



**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE MEDICINA**

Caroline Martins Varge

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES
TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO
PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR
PAULISTA**

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Dionísia do Amaral Dias

**Botucatu
2015**

Caroline Martins Varge

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES
TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DE UMA
INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR NO
INTERIOR PAULISTA**

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina,
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”,
Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Mestre
em Saúde Coletiva.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Dionísia do Amaral Dias

Botucatu

2015

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO TÉC. AQUIS. TRATAMENTO DA INFORM.
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CÂMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: ROSEMEIRE APARECIDA VICENTE-CRB 8/5651

Varge, Caroline Martins.

Significados do trabalho para servidores técnicos e administrativos de uma instituição pública de ensino superior no interior paulista / Caroline Martins Varge. - Botucatu, 2015

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Medicina de Botucatu

Orientador: Maria Dionisia do Amaral Dias

Capes: 40600009

1. Saúde do trabalhador. 2. Saúde pública. 3. Ensino superior. 4. Servidores públicos.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Servidor público; Significados do trabalho; Trabalho.

CAROLINE MARTINS VARGE

**SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES
TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO
PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR PAULISTA**

Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Câmpus de Botucatu, para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Prof(a).Dr(a) Maria Dionísia do Amaral Dias
Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP

Prof(a) Dra. Sueli Terezinha Ferrero Martin
Faculdade de Medicina de Botucatu – UNESP

Prof(a)Dra. Márcia Hespanhol Bernardo
Pontifícia Universidade Católica - PUCCAMP

Botucatu, 26/08/2015

A Deus,

Que me permite saúde e disposição para seguir meus objetivos.

Aos meus pais e irmã,

Que sempre me apoiaram e incentivaram para que eu chegasse até aqui.

Meu amor incondicional e minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Não cheguei até esse momento sozinha e entendo como justo e necessário mencionar quem me proporcionou condições objetivas para chegar até aqui:

A minha família, meus pais, minha irmã Jéssica, tios, primos, todos aqueles que torceram e a seu modo me deram palavras de incentivo;

À Mariana e à Jacqueline, mais que amigas, dividiram as angústias pessoais e da pós-graduação, acompanhando de perto toda a dificuldade enfrentada e apoiando para que eu não desistisse;

Aos amigos e irmãos, Rafael, Emmanuela, Camila, Paulinha, Antone, Ana Cláudia, Stefania, Eliana, Natália, Meriele, Michel e Kin por todo amor dedicado a mim e apoio nos momentos mais difíceis que enfrentei;

Aos amigos queridos Fabio (Kuika), André, Alana, Letícia, Daniel, Jussânia e Tayla pelos momentos de “zuera”, gordices, aventuras e amizade, que tornaram meus dias melhores. Talvez sem saber, vocês não me deixaram desistir, melhorando meu humor quando o desânimo tentava tomar conta;

Aos amigos Guilherme, Juliana, Luciana, Matheus, Rafael (Dori), Miriam, Tiago Darroz, Tamiris, Renata, os quais apareceram na minha vida e se tornaram especiais;

Às minhas amigas queridas de mais longa data, Maria Teresa, Cecília, Fernanda, Mariana Dignani, Paula, Erica, Regina e os respectivos companheiros, minha gratidão sem tamanho pelo apoio, pelo acolhimento e pelo fortalecimento da nossa amizade. Ah, e não posso esquecer os fofíssimos da “tia Carol”: Leo, Sophia, Manu e Valentina;

Aos professores e colegas de grupo de estudo de Saúde do trabalhador e colegas de sala do mestrado, pela riqueza e diversidade de pontos de vista e conhecimentos;

Aos colegas de graduação, meu afeto e gratidão pelos seis anos de aprendizado constante, em especial David, Ana Lucia, Nathália e Silvana Terume;

Aos amigos que estão um pouco mais distantes, mas sempre próximos em pensamento, Jaqueline – pelos cafés e amizade de muitos anos –, Danielle – por ter se tornado minha companheira de viagens e aventuras – Fernando – pelo apoio e puxões de orelhas, tendo colaborado muito com seus incentivos, principalmente na reta final;

Aos servidores das áreas de RH das 8 unidades universitárias com os quais eu compartilho meu dia-a-dia de trabalho e com os quais aprendo todos os dias;

Aos meus colegas de trabalho, Maira, Lívia, Simone, Carolina, Márcia, Paulo, Emilia, Elisa, Arie, Fernando, Raul e demais da Coordenadoria de Recursos Humanos, que me incentivaram de alguma forma e me acolheram quando integrei a equipe;

À Jurema, que sempre me incentivou a me desenvolver, inclusive tendo sugerido parte da temática estudada por mim no mestrado;

À Ludmilla, quem me recebeu quando pensei em fazer mestrado e me apresentou à minha orientadora.

Aos funcionários do departamento de Saúde Pública, por sempre serem solícitos quando precisei, em especial ao Wagner;

Aos funcionários da UPESC, sem os quais não teria condições de coletar meus dados, em especial a Rosângela Giarola, sempre incansável e me incentivando a continuar a pesquisa;

Aos funcionários da Biblioteca do Campus de Rubião Junior, pela presteza e dedicação em tudo que precisei, em especial Enilze, Marlene, Sulamita e Meirinha;

Aos servidores do Grupo Técnico de Desenvolvimento de Recursos Humanos e do Núcleo de Apoio Pedagógico, ambos da Faculdade de Medicina de Botucatu, com os quais vivenciei parte da minha trajetória na instituição e os quais proporcionaram condições para que eu me ausentasse para frequentar as aulas do programa de Pós-Graduação;

Aos servidores da Seção de Pós Graduação e STAEPE, em especial o Paulinho, por ser sempre solícito e ajudar de forma prestativa e acolhedora;

Ao professor José Eduardo, responsável pelo apoio estatístico do Escritório de Apoio à Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu, pela grande ajuda desde a elaboração dos questionários até a análise dos dados quantitativos;

Às professoras Sueli e Márcia, que trouxeram muito enriquecimento à pesquisa com seus apontamentos e direcionamentos no Exame Geral de Qualificação, bem como os professores Osvaldo e Maria Cecília por aceitarem prontamente compor a banca, tanto da Qualificação, como da defesa;

À professora, Maria Dionísia, minha orientadora, a qual sempre esteve pronta a ajudar, apoiar, resgatar, enfim... sem palavras para dizer o que significou na minha formação;

À Unesp, como empregadora e instituição a qual me orgulho de fazer parte, e também como campo de pesquisa, permitindo meu acesso às informações institucionais e a execução do estudo.

E a todos aqueles que colaboraram direta ou indiretamente para que eu conseguisse finalizar essa etapa importante da minha vida acadêmica, com palavras de incentivo, com apoio nos momentos de desânimo e infortúnios, com risadas, encontros e desencontros, meu muito obrigada.

“Era uma pessoa igual a cem mil outras pessoas. Mas eu fiz dela um amigo, agora ela é única no mundo.”

Antoine de Saint-Exupéry

“Para ser grande, sê inteiro: nada teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa. Põe quanto és no mínimo que fazes. Assim em cada lago a lua toda brilha, Porque alta vive”.

Fernando Pessoa

“Foi o tempo que dedicaste a tua rosa que a fez tão importante.”

Antoine de Saint-Exupéry

“O importante e bonito no mundo é isso: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminadas, mas que elas vão sempre mudando. Afinam e desafinam.”

Guimarães Rosa

RESUMO

VARGE, C.M. SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR NO INTERIOR PAULISTA. 2015. 84 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2015.

O contexto mundial de mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais influencia diretamente nas características do trabalho, sobretudo nos modos de organização e gestão, trazendo consequências muitas vezes danosas aos trabalhadores. Sendo assim, cada vez mais se tornam necessários os estudos de questões relativas ao trabalho, tanto no que tange às suas contribuições com o desenvolvimento da sociedade, como os agravos que podem incorrer, entre outros, em problemas à saúde dos trabalhadores, sendo necessário compreender também a inserção e relação dos trabalhadores com seu trabalho. Para investigar estes aspectos no que tange ao trabalho no serviço público, foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa, de base teórico-metodológica na Psicologia Sócio-histórica, com o objetivo de conhecer significados de trabalho para servidores públicos técnico-administrativos de instituição de ensino superior. Os participantes da pesquisa são servidores de quatro unidades universitárias do câmpus de Botucatu. A coleta de dados foi realizada em duas etapas: a primeira com levantamento das características sociodemográficas da população e a segunda com aplicação de questionário elaborado pela pesquisadora, o qual foi respondido por 150 trabalhadores. Os entrevistados apresentaram uma concepção positiva do trabalho, em geral, e da posição de servidor público, em particular. Destacam-se como significados de ser servidor público *satisfação, responsabilidade social, estabilidade, contribuição com a instituição* para alcance de seus objetivos e aspectos de *relacionamento no trabalho*. Tais resultados sugerem diferença na posição destes servidores públicos comparando-se à situação geral dos trabalhadores no contexto sócio-econômico atual, podendo favorecer a preservação da saúde no trabalho. Indica-se a continuidade de estudo que aprofunde no conhecimento dos sentidos do trabalho para servidores públicos.

Palavras-chave: trabalho, saúde do trabalhador, significados do trabalho, servidor público.

ABSTRACT

VARGE, C. M. MEANINGS OF WORK FOR ADMINISTRATIVE AND TECHNICAL EMPLOYEES OF A HIGHER EDUCATION PUBLIC INSTITUTION IN MIDWESTERN SÃO PAULO. 2015. 84 f. Dissertation (M.Sc. Public Health) – School of Medicine, São Paulo State University, Botucatu, 2015.

The global context of political, economic, technological, and social changes affects directly work characteristics, mainly models of organization and management, and it brings consequences often harmful to workers. Therefore, studies about questions related to work are frequently required, in relation either with its contributions for societal development or with dangers leading to problems in workers' health, among other issues. It is also necessary to understand the presentation and relationship of workers in their work environment. In order to investigate these aspects related to work in public service, a quantitative and qualitative research was performed based on theoretical method approach in socio-historical Psychology. Its purpose was to know meanings of work for public administrative and technical employees of a higher education institution. The participants of this research are employees from four university units of Botucatu campus. Data collection was performed in two stages: the first one with collection of social and demographic characteristics of subjects, and the second one with questionnaire designed by the researcher, which was answered by 150 workers. Interviewed subjects had a positive concept of work, in overall and positive concept of public staff occupation, in particular. Meanings of being a public employee are described as *satisfaction, social responsibility, work stability, contribution for the institution* to achieve their goals, and aspects of *work relationship*. Such results suggest difference in the occupation of those public workers compared with the general situation of workers in the current social and economic context. It may benefit the preservation health at work. A following study deepening the knowledge of meanings of work for public employees is expected.

Keywords: Work. Worker health. Meanings of work. Public employee.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos servidores técnico-administrativos lotados nas unidades universitárias idades universitárias do câmpus de Botucatu	50
Tabela 2 - Distribuição das características sociodemográficas dos entrevistados	53
Tabela 3 - Distribuição das respostas à questão 3: “Qual lugar o trabalho ocupa na sua vida”, em número de ocorrências, segundo posição do trabalho.....	55
Tabela 4 - Distribuição das respostas à questão 1: “Por que você trabalha?” em percentual	56
Tabela 5 - Distribuição das respostas à questão 4: “Trabalhar na unidade em que você está atualmente é”, em percentual	57
Tabela 6 - Distribuição das respostas à questão 2: “O que te deixa feliz no trabalho?”, em percentual	59
Tabela 7 - Distribuição das respostas à questão 5: “Quais aspectos você considera importantes para um ambiente saudável	60
Tabela 8 - Distribuição das respostas à questão 6: “Como você classifica seu relacionamento no trabalho	61

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – BASE TEÓRICO-METODOLÓGICA: PSICOLOGIA SOCIO-HISTÓRICA	16
1.1 A relação subjetiva com o trabalho	25
CAPÍTULO 2 – O TRABALHO	29
2.1 Modos de organização do trabalho na produção capitalista	32
2.2 O contexto atual do trabalho na administração pública.....	35
2.2.1 A administração pública no contexto da pesquisa.....	40
CAPÍTULO 3 – ABORDAGEM METODOLÓGICA	41
3.1 O contexto institucional	46
CAPÍTULO 4 – SIGNIFICADOS DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE: ORGULHO, SATISFAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL	51
4.1 Conhecendo os participantes.....	52
4.2 O trabalho na vida dos participantes	54
4.3 Entendendo o que é ser servidor público.....	62
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS.....	76
ANEXOS	75
APÊNDICES	77

Apresentação

Sou psicóloga, formada há seis anos na Faculdade de Ciências – Unesp Câmpus Bauru e especialista em educação no ensino superior. Atuo em instituição pública desde 2004, ou seja, há onze anos estou envolvida com a realidade do serviço público, quer seja como aluna, quer seja como profissional.

Há sete anos atuo, mais especificamente, em instituição pública de ensino superior, sendo destes, dois anos atuando diretamente com atividades relacionadas à logística de disciplinas de curso de graduação e o restante atuando com treinamento e desenvolvimento de servidores e em ações gerenciais.

Durante esse período, foram surgindo questões inquietantes, que são a fonte de motivação para a pesquisa, tais como: conhecer os aspectos motivacionais das pessoas com seu trabalho; como otimizar os recursos humanos da instituição para uma atividade laboral mais saudável e, também, cumprindo os objetivos institucionais. O que em minha prática de trabalho diária observo é que alguns servidores não respondem às expectativas de suas chefias e o comentário recorrente é: “não há nada a ser feito”; “no serviço público é assim...”.

Pela formação em psicologia, além da preocupação em atingir os objetivos institucionais, uma preocupação permanente tem sido a de quão adoecedor poderia ser um trabalho desprovido de sentido para os servidores, principalmente considerando as características diferenciadas do serviço público, que serão abordadas ao longo do texto.

Dessa forma, com este trabalho busco conhecer o que servidores de instituição de ensino superior pública atribuem como significado para seu trabalho, como forma de colaborar com ações que possibilitem melhorar as condições de trabalho em instituições públicas como a que atuo.

INTRODUÇÃO

O atual contexto mundial de mudanças políticas, econômicas, tecnológicas e sociais influencia diretamente nas exigências do mercado de trabalho e na estrutura das organizações, trazendo consequências muitas vezes danosas aos trabalhadores. Sendo assim, cada vez mais se tornam necessários os estudos de questões relativas ao trabalho, tanto no que tange às suas contribuições com o desenvolvimento da sociedade, como os agravos que podem incorrer, entre outros, em problemas à saúde dos trabalhadores.

As transformações sociais atuais vivenciadas pelas práticas neoliberais, de privatizações e redução do papel do Estado entre outras, trazem alterações em todos os setores da economia, quer seja no público ou no privado. A contemporaneidade trouxe novos métodos de gestão, organização e inovações tecnológicas, apresentando-se como um conjunto de elementos modificadores das rotinas de produção, bem como do perfil da força de trabalho. Nesse bojo, também é relevante ressaltar a precarização do trabalho, a flexibilização das relações de trabalho, o desemprego e seu fantasma para os trabalhadores e pessoas economicamente ativas.

Este é o contexto do mundo do trabalho contemporâneo, no qual estão inseridos os trabalhadores. Como estes compreendem seu trabalho e o significado desta atividade em suas vidas reflete a dinâmica da organização onde estão inseridos, e esta relação pode ser percebida nos índices de absenteísmo das instituições, na rotatividade dos empregos, no incremento de acidentes e doenças ocupacionais, entre outros aspectos vivenciados pelos trabalhadores. Mas, ao mesmo tempo, reflete também a compreensão dos trabalhadores sobre o trabalho e os significados e sentidos que lhe atribuem, os quais são construídos na sua relação com a atividade. Portanto, a dinâmica da organização na qual está inserido tem papel preponderante na forma como o indivíduo se relaciona com o trabalho.

O presente estudo toma por base teórico-metodológica a Psicologia Sócio-Histórica. Vigotski (1896-1934) juntamente com seus colaboradores, no contexto da Rússia do período revolucionário inaugurado em 1917, encontrou a necessidade de formulação de um método de investigação próprio para construção de uma Psicologia crítica. Para tal fim, os estudos provenientes de Vigotski, Luria e Leontiev culminaram no desenvolvimento da chamada Psicologia Sócio-Histórica. Dessa forma, elaboraram uma concepção dialética de Psicologia em oposição crítica às concepções idealista e positivista da década de 1920, subsidiada,

diretamente, pelos pressupostos do materialismo-histórico e dialético. A ênfase dessa teoria encontra-se na constituição social do psiquismo humano. Dentro dessa perspectiva, sentido e significado são categorias fundamentais da formação da subjetividade, bem como atividade e consciência, categorias de análise base para a proposta desse estudo.

Esta dissertação teve como objetivo conhecer significados do trabalho para servidores públicos técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior. Entende-se que estudar questões relacionadas ao trabalho esteja diretamente relacionada à área de Saúde Coletiva, tendo em vista ser o trabalho um dos principais determinantes do processo saúde-doença. Do ponto de vista psicológico o trabalho é a atividade vital humana e na qual o homem se relaciona com a natureza e é transformado pela mesma. Conhecer seus significados mostra-se importante na compreensão da relação indivíduo-trabalho e seu protagonismo no processo, como base para entendimento do que pode ocasionar à saúde.

Associadas às mudanças no mundo do trabalho, estão os modos de produção capitalista com características alienantes, pelas formas de organização do trabalho, no qual o trabalhador não se reconhece no produto de seu trabalho, tendo uma visão fragmentada da produção. Dessa forma, a função psicológica do trabalho é afetada, uma vez que ocorre um distanciamento do trabalhador com o conteúdo do seu trabalho.

Essa situação constitui-se no principal aspecto do trabalho que opera como elemento para o sofrimento, adoecimento e morte de trabalhadores. Neste estudo, busca-se conhecer a relação dos servidores com o seu trabalho, sem chegar às consequências à saúde.

Foi realizado um estudo de caso com servidores públicos das quatro unidades universitárias do câmpus de Botucatu da Universidade Estadual Paulista, utilizando metodologia quantitativa e qualitativa. Foram levantados dados demográficos e aplicado um questionário com questões fechadas e uma aberta, as quais investigaram o lugar que o trabalho ocupa na vida, motivos para o trabalho, satisfação e relacionamento no trabalho.

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos, assim distribuídos:

O capítulo 1 trata da base teórico-metodológica da pesquisa, a Psicologia Sócio-Histórica, apresentando-se as principais categorias de análise dessa teoria e um panorama acerca da relação subjetiva com o trabalho.

No segundo capítulo, são apresentadas reflexões acerca do trabalho, trazendo compreensão sociológica e psicológica, bem como discussão de sua característica contemporânea enquanto emprego, os modos de organização do trabalho sob a ótica capitalista e o trabalho em sua especificidade na administração pública.

O capítulo 3 trata do percurso metodológico, incluindo uma apresentação e caracterização da instituição onde foi realizada a pesquisa.

Os significados do trabalho na universidade são apresentados no capítulo 4, a partir da análise e discussão dos dados de pesquisa.

Por fim, apresentam-se considerações finais relativas ao estudo, abordando-se também limitações e expectativas em relação ao trabalho.

CAPÍTULO 1

BASE TEÓRICO METODOLÓGICA:

PSICOLOGIA SÓCIO-HISTÓRICA

Numa perspectiva materialista-histórica e dialética, a Psicologia Sócio-Histórica compreende o desenvolvimento psicológico como processo social. Consciência, atividade, sentido e significado são categorias fundamentais dentro desta abordagem teórica e serão estudadas mais detalhadamente neste capítulo, tendo em vista a temática da dissertação.

A atividade consciente do homem apresenta três traços fundamentais, segundo Luria (1979). O primeiro é de que ela não está obrigatoriamente ligada a motivos biológicos, sendo que as motivações humanas são regidas por necessidades superiores ou intelectuais. Estas necessidades, segundo o autor, podem ser descritas pelas necessidades cognitivas, que incentivam o homem para aquisição de conhecimentos novos, comunicação, de ser útil à sociedade, de ocupar determinada posição, entre outros.

Outro traço fundamental é a reflexão que o homem faz sobre as condições do meio em que está inserido, penetrando nas conexões de dependências profundas das coisas, não se baseando na impressão imediata da situação. Sua percepção é regida pelo conhecimento profundo das leis interiores.

O último traço é caracterizado, além dos programas hereditários de comportamento e dos resultados da experiência individual, pela assimilação da experiência de toda a humanidade.

Assim sendo,

[...] a atividade consciente do homem não é produto do desenvolvimento natural de propriedades jacentes no organismo mas o resultado de novas formas histórico-sociais de atividade-trabalho (Luria, 1979, p. 77).

Dessa forma, o autor considera que a origem da atividade consciente deve ser procurada nas condições sociais de vida, construídas ao longo da história, tendo junto com os motivos biológicos o surgimento dos intelectuais e necessidades, com a dependência da percepção do meio. Ainda para Luria, a transição da história natural dos animais à história

social do homem tem como fatores o trabalho social e a utilização dos instrumentos de trabalho, além do surgimento da linguagem.

O aparato e as funções biológicas dão condições para o desenvolvimento humano, mas não garantem a apropriação da cultura e o desenvolvimento das funções psicológicas superiores (LEONTIEV, 1978).

Para Vigotski (1995), os comportamentos e ações do homem em seus primeiros momentos de vida são determinados, de forma quase absoluta, por fatores biológicos herdados. O desenvolvimento da personalidade dos indivíduos é produto da relação indivíduo-sociedade, que se processa de forma gradativa, à medida que o indivíduo completa sua compreensão do mundo que o rodeia e se separa dele como um ser à parte. É, portanto, um produto biológico e social, e não um mecanismo herdado, rigidamente estruturado.

Assim, o tornar-se homem não acontece apenas com o nascimento dos indivíduos. O desenvolvimento humano está atrelado à sua natureza social e não somente determinada pelo substrato biológico. O conceito de humanização está condicionado à sua bagagem genética, que carrega a potencialidade da espécie. O homem nasce hominizado, isto é, com formato de homem, com a potencialidade para a humanização, mas é somente pelo processo de apropriação e objetivação das características humanas e do conhecimento acumulado historicamente pela humanidade que esta potencialidade poderá ocorrer. O homem é um ser ativo no seu processo de desenvolvimento (LEONTIEV, 1978).

Nessa linha, Leontiev (1981) destaca que a natureza social do homem nos remete à distinção entre a natureza humana e a ação instintiva dos animais, que reside na complexidade de sua atividade vital, calcada na forma pela qual esses dois animais fazem história. O animal tem como determinante o biológico, com determinação filogenética, enquanto que a história humana tem uma complexa evolução marcada pelo desenvolvimento do trabalho. Esta atividade, conforme Leontiev, somente poderia se desenvolver entre os animais que vivessem em grupo, a partir da organização de formas suficientemente desenvolvidas de vida em comum. Consequentemente, com o surgimento do trabalho, o substrato biológico deixa de ser o determinante da relação homem-natureza, pois o homem interfere nesta para a satisfação de suas necessidades, não apenas instintivamente, mas com finalidade, intencionalidade, marca distintiva entre animal e homem.

O conceito de intencionalidade é estudado por Leontiev, a partir da fabricação e utilização de instrumentos para a transformação da natureza pelo homem. O desenvolvimento

de atividade teleológica pressupõe a existência, neste contexto, da mediação da consciência, um dos elementos constitutivos dos processos psíquicos superiores. O estabelecimento da atividade coletiva, por intermédio de instrumentos e da linguagem, que também se constitui como um instrumento, proporcionou as condições necessárias para o desenvolvimento do psiquismo humano.

Em Leontiev (1981) temos que a atividade é uma unidade molecular e sua característica básica é a objetividade, estando implicitamente contido no conceito de objeto. Assim sendo, aponta que o objeto da atividade aparece de duas formas:

primero, en su existencia independiente como subordinando y transformando la actividad del sujeto; segundo, como imagen del objeto, como producto del reflejo psíquico de su propiedad, que se efectúa como resultado de la actividad del sujeto y no puede efectuarse de outro modo (LEONTIEV, 1981, p. 68).

A atividade consciente do ser humano cria o elo prático entre o sujeito e o mundo circundante, ou seja, natureza, cultura e demais seres humanos. Entretanto, a forma de constituição das inter-relações entre a percepção da realidade pelo indivíduo e o desenvolvimento das funções psicológicas superiores se torna possível pela possibilidade de formação no ser humano da forma consciente de reflexo psíquico. É um processo parcial com relação à realidade, porque o reflexo de um objeto jamais expressará a “verdade” deste objeto como fenômeno “total” e “em-si” e o reflexo depende da mediação da atividade do indivíduo, que tem uma relação sempre parcial com a realidade que o circunda (LEONTIEV, 1978). A atividade é consciente e mediadora, reflete ativamente as relações do sujeito com o meio. Desta forma, para Leontiev (1978), considerando a base materialista histórica dialética, é necessário partir das condições históricas concretas que os seres humanos criaram e criam para sua reprodução e produção social, onde é possível observar as relações entre a estrutura da atividade consciente humana e as particularidades psicológicas da consciência humana, historicamente contextualizadas.

Para Leontiev (1978), falar de consciência pressupõe relacioná-la aos processos que conectam psicologicamente o ser humano ao entorno. Assim, considera-se necessário remeter a origem do processo de consciência ao curso real da história do desenvolvimento do psiquismo humano. O autor aponta que o desenvolvimento do psiquismo se realiza a partir da maneira como os sujeitos produzem materialmente a sua história. Assim sendo, a

compreensão do homem como indivíduo social é contemplada pela sua biografia e demanda, prioritariamente, a análise da estrutura da atividade.

A consciência pode ser compreendida enquanto uma manifestação superior do psiquismo, que surge por consequência da transformação evolutiva, da complexificação e hominização do cérebro humano. Nesse processo desempenham papel decisivo a atividade e o desenvolvimento da linguagem (LEONTIEV, 1978).

A consciência vai se complexificando pela atividade e a linguagem, bem como as ações vão desenvolvendo-a. Por sua vez, o desenvolvimento da linguagem, que também aparece como decorrência do trabalho social, revela-se enquanto condição direta e mais próxima para o desenvolvimento da consciência. Representando em sua mente os fenômenos, o homem passa a dominá-los com palavras de sua linguagem e, como resultado, formam-se os conceitos e os pensamentos construídos sob esses fenômenos. A consciência vem, desta forma, representar o conhecimento sobre o reflexo da realidade, tal como estruturado para um sujeito dado. A realidade, porém, é refletida não só pelo homem isoladamente, mas pelos homens, dando origem ao que chamamos de consciência individual e consciência social (LEONTIEV, 1978).

A principal característica da consciência primitiva, segundo Leontiev (1978), está na coincidência entre sentidos e significações, ou seja, “o sentido que um fenômeno consciente tem para um indivíduo coincide com o sentido que ele tem para a coletividade e que se fixa nas significações lingüísticas” (LEONTIEV, 1978, p. 109). Essa coincidência é responsável pela ligação dos homens aos meios e aos produtos do trabalho.

Ainda para o autor, a atividade criadora e produtiva do homem faz com que seja possível a transmissão das aquisições evolutivas às gerações seguintes, culminando com o surgimento da história social da humanidade. Dessa forma, o trabalho é elemento constituinte do homem. Para o autor, o homem apropria-se da cultura acumulada pelas gerações anteriores, desenvolvendo assim suas características humanas. Assim, a humanidade configura-se como criadora de suas criaturas, de modo que os homens ao agirem sobre o mundo a fim de transformá-lo, apropriam-se das habilidades deixadas pelas gerações anteriores, como supracitado. É aí que aparecem as significações ou conhecimento histórico acumulado, ou seja, a generalização da realidade, da experiência e das práticas sociais da humanidade, pertencendo ao mundo dos fenômenos objetivamente históricos. Considera-se

esse processo em constante modificação, pois apesar do homem nascer num mundo de significados, ele precisa apropriar-se deles (LEONTIEV, 1978).

Leontiev (1978) aponta que as significações podem ser individuais, cada indivíduo com um grau diferente de assimilação apropria-se deste sistema tal como de um instrumento. A significação tem relação com o objetivo dos sujeitos, que em cada indivíduo forma o sentido pessoal, sendo que a forma como o indivíduo apropria-se dos significados depende do sentido pessoal, da relação teleológica da atividade, tendo o motivo como incitador da ação de um sujeito e a finalidade como aquilo para a qual a ação se orienta. O sentido pessoal depende do conhecimento histórico, pressupondo uma relação oriunda da vida do indivíduo.

Conforme as aptidões humanas se aprimoraram ao longo do tempo, uma parte significativa da atividade consciente passou a se relacionar a uma modalidade especificamente humana de relação social. Trata-se da realização de ações de comunicação, expressando o surgimento da linguagem (LEONTIEV, 1978).

Segundo Luria (1979), é com base na linguagem que se regulam as ações do homem, a partir da formação de complexos processos, sendo uma forma de atividade psicológica humana.

Os processos psicológicos surgem em suas relações com o meio, na divisa entre o organismo e o mundo externo, assumindo formas de um reflexo ativo do exterior, caracterizado pela atividade vital do organismo (LURIA, 1979).

Segundo Vigotski (2001) houve um aprimoramento dos processos cerebrais no decurso do desenvolvimento filogenético. A linguagem expressa uma evolução em termos dos processos psicológicos e é a partir deles que se torna possível a comunicação como instrumento para a cooperação. Dessa forma, pode-se depreender que há uma relação intrínseca entre a história de desenvolvimento da consciência e a origem da linguagem como forma de atividade.

Ao referir-se ao pensamento, Vigotski (2001) o associa com o significado, sendo este o aspecto interno da palavra. Logo, a palavra que não tem significado é um som vazio. Assim sendo, o “significado é um traço constitutivo indispensável da palavra” (VIGOTSKI, 2001 p. 398).

Ao tratar do significado, o autor defende que do ponto de vista psicológico, ele é uma generalização ou um conceito. Para ele, toda generalização e formação de conceitos é o “ato mais específico, mais autêntico e mais indiscutível de pensamento” (VIGOTSKI, 2001 p.

398). Assim, o significado é um fenômeno de pensamento, mas só pode ser tratado assim se o pensamento estiver relacionado à palavra e nela materializado. A palavra traz a lembrança do seu significado, podendo ser reforçado ou debilitado em sua associação, ser enriquecido por vínculos com outros objetos da mesma espécie.

A consciência estabelece relações entre os objetos, incluindo as emoções e os afetos. É assim que sua constituição se materializa nos significados sociais e nos sentidos pessoais. Leontiev (1978) conceitua a significação como:

[...] a generalização da realidade que é cristalizada e fixada num vetor sensível, ordinariamente a palavra ou a locução. É a forma ideal, espiritual de cristalização da experiência e da prática sociais da humanidade. A sua esfera das representações de uma sociedade, a sua ciência, a sua língua existem enquanto sistemas de significações correspondentes. [...] No decurso de sua vida, o homem assimila as experiências das gerações precedentes; este processo realiza-se precisamente sob a forma da aquisição das significações e na medida desta aquisição. A significação é, portanto, a forma sob a qual um homem assimila a experiência humana generalizada e refletida (p. 100-1).

Ao nascer o indivíduo encontra um sistema de significações já formado, constituído culturalmente, do qual vai se apropriando durante seu processo de socialização e sua história pessoal. Importante ressaltar que cada indivíduo aprende a ser um homem, não sendo suficiente para viver em sociedade o que a natureza lhe dá quando nasce, apreendendo assim o que foi alcançado ao longo do desenvolvimento histórico da sociedade humana. O sentido que cada pessoa atribui à sua experiência com as objetivações genéricas, presentes na vivência dos fatos concretos, garante a singularidade das subjetividades humanas.

Pode-se apreender que os significados são construções coletivas, dentro de um contexto histórico, econômico e social concreto e os sentidos partem de uma produção individual decorrente de como o sujeito apreende os significados coletivos, nas experiências cotidianas.

Vigotski parte da lingüística para chegar às categorias significado e sentido para a compreensão dos processos psicológicos. A linguagem é tomada como expressão prática do pensamento, da particularidade dos sujeitos, ao mesmo tempo em que contém os signos sociais, portanto é expressão do conhecimento histórico acumulado.

[...] o sentido é sempre uma formação dinâmica, fluida, complexa, que tem várias zonas de estabilidade variada. O significado é apenas uma dessas zonas do sentido que a palavra adquire no contexto de algum discurso e, ademais, uma zona mais estável, uniforme e exata. Como se sabe, em contextos diferentes, a palavra muda facilmente de sentido. O significado,

ao contrário, é um ponto imóvel e imutável que permanece estável em todas as mudanças de sentido da palavra em diferentes contextos. Foi essa mudança de sentido que conseguimos estabelecer como fato fundamental na análise semântica da linguagem. O sentido real de uma palavra é inconstante (VIGOTSKI, 2001, p.465).

Este autor aponta que as composições de sentidos são singulares e construídas socialmente, incorporando e absorvendo do contexto os conteúdos intelectuais e afetivos, tendo um caráter plurideterminado e ilimitado.

As palavras não podem ser consideradas fora de seu acontecimento concreto, pois a variação dos contextos de ocorrência faz com que os sentidos sejam ilimitados e, de certa forma, mostrem-se sempre inacabados. O sentido das palavras depende da interpretação conjunta do mundo de cada qual e da estrutura interna da personalidade (VIGOTSKI, 2001).

O significado da palavra é um ato do pensamento e produto de uma generalização ou conceito. Esse significado pode se alterar com o tempo, então a relação entre pensamento e palavra muda. Além disso, toda palavra dita traz embutido um subtexto, considerando a existência de um pensamento oculto (VIGOTSKI, 1998).

O desenvolvimento da cultura humana, mediante a atividade, a consciência e a linguagem, possibilita a compreensão da função do instrumento e do signo como mediadores do desenvolvimento. Para Vigotski (2001), a diferença essencial reside na maneira como signo e instrumento orientam o comportamento humano. O instrumento conduz o objeto da atividade externamente, levando a mudanças no próprio objeto, dirigindo-se como meio para o controle e domínio da natureza. O signo, por outro lado, constitui um meio da atividade interna, dirigindo-se para o controle do próprio indivíduo, orientado, portanto, internamente.

Leontiev (1978) entende o sentido da ação como criado pela relação objetiva entre o motivo da atividade e aquilo para o qual sua ação orienta-se como resultado imediato, sendo produzido nas relações sociais. Ainda em Leontiev, temos que os significados são formadores primordiais da consciência humana. Nos significados está a forma ideal da existência no mundo objetivo, de suas propriedades, vínculos e relações, descobertos pela prática social conjunta.

O fato propriamente psicológico, o fato da minha vida, é que eu me aproprie ou não, que eu assimile ou não uma dada significação, em que grau eu a assimilo e também o que ela se torna para mim, para a minha personalidade; este último elemento depende do sentido subjetivo e pessoal que esta significação tenha para mim. [...] De um ponto de vista psicológico concreto, este sentido consciente é criado pela relação objetiva, que se reflete no cérebro do homem, entre aquilo que o incita a agir e aquilo para o qual a sua ação se orienta como resultado imediato. Por outras palavras, o sentido consciente traduz a relação do motivo ao fim. [...] Dito de outro

modo, para encontrar o sentido pessoal devemos descobrir o motivo que lhe corresponde (LEONTIEV, 1978, p. 102).

Assim, segundo o autor, um mesmo significado pode possuir diferentes sentidos, dependendo das experiências individuais e emoções vivenciadas em seu contexto. Dotado de teleologia, ou seja, da antecipação no pensamento dos fins de suas ações, o homem, além de responder a suas necessidades biológicas, cria inúmeras necessidades sociais, constrói culturas, transforma e conserva relações sociais, apropria-se e objetiva seus produtos.

Segundo Leontiev (1978) e considerando o trabalho a atividade vital humana, a partir do qual o homem transforma a natureza e é transformado por ela, no decurso da atividade dos homens, as suas aptidões, os seus conhecimentos e o seu saber-fazer vão sendo cristalizados “de certa maneira nos seus produtos (materiais, intelectuais, ideais)” (p.263). Desta forma, todo o progresso no aperfeiçoamento dos instrumentos de trabalho pode considerar-se como marcando um novo grau do desenvolvimento histórico nas aptidões motoras do homem.

Conforme vão se consolidando motivos e atividades na estrutura do processo de trabalho, de forma simultânea, ocorre a estabilização de uma divisão técnica e relativamente fixa do trabalho no interior dos agrupamentos humanos (LEONTIEV, 1978).

As relações de produção se transformam, sendo que as mesmas nas comunidades primitivas são uma coisa e que as da sociedade capitalista são outra. Dessa forma, pode-se apreender que uma transformação radical das relações de produção acarreta uma transformação não menos radical da consciência humana, que se torna diferente qualitativamente (LEONTIEV, 1978).

Todo trabalho é coletivo, porque é mediado por ferramentas que fazem parte de todo o acúmulo social e historicamente construído pelo coletivo. É um objeto social, produto de uma prática que foi construída coletivamente, que não se limita a uma experiência individual. O trabalho, na sua dimensão originalmente social, esteve baseado nas atividades coletivas e mediado pela comunicação. Assim, a atividade comum coletiva implica numa relação não só com a natureza, mas também com outros homens. (LEONTIEV, 1978).

Ainda com relação à atividade consciente humana, Lessa (2002) aponta que em todo ato humano há alguma relação entre teleologia e causalidade pela mediação da objetivação. O trabalho é a categoria fundante do ser humano enquanto ser social, constitutiva da existência humana, não havendo existência social sem trabalho. Trata-se de componente decisivo na autoconstituição do ser humano, por meio do qual se elevam os níveis da sua sociabilidade.

A partir destas concepções e para uma compreensão mais direta de como o homem se relaciona com a atividade trabalho, bem como dos sentidos e significados da mesma na vida

do indivíduo, serão abordadas, a seguir, as questões relativas à função psicológica do trabalho, bem como do sentido e significado discutidos em estudos relacionados ao trabalho.

1.1 - A RELAÇÃO SUBJETIVA COM O TRABALHO

Neste ponto do texto serão abordados o trabalho e sua função psicológica, bem como alguns estudos que trazem a questão de sentido e significado da atividade laboral em seus escopos de análise. Não necessariamente os estudos estão da mesma perspectiva teórica da presente pesquisa, mas ilustram como alguns autores vem entendendo a temática.

Segundo Clot (2006), o trabalho não pode ser considerado como as outras diversas atividades que o homem exerce, pois ele preenche uma função psicológica específica. Isso se deve a ruptura entre as pré-ocupações pessoais do sujeito e as ocupações sociais as quais o indivíduo necessita realizar. “O trabalho requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem diretamente vínculo consigo” (CLOT, 2006, p. 73). Nessa perspectiva, apresentaria a questão da função psicológica do trabalho sob a ótica do patrimônio que ele fixa e na atividade (conjunta e dividida) exigida pela conservação e renovação desse patrimônio (CLOT, 2006).

Para Clot (2006), cada pessoa se entende a partir de suas próprias atividades no interior da divisão do trabalho,

[...] simultaneamente como sujeito e como objeto dessa conservação e dessa invenção. É por isso que, para nós, o exame da divisão social do trabalho – sua distribuição em gêneros de diferentes atividades, subordinados, hierarquizados, mas também moventes e móveis – é absolutamente decisivo em termos de análise das atividades profissionais, pois é, de alguma maneira, seu fundamento. O trabalho é feito em sociedade e esta é primordialmente uma atividade coletiva (p.80-81).

Trabalhar atualmente é assumir responsabilidades sem ter responsabilidade efetiva na definição do trabalho, amplamente submetido a objetivos fictícios. A tarefa efetiva é diferente da tarefa prescrita, uma vez que o ser humano não é um mero produtor, mas é um ator, com suas contradições e seus vários contextos de vida – família, lazer, sexualidade, entre outros (CLOT, 2006). Nesse protagonismo, o trabalho impõe uma “lei de reciprocidade” que é a contribuição com seus serviços para a existência de todos e assim garantir sua própria existência.

Não há como negar que essa relação coletiva que o trabalho pressupõe afeta diretamente as significações que ele corresponde no escopo da existência do indivíduo, bem

como com o sentido que ele atribui para sua tarefa, sendo que a tarefa é aquilo que se tem a fazer e a atividade aquilo que de fato se faz.

Quanto mais distante o sujeito se encontra do motivo porque trabalha, mais complexo será seu entendimento de sua atividade e do que o movimenta para a ação. O trabalho é responsável pelo rompimento da atuação imediata sobre a matéria natural, exige instrumentos que vão cada vez mais se colocando entre aqueles que executam e a matéria. Durante este processo, é que começa aparecer a separação entre objeto da atividade e motivo (NETTO; BRAZ, 2006)

Segundo Clot (2006), o “sentido do trabalho não está no trabalho” em si, mas nas significações atribuídas pelo sujeito. Assim, a apropriação psicológica pressupõe uma atribuição de valores, com transformação do sujeito, sendo o trabalho um dos elementos no qual o sujeito se identifica. O trabalho é uma atividade dirigida pelo comportamento individual, pelo objeto da tarefa e aos outros, sendo uma resposta à atividade dos outros. O conteúdo do trabalho, ou mesmo o que se realiza e a forma como se realiza são importantes na apropriação psicológica. Nessa direção, Clot também aponta que o trabalho “perde seu sentido” quando este não lhe propicia a realização de suas metas vitais e dos seus valores. (p.73)

Os primeiros estudos sobre sentidos do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan, em 1975 (TOLFO; PICCININI, 2007). Neste estudo, estes autores entendem que o sentido do trabalho tem relação com a importância, legitimidade e utilidade da atividade laboral, considerando ainda a variedade de tarefas e retorno sobre seu desempenho. Por variedade de tarefas, entende-se quando há possibilidades de colocar em prática habilidades diversas; e sobre o retorno, o que permite para a pessoa ter condições de saber os ajustes na performance que precisa ou pode fazer para atender às expectativas da instituição quanto ao seu desempenho.

Seguindo a idéia deste trabalho de 1975, Morin (1996) considerou que o sentido do trabalho é definido a partir de uma estrutura afetiva com significado, coerência e orientação. Por significado, definiu como as representações atribuídas à atividade pelo sujeito, bem como o valor atribuído. Já a coerência está associada ao equilíbrio e harmonia que o sujeito espera no trabalho. E por fim, a orientação, que refere-se àquilo que o trabalhador busca no trabalho, suas inclinações e aquilo que o movimenta.

A relação homem-trabalho é condição da vida humana e pela qual o homem modifica o que está ao seu redor e se transforma. Sendo assim, quando há algum tipo de ruptura na mesma e o trabalhador não encontra significado na sua atividade, ou não se sente valorizado, percebe-se um distanciamento do trabalho, passando por uma falta de comprometimento e responsabilidade com a instituição em que está inserido, o que causa um sentimento de incapacidade frente a estas situações (COUTINHO, DIOGO E JOAQUIM, 2008).

Morin (2007) refere-se à pesquisa do grupo Meaning of Work International Research Team (MOW), formado por pesquisadores de diversos países, cujos resultados mostraram que o sentido da atividade de trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade na identidade pessoal e social. Morin (2007) encontrou que as principais razões relatadas como de sentido do trabalho são: para se relacionar com outras pessoas, para ter o sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida. Assim, o trabalho representa um valor importante, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade.

Coutinho (2009) estudou os sentidos do trabalho contemporâneo e ao fazer revisão de literatura demonstrou que as mudanças nas formas de trabalho e emprego trazem implicações objetivas e subjetivas, uma vez que a noção de trabalho envolve as condições socioeconômicas nas quais essa atividade humana é desenvolvida e o significado, o sentido e o valor socioculturais dessa experiência. Para a autora, as condições de trabalho são relativas às circunstâncias nas quais ele ocorre, já os significados remetem aos diferentes valores e concepções sobre trabalho.

Morin (2001) em estudo realizado com administradores e estudantes de administração do Canadá e da França detectou que os trabalhadores têm uma concepção positiva de trabalho. A partir disso, concluiu que naquela amostra, para um trabalho ter sentido, deve ser feito de maneira eficiente; conduzir a algum resultado; beneficiar outras pessoas; corresponder aos interesses e às competências das pessoas; permitir aprendizado, realização e superação, além de permitir expressão de poder.

Em outro artigo, Morin et al (2007), apontam que:

[...] o trabalho que faz sentido é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa, isto é, é importante que o trabalho esteja organizado e leve a um resultado útil. O trabalho também precisa ser satisfatório em si, ou seja, é

necessário haver algum prazer e satisfação na execução das tarefas, resolver problemas, usar o talento e o potencial, com autonomia. Além disso, o trabalho precisa ser moralmente aceitável, ou seja, ele deve ser feito de maneira socialmente responsável. [...] O trabalho que tem sentido possibilita autonomia e garante segurança, ou seja, o trabalho está associado à noção de emprego e à condição de receber um salário que permita garantir a sobrevivência [...] é aquele que mantém as pessoas ocupadas, ocupa o tempo da vida, evita o vazio e a ansiedade.

Em um estudo de Coutinho, Diogo e Joaquim (2008), foram pesquisados servidores da área de manutenção de uma universidade pública com o objetivo de identificar sentidos do trabalho. Foram identificados sentidos positivos com relação ao trabalho, sendo elencados: estabilidade profissional que proporciona sustento pessoal e familiar e também a percepção de que seu desempenho é a base para as atividades fim da instituição.

Em outro estudo, os mesmos autores (2011) pesquisaram algumas questões relativas à saúde de trabalhadores de instituição pública de ensino superior federal. O delineamento do estudo também preconizou trabalhadores da área de manutenção e constatou aspectos mais negativos como sentimentos de invisibilidade e a necessidade de uma participação mais ativa dos servidores no planejamento das atividades (COUTINHO, DIOGO E JOAQUIM, 2011).

Coutinho (2009) considera a relação dialética entre sentido e significado e aponta que a análise dos sentidos que os indivíduos produzem deve considerar suas relações com os significados produzidos pela coletividade, bem como o inverso. Aponta também que os processos identitários apresentam importante papel na construção dos sentidos.

Uma ideia muito presente e confirmada por Morin (2007) em seus estudos é de que o sentido da atividade de trabalho exerce desde uma condição neutra como a central na vida pessoal e social do indivíduo. Para este autor, a organização do trabalho deve favorecer para que o trabalhador tenha possibilidade de ver sentido no que faz, a partir do aproveitamento e valorização de suas competências e potencialidades, sabendo quais são os limites de atuação e tendo apontadas as questões a serem desenvolvidas.

Assim, sendo o trabalho atividade humana fundamental, o capítulo a seguir irá tratar desse tema.

CAPÍTULO 2

O TRABALHO

Considerando o trabalho como categoria fundante do ser humano, Leontiev (1978) cita Engels ao dizer que o “trabalho criou o homem”, apontando que o aparecimento e o desenvolvimento do trabalho são condições primeiras e fundamentais para a existência do homem. A partir do trabalho, mudaram-se as propriedades anatomofisiológicas do homem e se formou a sociedade humana. Ao referir-se a Marx o autor coloca que o trabalho é um ato entre homem e natureza, fazendo com que a mesma traga utilidade à sua vida e a partir do qual o homem tem suas necessidades atendidas. Aponta também, que o trabalho desde a sua origem passa pela mediação do instrumento e da sociedade. A atividade instrumental humana faz parte de um processo social, assentada na cooperação e na divisão técnica entre as partes (LEONTIEV, 1978).

Como já apontado neste texto, do ponto de vista histórico-dialético, o trabalho é a principal atividade humana, a qual tem função mediadora entre o homem e o mundo externo e constitui-se como atividade vital, sendo que é a partir dele que o homem consegue prover suas necessidades de subsistência e ao fazê-lo transforma a natureza e a si mesmo.

Nesse sentido, Marx (1857/1978) diz que o trabalho é condição da existência humana, a partir do qual o homem produz suas riquezas e se relaciona com o outro, constituindo uma atividade social e coletiva. A teleologia da qual o trabalho é dotado, faz com que o homem produza seus instrumentos, os meios pelo qual garante sua subsistência.

Leontiev (1978) ressalta a relação do homem com o modo de produção. O trabalho é a atividade pela qual o homem produz e reproduz a sua existência, implicando considerar a sua expressão na construção das dimensões objetivas e subjetivas da existência humana.

Contudo, na sociedade capitalista o trabalho assume características próprias, distanciando-se de sua função original, sendo considerado “trabalho alienado”. No capitalismo, o trabalho se transforma em valor de troca onde o homem vende sua força de trabalho para realizar a reprodução social – consumir e produzir. É um trabalho alienado onde o trabalhador não se reconhece naquilo que produz, não domina todo o processo de produção. O trabalhador não é o dono dos meios de produção e de trabalho, estes pertencem ao capitalista, que baseia-se no lucro e na mais-valia, ou seja, no excedente do trabalho humano, que não é repassado ao trabalhador, ou ainda, em parte na forma de salário. Assim, apreende-se que a essência do sistema capitalista encontra-se na separação entre o capital e o trabalho.

A alienação é um fenômeno da consciência, definida como produto subjetivo da atividade dos homens com os objetos e com os outros homens. Ao vender sua força de trabalho, o sujeito tem dissociado o sentido do seu trabalho com o conteúdo dele (LEONTIEV, 1978).

Antunes (2011) retoma Marx quando traz que o modo de produção capitalista não está preocupado com as reais necessidades da sociedade, preocupando-se com a autovalorização e a autorreprodução do capital, tendo o controle do processo sido separado entre os trabalhadores que produzem e os capitalistas e gestores que o controlam.

Antunes (2003) aponta que a importância do trabalho está na realização do ser social, uma vez que é o responsável pela criação de valores de uso, intercambiando homem e natureza. Os objetos da natureza transformam-se em coisas úteis e há o desenvolvimento paralelo das relações entre os seres sociais e da relação homem-natureza, visando também a produção de valores de uso. Ao mesmo tempo, o trabalho assume uma forma “abstrata, fetichizada e estranhada (dada a necessidade imperiosa de produzir valores de troca para a reprodução ampliada do capital)” (p.167). O trabalho é teleológico, sendo uma “experiência elementar da vida cotidiana” (p.168).

O trabalho foi complexificando-se e transformando-se no percurso histórico da humanidade, em decorrência das modificações na realidade objetiva produzidas pelo homem, da produção de instrumentos e meios de ação, cada vez mais aprimorados, do desenvolvimento da linguagem e das mudanças nas relações entre o homem e seus pares. Dessa forma, propiciou diferentes formatos de organização social, marcados, por divisões técnicas e sociais da forma de produzir e reproduzir a vida (MACEDO, 2013).

Assim sendo, o trabalho pode assumir tanto conotações negativas, como positivas. Dias (2007) considera que o trabalho tem sido apresentado em nossa sociedade com dois significados principais: como redenção e como maldição. No primeiro, está associado à satisfação e é tido como vocação e obrigação moral, dignificante. De outro lado, como maldição, abrange seu caráter de penosidade, concernente a uma compreensão bíblica do trabalho como castigo, base do escravagismo em sociedades cristãs.

Blanch (2003, apud Coutinho, 2009), em compreensão semelhante, identifica três posições do trabalho: polo negativo, centro do contínuo e polo positivo. O polo negativo é quando o trabalho é representado como maldição, castigo, jugo, estigma, coerção, esforço e penalidade. No centro do contínuo o trabalho é uma função instrumental que garante a sobrevivência material, com atenção necessária para o alcance da mesma. No polo positivo, o trabalho é visto como “missão, vocação, caminho, valor, fonte de satisfação e de auto-realização” (p. 47).

Também serão tratados neste capítulo, os modos de organização da produção capitalista e suas conseqüências para o trabalho, bem como as especificidades do trabalho na administração pública e no campo de estudo, os quais poderão ser vistos na seqüência.

2.1 – MODOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA PRODUÇÃO CAPITALISTA

Deve ser considerado que o trabalho no capitalismo toma contornos diferenciados de sua concepção como atividade vital humana. O processo de trabalho tem a finalidade de produzir um valor de uso para satisfação das necessidades humanas. Nas sociedades capitalistas seu objetivo é a produção de valores de troca. Em suas mudanças ao longo da história, o trabalho ocupa o papel de sustento material, com a forma de emprego ou trabalho assalariado na sociedade capitalista industrial, a partir do século XVIII (COUTINHO, 2009).

O capitalismo apresenta modificações na organização do trabalho, relacionadas às suas crises, de momentos de expansão ou retração, de conjunturas geopolíticas e dos avanços nas forças produtivas.

Considerando o percurso histórico, ocorre a Primeira Revolução Industrial (século XVIII), com o vapor, a indústria química e os dispositivos mecânicos e, marcada pelo Liberalismo. O século XIX é marcado pela Segunda Revolução Industrial, com o desenvolvimento da química, da eletricidade, do petróleo e do motor de combustão. Nesse momento, aparece o modo Taylorista-Fordista de organização do trabalho, denominada por Taylor de científica, caracterizada pela separação entre planejamento e execução, com a especialização dos trabalhadores em tarefas extremamente parceladas, o que os leva ao conhecimento fracionado da produção.

A máxima do taylorismo é de que o trabalhador não é pago para pensar e sim executar. A preocupação nesse modo de organização do trabalho é expropriar o máximo do que sabe o operário para atendimento das necessidades do capital, não tendo nenhum incentivo a iniciativas por parte do trabalhador e padronizando os métodos de trabalho e o tempo de execução da tarefa. Acrescendo-se a isso, encontrava-se o estímulo ao desempenho de forma individualizada, com prêmios e salários atrelados à produção, bem como uma estrutura hierarquizada com profissionais com função de controlar o tempo e a produção. (CATTANI, 2002)

Com o fordismo, ganha força a produção em massa, associada à linha de montagem, otimizando o tempo da produção e evitando o deslocamento do trabalhador, tendo assim um fluxo contínuo da produção. O ritmo de trabalho é regido pela esteira, ou seja, não possibilitando autonomia, nem mesmo do tempo por parte do operário. Esse trabalho

fragmentado e repetitivo deixava o trabalhador cada vez mais longe do produto de seu trabalho.

O avanço científico continuou induzindo mudanças nos modos de organização do trabalho, nas últimas décadas, sobretudo pela chamada nanotecnologia, assim como pelos novos modelos de gestão caracterizados pela acumulação flexível do capital, cujo ícone está no denominado modelo Toyotista de produção (ANTUNES, 2003).

O Toyotismo pressupõe mais flexibilidade no processo de produção, sendo a mesma vinculada à demanda, diminuindo custos e quantidade, gerando estoque mínimo. Nesse modelo, as características anteriores de exploração permanecem, acrescidos de uma exigência intelectual maior dos operários e redução dos níveis hierárquicos. A partir de então, aparece a discussão pelos trabalhadores, de seu desempenho e trabalho, buscando formas de aprimoramento, o que foi chamado de Círculos de Controle de Qualidade (ANTUNES, 2003).

Esse é um dos principais modelos de organização da produção no mundo do trabalho, desenvolvido ao longo de todo o século XX, baseando-se na produção em massa de mercadorias, estruturada em trabalho que permanece fragmentado, a fim de racionalizar os custos e combater o desperdício. Com a redução do tempo e o aumento do ritmo do trabalho construiu-se o máximo de acumulação de capital, consolidando-se a produção industrial e o setor de serviços a ela vinculados (ANTUNES, 2003).

Independente do modo de organização do trabalho fica evidente a exploração da capacidade produtiva do trabalhador em detrimento ao seu ritmo, vontades e possibilidades, ficando voltado aos interesses exclusivos do capital e aos donos dos meios de produção.

A cada período de consolidação e desenvolvimento do capitalismo houve uma conjuntura de organização do trabalho nas fábricas e empresas e um papel definido para o Estado na intermediação das relações sempre conflituosas entre capital e trabalho (ANTUNES, 2003). Toda essa sistematização da iniciativa privada e seu modo de produção apresentam reflexo na forma de trabalho do serviço público, principalmente no que tange a produtividade e à fragmentação do trabalho.

Percebe-se que após um extenso período de acumulação do capital, acompanhado do contexto de ordem política com o neoliberalismo que prega uma menor intervenção do Estado, deixando ao mercado a auto-regulação de interesses sociais, o quadro do capitalismo passa a ser de queda da taxa de lucro, decorrentes do reduzido nível de crescimento da produtividade, com baixos aumentos salariais e desemprego. Concomitantemente, ocorreu uma diminuição do consumo, decorrente do desemprego estrutural e também de quedas conjunturais dos empregos existentes, o que vêm ocorrendo em diversos períodos históricos.

Toda essa mudança de cenário trouxe novas técnicas de gerenciamento da força de trabalho, associadas a novas formas de domínio técnico-científico (ANTUNES, 2003).

Atualmente, a realidade é de precarização do trabalho, com empregos não permanentes, com a dicotomia entre os que não conseguem se inserir no mercado por falta de qualificação devido às tecnologias de ponta e os que trabalham demais e adoecem, muitas vezes, em virtude disso (MORIN, 2001).

No bojo das mudanças no mercado de trabalho, é também importante citar o desemprego, uma vez que estudos apontam para os efeitos negativos que tem para os trabalhadores, familiares e sociedade, trazendo questões de baixa auto estima, problemas de saúde e saúde mental. (TUMOLO; TUMOLO, 2004). Os trabalhadores da iniciativa privada, esquivando-se do desemprego, muitas vezes, sujeitam-se a atividades que não lhes trazem prazer, submetendo-se a condições de extrema exploração, com exigências acima dos limites humanos, tanto físicos quanto psicológicos, por medo de aumentar o índice de desempregados. Em contrapartida, aqueles que estão em empregos estáveis, como o serviço público, distanciam-se dessa realidade, o que lhes garante, em certo sentido, maior autonomia no trabalho.

2.2 - CONTEXTO ATUAL DO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O campo da pesquisa foi uma instituição pública, que como o nome diz não só é ligada ao Poder Público, como atende aos interesses da coletividade. Ao pensar a esfera pública, faz-se necessária a compreensão de Estado. Madeira (2009) traz uma revisão de autores como Heller, Burdeau, Jellinek, apontando que o Estado é uma corporação territorial dotada de mando originário, onde o poder está institucionalizado, sendo uma unidade de dominação. Assim sendo, define Estado como “uma instituição juspolítica, que concentra o poder e o exerce para realizar a administração sobre as pessoas e bens em seu território.” (MADEIRA, 2009, p. 2).

Carneiro e Menicucci (2011) trazem como definição de administração pública a ligação entre “sociedade e Estado civil, a qual se caracteriza por ser de mão dupla: inclui de um lado a implementação de políticas públicas, e de outro, as demandas dos atores privados sobre os decisores” (p.08).

Nesse escopo, um conceito que merece atenção é o de servidor público, que são pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. O servidor público tem como responsabilidade satisfazer, de maneira direta, contínua e permanente as necessidades coletivas, visando o bem-estar social, devendo ser exercidas sob os princípios constitucionais. Dentro da categoria há uma subdivisão em três tipos: servidores estatutários, que são agentes sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos; empregados públicos, contratados sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e ocupantes de emprego público; e os servidores temporários, com contratação por tempo determinado para atendimento de excepcionalidade de interesse público. (MADEIRA, 2009).

Nesse enfoque, apresenta-se como necessária a compreensão do papel do Estado, considerando as mudanças históricas na sociedade capitalista.

Dessa forma, as práticas relacionadas a regras vão ficando de lado, para um Estado com uma administração voltada a resultados, num contexto de um “liberalismo renovado”, calcada na administração neoclássica¹. Essa nova forma política e econômica de inserção do Estado na economia fica conhecida como neoliberalismo. A economia entra em crise, a dívida

¹ Segundo Chiavenato, a Teoria Neoclássica de Administração enfatiza a prática da administração a partir de um pragmatismo na busca por resultados concretos (CHIAVENATO, 2003)

do Estado aumenta e há um “estrangulamento” dos mecanismos de financiamento do Estado. A orientação passa a ser pró-mercado, voltada para a redução da intervenção do Estado na economia, tais como privatizações e cortes no provisionamento de serviços públicos. (CARNEIRO; MENICCUCCI, 2011).

As privatizações retiram do Estado tudo que é possível retirar de sua responsabilidade, bem como passam a vigorar ações que buscam a governança democrática, com maior participação de membros do Estado. A ideia é da saída de provisão direta do governo, com atores atuando pelo Estado, mas sem o controle definido por ele para servidores públicos (CARNEIRO; MENICCUCCI, 2011).

Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) também apontam que as transformações das formas de produção contemporâneas afetam aos setores da economia em sua totalidade, atingindo, portanto, também o público. Referem-se a mudanças no modelo de gestão pública, como:

introdução de políticas neoliberais, privatizações, redução do papel do Estado como agente regulador da economia, globalização, novos métodos de organização, gestão e inovações tecnológicas; enfim um conjunto de elementos que modificaram as rotinas produtivas e da força de trabalho (p. 100).

Ainda para os autores, até a década de 1970, o modelo burocrático de administração era o vigente, baseado em procedimentos rígidos, relações de hierarquia bem acentuadas, divisão entre o público e o privado e ênfase nas atividades-meio.

No modelo de administração burocrática revela-se uma tentativa de instrumentalização da execução de forma objetiva e racional das tarefas a serem desempenhadas, o que confere previsibilidade às ações, sem atrelá-las a quem irá executar (CARNEIRO; MENICCUCCI, 2011).

De acordo com Weber (1982), a burocracia é entendida como um arranjo organizacional que se caracteriza pela autoridade, com pessoas portadoras de funções específicas e atribuições regulares e oficiais, a partir da aplicação de regras racionais, garantindo impessoalidade. Ressalta-se ainda a questão das regras formais, tanto processuais como procedimentais, no sentido de garantir a padronização e a razoabilidade técnica das atividades organizacionais, dando suporte à legitimidade, revestida pela legalidade. Na ótica weberiana, a burocracia se consolida na esfera pública e na privada das organizações pela crescente complexidade das funções de gestão das atividades, atreladas ao avanço capitalista.

Segundo Carneiro e Menicucci (2011), ao utilizar-se do modelo burocrático, o Estado busca garantir uma maior neutralidade e reagir às práticas de nepotismo, clientelismo e

patrimonialismo, uma vez que denota certa previsibilidade e estabilidade nas atividades. Mas isso não significa que não haja problemas nesse modelo, tendo em vista que em muitos casos há um engessamento das atividades, não sendo possível separar questões como a política, então a neutralidade fica comprometida.

Desde a década de 1990, a gestão de pessoas na administração pública vem se renovando no mundo. Houve um processo de enxugamento do quadro de pessoal e intensificação de processo de privatização, o que acarretou mudança no perfil dos trabalhadores. A abordagem gerencial passa a ser foco, através do New Public Management (NPM), o qual tinha como objetivo principal fazer a Administração Pública atuar como uma empresa privada, adquirindo o que era considerada eficiência – objeto de desejo e grande diferencial apontado entre ambas – além da redução dos custos e maior eficácia na prestação de serviços. A ideia é de que os servidores públicos desempenhariam as atividades-fim do Estado com maior eficiência, assumindo o papel de prestadores de serviços.

Segundo Coutinho, Diogo e Joaquim (2011), em 1995 houve intensificação das mudanças no Brasil, a partir da criação do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, tendo como objetivos modernizar a administração burocrática, aumentar a eficiência, eficácia e efetividade e contribuir para uma democratização na relação entre Estado e sociedade.

Em consonância a isso, por volta do ano 2000, houve uma proposta de modernização na gestão de desenvolvimento dos servidores, sistemas de avaliação, revisão de cargos e carreira e revisão da remuneração tanto no âmbito do serviço público federal, como estadual. (DUTRA, 2013).

De acordo com Chanlat (2002), o serviço público tem enfrentado o gerencialismo, um “sistema de descrição, explicação e interpretação do mundo a partir das categorias da gestão privada” (p.02). Ainda para o autor, noções e princípios da administração privada estão inseridos em escolas, universidades, hospitais, entidades sem fins lucrativos. Trata-se de aspectos como eficiência, produtividade, desempenho, competência, excelência, entre outros.

Atualmente, a política de mensurar resultados é um dos pilares mais utilizados quer seja na iniciativa privada, quer seja na pública e é entendido como forma de alcance dos objetivos organizacionais (PACHECO, 2006). A partir de uma reestruturação na administração pública, foi introduzida uma cultura gerencial baseada na avaliação. Um grande dificultador é que se exige como na iniciativa privada. As pressões de mercado e revoluções tecnológicas movimentam as empresas privadas de forma que para sobreviver, dependem de rapidez e criatividade nas ações. Já no serviço público, há regras e normas fixadas em leis e

decretos, que não se alteram com facilidade, dependem de alterações em legislações, acordos políticos (MOTA, 2013).

Desta forma, os servidores públicos enfrentam uma maior carga de trabalho, com exigência por produtividade cada vez maior, esfacelamento das equipes de trabalho através dos prestadores de serviços e terceirizações, diminuição do reconhecimento social, entre outros. No país,

a transformação do Estado ganhou um elemento político/ideológico ao seu corpo funcional (arrocho salarial, campanhas de desmoralização dos servidores públicos, programas de demissão voluntária) gerando a deterioração da identidade e da auto-estima profissional deste segmento de trabalhadores (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008, p.100).

Frente a estas mudanças, ocorreu, segundo os autores, o “sentimento de descartabilidade e sofrimento relacionado à frustração das necessidades humanas e expectativas profissionais dos servidores” (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008, p.101).

De forma diferenciada da gestão privada, a administração no serviço público deve propiciar a expressão de valores, que em última instância configuram-se como políticos, não ficando apenas no campo instrumental. A atuação não pode se limitar aos meios, sendo de grande importância a incorporação “dos objetivos, sua definição e sua articulação operativa, orientando-se a partir de valores sociais” (CARNEIRO; MENICUCI, 2011, p. 09).

Há consenso entre diversos autores de que não é correto olhar o serviço público sob a mesma ótica do setor privado, pois suas características são distintas, tanto na dinâmica, como na finalidade (CHANLAT, 2002; MOTA, 2013). Ao adotar a forma de gerenciar da iniciativa privada, o foco passou a ser o cliente (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2011) e dessa forma, a coletividade e o cidadão, a quem deveria ser dirigido o serviço público, se perdeu.

Essa inundação de características da iniciativa privada, segundo Chanlat (2002, p.3) “silenciam” alguns elementos fundamentais da atividade no serviço público e deixam seus servidores perdidos nesse contexto. A carga de trabalho aumentou em decorrência da diminuição do pessoal associada à produtividade e desempenho. Àqueles que têm contato direto com o público cabe uma maior pressão, tendo em vista o discurso da importância do cliente e maior exigência dos cidadãos.

Acrescida a essas questões, existe ainda, o fator reconhecimento, uma vez que nos últimos anos há um discurso sobre a ineficiência, baixa produtividade e inutilidade do funcionalismo público. Em alguns países, encontram-se servidores públicos que escondiam essa condição, pelo temor de serem ridicularizados ou motivo de piada (CHANLAT, 2002).

Codo (2002) também aborda esta questão e traz o imaginário dos cidadãos referentes aos funcionários públicos de que estes complicam tarefas simples, colocando nos indivíduos características e normas da instituição na qual é vinculado.

Chanlat (2002) retoma Weber ao apontar a questão ética envolvida no serviço público, que é a do bem comum. Algumas qualidades são reconhecidas como boas a um funcionário do Estado, tais como: integridade, dedicação, igualdade de tratamento, de forma que não se misture ao posto ocupado e seja orientado pela ética profissional.

O autor também destaca o orgulho de pertencer a uma categoria definida pelo serviço prestado aos outros, sendo um fator motivacional quando vivenciado. Ao introduzir a lógica da iniciativa privada, a ação de utilidade pública pode ser afetada na ética do interesse geral e na defesa da justiça. Essa situação se explica no fato da vida coletiva sobreviver a partir de cooperação e solidariedade.

Guimarães (2009) aponta que a presença de práticas de gestão da iniciativa privada no universo das instituições públicas não altera apenas a organização do trabalho, mas todas as dimensões do contexto produtivo. Um exemplo que a autora aponta é a terceirização, que apesar de ser considerada uma prática de gestão moderna, traz consigo possíveis práticas de clientelismo e precarização das relações de trabalho. Além disso, a autora aponta como característica do serviço público o aspecto relacional muito evidente, o que expõe o servidor ao julgamento dos cidadãos, que assim o fazem considerando as características do serviço associadas às do trabalhador.

2.2.1 – A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO CONTEXTO DA PESQUISA

Frente ao exposto, entende-se como necessário contextualizar o serviço público no estado de São Paulo, palco da pesquisa, bem como trazer algumas características e concepções referentes à administração pública no campo do estudo.

O estado de São Paulo tem 645 municípios, com uma população estimada de 41,5 milhões de habitantes. A administração estadual está organizada em 24 secretarias de estado e uma procuradoria geral, que são denominadas de administração direta. A indireta é composta por 25 autarquias, estando entre elas as instituições de ensino superior (TEIXEIRA; BASSOTTI; SANTOS, 2013), o cenário no qual os sujeitos da pesquisada estão inseridos.

Esta pesquisa abrangeu servidores da Administração Pública Indireta (Autarquia) com regime jurídico de contratação tanto estatutário, quanto CLT.

A possibilidade de contratações na administração pública por regimes jurídicos diversos foi aberta com a mudança no artigo 39 da Constituição da República, em 1998 (BRASIL, 1998).

A obrigatoriedade de se instituir um regime jurídico único foi suprimida, proporcionando à União, Estados e Municípios adotar as formas do vínculo empregatício de seus servidores públicos, mesmo que sendo diversas (MEIRELLES, 2004; DI PIETRO, 2007).

Com a exclusão da norma constitucional do regime jurídico único, ficará cada esfera de governo com liberdade para adotar regimes jurídicos diversificados, seja o estatutário, seja o contratual, ressalvadas aquelas carreiras institucionalizadas em que a própria Constituição impõe, implicitamente, o regime estatutário (...) (DI PIETRO, 2007, p. 486).

Gasparini (2000) considera que,

com a radical mudança redacional do art. 39, a Constituição da República abriu a possibilidade de escolha entre o regime institucional, já que fala em cargo público, e o regime celetista, já que menciona emprego público, sem vedar a convivência dos dois regimes, para vinculação dos servidores públicos às entidades da Administração direta, autárquica e fundacional pública (p. 175).

Em suma, mudanças no aspecto legal das contratações e admissões de servidores públicos ocorreram nos últimos anos e devem ser consideradas relevantes, tendo em vista que trazem para o ambiente de trabalho diferenças entre trabalhadores que executam, muitas vezes, a mesma função.

CAPÍTULO 3

ABORDAGEM METODOLÓGICA

O presente trabalho constitui-se como uma pesquisa quantitativa e qualitativa, do tipo estudo de caso, na perspectiva teórico-metodológica da Psicologia Sócio Histórica.

Como aponta Vigotski (2001), numa investigação científica há necessidade de compreensão do processo histórico que constitui o fenômeno em estudo, ou seja, sua historicidade, na busca de sua essência, a fim de conhecer a gênese e suas relações dinâmico-causais, na captação de seu movimento, das contradições e da transformação do objeto de estudo – a totalidade do fenômeno, sendo a unidade de análise a palavra, que significaria a unidade viva de som e significado.

Para Aguiar (2001), investigar a subjetividade humana requer a apreensão dos processos internos individuais. Para tanto, é preciso exteriorizá-los, observando o não observável, o que se constitui em um problema prático. Nesta abordagem histórico-cultural há que se compreender o próprio processo de produção da subjetividade, o que pode ser feito a partir das palavras e signos, que compõem a linguagem, que consistem na mediação da subjetividade e instrumento produzido social e historicamente.

A apreensão dos sentidos, portanto, parte da linguagem, a partir dos conteúdos explicitados pelos sujeitos da pesquisa, que revelarão suas experiências, motivos e valores no trabalho. Pois, como já apontado anteriormente, segundo Vigotski a linguagem é expressão prática do pensamento, da particularidade dos sujeitos, ao mesmo tempo em que contém os signos sociais.

Para a análise de dados deve-se buscar as significações, motivos, aspirações, crenças e valores contidos na retórica dos sujeitos, pois seu discurso contém uma dimensão histórica, cultural, política e ideológica, sendo o indivíduo um ser complexo, contraditório, inacabado e em permanente transformação (AGUIAR, 2009).

Na perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica, a palavra com significados caracteriza a unidade de análise, identificando propriedades do pensamento, em seus aspectos cognitivo, afetivo, volitivo. A presente pesquisa trará um esforço analítico de ultrapassar a aparência, buscando determinações históricas e sociais que se configuram como motivações, necessidades e interesses.

A pesquisa foi realizada num dos campi de uma instituição pública de ensino superior no interior do estado de São Paulo, a Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, envolvendo as quatro unidades universitárias localizadas no câmpus Botucatu, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia, Instituto de Biociências e Faculdade de Ciências Agrônômicas.

O estudo foi dividido em duas etapas: levantamento de dados de contexto referente aos funcionários; e aplicação de questionário a uma amostra de servidores da instituição.

Para entender o contexto do campo de investigação foi realizado um levantamento nas unidades da instituição. Para isso, foi feita uma solicitação oficial à direção das mesmas, na qual eram pedidas informações referentes à: número de funcionários por função, tempo de trabalho, sexo e índice de absenteísmo, sendo que este último não foi fornecido pelas unidades envolvidas no estudo, por desconhecerem tal informação, no momento da solicitação.

Visando compreender os significados do trabalho para os funcionários, foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário do tipo formulário, elaborado pela pesquisadora (Apêndice 1). O instrumento foi testado previamente e a partir daí foi possível realizar aperfeiçoamento do mesmo considerando as falhas detectadas, como: redação, disposição e clareza das questões, espaçamento e apresentação de quadros para facilitar as respostas, bem como a necessidade de desmembramento e ordem das questões.

Após estes acertos no questionário e com base nos dados de caracterização da população foi realizado o sorteio nominal dos participantes, a partir da listagem fornecida pela instituição, garantindo uma proporcionalidade pelo nível de escolaridade da função, assim divididos: fundamental, médio e superior. O tamanho desta amostra foi definido pelo cálculo de população infinita, considerando intervalo de confiança de 92% e margem de erro de 8%, sendo então considerado o número de 150 servidores².

Os funcionários da Unidade de Pesquisa em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina de Botucatu³ foram responsáveis pela operacionalização de campo: abordagem aos participantes, distribuição e recolhimento dos questionários e aplicação nos casos de

² Conforme orientações do estatístico do Escritório de Apoio a Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu.

³ A Unidade de Pesquisa em Saúde Coletiva (UPeSC) é uma unidade supradepartamental e multiusuária dedicada à pesquisa científica em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina de Botucatu (FMB). Tem por objetivo fornecer subsídios operacionais e apoio metodológico para atividades de pesquisa na área de Saúde Coletiva, contribuindo para a produção científica qualificada nesta área (fmb.unesp.br/pesquisa).

servidores operacionais que alegaram não conseguir entender o questionário, nas quatro unidades universitárias. Para padronização da aplicação dos questionários, as instruções de preenchimento e abordagem foram discutidas com a pesquisadora antes do início dos trabalhos de campo. A não aplicação do questionário pela própria pesquisadora foi decisão deliberada em razão da mesma ser servidora da universidade, com atividades em área de recursos humanos, portanto conhecida da maioria dos funcionários, o que poderia constranger algum dos entrevistados.

Os questionários foram aplicados no período de maio de 2014 a março de 2015, no local de trabalho dos sujeitos e o tempo médio utilizado para responder ao formulário foi de 10 minutos. Foram necessárias 32 reposições de sujeito, seguindo-se o seguinte critério: após três tentativas de localização para funcionários na ativa e reposição com novo sorteio imediato para aqueles que estavam em férias, licença-prêmio, licença saúde, aposentadoria (após a data de envio do banco de dados) e recusa. Ocorreram cinco recusas com a justificativa de desinteresse em participar da pesquisa.

Entende-se importante ressaltar que o período de aplicação se estendeu devido à greve que a universidade atravessou em 2014⁴, tendo uma duração de quatro meses. Nesse período, foi interrompida a aplicação, para minimizar a interferência do momento de crise no qual a instituição se encontrava.

Em todo momento de abordagem aos servidores foi ressaltada a não obrigatoriedade da participação e esclarecidos os objetivos do trabalho, assim como dadas orientações quanto ao sigilo das informações prestadas e importância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual foi assinado por todos os participantes.

O questionário buscou apreender aspectos associados a significados do trabalho relativos ao lugar que ocupa na vida, motivos para o trabalho, satisfação e relacionamentos no trabalho. Foram apresentadas sete questões, sendo que as seis primeiras eram fechadas; e a última aberta, conforme a descrição a seguir.

Para investigar significados relativos ao lugar que o trabalho ocupa na vida dos servidores, foi questionado de forma aberta, com lacunas para preenchimento “Qual lugar o trabalho ocupa em sua vida”. Nessa questão, o participante poderia marcar primeiro lugar e depois tinha possibilidade de fazer marcação até o quinto lugar, com solicitação de preenchimento dos aspectos da vida que aparecem antes do trabalho.

⁴ Greve relacionada ao dissídio de 2014, o qual gerou muito descontentamento em virtude da proposta inicial de 0,0% de reajuste salarial dos servidores das três universidades públicas paulistas.

Que lugar o trabalho ocupa na sua vida?

- () 1º lugar
() 2º lugar, depois de _____
() 3º lugar, depois de _____ e _____
() 4º lugar, depois de _____, _____ e _____
() 5º lugar, depois de _____, _____, _____ e _____
() outra resposta: _____

O instrumento também investigou motivos para o trabalho, buscando um componente mais teleológico, ou seja, de movimento para a ação, o que foi objeto nas questões: “Por que você trabalha?” e “Trabalhar na unidade que você está atualmente é.” Cabe esclarecer, que a primeira trata de um motivo mais geral, enquanto a segunda trata de motivo focado no local de trabalho no momento da entrevista.

Outro aspecto investigado foi referente à satisfação no trabalho, contemplado pelas questões: “O que te deixa feliz no trabalho?” e “Quais aspectos você considera para um ambiente de trabalho saudável?”. Ambas indagam fatores de conteúdo, relacionamento e reconhecimento, sendo que na última acrescenta-se aspectos mais específicos incluindo fatores materiais do trabalho.

Considerando a importância da socialização na formação do indivíduo, optou-se por uma questão isolada sobre o aspecto relacional, buscando significados para os relacionamentos no trabalho com a pergunta: “Como você classifica seu relacionamento no trabalho?” As opções dadas referiam-se a “colegas”, “superior hierárquico”, “docentes”, “alunos” e “subordinados”.

A última pergunta foi feita de forma aberta, numa tentativa de conseguir mais elementos que talvez não tivessem aparecido nas perguntas fechadas: “O que é ser servidor público para você?”. Também foi uma tentativa de fazer emergir significados mais gerais sobre o ser servidor público, sua representação e forma de ser nessa atividade.

Uma terceira etapa na investigação foi inicialmente prevista – realização de entrevistas para apreensão dos sentidos, mas devido à interrupção da aplicação dos questionários houve atraso no cronograma e optou-se por deixar esta etapa para continuidade posterior do estudo, cumprindo-se, assim, os prazos definidos pelo Programa de Pós-Graduação.

Para análise dos dados, as respostas dos questionários foram digitadas em programa Excel e tratados no programa estatístico SAS for Windows v. 9.3.

Foram extraídos os dados das variáveis categóricas e numéricas, atendo-se às medidas de tendência central média e mediana, bem como o cálculo da medida de variabilidade da média, ou seja, desvio-padrão. Associação das respostas das questões com a unidade de trabalho, escolaridade e sexo foram obtidas pelo teste qui-quadrado.

Para a análise qualitativa da pergunta aberta considerou-se a palavra com significado, buscando-se apreender os processos psíquicos envolvidos na construção do significado.

Para tanto, todas as respostas foram lidas, separadas inicialmente por unidade universitária e depois, a partir de re-leituras foram divididas em núcleos de significações a partir de conteúdos próximos. Dessa forma, pôde-se ter um panorama dos significados a partir da pergunta aberta. Após a organização das respostas por núcleos de significações, foram analisadas e estabelecidas relações com as questões fechadas.

Os aspectos éticos relacionados ao desenvolvimento de pesquisas foram respeitados de acordo com as normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Saúde (Resolução CNS 466/2012, envolvendo pesquisas com seres humanos). Todos os procedimentos de investigação foram iniciados após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da FMB-Unesp, conforme parecer 381.056, de 02/09/2013.

Para a realização da pesquisa foi obtida primeiramente autorização da direção das unidades da instituição, o que permitiu acesso aos seus servidores e informações funcionais.

Para participação na pesquisa, os sujeitos foram esclarecidos dos objetivos e metodologia, após o que assinaram o TCLE em duas vias, uma que permaneceu com ele e a outra está sob a guarda da pesquisadora responsável.

A principal questão ética do estudo refere-se ao sigilo e preservação da identidade dos participantes e garantia de não constrangimento.

Para assegurar as condições éticas, os servidores escolheram participar da pesquisa de forma voluntária e puderam dela se retirar a qualquer momento caso o desejassem; puderam se recusar a responder a qualquer pergunta; tiveram garantias de sigilo quanto a seus nomes, bem como da unidade universitária que trabalham.

Está prevista a devolutiva para servidores e instituição, sendo que foi um compromisso assumido já no pedido de autorização.

3.1 – O CONTEXTO INSTITUCIONAL

Para a compreensão de como a universidade chegou até o momento histórico da pesquisa, entende-se necessário um breve histórico de sua formação e alguns detalhes das unidades universitárias participantes da pesquisa.

Segundo dados encontrados na página de apresentação da instituição (UNESP, s/d), a Unesp foi criada em 1976, a partir da incorporação dos Institutos Isolados de Ensino Superior do Estado de São Paulo, então unidades universitárias situadas em diferentes pontos do interior paulista. Abrangendo diversas áreas do conhecimento, tais unidades haviam sido criadas, em sua maior parte, em fins dos anos 50 e inícios dos anos 60.

Essas escolas que formaram a Unesp constituíam um grupo de sete unidades universitárias, as então chamadas Faculdades de Filosofia, voltadas preferencialmente para a formação de professores que deveriam compor os quadros das escolas secundárias do Estado. Desse conjunto fizeram parte a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Assis, a de Araraquara, de Franca, de Marília, de Presidente Prudente, de Rio Claro e de São José do Rio Preto.

Outros Institutos Isolados foram criados com a finalidade de formação profissional como a Faculdade de Farmácia e Odontologia de Araraquara, a mais antiga de todas essas escolas, fundada em 1923 e incorporada ao patrimônio estadual em 1956. As outras foram as duas odontologias, de Araçatuba e de São José dos Campos, a Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias de Jaboticabal, a de Engenharia de Guaratinguetá e a de Medicina de Botucatu.

As características comuns se mostravam como uma identidade entre a docência e a pesquisa na compreensão da necessidade da busca de um aprimoramento acadêmico. Associada a essa característica, essas escolas estiveram fundamentadas no tripé que identifica a instituição acadêmica - a docência, a pesquisa e a extensão de serviços à comunidade. A administração da instituição ficava a cargo da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo.

Em 1969 foi instituída a Coordenadoria do Ensino Superior do Estado de São Paulo (CESESP), como parte integrante da Secretaria da Educação tendo por finalidade a administração dessas escolas, além de todo o ensino - desde a educação primária até o nível superior. Em 1975 foram iniciadas discussões a respeito de uma nova forma de organização para os Institutos Isolados e ocorreram na CESESP, finalizada em 1976, com a colaboração dos diretores daquelas faculdades. Por determinação do governador da época, as escolas deixaram o CESESP para assumir uma direção própria, em forma de Universidade, sendo uma autarquia submetida ao governo do Estado de São Paulo. Sua criação foi com a Lei 952

de 30 de janeiro de 1976, que recebeu do governador o nome de Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", da qual passavam a fazer parte os Institutos Isolados.

A sede da Universidade ficou em caráter provisório em Ilha Solteira, onde foi criada uma Faculdade de Engenharia, no local das antigas dependências da CESP. De conformidade com seu Estatuto, aprovado em 1977, a UNESP era constituída por 14 campi e sua sede ficaria em São Paulo, de acordo com as disposições transitórias, enquanto não houvesse em Ilha Solteira as condições necessárias para o funcionamento da Reitoria.

Após sua criação, a UNESP encontrou uma série de dificuldades resultantes dos ajustes propostos por uma estrutura excessivamente centralizadora e burocratizada. A nova forma de administração havia adotado uma postura inflexível e excludente da participação da comunidade universitária, o que não agradou a muitas unidades, havendo várias manifestações de descontentamento.

Na década de 1980, a UNESP passou por mudanças registradas em seu novo Estatuto de 1989. A expectativa era transformar a UNESP numa universidade essencialmente democrática, com poder de decisão entre os seus integrantes. A democratização e a expansão foram alvo de luta entre os anos 80 e 90. Cada vez mais a universidade se solidificou no interior do Estado de São Paulo, incorporando a Universidade de Bauru (1987), o IMESPP (1989) e IFT (1987).

Na década de 2000, ocorre a expansão em várias direções com a criação de campus experimentais (2006), localizados em Dracena, Itapeva, Ourinhos, Registro, Rosana, São Vicente⁵, Sorocaba e Tupã, a partir de política do governo do estado de São Paulo. (UNESP, s/d)

Na Unesp há duas carreiras distintas, sendo uma de servidores docentes e a outra de servidores técnico-administrativos. Com relação aos docentes, as contratações se dão no regime da CLT ou Estatutário baseado nas necessidades e conveniências da Administração ou de acordo com a estruturação de sua carreira. Em relação aos servidores técnicos e administrativos, suas contratações eram realizadas inicialmente pelo regime jurídico estatutário ou "autárquico", como é conhecido dentro da própria Universidade, em razão da Unesp ser uma autarquia especial do estado. Com a edição da Emenda Constitucional nº 19/98 que suprimiu o "regime jurídico único" do texto constitucional permitindo à administração pública instituir regime jurídico de acordo com sua conveniência e o advento

⁵ O Campus do Litoral Paulista é um projeto da universidade desde 1988, sendo considerada unidade complementar da Unesp em 1994 e agregada às unidades experimentais em 2006.

da Lei Complementar 1076/2008, que criou empregos públicos para a Unesp, as contratações dos servidores técnico-administrativos passaram a ocorrer somente no regime jurídico da CLT, sendo que as vagas providas no regime estatutário (autárquico) vem sendo extintas à medida que são desocupadas. Assim, para os servidores técnico-administrativos, até que se complete totalmente este ciclo, a Unesp ainda terá vigente dois regimes jurídicos. Essa existência de dois regimes jurídicos convivendo simultaneamente causa uma série de dificuldades à administração à medida que as relações jurídicas sendo distintas, com direitos e deveres diferenciados, tende a ocasionar situações de conflitos no âmbito do direito e até sociais. (UNESP, s/d)

As unidades universitárias que foram campo desta pesquisa são: Instituto de Biociências, Faculdade de Medicina, Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia e Faculdade de Ciências Agrônomicas. Estas unidades iniciaram como Faculdade de Ciências Médicas e Biológicas, como parte do Instituto Isolado de Ensino Superior do Estado de São Paulo. Em 1974 a Faculdade de Ciências Médicas e Biológicas de Botucatu, para melhor cumprir suas finalidades, teve seus Departamentos agrupados em Setores. Posteriormente, com a criação da Universidade Estadual Paulista, através da Lei nº 952 de 30 de janeiro de 1976, a Faculdade de Ciências Médicas e Biológicas de Botucatu foi incorporada a essa nova Universidade do Estado e separadas na formação das unidades, conforme são atualmente distribuídas e especificadas a seguir. (FMVZ, s/d)

O Instituto de Biociências (IBB) conta com 13 departamentos de ensino e é responsável pela formação de profissionais nas áreas de Ciências Biológicas, Ciências Biomédicas, Nutrição e Física Médica. Conta com sete programas de pós graduação. Tem 195 servidores técnicos administrativos.⁶ (IBB, s/d)

A Faculdade de Medicina (FMB) também conta com 13 departamentos de ensino, tendo como cursos Medicina e Enfermagem. Tem oito programas de pós graduação acadêmicos e quatro profissionais. Possui um Centro de Saúde Escola, unidade auxiliar da Unesp, que atua como campo de ensino para os alunos de graduação e pós graduação, bem como para atividades de extensão, além de integrar a rede pública de Atenção Primária à Saúde do município. Até 2010, contava com o Hospital das Clínicas, como unidade auxiliar, mas deixou de ser da Unesp e passou a integrar a Secretaria da Saúde do Estado de São Paulo. Conta com 284 servidores técnicos administrativos. (FMB, s/d)

⁶ Número de servidores das unidades administrativas na data do levantamento, em fevereiro de 2014.

A Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (FMVZ) contabiliza seis departamentos de ensino, os cursos de Medicina Veterinária e Zootecnia, além de três programas de pós graduação. Conta com um Hospital Veterinário que presta assistência externa e três fazendas de ensino, pesquisa e extensão, Edgardia, Lageado e São Manuel (dependências essas divididas com a Faculdade de Ciências Agrônômicas). Tem 216 servidores técnicos administrativos. (FMVZ, s/d)

A Faculdade de Ciências Agrônômicas está fisicamente separada das três demais unidades de Botucatu, desde 1981, estando sediada na Fazenda Lageado, no mesmo município. Tem sob sua responsabilidade a formação em Agronomia, Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia e Engenharia Florestal. Conta também, com seis programas de pós graduação. O número de servidores técnicos administrativos é 287. (FCA, s/d)

A partir do levantamento, realizado em fevereiro de 2014, encontrou-se que o número de servidores em funções técnico administrativas no Câmpus de Botucatu da instituição, considerando-se as quatro unidades universitárias envolvidas, é de 982, com predominância masculina, conforme pode-se observar na Tabela 1. Esta característica aparece, possivelmente, pelo fato de duas unidades da amostra serem compostas por funções operacionais em fazendas de ensino e a natureza do trabalho ser mais próxima aos homens.

Com relação à idade dos servidores, percebe-se um contexto de pessoas com idade próxima aos 50 anos, tendo uma média de 46,22 anos, bem como a mediana de tempo na instituição é de 20 anos. A faixa etária de 51 a 60 é predominante, com 36,2% do total, seguido pela faixa de 41 a 50 anos, que apresenta 32,3% do quadro. Na faixa de 61 a 70 anos está concentrado o menor número de servidores. A política de gestão dos órgãos públicos prevê contratação após 18 anos e aposentadoria compulsória ao atingir a idade de 70 anos, explicando o fato de não haver servidores fora desta faixa etária.

O tempo de instituição aponta um equilíbrio entre as faixas de 1 a 10 anos, com 32,9% do total e a faixa de 21 a 30 anos, com 39,7% do total. A faixa com menor número de servidores é a de 41 a 50 anos de instituição, com apenas 7 servidores nesta condição.

No que se refere à escolaridade da função, ou seja, aquela de pré-requisito para admissão no serviço, o quadro funcional é dividido em 194 servidores em funções de nível fundamental, 643 de nível médio e 145 de nível superior. Esta predominância de servidores com função de nível médio, não parece retratar a escolaridade real, conforme será detalhado na apresentação dos resultados.

Tabela 1. Distribuição dos servidores técnico-administrativos lotados nas unidades universitárias do campus Botucatu, por características sociodemográficas, 2014.

	n	%	Freq. acumulada
Idade (anos)			
18 a 30	92	9,3	9,3
31 a 40	180	18,2	26,7
41 a 50	318	32,2	59,8
51 a 60	356	36,1	95,8
61 a 70	41	4,2	100
Tempo na instituição (anos)			
0 a 10	323	32,9	32,9
11 a 20	181	18,4	51,3
21 a 30	390	39,7	90,9
31 a 40	82	8,3	99,3
41 a 50	7	0,7	100
Sexo			
Masculino	615	62,63	62,63
Feminino	367	37,37	100
Escolaridade da função			
Fundamental	194	19,75	19,75
Médio	643	65,48	85,23
Superior	145	14,77	100
Total de servidores	982	100	100

Fonte: Documentos oficiais fornecidos pela Instituição/2014

CAPÍTULO 4

SIGNIFICADOS DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE: ORGULHO, SATISFAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A análise das respostas aos questionários será apresentada nesse capítulo organizada em três partes: a primeira tratará dos dados sociodemográficos; a segunda, das questões fechadas, as quais se referem à importância, motivos, satisfação e relacionamento no trabalho; e a terceira referente às respostas à única questão aberta do questionário, “O que é ser servidor público para você?”.

4.1 – CONHECENDO OS PARTICIPANTES

Quanto às características sociodemográficas, a amostra apresentou uma predominância de servidores em funções de nível médio. Este número maior é decorrente da proporcionalidade estatística, conforme explicado no capítulo referente ao método. Apesar disso, constata-se que ao considerar a escolaridade real dos servidores entrevistados, aproximadamente 62% deles têm nível superior ou acima (Tabela 2). Por exemplo, um servidor é contratado como assistente de suporte acadêmico II, função esta de nível médio dentro da carreira da Unesp, mas tem formação em curso de nível superior.

Predomina na amostra a faixa etária de 41 a 50 anos (32%), servidores com tempo de 21 a 30 anos de trabalho na instituição (36,67%) e de sexo masculino, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição das características sociodemográficas dos entrevistados.

	n	%	Freq. acumulada
Idade (anos)			
18 a 30	20	13,42	13,42
31 a 40	31	20,81	34,23
41 a 50	48	32,21	66,44
51 a 60	46	30,87	97,32
61 a 70	04	2,68	100,00
Tempo na instituição			
0 a 10	51	34,00	34,00
11 a 20	30	20,00	54,00
21 a 30	55	36,67	90,67
31 a 40	13	8,67	99,33
41 a 50	01	0,67	100,00
Sexo			
Masculino	97	64,66	64,67
Feminino	53	35,33	100,00
Escolaridade da função			
Fundamental	32	21,48	21,48
Médio	95	63,76	85,23
Superior	22	14,77	100,00
Escolaridade real			
Fundamental	10	6,67	6,67
Médio	45	30,00	36,67
Superior	43	28,67	65,33
Pós graduação*	49	32,67	98,00
Sem resposta	03	2,00	100,00
TOTAL DE PARTICIPANTES	150	100,00	100,00

Fonte: Dados dos questionários

*Pós graduação: especialização, mestrado e doutorado

4.2 – O TRABALHO NA VIDA DOS PARTICIPANTES

Iniciando a apresentação dos dados pelas perguntas fechadas, houve a organização das mesmas por foco de investigação, ou seja: lugar do trabalho na vida; motivos para o trabalho; satisfação; e relacionamentos no trabalho.

Considerando o *lugar do trabalho na vida* desses servidores foi questionado “Qual lugar o trabalho ocupa na sua vida”. Frente a essa pergunta, os participantes trouxeram como resposta que o trabalho está entre as primeiras posições na vida da maioria deles (Tabela 3), como poderia ser esperado, tendo em vista a centralidade desta atividade para o homem, o grau de importância que o trabalhador atribui ao seu trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

Ele aparece como segundo lugar na vida da maioria dos entrevistados (74 citações), antecedido pela família para mais de 90% deles, estando o restante entre “Deus” e “preocupação consigo mesmo”. Para o terceiro lugar, aparece família para aproximadamente 100% dos que escolheram essa opção, seguido de religião e amigos/ vida social/ lazer. Para quarto e quinto lugares, acrescenta-se aos aspectos mencionados anteriormente a “saúde”, com família aparecendo para 100% destes.

Entendendo que o trabalho é a atividade vital humana e a partir da qual o homem se torna homem, é esperada uma compreensão valorativa relativamente alta, tendo em vista as relações que o homem estabelece a partir do e pelo trabalho. Nota-se que o fator relacional é muito presente, confirmando a característica social do homem. O que é importante para os participantes não escapa às relações, uma vez que na família, nas atividades sociais ou de lazer, bem como no trabalho, o relacionamento com o outro se encontra presente. Mesmo nas respostas nas quais foram referidas o contexto religioso, não há como negar o forte vínculo relacional, seja com um ser superior (Deus), seja com os humanos no ambiente religioso. Interessante resgatar Antunes (2003) quando aponta que “dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo” (p.139). Sendo assim, nota-se que o trabalho é constituinte do ser social, mas este não se reduz a ele.

Tabela 3. Distribuição das respostas à questão 3: “Qual lugar o trabalho ocupa na sua vida”, em número de ocorrências, segundo posição do trabalho.

Posição do trabalho na vida	Número de ocorrências
Primeiro lugar	33
Segundo lugar	74
Terceiro lugar	33
Quarto lugar	5
Quinto lugar	1

No que se refere aos *motivos para o trabalho*, foram feitas duas questões. A primeira foi “Por que você trabalha?”, onde se buscava os motivos que levam a pessoa ao trabalho, quais seriam as possibilidades de que se sentisse motivado para sua atividade laboral de forma mais geral. As respostas dos participantes estão demonstradas na Tabela 4. Sintetizando as respostas em concordância⁷, pode-se perceber que os maiores níveis de concordância para a pergunta referem-se ao salário (84,57%) e à utilidade – quer seja para a sociedade (79,19%), como de forma geral (83,23%). Trabalhar para sair de casa (9,46%) foi a opção que mais se apresentou distante do motivo que leva ao trabalho nesta pergunta, seguido de fazer amizades.

Interessante o significado de utilidade que emerge das respostas dos trabalhadores pesquisados. Ao se sentir útil com sua atividade, entende-se que este trabalho apresenta sentido, demonstrando que o trabalhador vê uma ligação entre o motivo que o leva a trabalhar e a ação de trabalhar. Ao formar o sentido pessoal, também é importante apontar que a possibilidade de suas necessidades elementares vitais serem atendidas parece estar relacionada nessa significação e é algo consoante com pesquisas semelhantes (MORIN, 2001; MORIN, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007)

⁷ Considera-se concordância a somatória das respostas: concordo plenamente e concordo.

Tabela 4. Distribuição das respostas à questão 1, “Por que você trabalha?”, em percentual

RESPOSTAS OPÇÕES	Concordo plenamente	Concordo	Concordo apenas em parte	Discordo	Discordo plenamente	Não se aplica	Sem informação
Para me sentir satisfeito	34,23	42,28	19,46	1,34	1,34	1,34	0
Pelo salário	38,93	45,64	12,75	2,01	0,67	0	0
Para ser útil à sociedade	30,87	48,32	14,77	2,68	1,34	2,01	0
Para fazer amizades	12,08	35,57	32,21	10,07	2,68	7,38	0
Para criar coisas boas	25,5	48,32	20,13	2,01	0,67	3,36	0
Para me sentir útil	41,61	41,61	12,75	1,34	0,67	2,01	0
Para sair de casa	0,68	8,78	23,65	27,7	21,62	16,89	0,68
Para complementar renda familiar	29,53	33,56	14,77	4,7	2,01	15,44	0

Ainda buscando investigar os *motivos para o trabalho*, mas de forma mais local com a unidade em que atua profissionalmente, foi apresentada a assertiva: “Trabalhar na unidade em que você está atualmente é”. Dessa forma buscou-se averiguar características valorizadas ou não pelos servidores na unidade que eles prestam serviços. Para os participantes, desenvolver atividades úteis apareceu como a opção mais significativa, 91,04% das respostas entre “concordo plenamente” e “concordo”. Considerando de forma isolada “concordo plenamente” a situação “desenvolver atividades úteis aparece, com 43,45%, seguido de “ter um ambiente agradável” com 42,67% e “contribuir com o ensino, pesquisa e extensão” aparece em 42% dos questionários (Tabela 5).

Mais uma vez a questão sobre utilidade emerge nas respostas dos participantes de forma significativa (MORIN, 2001; MORIN, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007).

Tabela 5. Distribuição das respostas à questão 4, “Trabalhar na unidade em que você está atualmente é”, em percentual.

OPÇÕES \ RESPOSTAS	Concordo plenamente	Concordo	Concordo em parte	Discordo	Discordo plenamente	Não se aplica
Ter um ambiente agradável	42,67	40,67	14,67	2	0	0
Ter estabilidade financeira	32	42,67	20	3,33	0	2
Trabalhar pouco	0,67	0	8,67	52	26,67	12
Ter visibilidade social	8,11	22,3	29,73	22,3	7,43	10,14
Ser desvalorizado profissionalmente	3,38	10,14	8,78	40,54	28,38	8,78
Contribuir com o ensino, pesquisa e extensão	42	41,33	12	2	0	3
Ter salário baixo	2,68	9,4	24,6	35,57	16,78	11,41
Desenvolver atividades úteis	43,45	47,59	6,9	1,38	0	0,69
Ser valorizado profissionalmente	30,56	39,58	20,14	6,94	2,08	6,69

Ao buscar a compreensão dos motivos que levam esses servidores ao trabalho, entende-se que suas ações são movidas – considerando nível geral e local – pelo salário e pelo sentimento de utilidade, de forma mais predominante. Esses motivos que parecem impulsionar os servidores estão diretamente ligados à satisfação de necessidades elementares vitais, isto é, a sobrevivência e a colaboração social (LEONTIEV, 1978).

Os motivos estão relacionados à finalidade do trabalho à qual se alcançada trará satisfação. Nesse sentido, outras duas questões buscaram conhecer os elementos de *satisfação no trabalho*, investigando a felicidade neste contexto referente a tarefas e relacionamentos. Na primeira, argüiu-se “O que te deixa feliz no trabalho” (Tabela 6).

É possível perceber que para esses trabalhadores participantes da pesquisa, sentir que o trabalho é valorizado é o fator que mais traz felicidade no trabalho (72,48%), seguido de ser promovido (62,41%) e das atividades realizadas (60%). Dessa forma, percebe-se que o reconhecimento do que faz pelo outro mostra-se como importante para estes servidores, uma

vez que tanto a valorização do trabalho quanto a questão de promoção acontecem no contato com o outro e na forma que este outro demonstra aprovação. Mattos e Schlindwein (2015) trazem que o reconhecimento é o retorno do investimento tanto objetivo quanto subjetivo e resgatam Clot quando apontam a retribuição e as gratificações como sendo aquilo que tornam o trabalho útil.

Pensando nas atividades realizadas, as mesmas tratam do conteúdo do trabalho, ou seja, aquilo que o servidor produz, o que pode estar relacionado tanto ao atingir as expectativas da instituição quanto a metas próprias de desenvolvimento no trabalho. Considerando o entendimento de motivo na psicologia sócio-histórica, pode-se dizer que estes trabalhadores sentem-se mais felizes quando percebem teleologia na atividade desenvolvida, sendo através de sua valorização direta como com a promoção. Assim, seu trabalho mostra-se com uma finalidade compreendida na relação com o outro e ao mesmo tempo consigo mesmo, uma vez que há uma valorização das potencialidades de forma concreta (LEONTIEV, 1978).

Na opção “outros” havia um campo aberto para complementação, no qual apareceram respostas para felicidade que se dirigem ao sentimento de valorização e reconhecimento pelo outros, como ser “elogiado pelos usuários” – um retorno do seu trabalho – como quando “apresenta opiniões” e pressupõe-se que as mesmas são consideradas. Cabe ressaltar que o reconhecimento colabora com o sentimento de pertença ao grupo, ajuda na construção da identidade coletiva e atua como forma de enfrentamento às pressões cotidianas (MATTOS; SCHLINDWEIN, 2015).

- “trabalhar com honestidade” (ensino fundamental, 60 anos; 28 anos na instituição);
- “elogios dos usuários” (ensino médio, 50 anos, 16 anos de instituição);
- “apresentar opiniões” (ensino médio, 59 anos, 19 anos de instituição);

Outras perspectivas acrescentadas pelos entrevistados referem-se à finalidade do trabalho - “contribuir com a formação dos alunos”, “servir a comunidade”, “desenvolver pesquisas”, “sentir que está fazendo algo importante”, “perspectiva de crescimento” - e aspectos de relacionamento, como “fazer amigos”, “harmonia no ambiente”, “interação e aprendizado”.

Tabela 6. Distribuição das respostas à questão 2, “O que te deixa feliz no trabalho?”, em percentual.

RESPOSTAS OPÇÕES	Extremamente feliz	Muito feliz	Feliz	Pouco feliz	Extremamente infeliz	Não se aplica
Relacionamento com colega	20,67	32,67	44	2	0	0,67
Relacionamento com a chefia	14,38	27,4	49,32	5,48	1,37	2,05
Sentir que seu trabalho é valorizado	46,98	25,5	18,79	4,7	2,01	2,01
Atividades realizadas	29,33	30,67	34,67	3,33	1,33	0,67
Ser promovido	36,91	25,5	24,83	2,01	2,01	8,72
Sentir tarefas ficaram menos desafiadoras	9,4	12,08	18,79	32,21	11,41	16,11
Outras	26,67	33,33	6,67	0	10	23,33

Também foi investigada a *satisfação no trabalho* relacionada aos aspectos que os participantes entendiam que são importantes para um ambiente saudável. Pode-se verificar que para os participantes o fator de mais importância foi o de relacionamento, tanto com chefia quanto com colegas, conforme demonstrado na Tabela 7. Fazendo um agrupamento entre as categorias: “extremamente importante”, “muito importante” e “importante”, constata-se que para 100% dos participantes, o relacionamento com os colegas tem papel fundamental, bem como com a chefia, considerando-se que apenas um servidor identificou como extremamente sem importância. Outra característica que sobressai é a de “ter pouco trabalho a realizar”, com aproximadamente 64% das respostas entre “pouco importante” e “extremamente sem importância”.

Tabela 7. Distribuição das respostas à questão, “Quais aspectos você considera importantes para um ambiente saudável?”, em percentual.

OPÇÕES	RESPOSTAS	Extrema- mente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Extrema- mente sem importância	Não se aplica
Ambiente físico		45,33	33,33	19,33	0,67	0,67	0,67
Relacionamento com os colegas		44,67	40,67	14,67	0	0	0
Relacionamento com a chefia		40,67	45,33	13,33	0	0,67	0
Ter pouco trabalho a realizar		0	0,67	4,7	38,93	24,83	30,87
Móveis e equipamentos		24,67	24	45,33	5,33	0,67	0
Trabalho no qual eu decida as atividades		5,37	16,78	42,95	23,49	4,03	7,38
Trabalho que exija mais habilidades manuais		5,37	9,4	16,11	50,34	4,7	14,09
Trabalho que exija mais desafios		14,19	29,05	46,62	9,46	0,68	0
Trabalho que exija mais análises e habilidades intelectuais		14,77	31,54	43,64	7,38	1,34	1,34
Trabalho mais rotineiro (que conheço a ordem das tarefas, não tendo muitas alterações)		2	8	32	44	6	8
Ter tarefas suficientes para toda jornada de trabalho		15,33	19,33	46,67	14	1,33	3,33

Na última questão fechada, buscou-se apreender aspectos sobre *relacionamentos no trabalho*. Para tanto, foi indagado diretamente como o participante classifica o relacionamento com: colegas, superior imediato, docentes e alunos. Com colegas de trabalho e chefia a porcentagem de respostas se apresentou semelhante, destacando-se como as mais satisfatórias, não havendo indicativos de dificuldades de relacionamento com qualquer outro segmento, conforme apresentado na Tabela 8.

Tabela 8. Distribuição das respostas à questão 6, “Como você classifica seu relacionamento no trabalho”, em percentual.

OPÇÕES	RESPOSTAS					
	Extremamente satisfatório	Muito satisfatório	Satisfatório	Pouco satisfatório	Insatisfatório	Não se aplica
Com seus colegas de trabalho	26,67	41,33	30,67	1,33	0	0
Com seu superior imediato	24	40	32,67	2	1,33	0
Com docentes	20	29,33	44,67	2,67	0,67	2,67
Com alunos	17,69	31,29	38,78	2,04	1,36	8,84
Com seus subordinados	9,79	23,08	13,99	1,4	0,7	51,05

Cabe ressaltar, que para a situação “com seus subordinados” a porcentagem de 51,05% de “não se aplica” indica que a grande maioria dos servidores não têm cargo de gestão⁸.

Quanto aos relacionamentos, compreende-se a dimensão do homem como ser social e o trabalho como atividade coletiva, sendo que está sempre inserido num conjunto, independente da forma de estruturação (NETTO; BRAZ, 2006), portanto pressupõe cooperação entre os sujeitos, numa divisão técnica das funções de trabalho. Como afirma Leontiev (1978), para produzir o ser humano entra em relações e ligações determinadas que se estabelecem e geram a produção. Tendo em vista o coletivo imbricado ao trabalho, ter boas relações no trabalho favorecem a sociabilização humana, dando melhores condições de objetivar-se material e idealmente.

Outro aspecto a ser considerado é que a divisão social do trabalho permite ao indivíduo separar sua atividade ideal para garantir suas necessidades práticas, ou seja, alimento, vestuário, moradia, entre outras. Percebe-se nesses participantes do estudo, mesmo sendo analisado pelo questionário, mas como é forte esse aspecto da formação consciente (LEONTIEV, 1978).

⁸ O questionário não apresentou a pergunta direta sobre este aspecto de inserção no trabalho.

4.3 – ENTENDENDO O QUE É SER SERVIDOR PÚBLICO

Por fim, o questionário apresentou uma questão aberta, com a indagação: “O que é ser servidor público para você?”. A análise qualitativa dessas respostas sintetiza-se em oito núcleos de significação: responsabilidade social; contribuir com a instituição prestando um bom serviço; estabilidade; satisfação; orgulho; trabalhador como outro qualquer; contribuir com o ensino, pesquisa e extensão; e insatisfação.

Pode-se apreender que ter *responsabilidade social*, com vistas a servir à coletividade e à sociedade encontra-se presente na maioria das respostas. Em responsabilidade social foram classificados significados com conteúdo referente a atuar em prol da sociedade, contribuição para o bem estar e ser útil à sociedade. Alguns exemplos de respostas relativas à preocupação social:

“é uma grande responsabilidade com a sociedade que nos mantém. [...]. Precisamos dar respostas efetivas à sociedade que investe em nós; causar impacto social com pesquisas de relevância, ensino atualizado e com tecnologias de vanguarda e extensão à comunidade de tal maneira que possamos estar próximos dos cidadãos/usuários com nossos alunos e docentes contribuindo pelo ensino e qualidade de vida destes.” (ensino superior, 48 anos, 24 anos de instituição)⁹

“estar sempre à disposição da sociedade usuária do meu trabalho; a sociedade é o principal alvo de nosso trabalho, quando atinjo esse objetivo me sinto satisfeito...” (ensino superior, 56 anos, 32 anos de instituição)

“como o nome diz trabalhar é servir a sociedade com muita honestidade e seriedade”. (ensino médio, 63 anos, 41 anos de instituição)

“é colaborar com a sociedade, sabendo que o teu trabalho faz a diferença para a melhoria de nosso povo e país”. (ensino médio, 57 anos, 31 anos de instituição)

⁹ Os entrevistados serão identificados ao final de cada resposta, com as seguintes informações: escolaridade da função, idade e tempo de trabalho na instituição do servidor.

Ao apontar a prestação de serviço ao coletivo, a resposta parece ir ao encontro do que se “espera” idealmente e o que por definição é responsabilidade de um servidor público, que é trabalhar pela coletividade e bem comum. Por outro lado, segundo Clot (2006) colaborar com outros é um indicador de um trabalho com sentido. A utilidade à sociedade é parte da formação da atividade consciente, sendo uma necessidade cognitiva e que faz parte das motivações humanas (LURIA, 1979).

Também é interessante verificar que esses significados, na medida que visam mais o social e o coletivo, se contrapõem a idéias como o foco no cliente, oriundas da iniciativa privada e que atualmente são frequentemente seguidas no serviço público, tal como Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) apontam.

Cabe ressaltar, que a maioria de respostas relacionadas a esse servir ao público e ao país partiram de pessoas com idade acima de 40 anos, o que parece demonstrar uma tendência maior de preocupação social pelas pessoas mais velhas e com mais tempo de instituição pública, ou ainda, a diferença entre gerações no que tange essa significação.

Também apareceu com alta frequência, respostas de servidores que traziam aspectos relacionados a *contribuir com a instituição* a partir de uma boa prestação de serviços. Os servidores trouxeram significações como comprometimento, profissionalismo, ética, moral, zelo pela instituição e seriedade.

“sou servidor público. É desempenhar as atividades sobre minha responsabilidade, no qual eu fui contratado. Zelar pela Instituição na qual eu faço parte do quadro de funcionários.....” (ensino médio, 47 anos, 18 de instituição)

“ter responsabilidade e comprometimento com a Instituição Pública e respeito pelas pessoas que necessitam do meu trabalho”. (ensino médio, 51 anos, 27 anos de instituição)

“fazer a recepção para melhor possível”. (ensino fundamental, 58 anos, 29 anos de instituição)

“é atender com presteza as pessoas que convivo e desempenhar minhas tarefas atribuídas”. (ensino fundamental, 34 anos, 12 anos de instituição)

“eu sou um servidor público que cumpre os seus compromissos para com a unidade que trabalho e para com a universidade, com ética, moral, responsabilidade e muito respeito, na busca de angariar benefícios para o todo e respondendo minhas obrigações à contento”. (ensino médio, 49 anos, 19 anos de instituição)

Essa construção ideológica dos servidores encontra-se relacionada ao bem comum. Características como ética, integridade e dedicação são consideradas como boas a um funcionário público e denotam uma ética profissional.

Outro núcleo de significação recorrente refere-se a ter *estabilidade*, com afirmativas de que o diferencial ou o que percebe como ser servidor público é ter a certeza de que não “perderá seu emprego”, denotando “tranquilidade”. Ao pensar estabilidade, entende-se a segurança relacionada à manutenção do emprego, independente de oscilações no mercado, sendo que é uma das condições para funcionários públicos, prevista na Constituição Federal¹⁰.

Ao ter estabilidade profissional, o servidor tem condições de ter assegurado o seu sustento e o de sua família. Em outras palavras, ter estabilidade no emprego, proporciona a garantia de que suas necessidades vitais elementares serão garantidas, a partir da atividade trabalho (LEONTIEV, 1978). Para demonstrar, seguem alguns relatos:

“é trabalhar em uma empresa pública após prestar concurso público e passar pelo estágio probatório (fase que estou), ai acredito que serei funcionário público” (ensino médio, 55 anos, 1 ano de instituição)

“estabilidade” (ensino médio, 24 anos, 1 ano de instituição)

“é ter estabilidade financeira, um emprego tranquilo e seguro” (ensino médio, 26 anos, 2 anos de instituição)

“é ter estabilidade de trabalho” (ensino médio, 39 anos, 17, anos de instituição)

¹⁰ Segundo o art. 41 da Constituição Federal de 1988, “Estabilidade é a garantia constitucional de permanência no serviço público outorgada ao servidor que, nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, tenha transposto o estágio probatório de três anos, após ser submetido a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. (BRASIL, 1988)

“ter uma estabilidade financeira e colaborar com serviços que visam o bem estar coletivo” (ensino médio, 24 anos, 2 anos de instituição)

Há de se considerar que ao ter estabilidade no trabalho, o servidor se afasta do “fantasma” do desemprego, o que pode trazer uma tranquilidade e uma possibilidade de ser mais livre na execução de suas atividades, uma vez que é possível uma experiência de autonomia maior no serviço público do que na iniciativa privada. Apesar das contratações não mais serem feitas pelo regime estatutário e sim sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aparecem significações dos servidores relativas à estabilidade, o que pode denotar uma vivência do trabalho no serviço público de forma independente do vínculo empregatício, ou seja, a forma de contratação não parece refletir no modo como esses trabalhadores entendem seu trabalho. Por outro lado, não se pode deixar de apontar que essas diferenças de vínculos dentro da instituição contribuem para um trabalho precarizado, sendo um aspecto interessante não ter emergido nada nesse sentido, com exceção de resposta do núcleo de significação de sentir-se insatisfeito que será abordada posteriormente.

Alguns sujeitos demonstraram em suas respostas *ter orgulho* e considerar uma honra trabalhar no serviço público, também apontando *status* ou visibilidade social e gratidão pelo fato de ser servidor público e pertencer à instituição em que estão inseridos:

“é uma honra; é muito bom servir. Tive a oportunidade de formar meus dois filhos na [...]” (ensino médio, 56 anos, 27 anos de instituição)

“é uma grande honra, um emprego desejado por muitos e conseguido por poucos, mas graças a Deus fui contemplado sendo eu um desses poucos, por isso dou valor e me esforço ao máximo para ser um funcionário exemplar em todos os sentidos.” (ensino fundamental, 41 anos, 20 anos de instituição)

“Me orgulho de ser servidor público no verdadeiro sentido da palavra”. (ensino superior, 56 anos, 37 anos de instituição)

Ao referir orgulho por ser servidor público, encontra-se o destaque na participação de uma categoria profissional eminente que presta serviços à coletividade, emergindo um senso de utilidade pública, assim como apareceu na categoria *ter responsabilidade social*. Prestar

serviços ao outro pode configurar-se como um fator motivacional e por consequência de orgulho, como pode ser visto nas respostas apresentadas.

Também foi apontada pelos servidores participantes da pesquisa ter *satisfação* profissional por ser servidor público. Dentro dela emergiram questões relativas à realização profissional, a gostar do que faz e se sentir feliz por isso.

“...também ter satisfação pessoal por um emprego público, por ter sido aprovado em concurso público ...”. (ensino médio, 32 anos, 2 anos de instituição)

“Gostar do que faz, ser responsável, dedicado!” (ensino fundamental, 57 anos, 19 anos de instituição)

“...Realizado, pois trabalho em uma área que gosto e me sinto bem. E, por conviver nesse setor com gerações diferentes.”. (ensino fundamental, 38 anos, 13 anos de instituição)

Esse resultado corrobora o da parte quantitativa no qual a questão que investiga a satisfação apresenta felicidade e importância nos aspectos relacionados a atividades realizadas, bem como a satisfação por ter o trabalho valorizado.

Ao apresentar satisfação no trabalho, isso pode denotar que sua atividade atingiu sua finalidade relacionada às necessidades (LEONTIEV, 1978). O trabalho ao ser realizado precisa ser satisfatório, trazendo algum prazer na execução das atividades, o que parece ser o que estas respostas apontam. (MORIN, 2007)

Outras respostas demonstraram a idéia de servidor público ser um *trabalhador como qualquer outro*, uma possível tentativa de fugir do estereótipo de funcionário público, ao relatarem que consideram um trabalho não diferente, não atribuindo um valor diferenciado ou mesmo dizendo que é um trabalho como o da iniciativa privada.

“é um ser trabalhador como qualquer outro, apenas diferente por estar empregado em instituição pública.[...]” (ensino médio, 36 anos, 4 anos de instituição)

“é um trabalhador como qualquer ser, um trabalho normal.” (ensino médio, 55 anos, 25 anos de instituição)

“me considero igual a qualquer trabalhador seja ele de empresa pública ou privada” (ensino médio, 45 anos, 21 anos de instituição).

Cabe retomar que há um discurso de senso comum sobre a ineficiência, baixa produtividade e inutilidade do funcionalismo público e que estas respostas podem estar associadas a um incomodo com tal discurso, uma tentativa de apontar que não há diferenças entre o serviço público e o privado.

Contribuir com o ensino, pesquisa e extensão constitui-se em outro núcleo de significações das respostas apresentadas, relacionando diretamente à finalidade da instituição na qual trabalham. Uma instituição de ensino superior pública tem como função fim a tríade ensino, pesquisa e extensão. Dessa forma, tanto docentes quanto servidores técnicos e administrativos têm a função de administrar e apoiar a atividade fim.

Ao emergirem significações relativas a atividade fim da universidade, pode-se apreender que estes servidores relacionam seu trabalho com a formação de alunos, o que parece ser positivo no sentido de aproximação à finalidade do trabalho (LEONTIEV, 1978; NETTO; BRAZ; 2006). Os relatos dos servidores indicam esta percepção, como pode ser visto nos fragmentos a seguir.

“Como em qualquer outro emprego, devemos ter responsabilidade social. E por estar dentro de uma universidade pública, temos que zelar pelos patrimônios públicos, melhoria constante para aperfeiçoar o trabalho e poder contribuir com o ensino, pesquisa e extensão.” (ensino médio, 25 anos, 1 de instituição)

“dentro da minha área me sinto feliz por colaborar com a formação do aluno e feliz por saber que estou ensinando alguém!”. (ensino fundamental, 52 anos, 28 de instituição)

“ajudar a formar alunos tanto na pós-graduação, mestrado, doutorado.” (ensino médio, 48 anos, 28 de instituição)

“contribuir para o desenvolvimento de estudos, pesquisas, o andamento e manter da melhor maneira possível o funcionamento de uma entidade pública”. (ensino médio, 59 anos, 19 de instituição)

Por fim, o núcleo de significação com menos incidência e não menos importante para análise foi o de *insatisfação*. As respostas foram de servidoras (sexo feminino) e com escolaridade da função de nível superior. Ressalta-se o baixo número de respostas atribuindo insatisfação ao trabalho, mas que revela algo diferente dos demais participantes, sendo relevante uma avaliação de forma mais aprofundada.

“ser servidor público é ingressar num emprego que você acha que terá estabilidade (estabilidade financeira e de que nunca será mandado embora), porém na prática não é bem assim!!!! Uma vez que cada dia mais, observa-se dentro da universidade pública um discurso de empresa privada! Um discurso de competitividade, de medo, de que você não é tão importante assim, afinal existem “milhões de outros querendo ocupar sua função”. Este tipo de discurso, é inclusive proferido nos cursos oferecidos pela própria instituição! Outro fator que contribui para a não unidade (desfragmentação) de pensamento e propósito dentro da instituição e a multiplicidade de vínculos (Unesp, Famesp, terceirizados). Dessa forma, ser servidor público já não é mais participar de uma forte instituição, onde ela e seus servidores são valorizados. O discurso de unidade e de força da instituição, já não são coerentes. Você é colocado dentro de um prédio extremamente lindo, porém, divide sala com pessoas de contrato [empresa terceirizada] (que não suportam a idéia de trabalhar na instituição há mais tempo que você, e ganham a metade do seu salário), e convive com as moças da limpeza, que trabalham usando um uniforme horrível e também aos sábados. Ali, é também onde os docentes arrotam egocentrismo (os quais você tem que tratar muito bem, pois é assim que funciona). Resumindo: é ter por enquanto, estabilidade financeira e ir convivendo, tentando fazer o seu melhor dentro do que é possível, tendo em vista os diferentes tipos de vínculos e propósitos, entre o que é discurso institucional e o que é realidade. É procurar vida dentro do caos!. Posso estar errada, mas tenho a forte impressão que as pessoas em sua maioria, nem percebem isso! Objetos??

Contentam-se com o que não está bem????". (ensino superior, 28 anos, 3 anos de instituição)

"...porém é se sujeitar às amarras institucionais que fragmentam as ações e inviabilizam o processo criativo". (ensino superior, 54 anos, 28 anos de instituição)

Essas respostas apontam significados relacionados a um trabalho com aparente falta de fontes de motivação, com possível ressentimento à instituição. Conforme aponta Clot (2006), o ressentimento é instalado no indivíduo, não pelo trabalho requerer demais dos sujeitos, mas por não lhe dar retorno suficiente. O reconhecimento mostra-se aquém do que é oferecido muitas vezes pelo trabalhador, o que não traz sentido para a sua ação, não permitindo a realização de metas vitais do indivíduo, tampouco propicia a expressão dos valores advindos da sua existência. Esta resposta também pode indicar maior criticidade dessa servidora, sendo alguém que esteja mais ligada nos fatores atrelados ao trabalho, como as alterações vivenciadas pela instituição.

Ao apontar o maior senso crítico do participante, entende-se como relevante apontar que a primeira resposta traz vários elementos relativos à precarização do trabalho, como por exemplo, a co-existência de vínculos empregatícios e instituições empregadoras diferentes. Parece haver uma ruptura no reconhecer-se enquanto pertencente à instituição, uma vez que pelas respostas não parece haver identificação com a atividade e com a instituição, ou mesmo uma discrepância entre o que seria esperado de uma atividade no serviço público e como ela de fato se apresenta, com características próximas da iniciativa privada. Essa mudança de paradigma do serviço público, que vem desde a década de 1970 com a reforma da administração pública, trazem reflexos para o trabalho e geram sentimentos como os apontados pelos participantes que apresentaram esta significação para o trabalho (CHANLAT, 2002; CARNEIRO; MENICUCCI, 2011; MOTA, 2013).

Ao apresentar uma visão negativa do trabalho e articulando como uma das causas a terceirização e o tratamento institucional como da iniciativa privada, o trabalhador apresenta uma possível vivência subjetiva de trabalho precarizado pelas condições objetivas fornecidas pela instituição, bem como uma visão crítica de sua realidade.

No que tange o discurso sobre estabilidade, a servidora está apontando um aspecto muito importante da precarização do trabalho no serviço público que é a contratação pelo

regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e não mais pelo regime estatutário. O servidor público passa a ser admitido ao trabalho sem uma garantia efetiva de manutenção de seu emprego, o que seria uma das características mais relevantes do serviço público.

Interessante observar a última resposta, na qual o trabalhador aponta a fragmentação do trabalho decorrente das “amarras institucionais”. A percepção desse sujeito é de que seu trabalho é alienado, desprovido de sentido, o que também aparece na resposta do sujeito anterior. Ao pensar a alienação neste contexto do trabalho que emerge na resposta, observa-se o trabalhador não se reconhecendo no trabalho, o qual é vivido como opressor e não provido de sentido para ele. Ainda sobre o trabalho alienado, ao relatar *“Posso estar errada, mas tenho a forte impressão que as pessoas em sua maioria, nem percebem isso! Objetos?? Contentam-se com o que não está bem?”*, parece haver uma tentativa de demonstrar o quanto existe incômodo por parte desta servidora ao não perceber uma manifestação de contrariedade dos servidores a sua volta, ou seja, expressa um inconformismo frente a alienação presente em seu ambiente de trabalho. Em última análise, parece ser uma fala que confronta a valoração positiva do trabalho na instituição, recorrente neste estudo, em detrimento de vários aspectos de precarização que a instituição pública vem sofrendo ao longo do tempo, que a literatura aponta e que parece iniciar-se na instituição estudada (CARNEIRO; MENICCUCCI, 2011; COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2011).

Além das significações relacionadas acima, algumas respostas denotaram afetividade pela instituição. Aguiar e Ozella (2006) resgatando Heller apontam que o sentir do homem sempre o fará implicar-se em algo, seja esse sentimento positivo ou negativo. Esse processo será responsável pelo aumento ou diminuição da capacidade do corpo para a ação, de forma a favorecer ou limitar. Alguns relatos dos servidores demonstram componente afetivo ao trabalho e à instituição, como por exemplo:

“Sou extremamente grata à Unesp, pois tudo o que tenho materialmente e grande parte da pessoa que me tornei devo a esta Instituição, que amo e respeito. Levo meu trabalho para a Unesp muito a sério e tenho muito orgulho por fazer parte desta Instituição. Tenho orgulho de chegar aonde cheguei e de dizer que trabalho aqui, sou apaixonada pela Instituição e vibro com todas suas vitórias. Ser funcionário público de uma Instituição

como a nossa é sinônimo de sucesso”. (ensino médio, 52 anos, 20 anos de instituição).

Tendo em vista o caráter teleológico do trabalho e a forma que foi feita a pergunta aberta, pode-se traçar um paralelo entre a investigação dos motivos, satisfação, lugar do trabalho na vida e relacionamento no trabalho, apresentadas nas questões fechadas. Encontrase uma percepção de servidor público mais voltada para satisfação no trabalho. Assim ao pensar ter *responsabilidade social*, ter *estabilidade*, *contribuir para a instituição* pode-se fazer a vinculação com os motivos e finalidade do trabalho, com aquilo que move para a ação e que nesses casos tratam da satisfação no trabalho. Ao entender esses aspectos como motivos para o trabalho, esses servidores apontam a questão de como suas necessidades parecem ser atendidas e se realizam na atividade trabalho (LEONTIEV, 1978).

A satisfação no trabalho de forma mais direta aparece na categoria que foi também denominada *satisfação*, a qual engloba realização e gostar do que faz, bem como na categoria orgulho, a qual corresponde também a gratidão, *status* e honra.

Fazendo o contraponto com a satisfação, participantes relataram a insatisfação com seu trabalho e com o ser servidor nessa realidade de cobrança por produtividade e excelência que se assemelha ao setor privado. Na mesma direção, emergiram significados relacionados ao trabalho no serviço público ser como um outro qualquer, tendo uma visão de que não há diferenças entre trabalhar na iniciativa privada e na pública. Dessa forma, pode-se apreender que estes trabalhadores podem não enxergar algumas características próprias do serviço público, que em teoria, tendem a propiciar maior liberdade e autonomia no trabalho, principalmente considerando a estabilidade. Ao ser estável, a vulnerabilidade do trabalhador às oscilações de mercado, bem como às ingerências por parte de gestores, podem gerar certa tranquilidade no desempenho de suas funções. Também deve ser considerado, que frente às mudanças que a administração pública vem enfrentando, algumas áreas podem estar em momentos diferentes quanto a políticas de gestão, com cobranças relacionadas à produtividade e resultados de forma dispar.

Ainda fazendo algumas reflexões sobre a díade satisfação e insatisfação no trabalho, interessante notar a satisfação no trabalho como uma significação bastante presente nas respostas dos servidores, ao mesmo tempo, que a instituição pesquisada vivenciou um período de greve longo (quatro meses) no momento de coleta de dados desta pesquisa, com uma pauta de reivindicações extensa, demonstrando descontentamento de seus servidores com a

instituição. Nota-se como contraditório, porém não foi possível um maior aprofundamento ou investigação nesse sentido, a fim de buscar essas contradições.

Considerações finais

Este estudo teve como objetivo conhecer os significados do trabalho para os servidores públicos da universidade campo da pesquisa.

Para tanto, considerou o contexto de mudanças que a sociedade vem enfrentando, com alterações na configuração do mundo do trabalho, em especial ao que se refere ao serviço público, com uma forma de trabalho mais aproximado da iniciativa privada e com um papel de prestador de serviços.

A Psicologia Sócio-Histórica serviu como base teórico-metodológica e permitiu a análise dos conteúdos advindos da pergunta aberta, bem como sua relação com as perguntas fechadas.

Os significados atribuídos com maior frequência foram os relacionados a satisfação no trabalho, aparecendo de forma isolada, ao referir-se mais diretamente ao gostar do que faz e à realização, mas também quando relacionada ao motivo que leva ao trabalho e ao significado de ser servidor público, sendo considerado como relevante que os participantes tenham trazido de forma espontânea conteúdos relacionados a se sentirem satisfeitos com a atividade desempenhada.

A responsabilidade social e as questões relacionadas à contribuição com a sociedade e ser útil a mesma emergiram de forma espontânea e denotam uma ação voltada para o público. O significado de utilidade também foi relevante e corrobora esses dados, uma vez que o homem tem em si a questão da reciprocidade, garante a existência do outro a partir de seu trabalho e assim assegura a sua própria.

Destacaram-se os significados relativos a contribuir com um bom trabalho para a instituição e a sociedade, estabilidade no trabalho, a importância dada aos aspectos relacionais, em especial com os colegas de trabalho. A maioria dos entrevistados revelou concepções positivas referentes ao serviço público.

O reconhecimento no trabalho apareceu como relevante e está em acordo com a literatura no que se refere à importância do outro na formação do ser social e ao senso de utilidade.

Outro ponto que merece destaque é a indicação de valorização da contribuição para as atividades que constituem a finalidade da instituição de ensino superior. O objetivo institucional, apontado de forma espontânea, revela que o significado do trabalho para os servidores entrevistados está em consonância com o esperado de sua atividade. Nessa relação, percebe-se o motivo e a ação ligados pelo componente teleológico e sendo o trabalho a atividade que permite ao homem a formação de sua subjetividade e dando condições objetivas para essa relação, sugere-se uma aproximação com apreensão do sentido neste aspecto.

Os resultados revelaram valores e concepções mais gerais, sem a possibilidade de análise mais profunda nesse momento. Assim, aprofundar os resultados e buscar aspectos do contexto e da história de vida dos participantes para a apreensão de sentidos será atividade para investigação futura.

Tais resultados sugerem diferença na posição destes servidores públicos comparando-se à situação geral dos trabalhadores no contexto sócio-econômico atual, podendo favorecer a preservação da saúde no trabalho.

Como limitações do estudo, podem ser apresentadas a não aplicação das entrevistas, inicialmente previstas, devido à greve prolongada que ocorreu na instituição determinando interrupção na aplicação dos questionários, gerando atraso na coleta que inviabilizou a expectativa inicial de complementar a pesquisa com entrevistas para apreensão dos sentidos. Também não se pode desconsiderar o fato da pesquisadora ser servidora da instituição, o que pode de alguma forma trazer constrangimento ou preocupação em responder mais livremente o questionário, mesmo tendo sido tomadas todas as medidas possíveis para tentar isolar esta variável.

É salutar ponderar sobre o questionário escrito. Para Vigotski (1995), a palavra e o pensamento estabelecem relações dinâmicas e está em constante transformação ao longo do tempo. As palavras são materialização do pensamento, dotadas de tensões e contradições. A escrita é um simbolismo com mediação na fala, sendo que ocorre num movimento social e acontece de uma fala exterior para uma fala interior. Pressupõe um processo de elaboração maior do que a fala, o que pode favorecer, neste caso de questionário escrito, um maior juízo de valores comparado a uma entrevista verbal aberta.

Algumas reflexões trazem inquietações e motivações para seguimento do estudo. É muito considerável o aspecto positivo que aparecem nos resultados, para o que algumas possibilidades explicativas podem ser pontuadas.

O instrumento de coleta de dados era do tipo questionário de auto resposta e sendo assim, o fato de escrever suas respostas pode dar ao sujeito uma maior possibilidade de avaliação do que deve ou não escrever, no sentido de que a escrita permite um tempo de elaboração maior levando a respostas mais próximas do que se considere aceitável socialmente. Outro ponto seria a característica dos participantes, com maior concentração na faixa de mais de 20 anos de instituição. Esse dado pode sugerir uma ligação nostálgica com as características do serviço público que os fizeram procurar pela instituição, quando de sua admissão, deixando-os menos críticos quanto a considerar o contexto institucional atual. Por outro lado, podem estar valorizando as atividades e a instituição por considerarem relevante sua segurança empregatícia e relativa liberdade, principalmente em comparação à situação geral dos trabalhadores no contexto atual.

É importante resgatar que os cuidados com relação ao constrangimento ou alguma vinculação com o fato da pesquisadora ser servidora da instituição foram tomados. Mesmo assim, essa é uma variável que deve ser considerada, uma vez que não se pode garantir alguma possível relação estabelecida pelos participantes.

Ao mesmo tempo, é relevante apontar quão próximo da literatura, em estudos relativos a trabalho no serviço público, encontram-se muitos achados deste estudo, principalmente no que tange as significações de utilidade, de estabilidade, do aspecto relacional, bem como a visão positiva do trabalho.

Em suma, a presente pesquisa demonstra que os servidores apresentam ideais e significados relativos à responsabilidade social, contribuição com a instituição e com o ensino, as quais corroboram com representações esperadas de servidor público, aquele que trabalha pela ética do bem comum, portanto muito próximos de significados socialmente disseminados.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, W. M. J. A pesquisa em psicologia sócio-histórica: contribuições para o debate metodológico. In: AGUIAR, W. M. J. **Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 129-140.
- AGUIAR, W. M. J.; OZELLA, S. Núcleos de significação como instrumento para a Apreensão da constituição dos sentidos. **Psicol. Cienc. Prof.**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006.
- ANTUNES, R. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). **Burnout: quando o talento ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004. p. 24-62.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 jan. 2015.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998**. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 14 jan. 2015.
- CARNEIRO, R.; MENICUCCI, T. M. G. **Gestão pública no século XXI: as reformas pendentes**. Brasília: IPEA, 2011. (Texto para Discussão, 1686).
- CATTANI, A. D. Taylorismo. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002a. p. 309-311.
- CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA, 6., 2002, Lisboa. **Anais...**Lisboa, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 2006.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 36, n. 124, p. 227-237, 2011.

COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F; JOAQUIM, E. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em Universidade Pública. **PSIC Rev. Psicol.**, v. 9, n. 1, p. 99-108, 2008.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DIAS, M. D. A. **A saúde de trabalhadores jovens como indicador psicossocial da dialética exclusão/inclusão**. Estudo de caso com jovens operárias em indústrias de confecção. 2007. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.

DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas articulada por meio de competências. In: TEIXEIRA, H. J.; BASSOTTI, I. M.; SANTOS, T. S. (Org.). **Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública**. São Paulo: FIA-USP, 2013. p. 65 - 86.

GASPARINI, D. **Direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GUIMARÃES, M. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 34, n. 120, p. 163-171, 2009.

LARANGEIRA, S. M. G. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 123-127.

LEONTIEV, A. N. **Actividad, conciencia, personalidad**. La Habana: Pueblo y Educación, 1981.

LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Ed. Livros Horizonte, 1978.

LESSA, S. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002.

LURIA, A. R. **Curso de Psicologia Geral: introdução evolucionista à psicologia**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A., 1979.

MACEDO, L. M. **Modelos de atenção primária em Botucatu-SP: condições de trabalho e os significados de integralidade apresentados por trabalhadores de unidades básicas de saúde**. 2013. 260 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista, 2013.

MADEIRA, J. M. P. **Servidor Público na Atualidade**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2009.

MALVEZZI, S. Prefácio. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004. p. 13-17.

MARX, K. **O capital**. Trad. de Reginaldo Sant'Anna. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1987. v. 2. Livro I: O processo de produção do Capital.

MATTOS, C. B. M.; SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Excelência e produtividade: novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicol. Soc.**, 2015, v. 27, n. 2, p. 322-331. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v27n2/20.pdf> >. Acesso em: 10 jul. 2015.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: RT, 2010.

- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 9. ed. rev. Aprim. São Paulo: Hucitec, 2006.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.
- MORIN, E. M. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.**, v. 19, n. esp., p. 47-56, 2007.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE Rev. Adm. Emp.**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006.
- PACHECO, R. S. **Brasil**: avanços da contratualização de resultados no setor público. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD, 11., 2006, Ciudad de Guatemala. **Trabalhos apresentados...** Ciudad de Guatemala: CLAD, 2006.
- PASQUALINI, J. C. **Dialeticidade singular-particular-universal**. 2010. Mimeogr.
- TEIXEIRA, H. J.; BASSOTTI, I. M.; SANTOS, T. S. (Org.). **Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública**. São Paulo: FIA-USP, 2013.
- TOLFO, S. R. et al. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: FÓRUM CRITEOS, 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 2005. 1 CD-ROM.
- TUMOLO, L. M. S.; TUMOLO, P. S. A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. **Trab. Educ. Saúde**, v. 2, n. 2, p. 327-344, 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/tes/v2n2/07.pdf> >. Acesso em: 18 mar. 2014
- UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. **Histórico**. 2015. Disponível em: < www.unesp.br >. Acesso em: 12 jun. 2015.
- VIGOTSKI, L. S. (1934). **A construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- VIGOTSKI, L. S. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- VIGOTSKI, L. S. **Obras escolhidas**: Tomo III. Madri: Visor e MEC, 1995.
- WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ANEXOS

Anexo 1 – Parecer Consubstanciado do CEP

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Pesquisador:

Título da Pesquisa:

Instituição Proponente:

Versão:

CAAE:

O Sentido do trabalho para servidores públicos de instituição de ensino superior no interior paulista

CAROLINE MARTINS VARGE

Departamento de Saúde Pública

1

20908213.1.0000.5411

Área Temática:

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Número do Parecer:

Data da Relatoria:

381.056

02/09/2013

DADOS DO PARECER

O projeto objetiva conhecer o sentido do trabalho para servidores e a forma como eles se relacionam com a atividade laboral e os reflexos que esta pode causar na saúde dos mesmos. No entanto, a noção das concepções sobre trabalho mudam acerca dos seus sentidos e significados para diferentes pessoas. O trabalho pretende investigar estas concepções na abordagem da psicologia sócio-histórica, principal base teórico-metodológica deste projeto.

Apresentação do Projeto:

Conhecer o sentido do trabalho e sua relação com a saúde para servidores públicos técnico-administrativos de instituição de ensino superior.

Objetivo da Pesquisa:

Segundo a autora, não há riscos aos participantes.

Os benefícios estão relacionados ao entendimento do sentido do trabalho para os participantes da pesquisa e repensar as ações que possam ser tomadas na inserção de trabalhadores, do serviço público, de forma mais saudável no trabalho, além de identificar atitudes do corpo gerencial que colaboram para o ambiente de trabalho saudável ou o inverso.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Trata-se de uma dissertação de mestrado. A pesquisa está bem escrita com delineamento claro.

Trata-se de uma Pesquisa Qualitativa que investigará 150 pessoas, funcionários da FCA, IBB, FMVZ e FMB/Unesp, a partir da aplicação de um questionário e uma entrevista. A análise será a partir da psicologia sócio-histórica.

A pesquisa terá duração de 24 meses.

Foram anexados os seguintes documentos: (a) Declaração de compromisso da entrega do relatório final de atividades; (b) Declaração de ciência do Chefe do Departamento de Saúde Pública Prof. Dr. Luis Carlos Giarola; (c) Termo de Compromisso da Resolução 466/2012 da CONEP e suas complementares; (d) Declaração do Vice-diretor da FCA Prof. Dr. Carlos Frederico Wilcken que autorizou a consulta e a coleta de informações funcionais junto a seção de RH; (e) Declaração da Direção do IBB Prof.^a Dr.^a Maria Dalva Cesário que também autorizou a consulta e a coleta de informações funcionais junto ao RH; (f) O TCLE está escrito de maneira simples e na forma de convite; A pesquisa terá custo de R\$ 380,00 será financiado pela própria pesquisadora.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora informa que a coleta de dados dar-se-á por meio de questionário e entrevista aberta com servidores públicos. No entanto, apesar de a entrevista ser aberta e ter sido mencionada a pergunta norteadora no projeto de pesquisa, é importante que exista um maior detalhamento do roteiro de entrevista a ser aplicada com os funcionários no sentido de indicar quais outras perguntas, no caso de uma entrevista semi-estruturada, irão nortear a condução da entrevista pelo entrevistador.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado

Situação do Parecer:**Não Necessita Apreciação da CONEP:**

O CEP em reunião de 02/09/2013 deliberou por APROVAR o Projeto de Pesquisa proposto com a seguinte recomendação:

RECOMENDAÇÃO: A pesquisadora informa que a coleta de dados dar-se-á por meio de questionário e entrevista aberta com servidores públicos. No entanto, apesar de a entrevista ser aberta e ter sido mencionada a pergunta norteadora no projeto de pesquisa, é importante que exista um maior detalhamento do roteiro de entrevista a ser aplicada com os funcionários no sentido de indicar quais outras perguntas, no caso de uma entrevista semi-estruturada, irão nortear a condução da entrevista pelo entrevistador.

BOTUCATU, 02 de Setembro de 2013

Trajano Sardenberg
(Coordenador)

APÊNDICES

Apêndice I

Questionário de Pesquisa

Este questionário é parte integrante da pesquisa “Os sentidos do trabalho para servidores públicos em instituição de ensino superior”. Sua participação é muito importante e agradecemos a sua disponibilidade em contribuir.

I – Dados pessoais

Cargo/Função: _____

Unidade de trabalho: _____

Tempo de trabalho na instituição: _____

Idade: _____

Sexo:

☐ Feminino ☐ Masculino

Escolaridade:

☐ ensino fundamental ☐ ensino médio ☐ ensino superior ☐ especialização ☐ mestrado ☐ doutorado ☐ outro _____

II- Questionário

1. Por que você trabalha?

Assinale com um "X" apenas uma posição para cada item.

Posição Item	(A) Concordo plenamen te	(B) Concordo	(C) Concordo apenas em parte	(D) Discordo	(E) Discordo plenamen te	(F) Não se aplica
a) Para me sentir satisfeito						
b) Pelo salário						
c) Para ser útil à sociedade						
d) Para fazer amizades						
e) Para criar coisas boas						
f) Para me sentir útil						

g) Para sair de casa						
h) Para complementar a renda familiar						

2. O que te deixa feliz no trabalho?

Assinale com um "X" apenas uma posição para cada item.

Item	Posição	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
		Extremamente feliz	Muito feliz	Feliz	Pouco feliz	Extremamente infeliz	Não se aplica
a) Relacionamento com colega							
b) Relacionamento com a chefia							
c) Sentir que seu trabalho é valorizado							
d) Atividades realizadas							
e) Ser promovido							
f) Sentir que suas tarefas ficaram menos desafiadoras							
g) Outras (especifique) _____ _____							

3. Que lugar o trabalho ocupa na sua vida?

3.A () 1º lugar

3 B () 2º lugar, depois de _____

3 C () 3º lugar, depois de _____ e _____

3 D () 4º lugar, depois de _____, _____ e _____

3 E () 5º lugar, depois de _____, _____, _____ e _____

3 F () outra resposta: _____

4. Trabalhar na unidade em que você está atualmente é:

Assinale com um "X" apenas uma posição para cada item.

Posição Item	(A) Concordo plenamente	(B) Concordo	(C) Concordo apenas em parte	(D) Discordo	(E) Discordo plenamen te	(F) Não se aplica
a) Ter um ambiente agradável						
b) Ter estabilidade financeira						
c) Trabalhar pouco						
d) Ter visibilidade social						
f) Ser desvalorizado profissionalmente						
g) Contribuir com o ensino, pesquisa e extensão						
h) Ter salário baixo						
h) Desenvolver atividades úteis						
i) Ser valorizado profissionalmente						

5. Quais aspectos você considera importantes para um ambiente de trabalho saudável?

Assinale com um "X" apenas uma posição para cada item.

Posição Item	Extrema- mente importante	Muito importante	Importante	Pouco importante	Extrema- mente sem importância	Não se aplica
a) Ambiente físico						
b) Relacionamento com os colegas						
c) Relacionamento com a chefia						
d) Ter pouco trabalho a realizar						
e) Móveis e equipamentos						
f) Trabalho no qual eu decida as atividades						
g) Trabalho que exija mais habilidades manuais						
h) Trabalho que exija mais desafios						
i) Trabalho que exija mais análises e habilidades intelectuais						
j) Trabalho mais rotineiro (que conheço a ordem das tarefas, não tendo muitas alterações)						
k) ter tarefas suficientes para toda jornada de trabalho						

6. Como você classifica seu relacionamento no trabalho?

Assinale com um "X" apenas uma posição para cada item.

Posição Item	Extrema- mente satisfatória	Muito satisfatóri a	Satisfat ória	Pouco satisfatóri a	insatisfat ória	Não se aplica
Com seus colegas de trabalho						
Com seu superior imediato						
Com docentes						
Com alunos						
Com seus subordinados						

7. O que é ser servidor público para você?

Apêndice II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Apresentação

Prezado (a) Senhor (a).

Agradecendo a sua atenção, apresento a seguir uma síntese da pesquisa para a qual solicito a sua participação.

Título da Pesquisa: Os sentidos do trabalho para servidores públicos de uma instituição de ensino superior no interior paulista

Instituição: Faculdade de Medicina de Botucatu/UNESP* – Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva

As mudanças que a sociedade enfrenta e as novas demandas do mercado de trabalho vislumbram estudos referentes ao trabalho e os sentidos que trabalhadores atribuem ao mesmo. Para investigar esta questão, será realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de questionário e entrevista aberta com servidores públicos que atuam em atividades-meio de instituição pública de ensino superior, a fim de conhecer o sentido do trabalho para estes servidores e as possíveis repercussões para a saúde. Espera-se que os resultados desta pesquisa tragam o entendimento do sentido atribuído ao trabalho pelos participantes, e que os mesmos possam ser generalizados para a categoria servidor público como um todo, refletindo sobre ações gerenciais que possam ser tomadas para a inserção de trabalhadores de forma mais saudável no seu trabalho.

Dessa forma, é muito importante sua participação.

Obrigada,

Caroline Martins Varge
Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
Professores Responsáveis
Cristiane Murta Ramalho Nascimento - *Orientadora*
Maria Dionísia do Amaral Dias – *Co-orientadora*

DECLARAÇÃO

Eu, _____, declaro participar da pesquisa **Os sentidos do trabalho para servidores públicos de uma instituição de ensino superior no interior paulista**, de livre e espontânea vontade, estando ciente dos objetivos e métodos da pesquisa e de acordo com os termos abaixo:

- 1) todas as informações obtidas serão utilizadas de forma a proteger a identidade e privacidade dos sujeitos participantes;
- 2) as entrevistas serão gravadas e após a transcrição as fitas de gravação serão destruídas;
- 3) os questionários serão destruídos após análise de seus conteúdos;
- 4) no texto de relatórios, artigos e em quaisquer outros documentos escritos serão utilizados nomes fictícios para referir-se a sujeitos da pesquisa;
- 5) as informações não serão utilizadas em prejuízo das pessoas e grupos;

- 6) a qualquer momento do processo de pesquisa o participante poderá recusar-se a continuar ou a participar de alguma etapa em particular, sem qualquer prejuízo ou penalização;
- 7) ao final da pesquisa os resultados serão informados aos participantes;
- 8) os resultados da pesquisa serão publicados e apresentados em órgãos acadêmicos/científicos e poderão subsidiar ações gerenciais e de saúde do trabalhador.

____/____/____

Assinatura do participante

pesquisadora: Caroline Martins Varge

Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva - Mestrado

carolmvarge@fmb.unesp.br

*Qualquer dúvida adicional, você poderá entrar em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa**, através do telefone (14)3880 1608.