula então por isso, a gente não sabe a realidade da sala de aula, sendo que muitos de nós temos formação em áreas de pedagogia, eu tenho licenciatura, tem muita gente com licenciatura aqui entre os técnicos. A gente também tem essa visão pedagógica do ensino e eles muitas vezes não levam em consideração. A voz do NAPNE muitas vezes não sensibiliza grande parte dos professores e que falam, por exemplo, de filtrar, de excluir, de no primeiro ano tem que filtrar mesmo. Então, o nosso trabalho aqui é muito difícil quando a gente não consegue interagir bem com grande parte dos professores.</i>

**11ª IDEIA CENTRAL:** Assédio no trabalho.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
10	<i>[...] o assédio moral no trabalho.</i>
14	<i>[...] um assédio moral, alguém que queira fazer pressão psicológica no outro de alguma forma.</i>
22	<i>Ou [pressão psicológica] de colegas, uma questão de assédio, alguma coisa assim que pode atrapalhar o desempenho.</i>

**12ª IDEIA CENTRAL:** Desvio de função.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>[...] às vezes as chefias que não tem conhecimento das dinâmicas de trabalho e acabam desviando as pessoas das funções mesmo. E eu acho que isso tudo gera uma certa insatisfação porque você, no nosso caso aqui a gente que fez um concurso, a gente vem pra assumir uma certa função e às vezes as pessoas acham que você está aqui faz qualquer coisa. E não é bem assim.</i>
14	<i>Desvios de funções. Eu acho que isso são os principais mal estares. Desde que você saiba certinho quais são as suas funções e às vezes você é designado pra fazer alguma coisa que não cabe a sua função e tem uma pessoa específica para isso. Eu acho que isso é o pior desgastado que tem dentro de uma instituição.</i>

## APÊNDICE J

**IDEIAS CENTRAIS, SUJEITOS E FREQUÊNCIA REFERENTES AO TEMA “MOTIVOS DA PERCEPÇÃO DE VALORIZAÇÃO OU DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO EM SUA INSTITUIÇÃO E LOCAL DE TRABALHO” E O INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2) RELACIONADO AO TEMA.**

**Questão 4 - Você se sente valorizado enquanto técnico administrativo em educação (TAE) em sua Instituição e em seu local de trabalho? Por quê?**

**Ideias centrais, sujeitos e frequência referentes ao tema:**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1 - Ter mais investimento em capacitação.	1	1
2 - Desvalorização pela gestão e desmotivação.	1	1
3 - Valorização pelos colegas de trabalho.	1, 29	2
4 - Valorização pela chefia imediata.	2	1
5 - Pessoas não conhecem o trabalho dos outros.	2	1
6 - Reconhecimento da importância do TAE para a instituição.	3	1
7 - Os TAEs conseguem ser ouvidos.	3	1
8 - Falta de apoio da gestão e desmotivação para o trabalho.	4	1
9 - Falta de metas e fiscalização.	4	1
10 - Falta de procedimentos para a realização dos trabalhos.	4	1
11 - Subutilização do trabalho do técnico.	4, 23, 30	3
12 - Falta de consciência da importância do profissional para a instituição e déficit de funcionários.	5	1
13 - Críticas dos colegas de trabalho.	5	1
14 - Gestão não tem a preocupação em valorizar o servidor e sim com interesses próprios.	6	1
15 - Valorização pela gestão.	7, 15	2
16 - Gestão proporcionar qualidade de vida.	7	1
17 - Desvalorização por ser de uma geração mais antiga no campus e não conseguir acompanhar as tecnologias.	8	1
18 - Reconhecimento financeiro.	9	1
19 - Falta de reconhecimento nas questões cotidianas.	9	1
20 - Falta de ações coletivas e respaldo institucional.	9	1
21 - Desgaste em mostrar que o aluno precisa ser atendido em sua particularidade.	9	1
22 - Reconhecimento dentro da equipe e pelos alunos.	10	1
23 - Falta de reconhecimento institucional em relação à qualificação do TAE.	10	1
24 - Espaço intelectual restrito aos professores.	10	1
25 - Valorização quando há respeito.	11	1
26 - Falta de valorização devido à desorganização e falta de profissionalismo.	11	1
27 - Algumas pessoas valorizam e outras não.	12	1
28 - Atribuição de erros aos TAEs.	12	1

29 - Alguns professores valorizam o trabalho.	12	1
30 - Falta de valorização do setor no Campus.	12	1
31 - Estar satisfeita e gostar do que faz.	13	1
32 - Apoio dos professores.	14	1
33 - Reconhecimento pelos colegas de trabalho.	16	1
34 - Falta da presença do chefe.	17	1
35 - Questão individual e gostar do que faz.	18	1
36 - Valorização pelos servidores e alunos.	18	1
37 - O não entendimento do trabalho dos servidores do setor como forma de desvalorização.	18	1
38 - Desvalorização do trabalho do técnico.	18	1
39 - Valorização pelos colegas mais próximos.	19	1
40 - Grande parte da instituição desconhece o trabalho e desvaloriza.	19	1
41 - Valorização dentro do setor de trabalho.	20	1
42 - Falta de valorização pelos outros setores.	2, 20	2
43 - Já foi mais valorizada antes.	20	1
44 - Valorização como conceito subjetivo.	20	1
45 - Reconhecimento pela chefia.	21	1
46 - Reconhecimento pela equipe.	21	1
47 - Apoio das chefias, colegas e instituição.	22	1
48 - Impacto do trabalho do servidor para demais servidores e alunos.	24	1
49 - Trabalho não reconhecido e denegrido.	25	1
50 - Falta de aproximação e conhecimento da gestão em relação ao trabalho do servidor.	26	1
51 - Diferença no tratamento entre servidores.	26, 27	2
52 - Falta de política de valorização e acompanhamento na instituição.	28	1
53 - incentivo à participação em projetos.	29	1
54 - apoio à formação acadêmica e pessoal pela instituição.	29	1
55 - Falta de reconhecimento e comunicação.	30	1

n=30

**Agrupamento das ideias centrais iguais, semelhantes e complementares do tema: “Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho”.**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Agrupamento – Ideias centrais</b>
22 - Reconhecimento dentro da equipe e pelos alunos. 36 - Valorização pelos servidores e alunos. 39 - Valorização pelos colegas mais próximos. 41 - Valorização dentro do setor de trabalho. 46 - Reconhecimento pela equipe. 48 - Impacto do trabalho do servidor para demais servidores e alunos.	Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos.
3 - Valorização pelos colegas de trabalho. 29 - Alguns professores valorizam o trabalho. 32 - Apoio dos professores.	Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas.

33 - Reconhecimento pelos colegas de trabalho.	
4 - Valorização pela chefia imediata. 6 - Reconhecimento da importância do TAE para a instituição. 7 - Os TAEs conseguem ser ouvidos. 15 - Valorização pela gestão. 16 - Gestão proporcionar qualidade de vida. 45 - Reconhecimento pela chefia. 47 - Apoio das chefias, colegas e instituição. 53 - incentivo à participação em projetos. 54 - apoio à formação acadêmica e pessoal pela instituição.	Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão.
13 - Críticas dos colegas de trabalho. 27 - Algumas pessoas valorizam e outras não. 30 - Falta de valorização do setor no Campus. 42 - Falta de valorização pelos outros setores. 49 - Trabalho não reconhecido e denegrido.	Não há valorização das pessoas e outros setores.
5 - Pessoas não conhecem o trabalho dos outros. 37 - O não entendimento do trabalho dos servidores do setor como forma de desvalorização. 40 - Grande parte da instituição desconhece o trabalho e desvaloriza. 50 - Falta de aproximação e conhecimento da gestão em relação ao trabalho do servidor.	Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro
1 - Ter mais investimento em capacitação. 2 - Desvalorização pela gestão e desmotivação. 8 - Falta de apoio da gestão e desmotivação para o trabalho. 12 - Falta de consciência da importância do profissional para a instituição e déficit de funcionários. 14 - Gestão não tem a preocupação em valorizar o servidor e sim com interesses próprios. 20 - Falta de ações coletivas e respaldo institucional.] 23 - Falta de reconhecimento institucional em relação à qualificação do TAE. 34 - Falta da presença do chefe. 52 - Falta de política de valorização e acompanhamento na instituição. 55 - Falta de reconhecimento e comunicação.	Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão
24 - Espaço intelectual restrito aos professores. 28 - Atribuição de erros aos TAEs. 38 - Desvalorização do trabalho do técnico. 51 - Diferença no tratamento entre servidores.	Há desvalorização do TAE em relação ao docente e problemas na relação entre estas categorias.
31 - Estar satisfeita e gostar do que faz. 35 - Questão individual e gostar do que faz. 44 - Valorização como conceito subjetivo.	É uma questão individual.
17 - Desvalorização por ser de uma geração mais antiga no campus e não conseguir acompanhar as tecnologias. 43 - Já foi mais valorizada antes.	Havia maior valorização no passado.

9 - Falta de metas e fiscalização. 10 - Falta de procedimentos para a realização dos trabalhos. 26 - Falta de valorização devido à desorganização e falta de profissionalismo.	Falta de organização no processo de trabalho.
11 - Subutilização do trabalho do técnico.	Há subutilização do técnico
18 - Reconhecimento financeiro. 19 - Falta de reconhecimento nas questões cotidianas. 21 - Desgaste em mostrar que o aluno precisa ser atendido em sua particularidade. 25 - Valorização quando há respeito. 27 - Algumas pessoas valorizam e outras não.	Devido a diversos a fatores

**Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho” emergentes dos participantes do estudo.**

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão	1, 4, 5, 6, 9, 10, 17, 28, 30	9
2	Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão	2, 3, 7, 15, 21, 22, 29	7
3	Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos.	10, 18, 19, 20, 21, 24	6
4	Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas.	1, 29, 12, 14, 16	5
5	Há desvalorização do TAE em relação ao docente.	10, 12, 18, 26, 27	5
6	Não há valorização das pessoas e outros setores.	2, 5, 12, 20, 25	5
7	Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro.	2, 18, 19, 26	4
8	É uma questão individual.	13, 18, 20	3
9	Há subutilização do trabalho do técnico.	4, 23, 30	3
10	Devido a diversos a fatores.	9, 11, 12	3
11	Havia maior valorização no passado.	8, 20	2
12	Falta de organização no processo de trabalho.	4, 11	2

n=30

## **INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2)**

**TEMA 4 – Motivos da percepção de valorização ou desvalorização do trabalhador técnico-administrativo em educação em sua instituição e local de trabalho**

**1ª IDEIA CENTRAL:** Não há apoio, reconhecimento e valorização pela gestão

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Como eu já disse, a questão da capacitação, questão de melhorar a qualidade de trabalho nossa, ter um investimento na gente para que a gente possa melhorar o trabalho. A desvalorização é o corriqueiro. A gente vê, por exemplo, a questão da</i>

	<i>minha gratificação. Há pessoas que pode ser que os setores sejam importantes, mas eu considero que o meu também seja e eu recebo menos que pessoas que às vezes não produzem o suficiente que eu acredito que deveria, isso não só aqui no campus, mas na reitoria também. . Isso desmotiva, acaba desmotivando. Como eu disse, [na minha área] se estiver funcionando não faz mais que obrigação, se não está o problema é seu, a culpa é sua.</i>
4	<i>Antes eu não me importava com essa questão do reconhecimento. Eu mesma reconhecia o trabalho que eu fazia quando eu via o resultado da pessoa que foi alcançada ela estar satisfeita, não importava a gestão. Só que chega um momento que você começa a propor ações e elas não tem apoio, nem financeiro, nem moral, de falarem pode fazer, vai dar certo ou você precisa do que? [...] chega um momento que a gente começa a não ver mais sentido. Aí nesse momento que começa a não ver mais sentido, começa o adoecimento, começa a você questionar a sua função, por exemplo, eu assumo um cargo público, minha função é essa e eu não consigo executar minha atribuição.</i>
5	<i>São poucos os gestores que tem essa noção da importância [do meu cargo] dentro do instituto [...]. Eu acho que tem um déficit de funcionários no meu setor, sou apenas eu. Aí quando eu não estou eu acabo tendo que passar para [outro setor], que não faz de acordo porque não é a função deles, eles não se prepararam para isso. Aí eu lembro de uma vez ter cobrado isso, pedido mais funcionários para o meu setor, aí me falaram que aqui [...] era uma escola e que era necessário que tivessem mais técnicos na parte de administração e mais docentes do que na [minha] área [...]. Então, eu sinto por muitas vezes que meu trabalho não é valorizado.</i>
6	<i>Porque eu vejo que a gestão não tem essa visão de valorizar o servidor, de entender que o desempenho dele melhora e tal. Ela enxerga mais o interesse próprio e conduz as situações de modo que seja atendido o interesse próprio. O resto que se dane. Eu não vejo aqui uma preocupação em valorizar o servidor, aqui eu não vejo isso não.</i>
9	<i>Aí você vai dentro de uma reunião, um espaço que é para discussão, aí um resolve que vai fazer e dois não. E aí você não tem uma ação coletiva. Isso eu acho bem complicado. E isso para mim é uma forma de não valorizar. Um espaço onde houve uma orientação [...]. E eu não vejo institucionalmente respaldo para isso. Então, a gente falou, mas depois cada um faz do jeito que quer.</i>
10	<i>Eu acho que mesmo a qualificação técnica passa despercebida, é como se fosse assessória. Então, eu acho que a instituição poderia valorizar melhor.</i>
17	<i>Eu me sinto pouco valorizado. O setor tem chefia, mas a chefia é ausente. Então, acaba que a gente fica solto aqui, os próprios servidores que tem que decidir alguns assuntos, que às vezes acabam ficando triste, outros não. Então, um faz o horário que quer, outro não. Então, não tem aquela presença do chefe para impor como vai ser, não tem aquele respeito com o chefe para ele chegar aqui e falar: a gente vai trabalhar dessa forma, não tem um consenso junto com ele. Então, acaba que a gente toma as decisões aqui, um fica triste, outro não. Então, isso acaba causando um mal-estar entre a gente aqui.</i>
28	<i>Eu acho que não, mas eu acho que é uma coisa da política, não que seja um problema da minha chefia. Eu acho que não tem nem a valorização e nem a cobrança. Então, não tem esse tipo de acompanhamento. Apesar de ter as ferramentas de avaliação de desempenho e a avaliação do estágio probatório, esse instrumento não é utilizado de maneira efetiva. Então, você faz seu trabalho</i>

	<p><i>e pronto. Se você fizer uma coisa muito errada alguém vai te falar. Agora não tem uma conversa do tipo, da chefia falar que espera que você faça isso, desempenhe tal coisa. E quando você desempenha também uma coisa fora dali também não é reconhecido. Não é que não é reconhecido, não tem essa política, eu acho que é uma coisa institucional, característica do serviço público, pela questão da estabilidade, pela questão de que a pessoa não quer se indispor com o outro na questão de alguma cobrança na avaliação. Então, eu acho que as coisas são feitas muito automáticas. Eu acho que é uma característica do serviço público, algumas instituições até conseguem trabalhar melhor esse instrumento. Mas aqui eu acho não.</i></p>
30	<p><i>Eu vim para o instituto e tinha poucos meses que existia o campus. Então, eu dei meu sangue por isso aqui. Muita coisa que foi construída [no meu setor], digamos que o caminho das pedras quem abriu fui eu. Eu sempre lutei por certas coisas aqui dentro, sempre corri atrás para que certas coisas, para que [o meu setor] fosse valorizado e para que os membros do [setor] fossem valorizados. Então, em um dado momento da minha vida, esse que eu estou te dizendo que é da licença que eu tirei, logo após o meu retorno eu percebi que o reconhecimento por tudo o que eu fiz não houve porque veio uma outra profissional para cá e a função de coordenadora do [setor] foi passado para ela. Até aí tudo bem, para mim sem problema nenhum. Mas em nenhum momento, nenhum dos diretores e chefia imediata chegou para mim e falou: olha, tá acontecendo isso e isso, por causa disso. Em cinco minutos vieram e me comunicaram. Então, eu fiquei muito decepcionada e a minha qualidade no trabalho caiu muito, meu rendimento caiu muito, meu interesse pelo trabalho acabou. Eu tento não demonstrar, mas desde que eu voltei da licença eu não tenho estado muito bem emocionalmente. Eu venho trabalhar porque é uma obrigação, mas eu confesso para você que em alguns momentos é muito difícil. Eu achei que houve muita falta de comunicação. E eu acho que eu merecia que tivessem feito uma reunião comigo, ter me explicado porque o cargo quem lutou por ele foi eu. Eu lutei muito, desde que eu cheguei aqui, não pelo dinheiro, mas pelo reconhecimento. Eu queria que tivessem me comunicado, que a comunicação fosse feita de outra forma, não que chegassem em cinco minutos e falassem para mim.</i></p>

**2ª IDÉIA CENTRAL:** Há valorização e apoio da chefia imediata e de outros membros da gestão.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>Porque [dentro do meu setor] a gente é valorizado pelo nosso chefe imediato.</i>
3	<i>Aqui a gente tem de uma certa forma, é entendido que a gente tem um papel importante para a instituição. Mas a gente sabe que os técnicos são atividade meio. A atividade fim que é o ensino, é o professor. Porque o corpo técnico existe para dar suporte a essa atividade fim. Mas eu acho que a gente tem um certo espaço sim para a valorização, a gente consegue ser ouvido. Talvez pudesse ser melhor. Tem um espaço ainda para um crescimento, mas eu sinto que a gente tem espaço sim. Mas eu acho que a gente tem abertura sim para gente ser valorizado aqui no nosso trabalho.</i>
7	<i>Isso é importante para gente, isso faz uma diferença muito grande. A direção-geral, o seu diretor ele manifestar, valorizar o trabalho. Valorizar o trabalho não é só questão de dar FG não, é valorizar mesmo, saber que você é importante, que o trabalho que você desenvolve é importante. Então, isso foi legal. O próprio</i>

	<i>diretor e a minha chefia imediata eles chamarem a gente e conversar. Então, eu acho que assim quando o servidor está cumprindo com a função dele, está desempenhando, ele é proativo, procura soluções, está se antecipando, tem que ter esse reconhecimento. Também na medida em que a direção proporcionar qualidade de vida de alguma forma isso também é valorização.</i>
15	<i>Até uns 2 anos atrás não sentia. A gente tinha uma rixa muito grande entre professor e TAE e a equipe de gestão. A gestão como um todo ela valorizava muito os docentes em detrimento dos TAEs. Então, a gente se sentia muito abaixo da categoria docente. Então, eu não me sentia valorizado enquanto TAE. Hoje mudou um pouco. Eu não me sinto ainda equiparado a um docente, mas mudou um pouco. Eu já me sinto mais valorizado. É o cenário ideal? Eu acredito que não. Mas já melhorou em vista do que era.</i>
21	<i>Muito porque as nossas chefias aqui são nota 1000, tudo é agradecido, tudo é reconhecido. Não há um tratamento em que você se sinta inferior pela escala hierárquica, é todo mundo parceiro mesmo de trabalho. Não há uma postura de eu sou o chefe e você é o subordinado, não há essa postura.</i>
22	<i>A liberdade que a gente tem para trabalhar, o respaldo das chefias imediatas, dos colegas e da própria instituição dando um suporte quando a gente precisa, um curso de capacitação. A parte de autonomia que eles dão para gente trabalhar e ao mesmo tempo parceiros em qualquer situação. Sempre em reuniões a gente sente que tem um grupo coeso para trabalhar.</i>
29	<i>Eu acho que é uma instituição muito aberta. [...] há muito incentivo para a gente participar de projetos de pesquisa, de extensão, mesmo não sendo docente. Todos os momentos que eu precisei em relação a minha formação acadêmica e pessoal também a instituição foi sempre aberta a colaborar. Então, eu me sinto bastante valorizado.</i>

**3ª IDÉIA CENTRAL:** Há valorização e reconhecimento pela equipe de trabalho e alunos.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
10	<i>Eu acredito que dentro da minha equipe sim. Dentro da minha equipe a gente tem uma boa valorização. Agora institucionalmente não, eu não me sinto valorizada. Muitos alunos me transmitem uma relação muito melhor que a instituição em si. Dentro do meu atendimento ao aluno [...] eu sempre procuro ajudar, orientar em termos de metodologia, em termos de pensamento crítico, de pensamento de pesquisador, eu tento orientar e ajuda-los a fazer os trabalhos, muitos dos artigos que os professores pedem eu contribuo da melhor maneira e eu tenho uma devolutiva muito boa com eles. Inclusive eu me sinto muito bem acolhida, eu percebo que eles acolhem bem as opiniões, alunos que participaram das oficinas [...] que eu pude oferecer também ficaram muito satisfeitos e eu fico muito feliz com isso. Agora institucionalmente isso passa despercebido.</i>
18	<i>Agora, como o outro me vê ou vê o meu trabalho, se valoriza ou não, de algumas pessoas, de alguns grupos a gente tem um retorno. Eu acho que isso é bacana, quando você desenvolve um trabalho seja com alunos, seja com servidores e você vê que aquilo ali valeu a pena, a satisfação das pessoas. Então, você sente de alguma forma que você é valorizado.</i>
19	<i>Eu me sinto valorizado por quem está trabalhando mais próximo da gente. Mas grande parte da comunidade não conhece o trabalho nosso e confunde, muitas vezes, o trabalho nosso com assistencialismo, com paternalismo. E isso incomoda bastante.</i>

20	<i>Mas no meu micro local de trabalho, no setor que eu trabalho eu me acho valorizada sim porque respeitam a minha opinião, pedem a minha opinião, nunca se indispueram claramente contra mim, não sei se falam nos bastidores, mas para mim pessoalmente nunca houve uma indisposição clara comigo, com as chefias imediatas minha sempre tive um bom relacionamento.</i>
21	<i>E entre os colegas também, entre a equipa de trabalho é sempre muito cordial, sempre muito cortês, é um ambiente bem agradável de trabalho.</i>
24	<i>Eu me considero bastante valorizado porque o trabalho que eu faço tem impacto para todo mundo, tanto TAE quanto docente e discente. Então, eu entendo que é bacana. Se todo mundo está conseguindo usufruir dos dispositivos [da minha área] de acordo, eu acho que o meu serviço está sendo bacana. E paliativo a isso eu tento remoção para um outro campus. Como eu ainda não consegui, eu entendo que o meu serviço está sendo bom. Então, por isso, o pessoal me segura um pouco mais.</i>

**4ª IDÉIA CENTRAL:** Há valorização, reconhecimento e apoio por parte dos demais colegas.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>A parte de valorização eu acredito que vários servidores consideram o trabalho [do meu setor] importante.</i>
12	<i>Mas também acontece ao contrário. Alguns professores valorizam o nosso trabalho, veem que a gente trabalha e faz o máximo.</i>
14	<i>Eu sinto sim porque no curso onde eu trabalho e onde presto atendimento os professores sempre estão ao lado, sempre dizendo da importância do técnico estar presente, pois o tempo que o professor já gasta para preparar a aula em casa e trazer para os alunos e passar a teoria às vezes não é o tempo do técnico de laboratório que é mais a prática. Então, eu enquanto técnico recebo sim o apoio dos professores e me sinto valorizado em relação aos serviços que eu presto por estar auxiliando.</i>
16	<i>Eu me sinto porque o reconhecimento quando a gente de alguma forma está fazendo um trabalho e a gente está se dedicando àquele trabalho e de alguma forma tem o reconhecimento dos colegas de trabalho através de um e-mail que eles mandam, através de um contato pessoal que eles chegam a dizer mesmo. Isso para mim eu me sinto valorizada nesse sentido.</i>
29	<i>E não só pelos cargos de direção, de chefia, mas também pelos colegas do mesmo nível ou de outros cargos eu acho que há um ambiente muito salutar nesse sentido e às vezes até de um servidor colaborando com o outro na formação e tudo mais. Eu me sinto bastante valorizado sim.</i>

**5ª IDÉIA CENTRAL:** Há desvalorização do TAE em relação ao docente e problemas na relação entre estas categorias.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
10	<i>Muitas vezes eu e os colegas técnicos a gente se sente como se fosse um trabalho que você não precisa pensar. Na realidade, não é isso. Eu tento gerar um impacto no meu entorno, mas muitas vezes institucionalmente isso não é muito valorizado. Eu acho que o espaço intelectual aqui tem sido exclusivamente para os professores. É muito difícil o técnico conseguir mostrar, ter espaço e ter uma abertura para ter esse reconhecimento, esse impacto intelectual na vida acadêmica aqui da instituição.</i>

12	<i>Tem horas que eu me sinto valorizada e tem horas que eu não me sinto valorizada. Por exemplo, uma aula de um professor dá errado e ao invés dele procurar saber o que deu errado ele já culpa que a gente fez alguma coisa errada, lavou a vidraria errada, fez a solução errada. E quando ele vai ver a própria reação, ele não procurou saber o que está errado. Já culpa a função do técnico. Então, isso não é valorizar o nosso trabalho, é já culpar que nós fizemos errado, que o técnico de laboratório está fazendo errado. E isso acontece, já aconteceu. Acontece com frequência.</i>
18	<i>Mas ao mesmo tempo também há uma cultura de valorização de certas profissões, de certos cargos, de certas categorias em detrimento de outras. Hoje eu acho que, pela minha experiência no instituto federal, a gente vê muitas histórias de desvalorização do trabalho do técnico. Creio que por uma questão cultural mesmo. Por exemplo, o professor, na história da educação, já foi por diversas vezes considerado o centro da educação, em alguns momentos da história. Hoje a gente tem mais uma centralidade no aluno e nas relações que seria o ideal, nessa relação professor-aluno-aprendizagem-profissional-técnico-comunidade-família. Mas o técnico nunca esteve nessa posição, ao meu ver, nessa posição e também não que eu gostaria que estivesse, mas está longe disso. O técnico muitas vezes é visto como um profissional que está ali para servir outros profissionais.</i>
26	<i>A gente percebe uma diferença de conduta entre as carreiras, de aproximação da gestão entre as carreiras. E aí eu acho que os TAEs acabam sendo um pouco deixados de lado nesse sentido. A gente não vê muito reconhecimento por parte da gestão nesse sentido.</i>
27	<i>Eu vejo que tem muita diferença no tratamento entre os servidores aqui dentro, tem uma desigualdade.</i>

**6ª IDÉIA CENTRAL:** Não há valorização das pessoas e outros setores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>Mas saiu dali [do meu setor] também acho que não tem muita valorização não.</i>
5	<i>Às vezes eu faço [um trabalho] e as pessoas criticam e você vai ver a crítica e é sem fundamento [...]. Então, eu acho que por isso que vem a desvalorização do meu cargo.</i>
12	<i>No campus como um todo eu não me sinto valorizada porque o [meu setor] fica escondido, não é uma coisa que é vista, fica fechado, ninguém vê. Então, não é uma coisa que dá resultado, que traz dinheiro, que traz beleza para o campus. Então, quando a gente vai falar do [do meu setor] para a administração, para a gestão, eles não sabem o que acontece aqui dentro. Então, nesse ponto não é valorizado. Eu não vejo como valorizado o setor que eu trabalho.</i>
20	<i>Com os demais setores às vezes não me sinto [valorizada] [...].</i>
25	<i>Eu nunca tive o trabalho reconhecido, somente denegrido.</i>

**7ª IDÉIA CENTRAL:** Não há conhecimento e entendimento sobre o trabalho do outro.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>As pessoas não sabem da onde que surge o trabalho, como que é realizado. Apareceu uma cadeira aqui ninguém sabe o trabalho que tem por trás para essa cadeira estar aqui.</i>

18	<i>Eu, às vezes, escuto alguns discursos de que o fazer nosso, não só do [meu cargo], mas como aqui do nosso setor é um fazer assistencialista. Então, de alguma forma é uma desvalorização do nosso trabalho, o não entendimento. Acho que isso é uma questão cultural também e isso precisa ser trabalhado, a gente precisa mostrar mais aquilo que é o nosso trabalho, os nossos objetivos. Acho que isso parte também da gente fazer, ter esses espaços também para fazer isso.</i>
19	<i>Porque grande parte da instituição não conhece o trabalho do [meu setor], não entende o trabalho do [meu setor] e não valoriza o trabalho e acha que a gente não precisaria nem existir. Enquanto que para os alunos, o [meu setor] é extremamente importante. A gente encaminhar o aluno para um atendimento psicológico, um acompanhamento da assistente social, as dificuldades dos alunos que a gente encaminha para os atendimentos, conversa com os pais, traz a família para próximo da instituição. Então, todo o trabalho que é feito, muitas vezes não é valorizado por parte da comunidade, que não entende e não conhece o nosso trabalho.</i>
26	<i>Eu acho que a valorização que a gente tem dentro do campus, eu particularmente, eu como servidora, eu acho que falta muito. Falta uma aproximação, principalmente dos gestores com a gente, no sentido de conhecer o desenvolvimento da minha atividade para o reconhecimento disso. Eu acho que a gestão é um pouco distante nesse sentido. Eu tenho consciência do serviço que eu desempenho, da qualidade do serviço que eu desempenho e eu sinto falta da gestão mais próxima acompanhando isso mais de perto e o que provavelmente ocasionaria em um reconhecimento maior.</i>

**8ª IDÉIA CENTRAL:** É uma questão individual.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
13	<i>Eu estou satisfeita, eu gosto do que eu faço, eu estou realizada com o que eu faço. Apesar de algumas coisas que acontecem, uma injustiça aqui outra ali. Mas eu estou satisfeita sim.</i>
18	<i>Assim, é uma questão que é individual para mim porque eu gosto do que eu faço, eu amo a minha profissão, aqui eu consigo me realizar profissionalmente, colocar em prática aquilo que eu acredito, claro que tem limitações, a gente não está o tempo todo conseguindo fazer isso, mas eu acho que aquilo que eu me proponho a fazer eu tenho conseguido aos poucos ir realizando. Também temos liberdade para isso até certo ponto.</i>
20	<i>Mas é complicada essa questão da valorização. Eu tenho que lidar com meu ego, eu tenho que lidar com a minha necessidade, com a minha carência emocional. De repente eu faço um julgamento de que eu não estou sendo valorizada e a intenção não foi aquela, depende de como eu vejo o que é ser valorizada. Se é atender a todos os meus apelos, se é escutarem todas as minhas opiniões. Então, é bem complicado isso mesmo.</i>

**9ª IDÉIA CENTRAL:** Há subutilização do trabalho do técnico.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>O trabalho operacional é necessário, mas ele não vai valorizar, a pessoa não vai se sentir valorizada com isso. Ela só vai se sentir valorizada, dependendo do nível intelectual dela, uma pessoa que tem uma graduação, que tem um mestrado,</i>

	<i>que tem um doutorado, ela vai querer contribuir com aquilo que ela sabe. Então, a instituição tem que reconhecer isso e saber usar isso. Então, a pessoa não vai se sentir valorizada se ela estiver sendo subutilizada.</i>
23	<i>Tem dia que eu me sinto valorizada, tem dias que eu me sinto desvalorizada, tem dias que eu sinto que existe uma subutilização dos técnicos, tem dias que eu acho que eu poderia contribuir melhor, contribuir mais com as questões pedagógicas, de ensino, da própria escola, na questão organizacional. Então, eu não me sinto completamente valorizada, mas também não me sinto completamente desvalorizada. Eu acho que, como eu já tive outro cargo, o meu atual cargo é mais valorizado do que o meu antigo cargo. Mas eu acho que tem coisas que precisam melhorar para o servidor não ficar subutilizado.</i>
30	<i>Em alguns momentos eu já me senti, mas atualmente não. De uns anos para cá, principalmente depois que eu voltei da minha licença de mestrado [...]. Me sinto até um pouco subutilizada aqui.</i>

**10ª IDÉIA CENTRAL:** Devido a diversos a fatores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
9	<i>Se eu pensar financeiramente sim. Eu tenho toda a minha formação reconhecida. Então, financeiramente eu tenho isso reconhecido. Mas essas questões cotidianas que eu falei, parece que a gente precisa ficar descobrindo a roda e sempre trabalhando as mesmas situações. Quando eu vim para o instituto foi um pouco decepcionante porque eu encontrei o mesmo grupo de pessoas conservadoras em relação a educação, em relação ao adolescente, em relação a questão do acesso a uma instituição pública. Eu vejo que tem grupos que defendem que os processos seletivos precisam ser cada vez mais difíceis para impedir o acesso mesmo. E a questão dos direitos humanos mesmo. A gente vê que não é muito discutida essas coisas. E a gente acaba criando alguns espaços de confronto também. Por um lado isso é bom, mas por outro lado isso desgasta a gente também. Então, nesse aspecto eu não sinto muita valorização. Agora em relação a questões financeiras, a minha formação, isso eu não tenho problema, eu me sinto reconhecida sim e valorizada. Mas nessas questões cotidianas eu sinto que já é mais complicada para gente. Aí eu não sinto muito reconhecimento. Isso para mim é sempre desgastante, ficar sempre mostrando que esse aluno precisa ser atendido na sua particularidade. E aí, às vezes você vê que não dá certo e acaba virando pessoal e não institucional.</i>
11	<i>Acho que parcialmente valorizada porque em um ponto quando há respeito, as pessoas te respeitam você se sente valorizada. Eu acho que isso é importante. Mas tendo respeito você já consegue se sentir mais confortável para trabalhar. Respeitar o seu trabalho, os seus horários, suas opiniões. Eu acho que é nesse sentido.</i>
12	<i>Às vezes sim, às vezes não porque eu trabalho com muitas pessoas. Eu não trabalho só com um chefe imediato, mas são muitas pessoas. Alguns valorizam e outros não. Tem horas que eu me sinto valorizada e tem horas que eu não me sinto valorizada.</i>

**11ª IDÉIA CENTRAL:** Havia maior valorização no passado.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
8	<i>Hoje em dia, como eu já faço parte de uma geração mais antiga no campus eu</i>

	<i>vejo que a gente não consegue alcançar o mesmo valor. Hoje, a maior parte dos servidores que estão tomando conta dos serviços públicos são jovens. Então, eles entre si se entendem. Eles conseguem falar uma mesma linguagem. E eu por ser de uma geração mais anterior eu não consigo acompanhar essa atualização, essa atualidade, essas tecnologias. Então, por conta disso eu acredito que eu já fico um pouco mais aquém. Não que eu não tenha competência ou que eu não faça, mas eu vejo assim, eu sinto na atitude de todos que isso acaba acontecendo de alguma forma.</i>
20	<i>[...] com a direção-geral já me senti mais valorizada do que hoje. Eu estive aqui desde que começou o campus. Então, eu acho que fui mais valorizada antes.</i>

**12ª IDÉIA CENTRAL:** Falta de organização no processo de trabalho.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>Porque eles não pensam, não tem uma meta esclarecida, espera-se que a sociedade cobre, mas a sociedade está muito mal instruída para saber o que é direito dela, o que ela deve cobrar, o que ela pode cobrar. Então, é como se nós não tivéssemos padrões e tivéssemos todo o dinheiro do mundo disponível e a gente pudesse fazer o que quiser ou deixar de fazer o que quiser porque a gente não tem obrigação de cumprir as metas. Embora existam as metas determinadas, as ações que tem que ser feitas não são determinadas, não há uma fiscalização adequada para saber se foram cumpridas e não há uma punição de quem não cumpre. Então, a gente fica a mercê do gestor, em qualquer nível, do que ele quer fazer, para quem ele quer fazer, como ele quer fazer. Não tem estratégia, não tem meta, não tem procedimento. Então, isso [...] é uma completa desvalorização. Não ter o mapeamento do processo de trabalho. Não tem um manual de quais são os serviços. E quando você faz isso o profissional faz o trabalho com segurança, ele não perde tempo na execução do trabalho, esse tempo pode ser usado para capacitação profissional, pode ser usado com outras atividades importantes como criação de projetos, discussões de temas do seu interesse que também são ações de capacitação dentro da instituição e a pessoa se desenvolve, ela se sente valorizada. Porque a gente precisa dessa questão intelectual. Todo trabalho que se torna mecânico, que o nível de complexidade é baixo em um certo momento aquilo começa a desanimar, a gente começa a não se envolver tanto, se sentir desmotivado a realiza-lo. Então, esses trabalhos operacionais eu acho que eles não podiam tomar muito nosso tempo, eles tinham que estar todos descritos como que faz, todo servidor tinha que ter conhecimento, quando eu posso requerer, como que eu faço para requerer, para que a gente tivesse tempo para, por exemplo, reunir em grupos de estudo, reunir em grupos de pesquisa, projetos de extensão. Mas você só pode pensar em coisas desse tipo se você tiver tempo. E você só vai ter tempo se você tiver os processos de trabalho bem descritos, bem claros, organizados, tudo mapeado para não perder tempo com o operacional.</i>
11	<i>Mas também acontecem certos problemas que você também não se vê valorizado. Talvez pela desorganização mesmo, pela falta de profissionalismo. Mas, no geral, a gente não pode afirmar com certeza que se sente valorizado.</i>

## APÊNDICE K

**IDEIAS CENTRAIS, SUJEITOS E FREQUÊNCIA REFERENTES AO TEMA “MOTIVOS DA DESVALORIZAÇÃO OU NÃO DO TRABALHADOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO E DA MENOR IMPORTÂNCIA OU NÃO ATRIBUÍDA AOS PAPEIS QUE OS TAES DESEMPENHAM, EM RELAÇÃO AOS DOCENTES NA INSTITUIÇÃO” E O INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2) RELACIONADO AO TEMA.**

**Questão 5 - Você considera que os técnicos administrativos sejam desvalorizados ou que desempenhem papéis considerados de menor importância em relação aos docentes em sua instituição? Por quê?**

**Ideias centrais, sujeitos e frequência referentes ao tema:**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1 - Alguns docentes valorizam e outros não.	1	1
2 - Ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria subalterna e assistente da classe docente.	1	1
3 - Docentes se acham mais importantes que os TAEs.	2, 5, 21	3
4 - Importância do trabalho do TAE para o docente	2, 3, 4, 8	4
5 - No IF o TAE tem mais abertura que na universidade.	3	1
6 - Necessidade do TAE ocupar os espaços na instituição.	3	1
7 - Ideia de que tudo depende do trabalho do professor.	4	1
8 - Falta de valorização e reconhecimento do TAE pela instituição e docentes.	4	1
9 - Questão cultural.	4, 8, 21, 28, 29	5
10 - Falta de valorização do TAE pelo trabalho nas comissões.	4	1
11 - Normativa dos TAEs.	4	1
12 - Docente considerado superior ao TAE pela gestão.	5	1
13 - Ideia de que o TAE está na instituição para servir o docente.	5, 12	2
14 - Todos são servidores.	5, 8	2
15 - Falta de representantes TAEs nos cargos de gestão.	6, 17	2
16 - TAE como servidor de segunda categoria, auxiliar do docente e que realiza um trabalho sem importância.	7	1
17 - Todos são trabalhadores da educação.	7	1
18 - Atualmente docentes têm mais consciência da importância do TAE.	7	1
19 - Docentes não consideram o trabalho dos TAEs como sendo tão importante.	7	1
20 - Salário maior e benefícios para a classe docente.	8	1
21 - Desvalorização do trabalho manual em relação ao intelectual.	8	1
22 - A desvalorização “não é tão forte”.	9	1
23 - Clima de competitividade e divisão entre docentes e TAEs.	9	1
24 - Decisões tomadas em função do professor.	9	1
25 - Sindicato toma a frente mais em questões relacionadas a docentes.	9	1
26 - Jornada flexibilizada como forma de incentivo.	9	1

27 - Diferenciação entre TAE e docente para conseguir afastamento para qualificação.	9	1
28 - Falta de preocupação da instituição sobre revogação de ofício relacionado a carreira TAE.	9	1
29 - Hierarquização e ideia do docente como tendo o papel principal na instituição.	9	1
30 - TAE como executor de tarefas.	10	1
31 - Falta de abertura para o TAE contribuir em eventos da instituição.	10	1
32 - Ideia de subordinação e inferiorização do TAE em relação ao docente.	11	1
33 - Todos os servidores estão no mesmo patamar.	11	1
34 - Docentes acham que TAEs não precisam de muito estudo para o desempenho de suas funções.	12	1
35 - Ideia de que o trabalho do docente é mais importante que o do TAE.	12	1
36 - Responsabilização dos TAEs por erros.	12	1
37 - Docentes são poupados do trabalho e o TAE fica sobrecarregado.	13	1
38 - A instituição reconhece a importância do TAE.	13	1
39 - Papel da gestão na valorização da categoria TAE.	14	1
40 - Ideia de que o TAE pertence a uma base diferente.	14	1
41 - Importância do trabalho do TAE tanto quanto o trabalho do professor.	15	1
42 - Diferença no tratamento das questões referentes aos TAEs e docentes.	15	1
43 - Valorização do trabalho do TAE pela gestão	16	1
44 - Eventos pontuais de desvalorização.	16	1
45 - Trabalho invisível do TAE.	16	1
46 - Falta de participação de docentes em eventos organizados por TAEs.	16	1
47 - Próprios TAEs se desvalorizam.	17	1
48 - Mais privilégios para a categoria docente.	17	1
49 - Questão cultural e própria do espaço educacional.	18	1
50 - Trabalho do TAE menor e menos importante do que o do docente.	18	1
51 - Docentes não levam em consideração as informações do TAE.	19	1
52 - Não há tratamento desigual entre docentes e TAEs por parte da gestão	19	1
53 - Ideia de que o TAE realiza um trabalho menor.	20	1
54 - Há casos em que não existe diferença entre TAEs e docentes.	21	1
55 - Questão salarial.	22	1
56 - Direção imparcial no tratamento com TAEs e docentes.	22	1
57 - Docente não é aberto a trabalhos administrativos.	23	1
58 - Docente é priorizado para cargos com função gratificada.	23	1
59 - TAEs são desvalorizados em relação aos docentes quando há decisões.	24	1
60 - No IF não há exclusão dos TAEs como acontece em outras instituições.	24	1

61 - Privilégios de docentes.	25	1
62 - Técnicos assumem responsabilidades que seriam do professor.	25	1
63 - Diferença de tratamento entre docentes e TAEs pela gestão.	26	1
64 - Papel importante do TAE para o campus.	27	1
65 - Os professores podem tudo.	27	1
66 - Sem os técnicos o campus não funciona.	28	1
67 - Mais concessões para os professores.	28	1
68 - não há uma compreensão pelo docente da importância do trabalho do técnico.	29	1
69 - Gestão distante dos TAEs.	30	1

n=30

**Agrupamento das ideias centrais iguais, semelhantes e complementares do tema: “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição”.**

<b>Ideias centrais</b>	<b>Agrupamento – Ideias centrais</b>
2 - Ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria subalterna e assistente da classe docente. 13 - Ideia de que o TAE está na instituição para servir o docente. 16 - TAE como servidor de segunda categoria, auxiliar do docente e que realiza um trabalho sem importância. 32 - Ideia de subordinação e inferiorização do TAE em relação ao docente. 35 - Ideia de que o trabalho do docente é mais importante que o do TAE. 40 - Ideia de que o TAE pertence a uma base diferente. 45 - Trabalho invisível do TAE. 50 - Trabalho do TAE menor e menos importante do que o do docente. 53 - Ideia de que o TAE realiza um trabalho menor. 62 - Técnicos assumem responsabilidades que seriam do professor.	Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente.
8 - Falta de valorização e reconhecimento do TAE pela instituição e docentes. 10 - Falta de valorização do TAE pelo trabalho nas comissões. 12 - Docente considerado superior ao TAE pela gestão. 15 - Falta de representantes TAEs nos cargos de gestão. 24 - Decisões tomadas em função do professor. 25 - Sindicato toma a frente mais em questões relacionadas a docentes. 27 - Diferenciação entre TAE e docente para conseguir afastamento para qualificação. 28 - Falta de preocupação da instituição sobre revogação de ofício relacionado a carreira TAE. 31 - Falta de abertura para o TAE contribuir em eventos da instituição. 37 - Docentes são poupados do trabalho e o TAE fica sobrecarregado.	Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato.

<p>42 - Diferença no tratamento das questões referentes aos TAEs e docentes.</p> <p>58 - Docente é priorizado para cargos com função gratificada.</p> <p>59 - TAEs são desvalorizados em relação aos docentes quando há decisões.</p> <p>63 - Diferença de tratamento entre docentes e TAEs pela gestão.</p> <p>69 - Gestão distante dos TAEs.</p>	
<p>3 - Docentes se acham mais importantes que os TAEs.</p> <p>19 - Docentes não consideram o trabalho dos TAEs como sendo tão importante.</p> <p>34 - Docentes acham que TAEs não precisam de muito estudo para o desempenho de suas funções.</p> <p>36 - Responsabilização dos TAEs por erros.</p> <p>46 - Falta de participação de docentes em eventos organizados por TAEs.</p> <p>51 - Docentes não levam em consideração as informações do TAE.</p> <p>68 - não há uma compreensão pelo docente da importância do trabalho do técnico.</p>	<p>Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes</p>
<p>21 - Desvalorização do trabalho manual em relação ao intelectual.</p> <p>30 - TAE como executor de tarefas.</p>	<p>Há divisão entre trabalho intelectual e manual</p>
<p>7 - Ideia de que tudo depende do trabalho do professor.</p> <p>9 - Questão cultural.</p> <p>29 - Hierarquização e ideia do docente como tendo o papel principal na instituição.</p> <p>49 - Questão cultural e própria do espaço educacional.</p>	<p>É uma questão cultural e institucional</p>
<p>20 - Salário maior e benefícios para a classe docente.</p> <p>48 - Mais privilégios para a categoria docente.</p> <p>55 - Questão salarial.</p> <p>61 - Privilégios de docentes.</p> <p>65 - Os professores podem tudo.</p> <p>67 - Mais concessões para os professores.</p>	<p>Há privilégios para docentes</p>
<p>14 - Todos são servidores.</p> <p>17 - Todos são trabalhadores da educação.</p> <p>33 - Todos os servidores estão no mesmo patamar.</p>	<p>Todos são servidores</p>
<p>4 - Importância do trabalho do TAE para o docente</p> <p>41 - Importância do trabalho do TAE tanto quanto o trabalho do professor.</p> <p>64 - Papel importante do TAE para o campus.</p> <p>66 - Sem os técnicos o campus não funciona.</p>	<p>O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus</p>
<p>5 - No IF o TAE tem mais abertura que na universidade.</p> <p>18 - Atualmente docentes têm mais consciência da importância do TAE.</p> <p>38 - A instituição reconhece a importância do TAE.</p> <p>39 - Papel da gestão na valorização da categoria TAE.</p> <p>43 - Valorização do trabalho do TAE pela gestão</p> <p>52 - Não há tratamento desigual entre docentes e TAEs por parte da gestão</p> <p>54 - Há casos em que não existe diferença entre TAEs e docentes.</p> <p>56 - Direção imparcial no tratamento com TAEs e</p>	<p>Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias</p>

docentes. 60 - No IF não há exclusão dos TAEs como acontece em outras instituições.	
1 - Alguns docentes valorizam e outros não. 6 - Necessidade do TAE ocupar os espaços na instituição. 11 - Normativa dos TAEs. 22 - A desvalorização “não é tão forte”. 23 - Clima de competitividade e divisão entre docentes e TAEs. 26 - Jornada flexibilizada como forma de incentivo. 44 - Eventos pontuais de desvalorização. 47 - Próprios TAEs se desvalorizam. 57 - Docente não é aberto a trabalhos administrativos.	Devido a diversos fatores

**Ideias centrais agrupadas com os respectivos participantes do estudo e frequência do tema: “Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os TAEs desempenham, em relação aos docentes na instituição” emergentes dos participantes do estudo.**

	<b>Ideias centrais</b>	<b>Sujeitos</b>	<b>Frequência</b>
1	Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato.	4, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 17, 23, 24, 26, 30	12
2	Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente.	1, 5, 7, 11, 12, 14, 16, 18, 20, 25	10
3	Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias	3, 7, 13, 14, 16, 19, 21, 22, 24	9
4	Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes	2, 5, 7, 12, 16, 19, 21, 29	8
5	É uma questão cultural e institucional	4, 8, 9, 18, 21, 28, 29	7
6	O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus	2, 3, 4, 8, 15, 27, 28	7
7	Devido a diversos fatores	1, 3, 4, 9, 16, 17, 23	7
8	Há privilégios para docentes	8, 17, 22, 25, 27, 28	6
9	Todos são servidores	5, 7, 8, 11	4
10	Há divisão entre trabalho intelectual e manual	8, 10	2

n=30

## **INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO-2 (IAD-2)**

**TEMA 5 – Motivos da desvalorização ou não do trabalhador técnico-administrativo em educação e da menor importância ou não atribuída aos papéis que os taes desempenham, em relação aos docentes na instituição**

**1ª IDEIA CENTRAL:** Há desvalorização, falta de reconhecimento e diferença de tratamento entre TAEs e docentes pela gestão/instituição/sindicato.

Sujeito	Expressões-chave
4	<p><i>Eu acho que às vezes o trabalho do técnico ele pode ser visto como desorganizado porque falta essa política nesse sentido da orientação, mas para mim o trabalho do técnico é fundamental. A instituição talvez se valorizasse mais o trabalho dos técnicos, os docentes reconhecendo, talvez utilizasse melhor do trabalho dos técnicos [...]. A instituição tem que reconhecer a importância do técnico. Porque se a instituição mesmo não reconhece o docente não vai reconhecer, se ele é o considerado o mais importante na instituição. A gente vê que alguns profissionais, na maioria das vezes docentes, colocam seus nomes nas comissões, eles não trabalham e ganham ponto na normativa docente. Aí o técnico trabalha, faz tudo e isso não faz diferença. Às vezes o chefe dele nem sabe que ele estava fazendo aquele trabalho, que é diferente do que é a atribuição dele. Às vezes é um trabalho que ele teve que estudar porque são coisas bem diferentes do que são as atribuições dele. por exemplo, é constituída uma comissão e ninguém cobra o trabalho daquela comissão. Se faz alguma coisa, a iniciativa, o pontapé tem que ser do técnico. Às vezes ele dá o ponta pé e faz o resto tudo. E aí depois a pessoa apresenta a portaria, ela ganha o ponto, o técnico não ganha nada com aquilo. Às vezes o que ele ganha é falarem que ele está fora do setor o tempo inteiro. Você estava fazendo um outro trabalho que foi solicitado, se desdobrando para fazer aquilo e não atendeu no horário que se esperava que ele atendesse ou não estava ali na sala para o atendimento no horário que se esperava, então isso é visto como se fosse algo errado que você estivesse fazendo.</i></p>
5	<p><i>Mas acho que na cabeça de muito docente existe isso e a própria gestão também coloca isso que o docente é superior ao técnico. O que não é porque tem técnicos que apresentam projetos super bacanas, às vezes até melhores que professores, mas eu não sei por que essa mania de achar que é superior.</i></p>
6	<p><i>Porque existe um preconceito. A gestão é formada na maioria por professores. E bem ou mal eles têm esse preconceito. É um outro técnico ali que faz parte, mas a gente percebe que esses técnicos que fazem parte eles tem uma capacidade de adulação maior. Tem muitas pessoas que não tem esse perfil. Eu acho que existe por parte dos docentes um preconceito muito grande com relação aos técnicos e isso barra muito para que os técnicos assumam. E eles são a maioria e os técnicos são a minoria.</i></p>
9	<p><i>Sempre algumas decisões são em função dos professores, da vida do professor, nem da vida do aluno. Se a gente olhar nos calendários escolares eles estão muito mais em função da vida do professor do que da vida institucional, seja dos alunos, seja dos servidores. Toda vez a gente fala, fala de novo sempre a mesma coisa e fica nesse ciclo que não sai do lugar. [...] mas eu vejo que embora seja um campus novo também já está se constituindo em espaços de desvalorização dos TAEs. E eu acho que nós como TAEs precisaríamos ser um pouco mais firmes em algumas questões. [...] o SINASEFE, uma das coisas que eu ainda não me filiei ao sindicato foi exatamente isso. Eu não sinto o SINASEFE como um espaço de luta de todos os servidores do instituto. Eu vejo que eles tomam a frente muito mais em algumas questões de docentes do que nós, o que deveria ser de todos. Na época da greve a gente teve apoio sim do SINASEFE, mas é porque era um movimento nacional, não tinha como não ter nenhum apoio. Mas para essas questões do dia a dia, do cotidiano, de vida institucional, de carreira, eu acho que nosso sindicato fica sempre um pouco aquém em relação aos TAEs. Eu queria que tivéssemos um sindicato que fosse de fato representativo para as nossas questões também [...]. Outro exemplo porque é diferente: os TAEs para conseguir afastamento tem que ter cumprido o estágio probatório, os professores não necessariamente. [...] a gente também tinha um ofício que estava com a descrição dos nossos cargos e esse ofício foi revogado. A gente não sabe o que vem e a gente não está se mobilizando para discutir isso, para pensar nessas questões. Esse ofício foi revogado pelo atual governo quando a gente tinha a descrição dos cargos, em uma ideia de até voltar na legislação anterior. Só não</i></p>

	<i>conseguiu voltar porque existe a lei e nós estamos tranquilos achando que está tudo certo. E eu não vejo nem institucionalmente essa preocupação. Porque no dia a dia a gente acaba se voltando para o ofício que tinha a descrição dos cargos. Mas oficialmente parece que ele não existe mais. E o que vai ficar no lugar? Alguns cargos a gente tem enfermagem, psicologia, pedagogia, contador, administrador as atribuições estão explícitos. Você tem uma formação e tem uma área de atuação. Mas e os técnicos em assuntos educacionais, o auxiliar administrativo, por exemplo? Qual vai ser o trabalho desses profissionais dentro da rede? Então, isso para mim também é uma forma de desqualificação nossa. E esse movimento está vindo com mais força em cima da gente dentro dos institutos, sem falar de outros espaços da rede federal. Nos institutos eu acho que isso é um problema para nós.</i>
10	<i>Eu acho que a instituição tem muito a ganhar se fizesse diferente. Infelizmente mesmo dentro dos espaços dos eventos da instituição, das semanas acadêmicas, se a abertura fosse melhor a gente teria muito com o que contribuir. Eu acho que a instituição não valoriza nada disso do que gente tem que oferecer. E muitas vezes quando a gente se propõe a oferecer não tem abertura.</i>
13	<i>Muitas vezes poupa um [docente] e sobrecarrega o outro [técnico]. Com certeza tem essa diferença. Tem muita diferença. Não é nada na parte pessoal não. Mas na parte de trabalho poupa um e sobrecarrega o outro para poupar. Eu vejo que tem sim uma diferença muito grande, uma desvalorização sim. [...] mas tem essa diferença. Ele não pode fazer não, mas você faz. Entendeu? A gente está aqui em função deles.</i>
15	<i>Só que outras pessoas na instituição não tem essa visão [se você não tiver um corpo TAE adequado, comprometido e que faça as atribuições necessárias as atividades docentes ficam extremamente prejudicadas] e isso a gente percebe pela fala das pessoas e também pela ação das pessoas com relação a TAEs e com relação a docentes. A gente percebe que tem essa diferença. Eu acho que a instituição como um todo toma ações, não que beneficiam docentes, mas ações são tomadas voltadas aos docentes que não são tomadas em relação aos TAEs ou algumas posturas. Algumas posturas que eu vejo que na instituição são admitidas em relação aos docentes. [...] o docente tem uma maior flexibilização de ações de trabalho e de cumprimento de alguns requisitos que eu não vejo com relação aos TAEs. E isso eu vejo a instituição como um todo sendo conivente com essas ações que se fossem feitas por TAEs provavelmente a instituição não assumiria essas ações. Então, isso eu vejo uma grande diferença.</i>
17	<i>Mas a gente também tem excelentes TAEs, excelentes profissionais que às vezes não são reconhecidos pelo trabalho que fazem. Por exemplo, as chefias da instituição a gente não vê representantes TAEs e isso causa uma certa desmotivação também dos TAEs.</i>
23	<i>Agora se tem desvalorização do tipo de trabalho dependendo sim, depende do tipo de visibilidade que aquele trabalho vai dar. Se for entre dar uma função ou uma CD para um professor ou técnico a gente sabe que a primeira pessoa que vem em mente é um professor, técnico é segunda opção. Aí nesse ponto existe uma desvalorização sim da competência e do trabalho do técnico. Quando envolve visibilidade e dinheiro tem uma desvalorização.</i>
24	<i>Eu acho que a nível de valorização a gente está em uma pirâmide: TAE, docente e discente. Eu acho que todo mundo tem o mesmo valor dentro da instituição, até porque um não funciona sem o outro. Mas sim, eu acho que os TAEs são um pouco desvalorização em relação aos docentes. Não dentro do campus, a nível de serviço, mas eu acho que quando tem que tomar alguma decisão, a nível de DGP. Eu acho que a DGP é falha quanto a isso.</i>
26	<i>A gente percebe uma conduta da carreira, de alguns docentes, não dá para generalizar e percebe que a gestão apoia, de certa forma porque não coíbe. Eu acho que quando a conduta não é coibida ela de certa forma passa a ser apoiada. E a gente vê uma desvalorização muito grande com relação a isso. Se a gente pegar desde as regulamentações do IF a gente já vai perceber uma diferença de tratamento. Se a gente pega, por exemplo, a RSC para os docente fluiu, saiu e pronto. Para os técnicos não tem</i>

	<p>conversa. A luta que foi em relação às 30 horas. O docente ele cumpre a carga horária dele, ele vem dar aula, ele tem o horário de planejamento de aula e não precisa estar no campus. É tudo muito diferente. Para o TAE não. Tem que cumprir, o registro de ponto é aquele, é daquela forma, é tudo muito engessado. Então, a gente percebe uma diferença já nesse sentido. Com relação às condutas, aí a gente já percebe mais diferença. Por exemplo, uma situação que é muito comum aqui no campus: uma reclamação de um TAE, o docente faz uma reclamação de um TAE, o TAE não é chamado para ser ouvido. Então, a palavra do docente tem mais peso que a palavra do TAE? Por quê? Se são servidores que estão aqui pelo mesmo intuito. Desempenham papéis diferentes, tem funções diferentes, mas o intuito de estar aqui é o mesmo. A missão do Instituto é uma só para as duas carreiras. Então, porque a palavra de um tem mais peso que a palavra do outro. Porque o TAE não tem o direito de se defender ou se justificar de qualquer coisa que é falado sobre ele? Então, a gente percebe isso muito claro. Eu não sei se essa é uma situação que acontece nos outros campi, mas aqui no campus isso é evidente. Não por parte de todos os docentes, nem com todos os TAEs, mas que é uma coisa frequente é. E aí se a gente for pensar no sentido da pesquisa, volta lá no que eu disse que talvez seja uma das coisas que contribuam mais para diminuir a qualidade de vida do servidor, porque é relação interpessoal.</p>
30	<p>Eu acho que os TAEs aqui são pessoas que trabalham muito. Desde o início, principalmente para quem chegou primeiro, não desmerecendo quem chegou agora, lutou muito para que esse campus crescesse. Por exemplo, em reuniões são feitas muito mais com professores do que com a gente. Eu acho que, por exemplo, as chefias, os diretores não vêm até nós para pelo menos para falar um oi e ver como está o setor. Eu acho que têm muitos diretores que não têm tempo, mas eu vejo diretores em outros campi indo em outros setores, conversando, dando atenção, perguntando se está tudo bem. Para nós TAEs aqui eu não considero muito isso não, eu acho que está uma coisa meio distante. Para alguns, pode ser porque tem os cargos deles eles tenham mais contato, mas para quem não tem cargo aqui dentro a gente fica meio distante.</p>

**2ª IDEIA CENTRAL:** Há a ideia de que o servidor TAE pertence a uma categoria inferior, subalterna, servil e de menor importância em relação a docente.

Sujeito	Expressões-chave
1	<p>Há casos em que as pessoas de frente já tratam a gente como uma classe inferior. Isso é notório por ações que eles [docentes] desempenham [...]. Mas assim, existem ações que eles fazem aqui dentro que acha que a gente é subalterno, somos meros assistentes para eles. [...] a instituição acaba demonstrando alguma coisa nesse sentido.</p>
5	<p>O docente acha que técnico está aqui para servir a ele, quando na verdade nós estamos aqui para servir a comunidade escolar e não o docente.</p>
7	<p>O docente chegava no técnico administrativo como se ele fosse um auxiliar dele. [...] mas realmente eu vejo que eles entendem que o nosso trabalho é um trabalho apêndice, um trabalho como uma sustentação e não um trabalho importante ou vital. Diminuiu muito, melhorou demais, mas eu acho que é a ideia da cabeça deles [...]. Às vezes eles acham que o pessoal técnico é um servidor de segunda categoria. Dá essa impressão para gente [...]. Mas a gente sabe que na hora, se fosse um escalonamento a gente sabe que os docentes acham que estão acima dos técnicos.</p>
11	<p>Os docentes do campus, muitas das vezes, eles acham que fazem parte de uma categoria superior e que os técnicos seriam inferiores. Quando na verdade não existe isso, a relação tem que ser horizontal. E eu percebo aqui no campus sim, mais de ouvir dizer, dos tratamentos que certos colegas técnicos recebem dos docentes. Presencialmente eu nunca vi algo do tipo, mas é muito corriqueiro a forma com que eles nos procuram. Talvez a postura minha não permite que eles me façam talvez de subordinada a eles, mas varias outras pessoas já relataram que se sentem constrangidas, se sentem inferiores. E isso é negativo.</p>

12	<i>Eles [os docentes] acham que eles têm mais estudo e que a função deles é mais importante e que a função de técnico, como não precisa de nível superior, teoricamente, precisa de um nível técnico, qualquer um pode fazer. [...] ou eles acham que a gente tem que servir eles, que a gente tem que fazer muitas coisas que não é nosso serviço porque o trabalho dele é mais importante que o nosso.</i>
14	<i>Mas ainda sim existem muitos professores não só na nossa instituição, mas acredito que em diversas outras em que acabam realmente desvalorizando o serviço do técnico, achando como se fosse uma base diferente e não vê como um todo, como a função específica de cada um, o que realmente é um certo distrato e descaso com certas funções.</i>
16	<i>Porque eu vejo aqui que o trabalho do TAE parece que é invisível, mas não é invisível. Ele mexe com todo o mecanismo da instituição. Se a gente não atender bem os professores vão ficar sem atendimento suficiente para cumprir a função deles. Então, os trabalhos na verdade são interdependentes, são interligados.</i>
18	<i>E eu creio que muitos dos meus colegas, como eu também já me senti algumas vezes, já se sentiram desvalorizados, achando que seu trabalho é menor, não é tão importante. Eu acho que em alguns momentos a gente já passou por isso, em alguns outros momentos a gente ainda passa. Mas também eu acho que a gente está caminhando para sair disso. Eu acho que a gente tem sim tido oportunidades de colocar isso em alguns momentos, de trabalhar isso com a gestão.</i>
20	<i>Quando a gente olha para as comissões que são formadas, para os trabalhos do dia a dia, talvez uma coisa que nem seja da incumbência do técnico-administrativo e que acaba ele tendo que fazer, eu estou falando pela minha realidade, do meu setor, não tenho muito conhecimento sobre os demais servidores a impressão que eu tenho é que a gente, não é que a gente seja desvalorizado, a gente acaba pegando uma atribuição não condizente com nosso papel aqui na instituição. Porque dá a impressão que por ser entre aspas um trabalho menor cabe ao técnico-administrativo fazer e não a um docente, por exemplo. Um exemplo disso, montar uma sala para fazer algum evento na instituição. Dificilmente eu vejo um professor imbuído disso, tomando a frente. Pode tomar a frente em termos de organização, mas quem carrega cadeira, quem carrega mesa, quem limpa, muitas vezes, além do pessoal terceirizado dessa área, são os técnicos administrativos. Então, parece que muito entre aspas o trabalho sujo, o trabalho pesado fica mais para o técnico que para o docente. Nesse sentido, muitas vezes me causa chateação, revolta.</i>
25	<i>Dá uma carga de responsabilidade para o técnico que às vezes é incumbência do professor. Eu vejo que acontece e vejo com outros colegas técnicos também.</i>

**3ª IDEIA CENTRAL:** Há valorização do TAE pelos docentes e gestão e igualdade no tratamento entre as categorias.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
3	<i>Eu já estive na universidade. Aqui eu acho que a gente tem mais abertura do que na universidade. Na universidade as coisas já estão mais encasteladas, essa relação docente-técnico é bem mais complicada do que aqui. Eu acho que aqui a gente tem abertura.</i>
7	<i>Aqui hoje eu acho que diminuiu bem [a desvalorização], eu acho que os docentes do campus tem uma consciência que o técnico é parte fundamental para esse processo todo [...]. Melhorou porque houve uma questão aqui de levou que a gente conseguisse ter esse respeito e ter essa valorização [...]. E a gente só conseguiu melhorar aqui porque a gente foi muito firme, teve uma série de problema que aconteceu, aí a gente conseguiu ter esse respeito.</i>
13	<i>A instituição em si sabe do papel importante que a gente exerce aqui [...]. Mas não que a instituição em si ache que a gente faz menos, desvaloriza.</i>
14	<i>Já tivemos mais casos desse tipo, já tivemos casos de sermos desvalorizados e aí tivemos reuniões, conversas com a gestão antiga e isso não era acertado. Até que tivemos um problema, um certo confronto com a gestão passada, o que acabou sendo agravado e</i>

	<i>causando uma outra eleição. E com a nova direção teve mais conversa, tivemos mais reuniões e tivemos esse acerto entre essas diferenças que estavam tendo [...]. Mas aqui no campus a gente teve um ganho muito grande, uma evolução muito boa. Ainda existem certos professores que, de certa forma, fazem certos ataques, mas isso eu acho que cada vez mais está sendo deixado de lado e a gente entendendo melhor. Nada que na conversa não se resolva e não se entenda.</i>
16	<i>Pelo menos aqui no campus, com a atual gestão, eu considero que a gente não está desvalorizado não. A gente está sendo muito considerado em uma atividade tão importante quanto os professores.</i>
19	<i>A gestão atual se tornou mais acessível para os dois lados, tanto para técnicos quanto para docentes. Então, o tratamento que vem da gestão eu não considero que seja desigual, mas a forma como parte dos docentes veem os técnicos, principalmente os técnicos do ensino eu sinto que há uma certa desvalorização. Mas por parte de alguns.</i>
21	<i>Acho que isso é comum sim. Por outro lado a gente tem docentes sensacionais e a gente tem técnicos que não se sentem assim, que não sentem essa diferença. Mas faz parte da cultura sim da instituição esse entendimento.</i>
22	<i>Por outro lado, em termos de trabalho aqui eu não vejo no campus pelo menos no nosso setor eu não vejo diferença de tratamento da direção com relação a técnico e docente. Sei que pode existi , mas aqui eu não vejo, é bem tranquilo aqui o relacionamento que a gente tem com os professores, a direção também é imparcial, não tem nada nessa questão não.</i>
24	<i>Eu fui TAE em outro campus. Comecei minha vida institucional em 2010 e depois eu vim em 2015 para o campus. Eu acho bacana, a dinâmica entre todo mundo é tranquila, todo mundo conversa com todo mundo, não tem aquela exclusão igual a gente vê em outras instituições, até mesmo acadêmicas. Então, o IF, nesse sentido, é bem tranquilo de trabalhar, todo mundo conversa com todo mundo, não tem muita exclusão, pelo menos para mim.</i>

**4ª IDEIA CENTRAL:** Há desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho do TAE pelos docentes.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>É como se o docente fosse bem mais importante, fosse a única coisa importante no ensino, não existisse pessoas por trás nos bastidores que façam com que tudo aconteça [...]. Mas eles acham que eles são mais importantes.</i>
5	<i>Eu acho que os servidores técnicos são muito desvalorizados quando se tratam de docentes. Os docentes ainda não tem a noção, não sei se por ignorância ou se por causa da soberba muito grandes deles, que eles acham que porque eles são docentes eles são melhores que os técnicos, quando na verdade eles são servidores. Tanto que existem técnicos administrativos que também tem mestrado, estão no doutorado. Então, não existe essa diferença.</i>
7	<i>Mas a grosso modo realmente eu sinto que eles entendem que nós não temos essa importância toda. Realmente a finalidade principal é a aula, o ensinar, mas atrás disso há todo um trabalho que é feito, desde lá na gestão de contratos, a escola não vai funcionar sem a limpeza, sem o restaurante. E eles não entendem isso.</i>
12	<i>Porque eles acham que nós desempenhamos uma função que não precisa de muito estudo [...]. Então, a maioria dos docentes, eu não estou falando que são todos, desvalorizam o trabalho dos técnicos sim. Muitas vezes eles culpam o trabalho que deu errado deles como se agente tivesse feito errado [...].</i>
16	<i>Eu acho que tem umas confusões assim no sentido de que quando os TAEs organizam alguma coisa, alguma palestra, algum evento, os professores às vezes não participam porque eles não consideram aquele evento organizado pelo TAE como importante. Porque atrapalha as aulas, alguma coisa nesse sentido. Eu vejo que ainda tem essa cultura organizacional dessa forma.</i>

19	<i>[...] em alguns momentos sim, principalmente quando o técnico tenta trabalhar com a inclusão que muitas vezes os docentes não entendem isso e não levam em consideração as informações que a equipe multidisciplinar do setor leva nas reuniões, nos conselhos. Então, em relação aos docentes, muitas vezes eu sinto uma desvalorização, mas não por parte da gestão [...]. Eu não posso falar de forma geral dos docentes e nem dizer que é a maioria, mas parte deles sim, nosso trabalho que acredito que seja desvalorizado.</i>
21	<i>[...] eu sinto que há entre alguns docentes e alguns técnicos esse sentimento de que há essa diferença. Alguns técnicos se sentem menosprezados pelos docentes e alguns docentes realmente agem como se eles fossem mais importantes do que os técnicos.</i>
29	<i>[...] a gente percebe por parte dos docentes que não há uma compreensão da importância do trabalho do técnico. Porque sem o trabalho do técnico a instituição não funcionaria. Também é claro que sem o trabalho dos docentes ela também não funcionaria, mas é um trabalho conjunto. E muitas vezes o trabalho do técnico antecede o trabalho do docente porque há uma preparação para o ambiente que o docente vai atuar, principalmente, no meu caso que é a biblioteca, a fonte de pesquisa ela é aqui. Então, a gente faz esse preparo para que quando o docente chegue ele tenha acesso a esse material de pesquisa e muitas vezes isso não é visto. Muitas vezes, por exemplo, na época de férias a escola fica totalmente vazia, sem os docentes, mas os técnicos estão aqui trabalhando. Aqueles que não tiram férias estão trabalhando para que a escola possa funcionar. E muitas vezes o que eu vejo é que o técnico tem uma obrigação de fazer o seu serviço bem feito, é lógico que ele tem essa obrigação mesmo, mas o professor acha que o técnico está no seu lugar e ele tem que fazer sem reclamar, ele não tem direito, ele não tem nada. Há muito essa questão sim. Eu vejo que era preciso uma compreensão maior e uma união maior entre docentes e técnicos para haver uma melhor evolução da instituição de ensino.</i>

**5ª IDEIA CENTRAL:** É uma questão cultural e institucional.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
4	<i>[...] para mim, os técnicos são tão importantes quanto. A questão é que os docentes trabalham na área fim, que é a sala de aula. E hoje a gente trabalha com número de alunos, quantos alunos têm na sala de aula, quantos alunos fizeram vestibular, quantos alunos foram aprovados. Aí a ideia parece que tudo depende do trabalho do professor, que só o trabalho do professor que vai proporcionar isso [...]. A gente parece que não pode dar muito palpite no trabalho do docente. Então, eu acho que é uma questão cultural.</i>
8	<i>Infelizmente isso é uma cultura nos institutos federais que vem sendo uma coisa real, uma coisa que acontece. Então, essa é uma cultura que precisa ser quebrada.</i>
9	<i>É um pouco sim o pensamento que se tem. Os docentes como quem tem o papel principal aqui e nós técnicos simplesmente estamos aqui. Isso a gente vê no dia a dia mesmo na relação que se tem. [...] para mim isso é um estranhamento essa diferenciação que existe [...]. Nós estamos em um espaço de educação, a gente fica pensando em processos horizontais, falando de Paulo Freire, falando de aluno e professor como sujeitos da educação, a gente tem uma legislação que coloca profissionais da educação, os trabalhadores em educação [...] porque que no nosso cotidiano nós reproduzimos as mesmas coisas de uma legislação anterior, de uma compreensão anterior, de uma hierarquia que não deveria existir? Mas parece que é hierarquizado mesmo os nossos espaços [...]. A gente tem reproduzido as formas de convivência da sociedade. E eu entendo que é por causa dessa hierarquização que a gente vem construindo dentro do instituto.</i>
18	<i>[...] mas eu acho que é uma questão que é institucional e ela é cultural. É uma questão própria do espaço educacional, até pela questão que eu te falei do professor já ter sido, em vários momentos da história da educação, o centro do processo de ensino-aprendizagem. Então, de alguma forma sim. Eu acredito que há [desvalorização], mas</i>

	<i>não por parte de todos.</i>
21	<i>Então, eu acho que existe na cultura organizacional um clima dessa diferença, acho que existe sim. E eu acho que é uma coisa difícil de ser trabalhada porque é muito da pessoa. Eu acho que faz parte da relação humana isso mesmo e eu acho difícil a gente mudar. É possível, mas é um trabalho longo, eu acredito, de mudança dessa ideia que alguns tem de que há essa superioridade dos docentes em relação aos técnicos.</i>
28	<i>E eu acho que até é uma questão cultural já, institucional. Até nas próprias falas: tem os servidores e os professores. Então, é como se os técnicos fossem servidores dos professores. Isso é bem claro. Eu acho que isso se dá pela questão da remuneração, que a deles é uma remuneração maior e por eles serem o contato direto com os alunos [...]. Eu acho que é isso, é uma questão cultural que tem que partir da gestão. Por exemplo, técnico não pode ser reitor, começa daí. Então, essa divisão é bem marcada.</i>
29	<i>[...] a gente percebe isso até nas reuniões, como se sempre os docentes estivessem sobrecarregados de trabalho e os técnicos não, os docentes são sempre os que mais trabalham, os que mais fazem pela instituição e os técnicos só cumprem uma função que é necessária, que é preciso, mas que não é valorizada por eles.</i>

**6ª IDEIA CENTRAL:** O trabalho do TAE é importante para o docente e para o campus.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
2	<i>Na verdade eles sozinhos não fazem nada. Tanto é que quando tem sábado letivo eles exigem que os técnicos estejam aqui. Isso aí já demonstra que eles não fazem nada sozinhos.</i>
3	<i>Até porque a docência é a atividade fim, mas o nosso papel é igual. Se o corpo técnico não estiver funcionando aí o professor às vezes fala que se sente sozinho em sala de aula, que não tem suporte. Mas ele também não abre espaço para esse suporte né?</i>
4	<i>Então, para mim o serviço dos técnicos é muito importante, tão importante quanto o dos docentes porque nós oferecemos todas as condições para a melhoria ou para possibilitar o trabalho do docente. São os técnicos que oferecem as condições [...]. É como se a gente criasse os meios e as condições para que os docentes pudessem realizar plenamente o trabalho deles, capacitando-os de forma adequada, acompanhando o trabalho deles e ver o que pode melhorar, dedicação necessária para que os equipamentos sejam adquiridos em tempo hábil. Os técnicos de laboratório preparam todas as aulas, então eles estão diretamente junto com os professores. O conhecimento e a competência deles vai influenciar na qualidade e na questão da qualidade do profissional que vai sair daqui. Enfim, todos os setores estão relacionados ao ensino e tem profissionais com a competência específica para desempenhar aquelas atividades. Se os professores fossem mais importantes e se a gente desconsiderar esses outros, como que o professor vai dar aula sem a biblioteca, como vai dar aula sem comprar os equipamentos? Ele vai comprar? Ele não vai, ele não quer fazer isso. Ele precisa de tempo para se dedicar para preparar as aulas, pensar em projetos e em outras coisas. E o outro profissional que faz isso, está dentro da área dele de competência, ele tem que respeitar isso. São competências diferentes, são atribuições diferentes, mas cada profissional tem que ser valorizado no seu campo de trabalho, no seu posto de trabalho.</i>
8	<i>Isso [salário maior] não quer dizer que eles são superiores a nós. Eles entendem de um lado e nós entendemos o outro lado. E os dois juntos é que fazem o Instituto acontecer. É claro, o instituto federal é uma escola, a gente depende sim dos professores e alunos, mas para que essas coisas ocorram de forma positiva e almejada os técnicos administrativos tem uma carga muito importante nisso. Somos nós que damos suporte para que as coisas aconteçam em sala de aula [...]. Para que se tenham aulas de qualidade, cursos de qualidade, com todo o amparo necessário, como instrumento de laboratório, toda a infraestrutura que é comprada através dos técnicos que veem isso, que veem a necessidade, que buscam, correm atrás para que haja toda uma estrutura formada, para que haja um bem estar em sala de aula.</i>

15	<i>Na minha visão o trabalho de um TAE é tão importante quanto a de um professor. Acaba que o professor acaba sendo exposto mais para a sociedade porque a atividade fim é o ensino e quem pratica o ensino são os professores. Mas se você não tiver um corpo TAE adequado, comprometido e que faça as atribuições necessárias as atividades docentes ficam extremamente prejudicadas.</i>
27	<i>Porque o técnico tem um papel fundamental aqui dentro. O campus não anda sem o técnico.</i>
28	<i>[...] como eles estão diretamente ligados aos alunos eu acho que tem essa valorização de forma diferente. Mas eu acho que deveria mudar, eles deveriam ver os técnicos com maior valorização porque sem os técnicos também não funciona, se tiver só professores também não vai funcionar.</i>

**7ª IDEIA CENTRAL:** Devido a diversos fatores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
1	<i>Há docentes que demonstram que a gente é importante, pelo menos na nossa frente. E há casos que não [...]. Então, a impressão que passa é que alguns valorizam e alguns não. Só que esses alguns que valorizam às vezes em uma reunião de docente vai saber se eles rebaixam a nossa categoria.</i>
3	<i>Agora se a gente também não ocupar os espaços a tendência é essa, da gente ir sendo colocado de lado. Porque, por exemplo, a gente tem pedagogo, tem psicóloga, a gente tem vários profissionais para dar suporte para a atividade de ensino. A partir do momento que esses profissionais, que algumas decisões passam sem consulta a esses profissionais, aí depois isso vai dar problema lá na frente. Eu acho que a gente tem que aproveitar que o instituto é novo para tentar conquistar esses espaços, ser ouvido e justamente para gente poder... para que nosso papel seja igual [...]. Eu não acho que a gente tem um papel menor, mas a gente tem que continuamente estar enfrentando a instituição mesmo para gente continuar mantendo os espaços que a gente tem e conquistando novos espaços.</i>
4	<i>[...] a gente precisa de mecanismos de valorização do trabalho do técnico. Quem sabe criar a normativa dos técnicos também, que já é uma sugestão que foi dada. Para que nossa avaliação, a percepção do nosso trabalho seja reconhecida, seja concreta. Para mostrar que tipo nós estamos fazendo isso, para não acharem que você só está ali recebendo os pedidos dos servidores e encaminhando para a reitoria. Mas quais são as outras coisas que eu fiz? Que comissões eu participei, como foram realizadas o trabalho. Então, assim, a gente acaba se envolvendo em um monte de coisa porque a gente quer contribuir, quer que as coisas aconteçam, mas não existe um reconhecimento do trabalho e a valorização ela é desigual. A gente às vezes é até desvalorizado porque acham que a gente está se metendo em muita coisa e não está fazendo nada. Em relação ao profissional, eu não acho que um é mais importante que o outro. Cada um em seu posto de trabalho, cada um tem as suas atribuições e todas as atribuições elas são necessárias para alcançar o objetivo final. Só que como não existe um planejamento estratégico, como não existe essa questão da integração dos objetivos setoriais para os objetivos estratégicos porque a gente não tem uma gestão apta para fazer isso, ninguém vê o que o outro está fazendo. Às vezes, o outro está se matando de trabalhar, mas é sozinho, ninguém está vendo o que ele está fazendo, ele não tem orientação adequada.</i>
9	<i>Aqui no campus nós somos em poucos [técnicos]. Então, essa não valorização ela acontece, mas eu acho que ela não fica tão forte porque nós somos em poucos e o serviço precisa acontecer e ser feito. Então, hoje pela situação que o campus tem até não existe uns confrontos maiores porque se existir vira guerra [...]. Nós tivemos em um momento de greve um confronto que foi bem marcante. E aí eu achei bem complicado naquele momento porque a greve era nacional e o movimento era nacional e os professores aqui resolveram não aderir, os técnicos resolveram fazer. E aí houve uma tentativa de pressão dos docentes, de colegas. Para mim são colegas. Para eles não, mas</i>

	<p>para mim somos colegas, somos servidores. Os institutos geralmente ficam em áreas mais afastadas. Quando eu fazia 8 horas eu ficava praticamente 10 horas em função do instituto, entre transporte, na hora do almoço não dá para você ir em casa e acaba ficando no espaço institucional. Nesse espaço a gente ainda tem refeitório, no antigo não tinha. E isso não é bom nem para saúde da gente, quanto mais para questões sociais mesmo de você ter um momento de descansar, de respirar, de cuidar de outras coisas. Eu, por exemplo, reduzi de 10 para 7 horas minha vida em torno do instituto. Pensando que o dia tem 24 horas eu acho que é uma boa divisão. Isso me garantiu para sair para estudar, por exemplo, fazer cursos que eu queria que é fora. Então, eu consigo me organizar durante a semana para cumprir a jornada aqui e fazer esse curso. Então, isso eu acho legal dentro do instituto, esse incentivo que a gente tem. Talvez se a gente conseguisse pensar como uma coletividade que se organize de outra forma, de forma colaborativa, eu penso que a gente conseguiria quebrar com essa hierarquia porque parece que a gente está sempre na competição. Então, às vezes quando a gente dá um exemplo em relação aos docentes, entre a carreira nossa e a carreira do docente, não é porque a gente quer que eles não tenham, mas a gente entende que nós também teríamos direito, nós somos servidores. Por exemplo, essa questão do afastamento, a questão do ponto. No nosso caso parece que sempre fica em discussão sobre quem vai homologar o ponto do técnico, não pode isso, não pode aquilo. Eu não vejo essa discussão na homologação do ponto do docente. Não é que eu estou querendo que ele não tenha. Mas porque que para lá pode e para cá não pode? Porque que docente pode se afastar sem completar o estágio probatório para capacitação e o técnico não pode? Então, não é que eu quero que ele não tenha, mas eu quero que a gente também tenha o mesmo. Por isso, eu falo que a gente está arraigado dentro desse clima de competição. Essa coletividade nossa não é colaborativa, ela é competitiva.</p>
16	<p>Eu acredito que tenha a desvalorização de alguns profissionais sim, como em todo lugar [...]. E às vezes eu vejo que tem alguns eventos pontuais que fazem com que o TAE se veja desvalorizado ou quer seja por um professor específico, alguma coisa assim. Mas não necessariamente que ele seja desvalorizado por todos. Eu vejo que na maioria das vezes o que ocorre é valorização.</p>
17	<p>Alguns, os próprios TAEs se desvalorizam, o que às vezes pode causar a exclusão.</p>
23	<p>Só que eu acho que como as carreiras são muito distintas, eu acho que tem papéis que sempre vão caber aos técnicos. Por exemplo, o trabalho administrativo eu acho que o docente não está tão apto, tão aberto a fazer determinado tipo de trabalho administrativo igual ao técnico. O técnico aceita melhor fazer trabalhos administrativos. Dependendo do tipo de trabalho, o docente vai ter que cumprir carga horária para fazer aquele tipo de trabalho administrativo, além das aulas dele. E o técnico já consegue fazer o trabalho administrativo, consegue se organizar melhor, consegue permanecer melhor no local, ainda mais o que demanda atendimento.</p>

**8ª IDEIA CENTRAL:** Há privilégios para docentes.

Sujeito	Expressões-chave
8	<p>Então, eu acredito que a classe dos professores já tem as suas benfeitorias, já tem um salário bem melhor que o nosso, quase o dobro. Então, eu acho que isso já traz benefícios para o cargo que eles prestam o concurso [...]. E os benefícios que podem ser direcionados para as duas categorias eu acredito que isso deve ser feito, para não haver essa diferença.</p>
17	<p>Cada um tem suas responsabilidades. Os docentes são professores. Os TAEs cada um tem sua profissão específica, não são professores, mas eu acho que a instituição beneficia alguma categoria. Para uma eu tenho mais privilégios, por exemplo, os docentes, e para TAEs tem menos privilégios. Essa é a minha visão hoje.</p>
22	<p>Se a gente olhar a questão salarial sim. Eu acredito que poderia ser um pouco melhor comparado aos docentes porque todos nós somos profissionais da educação.</p>

25	<i>Isso é visível para qualquer um. Inclusive até pela pessoa que não é da instituição. Só de você ver os privilégios em relação a isso aí, já é visível. Um técnico é cobrado por 5 minutos de atraso. O professor pode faltar a semana toda que ninguém está nem aí. Isso é uma das coisas.</i>
27	<i>[...] os professores podem tudo na verdade. Podem afastar, podem capacitar e o técnico não. O técnico tem que ir para a CIS, tem que ir para aqui, para ali.</i>
28	<i>Eu acho que tem mais concessões para os professores, essa questão de horário é mais flexível.</i>

**9ª IDEIA CENTRAL:** Todos são servidores.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
5	<i>Mas eu acho que, infelizmente, falta os docentes e os gestores do instituto federal entenderem que não há essa divisão entre docente e técnico, são todos servidores.</i>
7	<i>Nós como técnicos entendemos que somos também trabalhadores da área da educação, que a gente não está dentro da sala de aula, mas que a atuação de cada técnico aqui é que possibilita que o resultado final, o objetivo final que é de educar os alunos.</i>
8	<i>O que eu não entendo é que quando a gente presta concurso nós prestamos concursos todos como servidores. Somos servidores do governo federal, somos servidores do povo.</i>
11	<i>Não existe hierarquia, todos estão no mesmo patamar.</i>

**10ª IDEIA CENTRAL:** Há divisão entre trabalho intelectual e manual.

<b>Sujeito</b>	<b>Expressões-chave</b>
8	<i>Eu acredito que há sim uma diferenciação das classes porque os técnicos administrativos mais executam, põem a mão na massa e infelizmente aqui no Brasil tem essa cultura de quem põe a mão na massa para fazer a coisa não é tão valorizado quanto ao que está lá lendo, estudando, escrevendo.</i>
10	<i>Eu percebo que a gente tem uma taxaço, um estereótipo mal costurado. Eu acredito que nós técnicos somos qualificados sim, nós técnicos temos uma qualidade de trabalho muito boa para oferecer e muitas vezes é como se a gente não precisasse pensar e simplesmente cumpra-se. Essa sensação que às vezes eu vejo não necessariamente com relação as minhas experiências, mas também além das minhas experiências do que eu observo com os colegas.</i>

## APÊNDICE L

**Quadro 17** - Valores da média e desvio padrão de cada questão da EACT\*.

Questões	Média	Desvio padrão	Fator
1 - O ritmo de trabalho é acelerado.	3,6	0,85	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
2 - As tarefas são cumpridas com pressão temporal.	3,3	0,89	
3 - A cobrança por resultados é presente.	3,4	1,01	
4 - As normas para execução das tarefas são rígidas.	3,1	1,17	
5 - Existe fiscalização do desempenho.	3,3	1,10	
6 - O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	3,2	1,10	
7 - Os resultados esperados estão fora da realidade.	2,4	0,95	
8 - Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho.	2,6	1,03	
9 - Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	2,9	1,16	
10 - As condições de trabalho são precárias.	2,2	1,00	CONDIÇÕES DE TRABALHO
11 - O ambiente físico é desconfortável.	2,2	1,06	
12 - Existe barulho no ambiente de trabalho.	2,8	1,04	
13 - O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	2,2	1,18	
14 - Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	2,3	1,06	
15 - O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas.	2,0	0,97	
16 - Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	2,0	0,96	
17 - O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	2,1	1,13	
18 - As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.	1,8	1,02	
19 - O material de consumo é insuficiente.	2,1	0,98	RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS
20 - As tarefas não estão claramente definidas.	2,5	1,17	
21 - A autonomia é inexistente.	2,3	1,00	
22 - A distribuição das tarefas é injusta.	2,4	1,08	
23 - Os funcionários são excluídos das decisões.	2,9	1,12	
24 - Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado.	2,2	1,06	
25 - Existem disputas profissionais no local de trabalho.	2,4	1,24	
26 - Existe individualismo no ambiente de trabalho.	2,7	1,14	
27 - Existem conflitos no ambiente de trabalho.	2,6	0,94	
28 - A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,8	0,96	
29 - As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	2,2	0,79	
30 - Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,3	1,15	

\* A EACT é parte integrante do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA. Sua utilização deve ser autorizada pelos autores: Mário César Ferreira & Ana Magnólia Mendes. (e-mail mcesar@unb.br)

1,0	2,3	3,7	5,0
<b>Satisfatório</b>	<b>Crítico</b>	<b>Grave</b>	
Resultado <b>positivo e produtor de bem-estar</b> no trabalho. Aspecto a ser <b>mantido e consolidado</b> no ambiente organizacional.	Resultado mediano. Indicador de “situação-limite”, potencializando vivências de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento. Sinaliza <b>estado de alerta</b> , requerendo providências imediatas a curto e médio prazo.	Resultado negativo e produtor de mal-estar no trabalho. Forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas para eliminá-las e/ou atenuá-las no ambiente organizacional.	

Fonte: FERREIRA; MENDES, 2008.

# ANEXOS

## ANEXO A

### INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO 1 (IAD-1)

QUESTÃO X: \_\_\_\_\_

SUJEITO	EXPRESSÕES-CHAVE	IDEIA CENTRAL

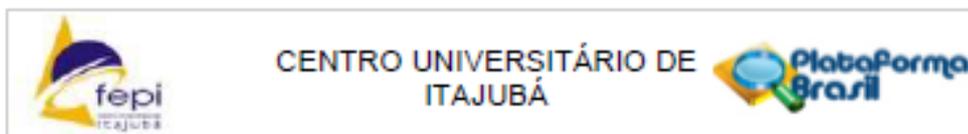
**ANEXO B****INSTRUMENTO DE ANÁLISE DE DISCURSO 2 (IAD-2)****IDEIA CENTRAL:** \_\_\_\_\_

---

<b>SUJEITO</b>	<b>EXPRESSÕES-CHAVE</b>

## ANEXO C

## PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA (Folha 1)



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

## DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.

**Pesquisador:** SUZAN EVELIN SILVA

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 72693617.5.0000.5094

**Instituição Proponente:** Universidade Federal de Itajubá

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.306.784

**Apresentação do Projeto:**

A pesquisa relaciona-se com aspectos ligados ao desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, considerando fatores psicossociais, políticos e econômicos do trabalhador e também a participação política e econômica, à qualidade de vida global e às questões de cidadania.

**Objetivo da Pesquisa:**

Investigar a qualidade de vida no trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do \_\_\_\_\_, sob a percepção dos trabalhadores.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Estão previstos e adequados.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa é relevante e pode contribuir para a melhoria de qualidade de vida profissional.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Estão previstos e adequados.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Atendeu a recomendação do parecer anterior nº 2.234.563/17.

**Endereço:** Av. Dr. Antônio Braga Filho, 687  
**Bairro:** PORTO VELHO **CEP:** 37.501-002  
**UF:** MG **Município:** ITAJUBÁ  
**Telefone:** (35)3620-8400 **Fax:** (35)3620-8400 **E-mail:** cep@fepi.br

## PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA (Folha 2)



Continuação do Parecer: 2.306.704

Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMACOES BASICAS_DO_PROJETO_954802.pdf	19/09/2017 22:03:58		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_pdf.pdf	19/09/2017 10:08:41	SUZAN EVELIN SILVA	Aceito
Outros	termo_de_anuencia.pdf	17/07/2017 22:11:28	SUZAN EVELIN SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_de_pesquisa.pdf	17/07/2017 21:59:07	SUZAN EVELIN SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	17/07/2017 21:51:53	SUZAN EVELIN SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

ITAJUBA, 29 de Setembro de 2017

Assinado por:  
Luis Henrique Sales Oliveira  
(Coordenador)

Endereço: Av. Dr. Antônio Braga Filho, 687  
Bairro: PORTO VELHO CEP: 37.501-002  
UF: MG Município: ITAJUBA  
Telefone: (35)3620-8400 Fax: (35)3620-8400 E-mail: cep@fepi.br