

**XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino
Natal. RN 20 a 23 de setembro**

ANAIS XXXVI ENDP

NATAL I 2016



endp.ifrn.edu.br



**ENCONTRO NACIONAL DE DIRIGENTES DE PESSOAL E RECURSOS
HUMANOS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO - ENDP**

**Anais do XXXVI ENDP:
Gestão com Pessoas – um diferencial nas organizações públicas.**

20, 21, 22 e 23 de setembro de 2016
Natal, RN

Natal, RN
2016

**ANAIS DO XXXVI ENDP:
Gestão com Pessoas – um diferencial nas organizações públicas.**

Realização do Encontro:

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN

Promoção do Encontro:

Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal – CNDP

Apoiadores:

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN

Universidade Federal Rural do Semi-Árido – UFERSA

Promoção da 1ª Edição dos Anais: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN

Revisão da 1ª Edição dos Anais: Cícero Filho Tavares e Alba Valéria Saboia Teixeira Lopes

EN56	Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino (1. : 2016 : Natal, RN) Anais / XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino - ENDP. 1. Ed. Natal: CNDP, IFRN, 2016. 175p.:il. ISSN: 1. ENDP – Encontro – Brasil. 2. Gestão com Pessoas. I. ENDP. II. Título. IFRN/PAR/ Biblioteca Nísia Floresta CDU 658.3
------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ficha elaborada pela Seção de Processamento Técnico da Biblioteca Nísia Floresta Brasileira Augusta do IFRN Campus Parnamirim.

CORPO EDITORIAL DO XXXVI ENDP

Ahram Brunni Cartaxo de Castro
Alba Valéria Saboia Teixeira Lopes
Augusto André Santos de Souza
Cícero Filho Tavares
Cintia Gouveia Costa
Thiago Fernando de Araújo Silva

COMISSÃO CENTRAL

Auridan Dantas de Araújo
Cintia Gouveia Costa
Deliany Vieira de Alencar Maia
Ricardo Luiz Machado
Valéria Regina Carvalho de Oliveira
Zuleica Tavares Vasconcelos Oliveira

SUBCOMISSÃO EXECUTIVA E LOGÍSTICA

Adson Araceli Alves Dantas
Alexandre Gomes de Carvalho
Augusto André Santos de Souza
Ediberto Barreto da Silva
Havila Maria Abreu Barbosa
Jeffersiane Letieri Marinho de Souza
Joatan Fernandes Vieira Junior
Jobson Martins da Silva Maranhão
José Moisés Nunes
Keyby Glecio Araújo dos Santos
Madja Cristhellen Gomes de Araújo
Raissa Fernandes de Melo
Raul Alexandre Fernandes de Queiroz
Thiago Augusto Braz de Medeiros
Thiago Lima de Oliveira
Zilmara Aleksandra dos Santos Germano

SUBCOMISSÃO DE FINANÇAS

Gleison da Silva Oliveira
Isaac Luiz Antunes Felipe
João Reinaldo da Costa Junior
Joatan Fernandes Vieira Junior
Jobson Martins da Silva Maranhão
Keyby Glecio Araújo dos Santos
Thiago Lima de Oliveira

SUBCOMISSÃO CIENTÍFICA

Ahram Brunni Cartaxo de Castro
Alba Valéria Saboia Teixeira Lopes
Cícero Filho Tavares
Cintia Gouveia Costa
Maria das Graças de Araújo Varela
Romanniny Hevillyn Silva Costa

Sandra Maria Rodrigues Medeiros
Thiago Fernando de Araújo Silva
Valéria Regina Carvalho de Oliveira

SUBCOMISSÃO ARTÍSTICA E CULTURAL

Ana Paula Dantas Ferreira
Cynthia Araújo da Mota
Kaline Karla de Oliveira Lima
Lorena Abdon Nobre de Queiroz
Marcela Cortez de Souza Dantas
Marine Mateus Lima da Costa
Rosália Lucena de Medeiros

SUBCOMISSÃO DE COMUNICAÇÃO E IDENTIDADE VISUAL

Brunno Alexandre Pires Dantas
Fernanda Ferreira da Costa Nunes
Jorge Henrique de Medeiros Santos
Marcela Cortez de Souza Dantas
Maria Clara Bezerra de Araújo
Thiago de Bessa da Silva



ENDP 2016

Natal, RN

EIXO TEMÁTICO: FUNDAMENTOS DA GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO



endp.ifrn.edu.br

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO ORAL



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

AGENTES DE GESTÃO DE PESSOAS: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA NA UFPB

Sandra Maria de Carvalho Santos
sandracarvalhoufpb@gmail.com
Edivania Luiz Almeida
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

1 INTRODUÇÃO

O patrimônio maior da organização são seus colaboradores, parceiros diretos na construção do sucesso da organização. Nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) não é diferente. São os servidores com seus talentos que contribuem no dia a dia para o desenvolvimento dessas organizações com suas competências, conhecimentos, habilidades na construção de uma IFES cada vez mais sólida. Chiavenato (2010, p. 11), retrata muito bem isso quando afirma:

As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que apenas podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os parceiros. Principalmente, o dos empregados. E quando uma organização está voltado para pessoas, a sua filosofia global e sua cultura organizacional passam a refletir essa crença. A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Nesta perspectiva, a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), em meados de 1996 observou que a distância que separava o Campus da capital aos Campi do interior ocasionava dificuldades na gestão das ações administrativas cotidianas para os servidores da UFPB. A posição geográfica entre os Campi somada as demais dificuldades existentes na época, como por exemplo: os meios de comunicação, as questões tecnológicas, o transporte, dentre outras coisas apresentavam sérias dificuldades no atendimento das demandas inerentes à gestão de pessoas, para os servidores e para própria administração no Campus da capital.

Sabemos que antigamente a estrutura de Recursos Humanos era diferente de forma significativa ao que hoje entendemos por Gestão de Pessoas. Com o desenvolvimento das políticas de gestão de pessoas o que antes era Departamento de Pessoal (DP) se ampliou e passou a ter uma gestão articulada com os demais setores da organização na tarefa de gerenciar pessoas. Segundo Chiavenato (1990, p. 6), apresenta um conceito referente à Moderna Administração de Pessoal que diz:

Antigamente, a Administração de Pessoal era um órgão isolado que trabalhava solitariamente executando serviços rotineiros como folha de pagamento, admissões e desligamentos de pessoal. Nesse sentido, era um órgão eminentemente burocrático devotado às rotinas de pessoal. Hoje, a AP é um órgão que compartilha com todos os demais órgãos da empresa o encargo de administrar pessoas. Esta moderna conceituação de AP significa que administrar pessoas é uma responsabilidade de cada chefe.

Desta forma, sistematizando as atividades, a UFPB sentiu a necessidade de pensar uma “figura” que seria, a princípio, detentora de algumas informações, mesmo que superficiais,

para desempenhar um papel de ligação/articulação nos Centros e nos diferentes Campi distantes da administração central. Esta “figura” teria como objetivo responder por determinadas demandas como: coleta de informações, envio de documentos, execução de algumas tarefas habituais desempenhadas pela administração de pessoal otimizando a distância.

2 METODOLOGIA

Na ideia inicial esse servidor colaborador foi denominado de “Agente de Recursos Humanos” – Agente de RH, e ficou restrito aos Campi do interior, considerando a distância geográfica que dificultava o desenvolvimento das tarefas pertinentes aos Recursos Humanos à época. Porém, à medida que foi sendo desempenhada a tarefa se percebeu a importância desse servidor na interlocução das ações entre a unidade da capital e do interior. Os Campi passaram a dialogar de forma mais efetiva, corroborando para o que diz Chiavenato (2010, p. 29) “... tendência moderna é descentralizar as decisões e ações de GP rumo aos gerentes, que se tornam os gestores de pessoas.”, ou seja, os Agentes passaram a ser a figura parceira na gestão de pessoas da UFPB. Assim, foi criado o Agente de RH.

No ano de 2010, com o projeto de reestruturação da Superintendência de Recursos Humanos (SRH/UFPB) que passou a ser uma Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFPB), em virtude das ampliações das políticas de gestão de pessoas em relação ao desenvolvimento e bem estar do servidor, a nomenclatura do nosso servidor parceiro passou de Agente de RH para Agente de Gestão de Pessoas (AGP).

Com a imagem do AGP consolidada, disseminamos este conceito por todas as unidades da UFPB: Centros Acadêmicos e Unidades Administrativas dos quatro Campi (Campus I João Pessoa, Campus II Areia, Campus III Bananeiras e Campus IV Litoral Norte). A UFPB tem AGP em cada Centro, como também em cada Unidade Administrativa, incluindo as Pró-Reitorias e Gabinete da Reitoria. Atualmente a UFPB conta com 16 Centros, 07 Pró-Reitorias e 14 Unidades Administrativas. Temos mais de 50 AGP capacitados e colaborando com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP/UFPB), orientando os servidores que trabalham nesses setores com informações atualizadas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No que diz respeito as atribuições relativas ao Agente de Gestão de Pessoas (AGP), estes parceiros estão envolvidos diretamente na realização das seguintes atividades e tarefas: Divulgar toda comunicação institucional pertinente à área de gestão de pessoas e orientar servidores e gestores de sua unidade de lotação em relação a essa comunicação; Divulgar portarias internas, normas e resoluções da PROGEP e da UFPB e orientar servidores da sua unidade quanto ao teor e procedimentos das mesmas; Divulgar e orientar servidores de sua unidade quanto aos cursos, editais e eventos de capacitação e desenvolvimento profissional realizado pela PROGEP; Auxiliar a PROGEP na montagem das equipes de avaliação, quando do processo de avaliação de desempenho e estágio probatório; Orientar quanto aos procedimentos para instrução processual junto a PROGEP; Suporte em relação ao uso dos sistemas de informação da PROGEP/UFPB (SIGRH, SIASS, SIPE e SIGEPE) auxiliando na marcação, alteração ou interrupção de férias do servidor, quando necessário, auxiliando gestores nos processos de homologação de férias, auxiliando no processo de inscrição para capacitação; Manter dados atualizados no Sistema de Ponto Eletrônico (SIPE); Auxiliar na preparação de Planos de Trabalho; Auxiliar na realização de cadastramento de auxílios como: auxílio transporte, auxílio pré-escolar, auxílio natalidade realizadas também no Sistema. E

demais atividades pertinentes aos sistemas e outros procedimentos utilizados pela PROGEP/UEPB.

Considerando a contribuição efetiva dos AGP, alguns gestores proporcionaram ambientes específicos para o desenvolvimento das atividades de gestão de pessoas em sua unidade, pois grandes são os resultados das suas ações para o setor.

Para a PROGEP, o auxílio do AGP é uma colaboração estratégica que constrói, articula e implanta os projetos dessa Pró-Reitoria interagindo para o bom resultado dos trabalhos e favorecendo a toda administração. Pensando nisso, a PROGEP anualmente oferece treinamento presencial exclusivo aos AGP, com o intuito de capacitá-los cada vez mais nesta parceria promissora entre a Unidade Gestora de Pessoas e as Unidades Acadêmicas e Administrativas em todos os Campi.



Figura 1 – Curso Capacitação AGP/UEPB 2016.

Todas as instruções dadas aos AGP favorecem a realização e solução das demandas de trabalho minimizando suas dificuldades e estreitando os laços de convívio nos setores proporcionando um canal eficaz de comunicação entre as partes. Em favor dos AGP existe uma comunidade virtual para troca de material e realização de fóruns. Assim como, um canal *on line*, exclusivo, utilizando ferramenta da internet.

Na PROGEP, os AGP têm atendimento presencial podendo transitar nos setores para acompanhar processos que ingressaram na unidade e precisam de resolução. O AGP é o catalizador dos questionamentos, problemas, sugestões, reclamações e práticas das atividades de gestão de pessoas do seu setor. Ou seja, antes de procurar a PROGEP para um atendimento presencial, o servidor deve procurar o AGP da sua unidade e tentar tratar com ele as questões pertinentes ao seu assunto para resolução e orientação de como resolver algum problema. Caso o assunto seja complexo, o próprio AGP direciona o servidor ao setor responsável. E caso o servidor procure diretamente a PROGEP, para tratar de assuntos já abordados e divulgados aos AGP, estes são orientados a procurarem seu respectivo Agente, pois eles estão aptos a resolverem tal situação.

4 CONCLUSÕES

Atualmente contamos com 57 Agentes de Gestão de Pessoas, com dois Agentes em cada setor. Embora isso não seja um determinante. A presença efetiva desse parceiro viabiliza a disseminação das informações sobre vários assuntos da UFPB que precisam ser compartilhados nos Campi. Essa parceria favorece a concretude da logística ao servidor fazendo com que o serviço chegue com mais rapidez e eficácia. A experiência com o AGP reforça a eficácia organizacional e influi diretamente para o êxito na implantação de projetos e de ações referentes às políticas de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à teoria das organizações**. Baurueri: São Paulo, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel do recursos humanos nas organizações**. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração geral**. Baurueri: São Paulo, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de pessoal**. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

SCATENA, Maria Ines Caserta. **Ferramentas para a moderna gestão empresaria: teoria, implantação e prática**. Curitiba: InterSaber, 2012. (Série Administração Estratégica).

“CAPITAL INTELECTUAL, GESTÃO DO CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM NAS ORGANIZAÇÕES”

Marcos Paulo de Oliveira Corrêa

marcoscorrea@drh.ufmg.br

Letícia Rocha Guimarães

Carolina Pantuza Vilar dos Santos

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

1 INTRODUÇÃO

Durante os anos de 1900, o estilo de gerenciar os negócios era focado na maximização de riquezas e de resultados tangíveis nas organizações. A relevância de variáveis intangíveis para atingir seus objetivos era, até então, deixada de lado. Já nas últimas décadas do século XX e no início do século XXI, ocorreram impactos que modificaram este cenário e, conseqüentemente, a forma de alcançar as metas de lucratividade, bem como de sobreviver ao ambiente incerto e cada vez mais complexo (DRUCKER, 1993). No campo da administração pública, o modelo gerencial que começou a vigorar no fim do século XX foi denominado como *New Public Management* (Nova Gestão Pública), contexto no qual foram introduzidos alguns mecanismos de gestão da iniciativa privada (PECI; PIERANT; RODRIGUES, 2008). Os novos modelos, práticas e temas essenciais às organizações enfatizam a relevância do conhecimento no contexto organizacional (CAMPOS, 2007). Para a difusão do conhecimento devem ser identificados não apenas o conhecimento que é explícito, de maior acesso às organizações, mas também o tácito. Ambos, nesse sentido, constituem o capital intelectual de uma organização. Para Batista (2012), a Gestão do Conhecimento, já é um desafio para a maior parte dos órgãos da administração pública, contudo, não possuem estratégias ou políticas para a implementação da referida temática.

A questão que se busca desenvolver no presente trabalho é retomar referenciais teóricos que tratam como organizações contemporâneas, públicas e privadas, aplicam os conceitos de gestão do conhecimento objetivando o maior alcance de resultados. Para isso, será feita uma retomada rápida de conceitos como capital intelectual e gestão do conhecimento, e, por fim, serão apresentados exemplos de aplicações práticas dos conceitos, comuns em algumas instituições públicas.

2 METODOLOGIA

Em função da natureza do problema e da busca por sua compreensão, optou-se pela metodologia de ensaio teórico. Um “ensaio acadêmico é um texto para discutir determinado tema, de relevância teórica e científica, com base teórica em livros, revistas, artigos publicados, entre outros.” (MARSAL; PAVÃO; REIS; DELUCHI, 2014, p.1). Conforme Adorno (1986, p. 174), “o ensaio não almeja uma construção fechada, dedutiva ou indutiva.”

Desta forma, este ensaio apresenta os pontos fundamentais das teorias que envolvem o conhecimento nas organizações e, para tanto, faz-se necessária, a compreensão das abordagens do capital intelectual, da gestão do conhecimento e da aprendizagem. Esses temas foram pesquisados em artigos de revistas publicadas nos últimos cinco anos e em livros clássicos, conforme referências bibliográficas do presente estudo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O capital intelectual nas organizações – significado e contextualização

O capital intelectual pode ser denominado como o conjunto de ativos intangíveis e subjetivos advindos da qualidade e da coerência no relacionamento que é estabelecido entre uma organização e os indivíduos que estão envolvidos no negócio – *stakeholders* – clientes, fornecedores e empregados (STEWART, 1998). Fonseca e Silva (2007) descrevem que o relacionamento que o capital intelectual estabelece é essencial para se atingir bons resultados tangíveis, tendo em vista que o processo decisório se dá tanto no âmbito interno quanto no âmbito externo das organizações. De acordo com Carbone (2006), a composição do capital intelectual envolve os seguintes fatores: marcas registradas, direitos autorais, patentes, tecnologia, portfólio de clientes, banco de dados, perfil de gestão, competências dos funcionários. Para efeito didático, Stewart (1998) subdivide-o em três especificações: capital humano, capital estrutural e capital do cliente. Para Alvarenga Neto (2008, p.1), a “gestão do conhecimento é a gestão integrada de recursos informacionais e gestão estratégica da informação, gestão do capital intelectual, aprendizagem organizacional e e-learning.”

O capital intelectual e a criação de valor para as organizações

Davenport e Prusak (1998) citam em sua obra, “o que faz as organizações funcionarem é o conhecimento”. Isso não é algo novo. Novo é reconhecer o conhecimento como um ativo corporativo” (DAVENPORT; PRUSAK, 1998, p. 14). A partir desta citação, o autor discorre sobre o valor do capital intelectual nas organizações e ressalta que a maioria dos ativos intangíveis são os que agregam maior valor aos produtos e serviços, como: *know-how* técnico, estratégias de marketing, valor atribuído pelo cliente ao produto ou serviço e inovação. Peter Druker (1993) também associa a criação de valor, referente ao conhecimento das pessoas em uma organização, à produtividade e à inovação.

Gestão do conhecimento nas organizações

Existem inúmeros modelos de Gestão do Conhecimento (GC) na literatura. Entre 1995 e 2005, mais de 4 mil artigos foram publicados com o termo GC no título (GIRARD; MCINTYRE, 2010). Abdullah e Date (2009) apontam motivos para que os setores público e privado implementem a GC: captação e manutenção do capital humano; promoção do capital social; compartilhamento de processos e melhores práticas; estímulo à colaboração. Nonaka e Takeuchi (1997) entendem o conhecimento como a junção de dados e informações como matéria-prima e fonte de conhecimento. O conhecimento também pode ser entendido como as informações associadas à experiência, intuição e valores (FLEURY; OLIVEIRA, 2001). Para Terra (2005), a gestão do conhecimento implica em rever e organizar as principais políticas, processos e ferramentas de gestão tecnológicas à luz de uma melhor compreensão dos processos de geração, identificação, validação, disseminação, compartilhamento e uso de conhecimento de valor estratégico na organização, a fim de alcançar resultados econômicos para a empresa e benefícios para seus trabalhadores.

A GC se transformou em um valioso recurso estratégico para as organizações. Independentemente das abordagens da gestão do conhecimento, percebe-se que os autores são unânimes em considerar os benefícios organizacionais decorrentes das práticas voltadas para

transferência e compartilhamento, do aprendizado constante das pessoas e do aproveitamento do capital intelectual nela existente. Batista (2012) argumenta que não é necessário construir um modelo específico para a administração pública brasileira. O autor propõe que pode ser adotado um modelo teórico construído para organizações privadas e adaptá-lo às características específicas de uma organização pública. No entanto, alguns especialistas discordam deste argumento, como Cong e Pandya (2003) que defendem que é necessário um modelo genérico de GC para o setor público, pois as diferenças entre os setores público e privado alteram a implementação da estratégia de GC. Nesse sentido, Batista (2012) faz a diferenciação de que enquanto o setor privado implementa a GC visando ao lucro e ao crescimento, a administração pública busca principalmente qualidade, eficiência, efetividade social e desenvolvimento econômico e social.

Aprendizado organizacional

Batista (2012) propõe que é necessário que um modelo de GC para as organizações públicas relacione os processos de GC com a aprendizagem e a inovação de forma contextualizada para a administração pública. Conforme o texto “Aprender a Empreender” (GARVIN, NAYAK, MAIRA, BRAGAR, 1998), as organizações que aprendem, chamadas *learning organizations*, são aquelas projetadas para uma mudança contínua em busca de aperfeiçoar os seus procedimentos, processos, paradigma e visão com o objetivo de atingir os resultados desejados.

Ainda consoante aos autores Garvin, Nayak, Maira, Bragar (1998), existem três tipos de aprendizados organizacionais: aquele que objetiva melhorar o conhecimento organizacional existente, o que objetiva criar o novo conhecimento organizacional e o que visa disseminar o conhecimento para todas as áreas da organização. Por meio dos processos de GC, o servidor público pode assumir atitudes positivas em relação à aprendizagem e adotar importantes valores éticos e morais (BATISTA, 2012).

A prática em instituições públicas

O Instituto Nacional do Câncer (Inca) implementou um modelo de sistema de GC com quatro passos (criação, estruturação, compartilhamento e aplicação do conhecimento). Já o modelo proposto pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) é formado por seis componentes: i) direcionadores estratégicos: visão, missão, objetivos estratégicos, estratégias e metas; ii) viabilizadores: liderança, tecnologia, pessoas e processos; iii) processo de GC: identificar, criar, armazenar, compartilhar e aplicar; iv) ciclo KDCA; v) resultados de GC; e vi) partes interessadas: cidadão-usuário e sociedade (BATISTA, 2012).

Batista (2012) entende que para um modelo de GC ser adequado para orientar as organizações públicas brasileiras em sua implementação, ele deve reunir as seguintes características: ser simples, prático e objetivo; ter sólida fundamentação teórica; ser relevante e útil para as entidades dos poderes Executivo, Judiciário e Legislativo; contemplar fatores críticos de sucesso na implementação da GC; dentre outros.

4 CONCLUSÕES

A partir dos conceitos e modelos apresentados neste artigo, percebe-se a nítida relação estabelecida, hoje, de maneira unânime, entre o conhecimento organizacional e a competitividade das organizações, sejam elas públicas ou privadas. O capital intelectual, é também reconhecido como um ativo empresarial, uma vez que os ativos considerados tangíveis só podem ter valor se aquele agir no sentido de direcionar o que fazer com eles. Além disso, sabe-se que já existem modelos de GC para organizações públicas brasileiras, o

que torna possível assegurar a sua utilização para melhorar os resultados institucionais em benefício do cidadão – usuário e da sociedade.

REFERÊNCIAS

- ABDULLAH; DATE, H. Public sector knowledge management: A generic framework. **Public sector management review**. Jan./Jun. 2009, v. 3, n. 1. Disponível em: Acessado em: 10 jul. 2016.
- ADORNO, Theodor W. **O ensaio como forma**. In: Sociologia: Adorno. São Paulo: Editora Ática, 1986.
- ALVARENGA NETO, Rivadávia C. D. **Gestão do conhecimento em organizações: proposta de mapeamento conceitual integrativo**. São Paulo: Saraiva 2008.
- BARROSO, Antônio C. O; GOMES, Elizabeth B. P. Tentando entender a gestão do conhecimento. **RAP**, vol. 33, nº 2, Mar./Abr. 1999.
- BATISTA, Fábio Ferreira. **Modelo de gestão do conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a gestão do conhecimento para produzir resultados em benefício do cidadão**. 2012.
- BERNARDES, M. E. B. Estratégias de aprendizagem em pequenas empresas: as learningorganizations e o papel do empreendedor. In: **I ENCONTRO DE ESTUDOS EM ESTRATÉGIA**. Anais... Curitiba, 2003.
- CAMPOS, Luiz Fernando B. Análise da nova gestão do conhecimento: perspectivas para abordagens críticas. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 12, nº 1, p. 104-122, jan./abr. 2007.
- CARBONE, P.P. *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- CETINA, K. K. **Epistemic cultures: how the sciences make knowledge**. Harvard: Harvard University Press, 1999.
- CONG, X.; PANDYA, K. V. Issues of knowledge management in the public sector. **Electronic Journal of Knowledge Management**, v. 1, n. 2, p. 25-33, 2003.
- DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- DRUCKER, P. F.. **A sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.
- FARTES, Vera Lúcia Bueno. Formação profissional, profissões e crise das identidades na sociedade do conhecimento. **Caderno de Pesquisa**, v. 38, n. 135, São Paulo, Set./Dez. 2008.
- FLEURY, M. T. L. e OLIVEIRA JR., M. M (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.
- FONSECA, Ana Carolina P.D.; SILVA, Anderson S. Capital intelectual e tomada de decisão: uma estreita relação. **Pensar Contábil**, nº 37, v. 9, 2007.
- GARVIN, D. A; NAYAK, P. R.; MAIRA, A N., BRAGAR, J. L. **Aprender a Empreender, HSM Management**, 1998.
- GIRARD, J. P.; MCINTYRE, S. Knowledge management modeling in public sector organizations: a case study. **International Journal of Public Sector Management**, v. 23, n. 1, p. 71-77, 2010
- MARSAL, M.H.; PAVÃO, A.H.P.; REIS, E.; DELUCHI, S. **Dicas sobre como escrever um ensaio**, 2014. Disponível em:<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/116800/DICAS_SOBRE_COMO_ESCREVER_UM_ENSAIO.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 de agosto de 2016.
- MENEGHETTI, F. K. O que é um ensaio teórico? **RAC**, n. 2, v. 15, p. 320-332, Mar./Abr., 2011.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PECI, Alketa; PIERANT, Octavio Penna; RODRIGUES, Silvia. Governança e New Public Management: convergências e contradições no contexto brasileiro. **Organizações & Sociedade**. Salvador, v.15 - n.46 – jul./set. 2008.

PECI, Alketa; PIERANT, Octavio Penna; RODRIGUES, Silvia. Governança e New Public Management: convergências e contradições no contexto brasileiro. **Organizações & Sociedade**. Salvador, v.15 - n.46 – jul./set. 2008.

REZENDE, Yara. Informação para negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. En: **El profesional de la información**, vol. 10, nº 5, maio 2001.

STEWART, T. A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Vol.5. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. 2ª Edição. São Paulo: Negócio Editora, 2005.

GESTÃO DE PESSOAS *TRIPALIUM* X *POIESIS* (IM)POSSIBILIDADES

Danusa Simon Robers

danusa@ifes.edu.br

Roberta Almeida de Souza Barros

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (IFES)

1 INTRODUÇÃO: *Pra começo de conversa...*

Mesmo quando tudo pede um pouco mais de calma, até quando o corpo pede um pouco mais de alma, a vida não para... Embalados pelos versos de Lenine em Paciência¹, cantamos em forma de prece, que os processos, planilhas, auditorias, sistemas, folha de pagamento, concessões de benefícios, atestados, conflitos, reposições ao erário, exercício anterior, ajuda de custo, concurso, remoção, redistribuição, recondução, liberação de códigos de vaga e funções, etc, etc, etc... não ‘roubem’ da gestão de pessoas o seu papel estratégico e a potência de vida que se manifesta nas relações, no fundamental: as pessoas!

Dessa forma, este texto busca tecer reflexões acerca da dinâmica do trabalho (fardo x obra) realizado na área de Gestão de Pessoas a partir de conversações entre as “inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética” de Mário Sérgio Cortella (2014), o conceito foucaultiano do “cuidado de si” (1985) e o reconhecimento do “outro como legítimo outro na convivência” de Humberto Maturana (2009).

Buscamos então, promover subjetividades que se constituam a partir das práticas éticas de convivência e assim, nessa produção de subjetividade, reconhecer-se no seu trabalho/legado/obra.

Cortella (2014) observa essa produção de si, por meio do que chama de *Tripalium*² versus *poiesis*, em que a ideia de trabalho como castigo precisa ser substituída pelo conceito de realizar uma obra, de encontrar sentido no que faz. Segundo o filósofo, a ideia de trabalho como castigo persiste ainda hoje e muitas pessoas chegam a declarar:

[...] quando eu parar de trabalhar, eu vou fazer isso, isso e isso. Sendo que isso é uma ilusão, porque você pode dizer: quando eu não tiver dependência do trabalho, eu vou fazer isso. Mas parar de trabalhar você não vai parar nunca. Nem pode. Porque você nunca deixará de fazer a sua obra. Seja a sua obra aquela que você faz para continuar existindo, seja para ter o seu reconhecimento. Eu me vejo naquilo que faço, não naquilo que penso. Eu me vejo aqui, no livro que escrevo, na comida que eu preparo, na roupa que eu teço. Etimologicamente, a palavra ‘trabalho’ em latim é labor. A ideia de tripalium aparecerá dentro do latim vulgar como sendo, de fato, forma de castigo. Mas a gente tem de substituir isso pela ideia de obra, que os gregos chamavam de poiesis, que significa minha obra, aquilo que faço, que construo, em que me vejo. A minha criação, na qual crio a mim mesmo na medida em que crio o mundo (CORTELLA, 2014, p. 20-21).

Além do significado mais instrumental do trabalho, equiparado ao emprego, é possível atribuir tanto significados positivos quanto negativos. Mas queremos aqui, trazer o trabalho em/com gestão de pessoas como uma forma de percepção do cuidado de si e do outro que se estabelece nas relações tecidas cotidianamente, pois “para que a prática de si alcance o

¹ Utilizamos em alguns trechos do texto versos da música Paciência, do cantor Lenine. Ver PIMENTEL, Osvaldo Lenine Macedo. Paciência. In: Lenine - Acústico MTV. São Paulo: Sony BMG, 2006. 1 CD, faixa 4.

² Tripalium é normalmente traduzido por “trabalho” em uma conotação de castigo. Na verdade, Tripalium era um instrumento romano de tortura, ou seja, três paus normalmente de ferro, entrecruzados para serem colocados no pescoço de alguém causando grande desconforto.

eu por ela visado, o outro é indispensável. [...] o cuidado de si necessita da presença, da inserção, da intervenção do outro”. (FOUCAULT, 2006, p. 165).

Importante ressaltar que a maioria dos servidores passa muito mais horas convivendo no ambiente laboral do que convivem, por exemplo, com seus familiares. Com isso os desgastes físicos e emocionais costumam ser comuns nos locais de trabalho. Entretanto, encontrar sentido no que se faz e respeitar as singularidades do outro na convivência cotidiana faz com que esse ambiente seja transformado em um local mais agradável e saudável. Por outro lado, entender o trabalho como fardo e fonte de desgaste gera mais desconforto e situações de conflito.

Assim, temos por objetivo tecer reflexões conjuntas com os gestores de pessoas do Instituto Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo - Ifes acerca de suas percepções sobre trabalho e produção de subjetividade e, quem sabe, com *um pouco mais de calma*, nos percebermos transformando nosso trabalho em obra, legado, marca, poiesis!

2 METODOLOGIA: Percursos possíveis...

Como percurso metodológico utilizamos um questionário com perguntas abertas objetivando perceber opiniões e sentimentos a partir das diferentes respostas dos sujeitos participantes, isto é, cada pesquisado pôde responder livremente às seguintes perguntas:

- 1) Escreva duas palavras que te venham à mente relacionada ao enunciado:
 - a) Trabalho
 - b) Gestão de Pessoas
- 2) Como você se apresenta para alguém que acabou de conhecer?
- 3) Como você se sente em relação ao seu trabalho hoje?

Conforme preconiza Gil (2002), foi realizado um levantamento de campo³ através de questionário aberto de abordagem quali-quantitativa onde podemos compreender a partir das respostas, que o trabalho tem sido percebido, em muitos momentos, como aquilo que nos constitui, forma, e ao mesmo tempo põe em questão e desloca nossas certezas, produzindo subjetividades que nos fazem, hoje, protagonistas de plurifacetadas trajetórias de gestão.

O questionário foi enviado para 20 gestores de pessoas dos campi do Ifes e para 02 gestores de pessoas da Reitoria.

No embalo das respostas e no exercício da escuta sensível, na diversidade de sons e ritmos produzidos, compartilhamos a potência de vida que se manifesta na produção dos sentidos de trabalho pelos sujeitos participantes da pesquisa, afinal *a vida é tão rara, tão rara...*

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES: Em busca de novas conversas, possibilidades, expectativas...

Seriam possíveis outros sons, ritmos, arranjos, melodias ou composições? Até que ponto o trabalho tem sido o enunciado que molda a identidade das pessoas? Fonte de prazer ou sofrimento?

A partir das respostas, pudemos perceber que apesar de ter como origem a palavra *tripalium*, associada à ideia de tortura, na atualidade a valorização do/no trabalho e a compreensão do sentido e utilidade da tarefa executada (mesmo que não haja valorização

³ “As pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”. (GIL, 2002 p. 50)

externa em alguns casos) faz o fenômeno se tornar uma instituição cercada de adjetivos positivos. É a transformação do fardo em obra, legado, reconhecimento de si e do outro.

Ao responder a questão 2 (*Como você se apresenta para alguém que acabou de conhecer?*) 20 gestores de pessoal, ou seja, 90% da amostra, disse inicialmente o nome e sequenciou com a atividade profissional que exerce.

O fato de dizermos aos outros quem somos por meio da ação laboral torna o trabalho parte fundamental da nossa identidade, como indivíduos, pessoas dignas e socialmente inseridas. Assim, percebemos que tem sido a partir do trabalho, das tarefas que desempenhamos, que formamos nossa identidade e conseguimos expressar com mais clareza quem somos.

Para o verbete “Trabalho”, foram associadas palavras tais como: prazer; necessidade; sustento; realização; amigos; tarefas; compromisso; dedicação; árduo; satisfação; Ifes; responsabilidade; sendo que a palavra compromisso se repetiu em 16 respostas – 75% da amostra.

Já quanto ao verbete “Gestão de Pessoas” foi comum o uso de palavras como: cuidar; agregar; desafio; comprometimento; empatia; cansaço; decepções; interação; leis.

Dessa forma, percebemos uma relação positiva que também pode ser compreendida como vivência e sentimento de felicidade decorrente de um trabalho concebido como gratificante em uma área constantemente desafiadora e potente como é a gestão de pessoas.

Quanto a pergunta 3 (*Como você se sente em relação ao seu trabalho hoje?*), dando voz aos servidores, transcrevo algumas frases que independem análise e são carregadas de sentimento e do compromisso em, apesar de algumas situações difíceis, servir e relacionar-se com os outros da melhor maneira possível, encontrando sentido no que se faz. Aqui fica materializado o conceito do cuidado de si que se estabelece na relação com o outro e, conforme afirma Maturana, nos influencia e modifica pelo que vemos e sentimos e que promove subjetividades que se constituem a partir de práticas éticas de convivência, solidariedade e respeito mútuo.

“Tenho momentos de felicidade, realização, autoconfiança... em outros, tristeza, decepção, falta de coleguismo”.

“Sinto-me satisfeito. Acho que o trabalho é um meio para atingir um fim”.

“Gosto do que faço. Então procuro resolver as questões buscando respaldo legal, e este detalhe desgasta as relações em algumas situações. Entendo que é uma atividade que envolve nível elevado de comprometimento, causando sobrecarga eventual. Mas de modo geral, me sinto realizada”.

“Realizada por me sentir útil, mas preocupada com as responsabilidades”.

“Às vezes desafiada... mas quando acontece algo que me aborrece, fico desanimada, mas depois passa e volto a ficar animada de novo. Vejo que tenho muito a aprender ainda”.

“Cansada com a rotina puxada, pouco valorizada e preocupada com as responsabilidades e consequências de determinadas ações”.

“Me sinto um pouco atolada por ter trabalho acumulado e por receber várias novas demandas, e, constantemente não conseguir atingir a meta de concluí-las. Ao mesmo tempo feliz em poder ser útil e tentar resolver os problemas sem torna-los insolúveis”.

“Gosto muito do que faço, me sinto útil. Mas muitas vezes frustrada e desanimada pelos problemas do dia a dia”.

“Apesar de amar o que faço, e não ter interesse em trabalhar em outra área, hoje estou muito desanimada, desmotivada, magoada com a falta de apoio e compreensão de alguns dirigentes! Mas ainda assim continuo atendendo bem e cumprindo com minhas responsabilidades junto aos servidores”.

“Me sinto desvalorizada e com falta de apoio da alta gestão”.

“Me sinto meio frustrada e perdida, apesar de amar o que faço”.

“Sinto-me responsável por uma parte muito importante da instituição onde muitas vezes não somos reconhecidos por isso, mas também me sinto muito agraciada e feliz pois faço o que gosto de fazer: lidar com pessoas”.

“Entendo que trabalhar com gestão de pessoas é um privilégio e vejo o quanto eu tenho crescido como profissional e me transformado num ser humano melhor. Os desafios são grandes, mas lidar com gente é sempre recompensador. Poder atender, conversar, ouvir, ajudar. Me sinto útil e apesar de tanto trabalho, processo, sistema, auditoria, responsabilização às vezes injusta, amo o meu trabalho e sou grata”.

4 CONCLUSÕES: *Outros rumos, caminhos possíveis!*

Enquanto o tempo acelera e pede pressa, eu me recuso, faço hora, vou na valsa... a vida é tão rara!

Desafinando do coro daqueles que entendem que o trabalho é fonte de sofrimento, percebemos que os gestores de pessoas do Ifes têm sido orquestrados a, conforme nos aconselha Cortella: fazer o melhor que se pode na condição que se tem, enquanto não se tem condições melhores pra fazer melhor ainda!

O trabalho em/com gestão de pessoas tem sido percebido como obra, *poiesis*, fonte de prazer e de auto reconhecimento nos processos de subjetividade, apesar de ser nítido o descontentamento em relação à falta de valorização externa, principalmente pela alta gestão.

E assim, seguimos escrevendo outros arranjos, outros ritmos, outras sutis composições, versos de uma melodia onde *o mundo vai girando cada vez mais veloz, a gente espera do mundo e o mundo espera de nós: um pouco mais de paciência*. E ousa acrescentar: eficiência, empatia, resolução de conflitos, conhecimento de legislação, razoabilidade, cuidado de si e do outro e, principalmente, escuta sensível na gestão de, com e para pessoas.

REFERÊNCIAS: *Na bagagem...*

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 22ª ed. Petrópolis RJ: Vozes, 2014.

FOUCAULT, M. **A hermenêutica do sujeito**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade III: o cuidado de si**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002.

MATURANA, H. **Emoções e linguagem na educação e na política**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

PIMENTEL, O. L. M. **Paciência**. In: Lenine - Acústico MTV. São Paulo: Sony BMG, 2006. 1 CD, faixa 4.

SEÇÕES DE PESSOAL DA UFMG: O QUE FAZEM E COMO O QUE FAZEM PODE SER MELHORADO

Daniella Pereira de Vargas Santos

daniellapv@ufmg.br

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

1 INTRODUÇÃO

A finalidade deste trabalho é analisar as principais dificuldades encontradas no setor do Departamento de Administração de Pessoal – DAP, a Divisão de Aposentadoria e Pensão – DAPP, associadas às deficiências de treinamento dos servidores das Seções de Pessoal da UFMG. O estudo proposto tem como objetivo uma proposta de intervenção, visando sanar os problemas identificados. Além do treinamento, outras variáveis, tais como os critérios de lotação, a adequação do perfil do servidor ao setor de trabalho e os próprios termos do concurso público que ensejam a admissão do servidor, são considerados fatores que influenciam sua eficiência e produtividade.

Para que o serviço público atenda ao princípio da eficiência, que deve caracterizá-lo, é imprescindível que aquele que o executa esteja preparado e ciente de suas atribuições. O desafio permanente na gestão pública é o de formar este servidor para que execute devidamente seu trabalho. Mesmo garantias do ganho financeiro adicional ao salário através de vantagens incorporadas ao vencimento, tais como o Incentivo à Qualificação e a Progressão por Capacitação, não têm resultado em melhoria no desempenho do servidor, como esperado quando da adoção dessa modalidade de estímulo.

Espera-se que a capacitação do servidor, além de motivá-lo, tenha impacto positivo na execução de seu trabalho. Para trabalhar de forma eficiente, os servidores precisam ser capacitados. A capacitação que lhes for oferecida deve ser concebida de modo a assegurar ganhos efetivos em eficiência e em produtividade. O ato de capacitar deve, portanto, contemplar vários aspectos da atividade do servidor, levando-o a reconhecer a relevância do serviço que presta e o compromisso ético e moral que deve reger seu comportamento no trabalho.

O presente trabalho analisa as principais dificuldades encontradas pela Divisão de Aposentadoria e Pensão no que tange às rotinas de pessoal, originadas nas Seções de Pessoal da UFMG. Essa análise fundamentou-se em depoimentos de servidores de tais seções e na avaliação da DAPP sobre as razões das falhas identificadas. Utilizando dados sobre capacitação e condições de trabalho dos servidores das Seções de Pessoal, foram definidos parâmetros para estruturar uma proposta de treinamento elaborada especialmente para estes servidores, visando a aumentar a eficiência e a produtividade de seu trabalho.

2 METODOLOGIA

As atribuições da Divisão de Aposentadoria e Pensão - DAPP foram descritas e analisados especificamente os procedimentos cujo início é de responsabilidade das Seções de Pessoal.

A análise proposta baseia-se em fluxogramas que detalham os passos necessários ao atendimento de cada serviço. Tal fluxograma não inclui, necessariamente, todas as fases do processo de trabalho. Seu objetivo é apenas demonstrar os passos que envolvem o trabalho da Seção de Pessoal e a recepção do mesmo pela DAPP. O fluxograma facilita a identificação dos pontos em que ocorrem os problemas mais recorrentes, que repercutem negativamente na tramitação rotineira dos processos.

Em seguida foi aplicado um questionário visando a identificar em que medida as condições de trabalho dos servidores destes setores influencia na qualidade do trabalho por eles executado. Além de identificar falhas cometidas pelos servidores das Seções de Pessoal, é necessário levar em conta os aspectos que influenciam seu desempenho e que podem explicar porque estas falhas ocorrem. O questionário foi respondido em meio digital entre os dias 28/01 a 03/02/2016.

Os itens do questionário foram organizados a partir dos seguintes tópicos: 1) identificação do respondente, 2) quantitativo de pessoal na seção de Pessoal, 3) trajetória na UFMG, 4) condições de trabalho na Seção de Pessoal, 5) rotatividade na Seção de Pessoal e 6) capacitação do servidor para as atribuições próprias da Seção de Pessoal. O objetivo foi o de estimular os servidores das Seções de Pessoal a uma reflexão sobre as condições de trabalho de seu setor e também o de identificar o perfil destes servidores. Os focos principais foram suas dificuldades e deficiências de treinamento e as impressões que eles mesmos têm sobre o trabalho que realizam e as condições em que este ocorre.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O questionário foi um importante instrumento para verificar o ponto de vista dos servidores das Seções de Pessoal das Unidades Acadêmicas da UFMG sobre o próprio trabalho. As questões abertas tornaram-se um espaço para considerações relevantes sobre as experiências e desafios que os servidores destes setores vivenciam em seu local de trabalho. Os relatos são fontes relevantes para identificar os problemas que interferem na qualidade do trabalho por eles realizado e buscar soluções que promovam melhorias nas condições de trabalho.

Ainda que os servidores das Seções de Pessoal tenham recebido orientação sobre como executar determinada rotina de pessoal, as atualizações de normas podem impor mudanças nos procedimentos. Por esta razão, o treinamento dos servidores lotados em Seção de Pessoal precisa ser oferecido de forma continuada. Os conteúdos abordados em treinamento devem envolver as atualizações necessárias em procedimentos e rotinas.

Os dados obtidos na pesquisa já descrita, relativos à rotatividade em Seções de Pessoal, revelam que, em muitas unidades, os servidores não permanecem por muito tempo no setor. Também por esta razão, o treinamento precisa ter caráter continuado para que o servidor novato no setor possa ser por ele beneficiado desde o início de suas atividades.

O treinamento continuado, por meio de atualizações permanentes de normas e procedimentos pode evitar que o servidor recém-lotado no setor, seja ele recém-admitido ou lotado por remoção, fique desmotivado por não saber como conduzir seu trabalho e não ter quem o treine. Algumas Seções de Pessoal têm apenas um servidor. Muitas vezes, quando um novo servidor é ali lotado, o anterior já deixou o setor.

4 CONCLUSÕES

O treinamento permanente, continuado e semipresencial pode representar um grande avanço na política de capacitação dos servidores das Seções de Pessoal da UFMG. Pode, ainda, resultar em considerável melhoria na execução das rotinas desenvolvidas no âmbito da DAPP, além de possibilitar a prestação de serviço essencial para a comunidade universitária com níveis elevados de qualidade e eficiência.

O planejamento de uma capacitação específica para os servidores das Seções de Pessoal da UFMG pode ainda considerar outra estratégia para identificação das condições de trabalho nesses locais. A ação que se propõe para o diagnóstico mais detalhado das condições

de trabalho nesses setores é a Oficina de Sensibilização. Seu objetivo é propiciar a oportunidade de conhecer a visão dos servidores das Seções de Pessoal sobre o próprio trabalho, visando à sua melhoria.

Reunir os servidores das Seções de Pessoal para fazê-los participantes do processo de construção de uma política de melhoria de condições de seu campo específico de trabalho significa valorizar esta estrutura da Universidade e dar aos servidores nela lotados a oportunidade de serem ouvidos e de contribuir para o aperfeiçoamento da gestão pública.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Ligia Maria Fonseca. ROCHA, Henrique Martins. **Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados.** In: VII SEGET – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA – 2010, São Paulo. 1-15.

AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira. SILVA, Ladjane de Barros. **Treinamento no Serviço Público: Uma Abordagem com Servidores Técnico-Administrativos de Universidade. Teoria e Prática em Administração,** Pernambuco, v. 2, n. 1, 2012, pp.1-28.

BRASIL. Nota Informativa nº 94/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP. Averbação de tempo de serviço. **Secretaria de Gestão Pública.** Brasília, DF: 06/03/2014.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 1342/2011. Plenário. Relator: Ministro Weder de Oliveira. Sessão de 25/05/2011. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF: 01/06/2011.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 3919/2014. Primeira Câmara. Relator: Ministro Benjamin Zymler. Sessão de 15/07/2014. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF: 21/07/2014.

BRASIL. Portaria Normativa SRH/MPOG nº 5/2010. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF: 13/10/2010. Seção I, pág. 43.

BRASIL. Portaria MPS nº 154/2008 de 15/05/2008. Disciplina procedimentos sobre a emissão de certidão de tempo de contribuição pelos regimes próprios de previdência social. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF: 16/05/2008.

BRASIL. Portaria nº 73/2015 de 06/04/2015. Dispõe sobre o acesso por meio do Portal os comprovantes de rendimentos dos servidores, aposentados, pensionistas e empregados públicos da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas vinculadas ao Poder Executivo Federal, acerca da obrigatoriedade de informação do endereço eletrônico de (e-mail), e da outras providências. **Diário Oficial da União.** Brasília, DF: 07/04/2015. Seção I, pág. 79.

CAMPOS, Nilo Moraes de. PINTO, Rodrigo Serpa. MELLO, Simone Portella Teixeira de. **Treinamento e desenvolvimento: uma análise do programa de capacitação dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense.** In: X Colóquio Internacional sobre Gestión Universitaria em América del Sur. Mar del Plata: 8-10/12/2010.

CHAUI, Marilena. **A universidade pública sob nova perspectiva.** In: Conferência na sessão de abertura da 26ª Reunião Anual da ANPED. Poços de Caldas, MG, 05/10/2003, p. 5-15.

COLTRO, Alex. Seção de Pessoal, Departamento de Pessoal, Administração de Pessoal, Administração de Relações Industriais, Administração de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, ... ou o Multifome Esforço do Constante Jogo. **Revista de Administração da UNIMEP,** São Paulo, v. 1, n. 1, p. 41-60. 04/2009.

Disponível em: <http://www.regen.com.br/ojs/index.php/regen/editor/uploadLayoutFile>. Acesso em: 31/10/2015

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 17-36, 2006. Editora UFPR.

MAGALHÃES, Elenice Maria de. OLIVEIRA, Adriel Rodrigues de. CUNHA, Nina Rosa da Silveira. LIMA, Afonso Augusto Teixeira de Freitas de Carvalho. **A política de treinamento dos servidores técnico administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 44,1:55-86, Jan/Fev. 2010

PEREIRA, Maurício Fernandes. MARQUES, Sônia Mara. **A Importância da Qualificação e Capacitação Continuada dos Funcionários: o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora**. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-gpg-0876.pdf>. Acesso em: 20 out. 2015.

UFMG. Estatuto da UFMG. Estatuto aprovado pelo Conselho Nacional de Educação em 8 de junho de 1999. **Diário Oficial da União**: em 5/7/99, Seção 1, p.12. Disponível em: <https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG/Estatuto>. Acesso em: 16 out. 2015.

VIEIRA, Euripedes Falcão; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Funcionalidade burocrática nas universidades federais: Conflito em tempos de mudança. Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 8, n. 2. jun/2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552004000200010>. Acesso em: 20 out. 2015.

MODALIDADE: BANNER



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

AMBIENTAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES NO IFPB: A INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

Patrícia Lins Gomes de Medeiros Mota

patricia.medeiros@ifpb.edu.br

Isabelle Silva Moraes Carneiro da Cunha

Janayna Santos Alencar Malheiros

Izabele Cristina Linhares Diniz Ariete

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

1 INTRODUÇÃO

A recepção e ambientação de novos servidores no serviço público federal são ações previstas como de competência das Instituições Federais de Ensino e entendidas como um dos requisitos a serem observados na avaliação especial de desempenho dos docentes (Lei nº 12.772/2012, Art.24, inciso V), bem como uma das diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (Decreto nº 5.707/2006, Art.3º, inciso IX).

Dessa forma, a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP) do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), através do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), elaborou um curso visando o atendimento dessa demanda. O Programa de Ambientação para Novos Servidores, como passou a ser chamado, busca a integração dos novos servidores que ingressaram na instituição através de nomeação ou de redistribuição. Ele é realizado em parceria com as Unidades de Gestão de Pessoas dos Campi, com a Diretoria Geral de Tecnologia da Informação, com as Pró-Reitorias do IFPB. Acontece por meio de vivências, capacitação em serviço e apresentação da forma de funcionamento da Instituição. A certificação é de responsabilidade da DGEP.

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é descrever a forma de implantação esse programa no IFPB, assim, apresentando as principais dificuldades enfrentadas no processo.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho se configura como um Relato de Experiência acerca da realização de um curso de iniciação e ambientação ao Serviço Público Federal ofertado para novos servidores (docentes e técnico-administrativo) nos seus primeiros meses de efetivo exercício, no Instituto Federal da Paraíba.

Trata-se, pois, de um estudo descritivo que busca pontuar o caminho percorrido e os desafios enfrentados durante a implantação do Programa de Ambientação para Novos Servidores no Instituto Federal da Paraíba, no período compreendido entre agosto de 2011 e maio de 2016.

Norteados por Gil (2008), as técnicas utilizadas para coleta de dados foram a observação sistemática e a aplicação de questionários de avaliação do curso. Através destes últimos, foi possível saber como os participantes avaliam: as informações repassadas no curso e a relação destas com o seu desempenho profissional; o tempo destinado e a importância de cada palestra/assunto; o espaço físico onde ocorre a ambientação; o relacionamento dos ministrantes com os participantes.

A aplicação do questionário se dá dias após a realização do curso, através da ferramenta de questionário online do Google. O *link* para as perguntas é enviado por e-mail para cada participante, que tem sua identificação preservada no momento do preenchimento das questões.

As avaliações nortearam as alterações e adaptações pelas quais o Programa de Ambientação passou desde 2015, dando destaque a informações que contribuem mais diretamente com a atuação profissional do servidor, que estimule e engrandeça a relação com discentes e com os colegas servidores e que facilitem esse período de adaptação ao novo ambiente de trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A relevância do Programa se mostrou não só pelo atendimento à exigência legal (Lei nº 12.772/2012, Art.24, inciso V e Decreto nº 5.707/2006, Art.3º, inciso IX) de que as Instituições Federais de Ensino devem ofertar aos servidores programas de recepção e cursos introdutórios aos seus servidores, mas também pela boa receptividade por parte dos servidores participantes e seus gestores, que viram no Programa de Ambientação uma ferramenta importante no momento de ingresso dos novos funcionários.

Para Bourdreau e Milkovich (2000, p. 308), “a socialização significa o aprendizado para compreender uma nova conjuntura e a decisão de como ajustar-se aos relacionamentos socialmente aceitos”, e que “a orientação significa tomar consciência das regras e expectativas sociais e organizacionais.” (ibidem).

O Programa vem sendo oferecido aos servidores do IFPB desde o mês de agosto de 2010, quando uma turma pioneira participou de atividades que ajudaram no seu processo de adaptação ao novo ambiente de trabalho e de conhecimento da estrutura do nosso Instituto. Ao longo desses últimos anos, o formato do programa sofreu adaptações e reformulações de modo a atender o máximo de servidores possível.

Boa parte dos integrantes da turma pioneira concluiu, até dezembro de 2011, o Módulo I do primeiro formato em que o Programa de Ambientação foi elaborado. Nessa primeira versão, o Programa era destinado apenas a técnico-administrativos e eram realizadas ações exclusivamente presenciais, o que acabou restringindo a participação de servidores dos *campi* do interior da Paraíba. Além disso, a carga horária era diferenciada, levando em consideração o nível de classificação do cargo do servidor (96h para cargos níveis C e D; 126h para cargos de nível E).

No início do ano de 2012, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas decidiu reformular o Programa, adequando melhor algumas atividades e incluindo conteúdo de ensino a distância, que permitiu atingir um maior número de pessoas, em todos os campi do IFPB, de maneira padronizada e de fácil acesso. Com esta primeira reformulação, o Programa teve a sua carga horária unificada (120h) e passou a ter cinco módulos, sendo dois deles ofertados através da educação à distância. No entanto, o Programa continuava sendo ofertado apenas para a categoria dos técnico-administrativos.

Em maio de 2015, o Programa sofreu uma nova alteração, ocorrendo concomitante com a posse coletiva dos servidores recém-nomeados; nesse formato, o curso foi ministrado, pela primeira vez, para os servidores docentes, em uma turma que ingressou no IFPB em junho de 2015. Foi também a partir dessa versão que se passou a aplicar os questionários de avaliação que nortearam as melhorias adotadas no Programa.

Nessa atual versão, o IFPB vem adotando dois formatos para a ambientação de novos servidores: um modelo semi-presencial, quando há a entrada de um número maior do que 15 (quinze) nomeados; e um modelo a distância, quando não é possível a realização de uma posse coletiva ou o número de servidores nomeados é pequeno – menor que 15 (quinze) pessoas.

Atualmente, o Programa está formatado para ser desenvolvido nos seguintes módulos:

- **Módulo 1 – O ingresso no IFPB:** Ocorre na Reitoria, juntamente com a Cerimônia de Posse Coletiva dos Servidores Recém-Ingessos; Objetivo é acolher o novo servidor e lhe repassar as informações básicas e essenciais que serão úteis nestes primeiros dias; Pré-requisito: Nenhum; Carga horária: 20h a 32h para Técnico-administrativos e 28h para Docentes.
- **Módulo 2 - Capacitação em serviço:** Ocorre na primeira semana de trabalho do servidor, na unidade do IFPB em que ele foi lotado; Sob a orientação de um “tutor”; Para fins de certificação, deverão ser realizados registros online detalhados sobre as datas e sobre os conteúdos tratados nessa capacitação em serviço; Pré-requisito: Módulo 1; Carga horária 15h.
- **Módulo 3 - A Carreira do Servidor:** Acontece à distância, o servidor é apresentado a questões de legislação que influenciam de várias maneiras a sua vida funcional. Pré-requisito: Módulo 1 e 2. Carga horária 25h.
- **Modulo 4 - Conhecimento Sistêmico – o servidor na Rede:** Apresentado exclusivamente aos servidores que não participaram do Módulo 1; Tem como objetivo apresentar a Rede Profissional de Educação Tecnológica, a história e a estrutura do IFPB ao Servidor na modalidade à distância. Carga horária 20h.

Os servidores redistribuídos também podem participar do Programa. Quando da sua chegada ao IFPB, eles devem se apresentar ao Setor de Gestão de Pessoas da Unidade no qual foi lotado e informar do seu desejo em participar do curso. A demanda é encaminhada ao DDP, que providenciará a inscrição do servidor.

O Programa de Ambientação hoje é ofertado aos servidores de todas as unidades do IFPB, mas a sua participação não é obrigatória. Para fins de cômputo de certificação e carga horária para Progressão por Capacitação, são realizados registros detalhados sobre as datas, listas de presença e sobre os conteúdos tratados em todas as etapas da Ambientação.

Nesses quase seis anos de realização, o Programa de Ambientação já capacitou 393 (trezentos e noventa e três) servidores, sendo na 1ª Versão 29 (vinte e nove) Técnico-administrativos; na 2ª Versão, 102 (cento e dois) Técnico-administrativos; na 3ª Versão, 160 (cento e sessenta) Técnico-administrativos e 102 (cento e dois) docentes.

A evolução pela qual o Programa de Ambientação passou desde a sua criação nos permite inferir alguns pontos importantes de discussão: a ausência de um modelo-padrão para a realização de cursos de introdução ao Serviço Público ou recepção de novos servidores em Instituições Federais para atender às exigências legais (Lei nº 12.772/2012 e Decreto nº 5.707/2006); a necessidade de adaptação de um Programa Sistêmico frente à expansão das IFEs; a facilidade e praticidade de acesso que a modalidade de ensino a distância permite; a preocupação em ofertar a capacitação ao maior número de servidores, inclusive os que ingressam através de redistribuição.

Os pontos elencados acima representam, em alguns casos, dificuldades que foram enfrentadas na criação do modelo de Programa que foi adotado no IFPB e que implicaram nas suas futuras adaptações, até que se chegasse à atual versão. Para contribuir no contínuo aprimoramento do Programa, tem-se feito uso dos questionários de avaliação respondidos pelos participantes, os quais têm norteado a continuidade das ações que têm dado certo, como a participação de outros setores do Instituto na formação (Pró-Reitorias, por exemplo) e a interação entre os participantes e os palestrantes, bem como daqueles com a Gestão de Pessoas.

4 CONCLUSÕES

A realização do curso tem apresentado resultados positivos, no sentido de estimular o comprometimento dos servidores participantes do Programa, dirimir o impacto da chegada em um novo ambiente organizacional, visto que proporciona aos servidores subsídios para atuação profissional. Os recém-ingressos também chegam às suas unidades de lotação mais familiarizados com a sua carreira no Serviço Público Federal, os seus direitos e os seus deveres.

Outro importante resultado é a interação entre os servidores ingressantes (notada principalmente quando ocorrem posses coletivas) e entre esses e a Gestão de Pessoas. O Programa se mostrou, portanto, como um importante canal de comunicação entre os novos servidores e a Gestão de Pessoas e os gestores que os receberam.

Ao longo do período de implantação do Programa de Ambientação, a principal dificuldade foi atender os servidores que eram lotados em unidades distantes da Reitoria, problema que foi minimizado com a implantação do conteúdo ofertado através da educação a distância. Assimilar as atividades funcionais diárias dos servidores que gerem o programa e a elaboração de conteúdo e permanente contato com os participantes também foi um problema encontrado.

O Programa ainda está aberto para adequações e melhorias que venham a surgir, ao longo da sua realização, a cada nova turma inscrita, de modo a estar sempre atualizado com a legislação que rege a carreira do Servidor, os desafios enfrentados no serviço público federal, as demandas da Instituição e as necessidades laborais dos servidores.

REFERÊNCIAS

BOURDREAU, J. W. e MILKOVICH, G. T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm. Acesso em: 01 jun. 2016.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 dez. 2012. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 01 jun. 2016

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IFPB. **Programa de Ambientação dos Novos Servidores**. 3ª ed. João Pessoa-PB, 2016.

COMPETÊNCIAS GERÊNCIAIS E SAÚDE DO TRABALHADOR EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

Carolina Souza Nogueira
carols.nogueira@gmail.com

Beatriz Queiroz Villardi
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

1 INTRODUÇÃO

A importância da mútua influência entre saúde e trabalho parece ser reconhecida nos estudos e aplicações na sociedade contemporânea, com destaque para a saúde ocupacional, devido à necessária relação entre os envolvidos no trabalho. De um lado estão os trabalhadores inseridos no seu ambiente laboral permeado por relações sadias e nocivas, e de outro, seus gestores, guiando as práticas administrativas e de gestão destas relações junto às organizações, privadas e públicas.

A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) mediante sua equipe de saúde do trabalhador, constituída pela Divisão de Atenção à Saúde do Trabalhador - DAST, uma organização regida também pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), atende um quadro de aproximadamente 3000 servidores. A DAST tem registrado um elevado índice de afastamento médico, como exemplo: em 2015, foram cerca de 244 servidores licenciados, 73 dos quais por doença mental, a maior parte caracterizada pelos profissionais da equipe em saúde como causadas por estresse, principalmente de cunho ocupacional.

Da mesma forma, outras doenças ocupacionais são manifestadas no consultório pelos trabalhadores e acompanhadas de afirmações recorrentes de sofrimento, muitas vezes atribuído pelos mesmos como originado no trabalho cotidiano pela (não) atuação dos respectivos gestores. Para elucidar, levantou-se a questão: como a competência gerencial dos servidores responsáveis pelo trabalho influencia na saúde do trabalhador?

Neste contexto, Gomes *et al.* (2013) alertam que o gerencialismo caminha cada vez mais para o aumento do sofrimento dos trabalhadores, incluindo os gestores. Esta realidade de trabalho com alto sofrimento é oriunda da cultura do alto desempenho, da produtividade, do clima de competição, da pressão do mundo organizacional, corroborando uma lógica positivista e utilitarista (GOMES, *et al.*, 2013). Este fenômeno parece afetar também instituições públicas, no caso deste estudo a UFRRJ, visto que o setor público procura adotar o modelo de nova administração pública - NPA e reforma gerencial como proposto por Bresser-Pereira (1996; 2008). Para Dejours *et al.* (1997), tanto o prazer quanto o sofrimento, decorrentes do trabalho, têm uma relação direta com a carga psíquica que a tarefa apresenta e precisam estar em equilíbrio para minimizar a incidência de doenças ocupacionais.

Diante da percepção da necessidade de aprimorar os conhecimentos técnicos, habilidades e atitudes profissionais que englobam as competências dos gestores, às quais se consideram passíveis de serem desenvolvidas também em situações de estresse ocupacional, a autora deste estudo, médica perita da UFRRJ, decidiu cursar o Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia também da instituição, iniciando a presente pesquisa junto da sua orientadora e coautora.

O estudo em questão busca, então, descrever a influência da aprendizagem e competência gerencial na saúde do trabalhador em IFES.

2 METODOLOGIA

A situação-problema desta pesquisa envolve todos os trabalhadores da UFRRJ, cerca de 3000 pessoas só de servidores, conforme consta nos dados estatísticos do site da Instituição (UFRRJ, 2016). Os sujeitos da pesquisa são os gestores dos Institutos da UFRRJ e suas equipes, visando a descrição e identificação da influência mútua e inter-relação das práticas de gestão do trabalho vigentes com a saúde ocupacional do trabalhador.

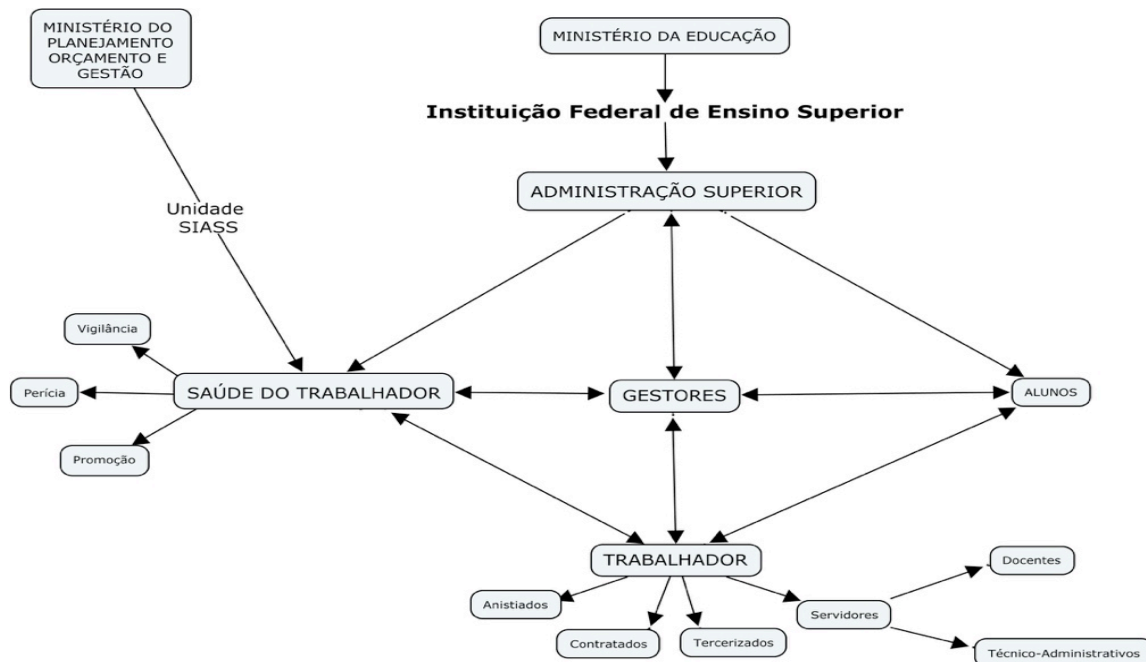


Figura 1: Mapa conceitual da posição dos gestores no contexto de uma IFES, 2016.

O estudo caracteriza-se como pesquisa qualitativa, documental e de campo, delineada como estudo de caso, que utilizará dados qualitativos obtidos mediante entrevistas com roteiro semiestruturado (VERGARA, 2012; 2015). As transcrições literais das entrevistas serão analisadas com softwares de análise de dados qualitativos como o QR NVivo e o ATLAS TI. As ferramentas de coleta e análise de dados serão validadas mediante piloto prévio.

Trata-se de uma pesquisa que reconhece a natureza subjetiva das dinâmicas humanas nas organizações, assumindo, portanto, uma epistemologia interpretacionista (VERGARA, 2005), focada na análise dos fenômenos da saúde ocupacional que envolvem gestores, demais servidores e trabalhadores e usuários.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nos atendimentos feitos pelo setor de saúde dos trabalhadores da UFRRJ, observa-se, assim como Delcor *et al.* (2004), que os processos de desgaste do corpo no ambiente de trabalho são determinados pelo tipo de trabalho e pela forma como o mesmo está organizado.

Sendo assim, mediante o mapeamento das interações entre a competência gerencial e a influência dos gestores na saúde dos trabalhadores da UFRRJ, uma centenária Instituição de Ensino Superior - IFES, a presente pesquisa buscará contribuir para propiciar uma cultura de aprendizagem organizacional e mudança das práticas gerenciais vigentes. Para atingir a proposta em questão, serão caracterizadas as principais formas de adoecimento laboral relacionadas ao ambiente de trabalho, bem como, as práticas vigentes da gestão e os

pressupostos da cultura organizacional da UFRRJ. Informações importantes para subsidiar a elaboração de políticas e ações relativas a saúde do trabalhador na instituição.

Neste contexto, o estudo torna-se relevante pois almeja aprimorar o conhecimento administrativo e subsidiar a capacitação gerencial dos servidores que atuam como gestores, desenvolvendo suas competências, orientando e conduzindo mudanças nas práticas de gestão, inclusive no que tange as relações interpessoais de trabalho e a saúde ocupacional dos mesmos ambientes.

Desta forma, dá-se sequência as diretrizes do MPOG (2014), ou seja que os órgãos da Administração Pública Federal invistam na formação de servidores que exercem atividades gerenciais, em nível estratégico e em nível operacional, para atuarem como mediadores de conflitos, fomentando uma mudança da cultura organizacional no âmbito das relações de trabalho nas organizações públicas brasileiras, criando uma rede de servidores públicos federais – da administração direta, autárquica e fundacional – capazes de atuar com competência profissional pertinente nos processos de relação do trabalho.

4 CONCLUSÕES

Dentro da realidade da UFRRJ contextualiza-se a situação problema a partir dos atendimentos dos trabalhadores da instituição pelos seus profissionais de saúde. Evidencia-se, pela percepção da equipe de saúde do trabalhador, a mútua influência e correlação entre as práticas de gestão de pessoas e cultura organizacional da Instituição com os processos de adoecimento de trabalhadores, destacando-se a importância da mediação de fatores gerenciais e administrativos que permeiam a saúde ocupacional.

Caracterizaram-se então, pressupostos sobre estes processos, que se pretende esclarecer ao final do estudo: práticas gerenciais vigentes (modelos de gestão e atuação de gestores); relações interpessoais nos ambientes de trabalho; diferentes tipos de trabalhadores na mesma instituição (docentes, técnicos administrativos, anistiados, terceirizados); classificação dos tipos e formas de adoecimento laboral; aplicação das exigências administrativas institucionais e nacionais.

Pretende-se, assim, que esta pesquisa caracterize os processos de adoecimento ocupacional dos trabalhadores frente à diversidade de gestores e à cultura organizacional da UFRRJ. Da mesma forma, intenciona-se descrever a influência da competência gerencial na saúde do trabalhador em IFES e disseminar tal conhecimento entre os diversos setores institucionais e nacionais; propor cursos gerenciais de capacitação pertinentes a cada realidade, formas de desenvolvimento de tais competências gerenciais mediante aprendizagem no cotidiano, por exemplo.

De posse de tais conhecimentos sobre as interações dos seus ambientes de trabalho, tanto o trabalhador usual, quanto os gestores poderiam se tornar e assumir postura de sujeitos ativos da realização da aprendizagem organizacional adquiridas ao longo de sua trajetória, estimulando ambientes de trabalho mais saudáveis, onde o bem-estar dos trabalhadores, e melhoria da qualidade de vida no trabalho prevaleçam.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília; 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 13 set. 2015.

BRESSER-PEREIRA, L.C. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, v.47. n. 1, p. 7 – 40, Jan. 1996. Disponível em: <<http://seer.ensp.gov.br/index.php/RSP/article/view/702>>. Acesso em: 15 Ago. 2016.

_____. O modelo estrutural de gerência pública. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 2, p. 391 - 410, Abr. 2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122008000200009>>. Acesso em: 15 Ago. 2016.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho- contribuições da escola dejourniana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1997.

DELCOR, N.S *et al.* Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista. Bahia. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 187-196. jan-fev. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n1/35.pdf>>. Acesso em: 03 Maio 2016.

GOMES, O.F.G. *et al.* Sentidos e Implicações da Gestão universitária para os Gestores Universitários. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 4, p. 234-255, Edição Especial, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2013v6n4p234>>. Acesso em: 03 Maio 2016.

MPOG - MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal**. 2ª ed., Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Secretaria de Gestão Pública; Departamento de Política de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor -DESAP, 2014. Brasília; 2014. Disponível em: Portal SIASS < <https://www2.siapenet.gov.br/saude>>. Acesso em: 12 Dez. 2016.

MPOG - MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Manual de Legislação e Procedimentos em Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor Público Federal – TIRA DÚVIDAS**. 1ª ed., Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Secretaria de Gestão Pública; Departamento de Política de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor - DESAP, 2014. Brasília; 2014. Disponível em: Portal SIASS <<https://www2.siapenet.gov.br/saude>>. Acesso em: 12 Dez. 2016.

VERGARA, S. C. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____; CALDAS, M. P. Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. **Rev. adm. empres.** [online], vol.45, n.4, pp.66-72, 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902005000400006>>. Acesso em: 15 Ago. 2016.

UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. **Site Institucional**. c2016. Disponível em: <<http://portal.ufrrj.br/institucional/>>. Acesso em: 03 Maio 2016.

_____. DAST - Divisão de Atenção à Saúde do Trabalhador. **Site Institucional**. c2016. Disponível em: <<http://institucional.ufrrj.br/dast/>>. Acesso em: 03 Maio 2016.



ENDP 2016

Natal, RN

EIXO TEMÁTICO: GESTÃO DE PROCESSOS NO SERVIÇO PÚBLICO



endp.ifrn.edu.br

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO ORAL



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

INTEGRA

Djavan Fernando dos Santos

djavan.fernando@ufpr.br

Mário Francisco Xavier Aguiar

Dulciléia Gonçalves Rodrigues

Universidade Federal do Paraná (UFPR)

1 INTRODUÇÃO

A Pró – Reitoria de Gestão de Pessoas, através da Coordenadoria de Planejamento de Pessoal tem, entre outras, as ações voltadas ao estudo, planejamento e gestão das condutas relacionadas à alocação e mobilidade de vagas dos cargos das carreiras docente e técnica administrativa.

Com este foco, a CPP vem investindo, de forma contínua e gradativa, em organização e sistematização de dados.

O trabalho consiste no desenvolvimento de sistema de informação que, implantando-se através de funcionalidades múltiplas, está planejado e estruturado através de módulos específicos, dotados de interfaces diretas e compartilhadas entre si, que ampliam e articulam o leque de serviços disponibilizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal, às unidades institucionais, de acessos a serviços, à distância, com o uso das tecnologias que aperfeiçoam os índices de segurança e agilidade nos atendimentos prestados, qualificando práticas de gerenciamento.

2 METODOLOGIA

O desenvolvimento do Sistema, denominado **INTEGRA**, tem-se viabilizado com a alocação de profissional da área de Análise de Sistemas, como responsável por analisar os contextos das informações e dados, gerados, utilizados e gerenciados, em cada uma das Unidades partícipes do processo, acompanhando sistemicamente o comportamento das integrações dos registros, na relação direta com as repercussões nas práticas de trabalho.

Até aqui, estão sendo desenvolvidas 03 (três) fases:

1) análise dos dados da Unidade de Recrutamento de Pessoal: a escolha da URP como a 1ª etapa, deu-se em decorrência do fato que, institucionalmente, o recrutamento é o ponto inicial da vida funcional dos servidores na Instituição;

2) análise dos dados da Unidade de Movimentação: a UMAP, por trabalhar os procedimentos relacionados às necessidades institucionais no que tange à alocação e distribuição das vagas dos cargos técnicos do QRSTA/UFPR, correlacionadas às naturezas dos ambientes organizacionais e perfil funcional dos servidores, é uma unidade de significativo fornecimento de subsídios para as análises acerca das características e “*performances*” de funcionalidades do Sistema;

3) análise dos dados da Unidade de Avaliação: a UA é unidade de intensa interlocução com o servidor ingressante na carreira, no cargo e na Instituição por trabalhar com os temas das avaliações de estágio probatório e de desempenho. Conseqüentemente, caracteriza-se por ser ambiente gerador de dados importantes, no que se refere a competências de servidores, desenvolvimento funcional e de habilidades.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os Sistemas, até então disponíveis, apresentavam limitação, ao nível desejado, no que se refere a funcionalidades que permitam integração entre informações.

A maior dificuldade relacionava-se à extração de relatórios. Os dados apresentavam-se isolados, fazendo-se necessário que os usuários recorressem métodos paliativos, como o uso de tabelas compartilhadas pela rede ou por e-mail, gerando, além de retrabalho, riscos de inconsistência e erros, duplicação de dados e gasto de tempo excessivo na filtragem e tratamento das informações.

Com base neste rol de realidade, o INTEGRA passou a ser desenvolvido, a partir das informações coletadas e foi possível o planejamento e execução de uma série de funcionalidades que atendem, resolvem ou diminuem consideravelmente os procedimentos executados por cada uma das Unidades envolvidas. Essas funcionalidades foram separadas e agrupadas de acordo com suas características e tipo de dados trabalhados. O agrupamento gerou Módulos, compostos por diversas funcionalidades relacionadas entre si. Atualmente, já estão em utilização dois módulos: Provisão em Cargo Efetivo, relacionado à carreira técnico administrativa e Avaliação de Desempenho.

O **Módulo de Provisão em Cargo Efetivo, relacionado à carreira técnico administrativa**, desenvolvido, a partir da composição entre as funcionalidades referentes ao controle e gerenciamento de vagas da Instituição, vêm sendo utilizado desde 2014 e já possui mais de **400** processos realizados ou em andamento, resultando em redução considerável do uso de processos físicos, com transações ágeis e de transparência na consulta das informações.

As funcionalidades deste Módulo englobam o acompanhamento, monitoramento e adoção das condutas gerenciais desde a desocupação da vaga até o provimento da mesma, informando aos usuários envolvidos, os diferentes status do processo. O Módulo, também, prevê o gerenciamento de trocas de cargos, sempre que a Instituição assim define, como sendo uma necessidade.

O uso e as atualizações do **INTEGRA** tem fornecido dados para relatórios quantitativos e gerenciais e alimentam base de dados específica para a nova proposta de alocação de vagas dos cargos técnicos, com desejável nível de segurança na sua formatação.

O **Módulo Avaliação de Desempenho**, por sua vez, na fase atual do desenvolvimento em que se encontra, oportunizou que, no ano de 2016, a avaliação de desempenho dos servidores técnicos fosse realizada na modelagem do Sistema **INTEGRA**.

O aumento quantitativo da participação de servidores no processo pode ser registrado e o fato do resultado das avaliações feitas ter sido gerado em tempo real apontam para a melhoria dos índices de satisfação dos usuários. O Módulo Avaliação de Desempenho, permitiu também que a Unidade de Avaliação estabeleça o gerenciamento mais amplo da AD e seus resultados.

4 CONCLUSÕES

O **INTEGRA**, tendo até aqui, monitorado mais de 400 pedidos de Provisões de **Provisão em Cargo Efetivo, relacionado à carreira técnico administrativa**, entre iniciados e acompanhados, resulta na redução de utilização dos processos físicos, agilizando a consulta das informações relevantes, desenha-se como ferramenta segura e transparente para otimizar os fluxos e as rotinas das Unidades.

A utilização do Sistema para o Gerenciamento das Avaliações de Desempenho, demonstra os benefícios das interfaces e integração de ferramentas e de informações, para o usuário final.

Estes fatores, articulados a outros que estão previstos para serem, gradativamente, acoplados a novas funcionalidade do INTEGRA, permitem estabelecer o planejamento e o desenvolvimento de Módulos, como Alocação de vagas, Estágio Probatório e Movimentação de Servidores.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G.; LIMA, G. B.; VEIGA, Maria R. M. Implantação de um sistema de avaliação de desempenho: métodos e estratégias. In: **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n.3, p.38-52, Julho/setembro 1996.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia; MOURÃO, Luciana (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Ed. Artmed/Bookamn, 2006.

BRASIL. Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. **Diário Oficial da União**, Imprensa Nacional, Brasília, 22 de mar. 2010. Seção 1, p. 1.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Imprensa Nacional, Brasília, 20 de dezembro de 2005. Seção 1, p. 37.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

GILLEN, T. **Avaliação de Desempenho**. Tradução de André M. Andrade, SP, p.7-63, 2002.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima; BRANDÃO, Hugo Pena. Aspectos metodológicos do diagnóstico de competências em organizações. In: _____. Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, 23 de setembro de 2008. Seção 1.

KRUCHTEN, P. 2003. **Introdução ao Rup: Rational Unified Process**. 2ª Ed. Ciência Moderna. São Paulo.

NBR ISO 9001, 2000. **ISO 9001 - Sistema de Gestão de Qualidade Requisitos**. Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. Rio de Janeiro.

PPA/UFRJ-A CONTRIBUIÇÃO DO COACHING E PNL PARA O PLANEJAMENTO DO BEM ESTAR NO PÓS-CARREIRA

Ivaneide Nunes Paulino Grizente

ivaneide@sr4.ufrj.br

Adilson Couto de Souza Filho

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

1 INTRODUÇÃO

De acordo com as últimas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a expectativa de vida dos brasileiros cresceu seis anos na última década, e atualmente, atinge 73,4 anos. Uma projeção do próprio IBGE prevê que, até o ano de 2050, aproximadamente 25% da população do Brasil, seja constituída por idosos, com idade superior a 65 anos.

Entretanto, houve um tempo, em que envelhecer era obrigatoriamente sinônimo de inatividade no pior sentido da palavra. Com o envelhecimento vem a aposentadoria e tudo que a constitui sobretudo sob o prisma do estigma da vida inútil. Porém, a sociedade como um todo vem se esforçando para modificar esse quadro melhorando a qualidade de vida das pessoas em idade mais avançada e dentre as providências, salienta-se aqui, os Programas desenvolvidos pelo governo como por exemplo, a gratuidade nas passagens de ônibus, os Programas voltados para a qualidade de vida com atividades física orientadas por profissionais em espaços públicos como praças de bairros, além de leis que visam benefício e respeito ao idoso.

No entanto, assume-se aqui que, um dos aspectos mais difíceis para quem atinge a idade avançada é o processo de aposentadoria e o rompimento com o vínculo de trabalho. Nesse sentido, o portal da terceira idade, cita o que eles recomendam como alguns princípios para uma aposentadoria tranquila, dentre eles: “Não esquecer os exames médicos; realizar atividades físicas regularmente; evitar o cigarro e não se esquecer da vacinação.”

Contudo, entende-se que tais providências, atendem ao idoso visando apenas sua condição de idoso. Porém, acredita-se que é preciso ir além. É necessário, considerar o processo de transição e entender como se dá o rompimento com o vínculo de trabalho, e para que ele aconteça de forma menos traumática, faz-se indispensável ações que, aliadas aos princípios do Estatuto do Idoso, possam contribuir de forma efetiva com esse processo.

Dessa forma, o presente trabalho se justifica primeiro obedecendo ao previsto na Lei 10741/2003 que dispõe sobre o Estatuto do Idoso especificamente em seu artigo 28: Capítulo IV, artigo 10 inciso IV alínea C e o que consta na Lei 8842, e considerando também a motivação estatística que atualmente a UFRJ apresenta um quadro de potenciais candidatos a aposentadoria altamente elevado com um total de **2.734** servidores, e ainda, a condição emocional desses, percebida no cotidiano da Pro Reitoria de Pessoal – PR4, além de se antevê que, em consequência do cenário político e econômico do país, as aposentadorias terão seus índices numéricos aumentados significativamente, a PR-4 não se furta em desenvolver ações cujo objetivo primeiro é o bem estar de seus servidores.

Alinhado a essa perspectiva, e tomando como base teorias consolidadas como as de Zanelli (2010), o Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA/UFRJ, ora ainda em construção está sendo elaborado considerando o enfoque biopsicossocial que é constituído pelas esferas biológica, psicológica e social. Isto significa preparar o aposentando de forma integral utilizando ferramentas orientadas por teorias científicas que visam a qualidade de vida, a vida plena e a saúde integral, constituídas por ações de orientação, informação,

reflexão, conscientização e cuidados com o processo de transição para a aposentadoria e a nova fase da vida do servidor.

Nesse sentido, recorre-se a Goleman (1995), que pontua a Inteligência Emocional como a habilidade de cada ser humano em identificar primeiro os nossos próprios sentimentos e também os dos outros, ou seja: a automotivação de gerir bem as emoções tanto intrinsecamente quanto nos nossos relacionamentos. Isso, categoricamente se alinha ao que se pensa em termos de elaboração de ações para a constituição do PPA/UFRJ.

A técnica de Coaching também se coloca aqui, como pilar de sustentação da pesquisa, porque de acordo com a Sociedade Brasileira de Coaching, trata-se de um processo que visa elevar a atuação de um indivíduo, aumentando os resultados positivos, e para isso requer a atuação de profissional devidamente e legalmente habilitado. Ou seja: O processo visa tirar o indivíduo de um determinado estado atual e conduzi-lo ao estado desejado da melhor forma possível. Nesse sentido o Instituto Brasileiro de Coaching afirma que o processo de coaching é uma ocasião altamente propícia ao autoconhecimento e conscientização para o aumento da autoconfiança, do despertar das habilidades e atitudes na transição para a nova fase da vida, para que o indivíduo alcance seu potencial e suas metas de forma objetiva e, sobretudo de forma correta.

Assim, toma-se também como fio condutor do Projeto de PPA/UFRJ, muito intimamente o aumento *da autoconfiança, de quebrar barreiras de limitação* uma vez que se pretende modificar comportamentos, quebrar paradigmas ultrapassar barreiras e conceitos de vida.

Outra ferramenta da qual o PPA/UFRJ se valerá será a Programação Neurolinguística – PNL, que segundo O’Connor e Seymour (1995), é um modelo de como as pessoas estruturam sua experiência pessoal. “É apenas uma maneira de entender e organizar a fantástica e bela complexidade do pensamento e da comunicação do ser humano (...) A PNL representa uma atitude mental. (...) O objetivo da PNL é ser útil, oferecer mais opção de escolha e melhorar a qualidade de vida.”

Dessa forma, não se pode dispensar os princípios da PNL, uma vez que a essência do PPA é exatamente melhorar a qualidade de vida dos indivíduos que a priori, sofrem com seu estado atual, e reconhecendo que modificar esse estado de coisas não é exatamente tarefa fácil, necessita-se de *uma atitude mental* que auxilie na transformação desse estado, considerando que trata-se de seres humanos, e é condição destes, oferecer alto grau de complexidade. Ou melhor: onde existem seres humanos, existem complexidades, e parafraseando o filósofo Jean Paul Satre “*O homem tem de se inventar todos os dias.*”

Pensando nisso, e em consonância com os princípios acima, emerge o objetivo geral do presente estudo - Preparar as pessoas na fase de pré-aposentadoria para uma nova realidade que é o mundo fora do trabalho. Para tanto, adota os seguintes objetivos específicos: Elaborar um Plano de Ação constituído por temas que contemplem os aspetos jurídicos e econômicos, o mundo do trabalho, aspectos psicológicos, de saúde e nutricionais, esporte cultura e lazer, orientação/educação financeira, através de cursos, palestras, oficinas, seminários, outros; Promover a adesão do público alvo ao Programa, através de ações motivadoras, atrativas e esclarecedoras.

2 METODOLOGIA

O PPA/UFRJ teoricamente orientado por Vergara (2013), adota a seguinte metodologia:

Quanto aos fins: é uma pesquisa aplicada, pois refere-se à necessidade de resolver problemas concretos, tem portanto, finalidade prática.

Quanto aos meios e também baseada em Vergara (2013), trata-se de uma pesquisa de campo uma vez que se pretende fazer a investigação empírica no local, o que ocorrerá através de entrevistas e/ou aplicação de questionário.

Os sujeitos da Pesquisa são prioritariamente os servidores que recebem Abono de Permanência (incentivo, criado pela Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, pago ao servidor que já preencheu todos os requisitos para se aposentar, mas opta por permanecer na ativa. Portanto, para requerer tal benefício o servidor não pode estar aposentado), pois são potenciais candidatos a aposentadoria. Porém, não serão excluídos os já aposentados.

3 RESULTADOS ESPERADOS E DISCUSSÕES

Quanto aos resultados do presente Projeto, vale citar que a maior expectativa reside no fato de que se vislumbra na conscientização de seu estado atual e o estado desejado; mudança ou aprimoramento de comportamentos e modificação das percepções nocivas/predatórias. Isto significa dizer sem receios, que o que se quer com o PPA/UFRJ é efetivamente preparar o aposentando para sua nova vida, é fazê-lo entender que existe vida pós aposentadoria e que esta pode ser planejada sob todos os aspectos, físico, emocional, social e financeiro. Portanto essas, são as implicações práticas que o Projeto prevê, a resolução de problemas quanto a preparação para a aposentadoria dos servidores da UFRJ, utilizando técnicas validadas e legítimas que visam auxiliar na modificação do estado atual dos servidores potenciais candidatos a aposentadoria e até os já aposentados.

4 CONCLUSÕES

O Projeto PPA/UFRJ, visa preparar os servidores em condição de aposentadoria para o processo de transição e rompimento com o vínculo do trabalho e para tanto está elaborando um conjunto de ações em forma de cursos, palestras, oficinas, seminários, outros, que possam efetivamente facilitar essa transição de forma que os aposentandos o façam satisfatoriamente, além de encorajar aqueles que estão em condições e não o fazem por temerem o rompimento com o vínculo de trabalho, pois isto significa novos desafios, sob todos os aspectos, inclusive muitas vezes o rompimento com uma identidade constituída ao longo dos anos em que o indivíduo permaneceu no trabalho.

Com isso, espera-se oferecer a estes, a plena capacitação, e por plena entenda-se trabalhar o aspecto biopsicossocial, o que abrange o ser humano como um todo, utilizando ferramentas e técnicas oriundas de profissionais habilitados que possam responder a indagações diversas como por exemplo: Quem sou eu? Quais são as percepções e sentimentos? Como administrar o tempo livre? Quais as perdas e ganhos? Quais os vínculos sociais? Como se relaciona/comporta com o dinheiro? O que se quer nessa fase sem o sobrenome e prestígios corporativos/com os conhecimentos e experiência? Qual a razão da existência/missão? Qual o projeto de vida?

São respostas a essas perguntas que, entre outros o PPA/UFRJ busca fornecer em forma de cursos, palestras, oficinas, seminários, outros, para que seus atuais e futuros aposentados sejam pessoas que dissociam a aposentadoria da inutilidade, velhice e morte e sobretudo percebam que para isso, é necessário mutuamente, planejamento e providências. É isso que buscamos.

REFERÊNCIAS

- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional – a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Editora Objetiva, 1995.
- IBGE. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/> - acesso em: 10 de maio de 2016>.
- O`CONNOR, Joseph; SEYMOUR, John. **Introdução à programação neurolinguística como entender e influenciar as pessoas**. 7ª edição. São Paulo: Summus, 1995.
- PORTAL IBC. Disponível em: < <http://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/o-que-e-coaching>>. Acesso em: 26 maio 2016.
- SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/torne-se-coach-o-que-e-coaching>>. Acesso em: 27 de maio de 2016.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.
- ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PLANO DE GESTÃO EM EPI NO SIASS

Edinamar Aparecida Santos da Silva
edinamar@hotmail.com
Vinícius Sobreira Braga
Maria Tereza Tomé de Godoy
Adriana Andrade Santa
Universidade Federal de Goiás (UFG)

1 INTRODUÇÃO

O presente relato se pauta nas iniciativas do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde da Universidade Federal de Goiás (SIASS-UFG), pela boa gestão dos recursos públicos, materiais e humanos, que traduz os cuidados que devem ser comuns ao cotidiano de uma instituição pública em prol da Qualidade de Vida do Trabalhador.

Tais iniciativas deram consequência ao Planejamento Estratégico (PE), que transcreve um modelo de gestão mais ágil e eficiente, visando cumprir a missão institucional, e os resultados obtidos até o momento confirmam a relevância da iniciativa para a concretização da Política de Atenção à Saúde do Servidor Público (PASS) na UFG (BRASIL, 2010a; REZENDE, 2011; OLIVEIRA, 2007).

Nesse contexto, assumindo uma gestão comprometida com a valorização e o cuidado do servidor, o SIASS-UFG estabeleceu como uma de suas metas do PE, implantar o sistema de gestão de Equipamento de Proteção Individual (EPI) com objetivo principal realizar treinamento, distribuição e acompanhamento do uso correto dos equipamentos, com vistas a aumentar a qualidade de vida e o prazer dos servidores, aumentando também a produtividade desse profissional (BALBO, 2011).

Segundo Montenegro, Santana (2012), a proporção de receptividade do trabalhador ao uso do EPI será maior quanto mais confortável e de seu agrado. Para isso, os equipamentos devem ser práticos, oferecer boa proteção, ser de fácil manutenção, além de fortes e duradouros. Justifica-se o plano de gestão, por acreditar que a boa qualidade, conforto, o prazo de vida útil e o adequado armazenamento não conferem, por si só, eficácia ao uso de EPI. É necessário o gerenciamento pleno do processo, que se confirmará quando os servidores estiverem utilizando, de forma correta, o EPI adequado para os riscos em que estão expostos, conscientizados da sua necessidade de uso e a instituição possuir toda essa sistematização documentada.

A eficiência e eficácia com que as pessoas trabalham em conjunto para conseguir os objetivos comuns dependem diretamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa, portanto, esse relato objetiva provocar uma reflexão acerca das oportunidades de promover qualidade de vida do trabalhador, que pode ser gerada a partir de um plano de Gestão de Equipamento de Proteção Individual.

2 METODOLOGIA

Trata-se de abordagem participativa e interdisciplinar entre moderadores da Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (PRODIRH) e servidores do SIASS-UFG por meio de grupo focal. Realizou-se discussão sobre o processo; matriciamento das ações; oficinas de construção do Planejamento Estratégico (PE); definição das ações prioritárias; (re)definição das diretrizes estratégicas compostas pela definição de Missão, Visão e Valores e elaboração do plano de gestão de EPI.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise ambiental (variáveis internas e externas) norteou a definição dos objetivos estratégicos e por sua vez a construção do mapa estratégico que se estruturou nas perspectivas de sociedade, processos e aprendizagem; Foram propostos: 20 objetivos estratégicos exequíveis a curto, médio e longo prazo; 21 indicadores de desempenho e respectivas metas, além de 24 planos de ação. Após a elaboração do Planejamento Estratégico (PE), com horizonte temporal 2015-2020, estabeleceu-se para gestão da estratégia, o uso do GEPLANES, um sistema computacional que permite o monitoramento dos compromissos assumidos, e a integração das agendas e temas sinérgicos.

O PE favoreceu o entendimento dos processos de trabalho e melhor monitoramento de algumas situações e a realização de 2.454 avaliações de condições ambientais no ano de 2015, com a participação ativa no processo, dos servidores interessados.

A aproximação e interação no processo evidenciou que a participação social e a incorporação do princípio da corresponsabilidade no escopo da gestão e atenção aos EPI na UFG são bastante incipiente, o que facilitou o entendimento da necessidade de um plano de gestão de EPI na UFG, para que se possa proteger o servidor sem perder na produtividade (VENDRAME, 2012).

O plano de gestão de EPI elaborado pelo SIASS-UFG tem como objetivo estabelecer requisitos, critérios e procedimentos para aquisição, fornecimento, registros, treinamentos, utilização, fiscalização, guarda, conservação, descarte e fiscalização do EPI, de acordo com a legislação vigente, sempre em parceria com as Comissões Internas de Saúde do Servidor Público (CISSP) instituídas na UFG.

Para a indicação do EPI, deverão ser consideradas as condições de controle para eliminação ou substituição da fonte geradora por outra de menor risco; controle de engenharia (modificação de método e processo, estrutura física, proteções coletivas e outras ações); redução ou minimização através de sinalização, alertas e/ou controles administrativos.

Os EPI's devidamente qualificados conforme especificação técnica do Ministério do Trabalho e Emprego através do Certificado de Aprovação (CA) serão fornecidos gratuitamente aos profissionais (servidores ativo permanentes e docentes substitutos), adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e de forma a atender possíveis situações de emergência.

Para a melhor execução do plano de gestão, foram estabelecidas as responsabilizações da Equipe de Saúde e Segurança do Trabalho (SST SIASS-UFG); do Departamento de Material e Patrimônio (DMP), responsável pelo processo de aquisição; da Direção das Unidades Acadêmicas e Órgãos Administrativos e Suplementares da UFG; das CISSP's; dos servidores e dos discentes.

Em relação à capacitação, o programa contemplará, de forma contínua e permanente, cursos sobre os riscos ocupacionais e os EPI necessários para controle destes riscos, sob responsabilidade da equipe SST/SIASS. Os treinamentos terão o atestado do recebimento de EPI pelo servidor.

Quanto ao descarte, tanto os que não sofreram contaminação, mas que estejam inapropriados para o uso pelo desgaste do tempo ou danos físicos, quanto os EPI's que estejam contaminados por substâncias químicas, biológicas e/ou radioativas deverão ser descartados corretamente.

De acordo com a Lei Federal nº 12.305/2010, todos os EPI's a serem descartados devem ser inseridos no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), identificando a classe e a destinação final do EPI. O PGRS é o documento que descreve as ações relativas ao

manejo dos resíduos, observando suas características e riscos, e os aspectos referentes à geração, segregação, identificação, acondicionamento, coleta, armazenamento, tratamento, transporte e disposição final. Tem como objetivo minimizar a produção e proporcionar aos resíduos gerados, um encaminhamento seguro, de forma eficiente (BRASIL, 2010b).

O PGRS na UFG é sistematizado com rigorosa fiscalização, visto que, trabalhadores da área da saúde são expostos constantemente a materiais biológicos, o que expressa potencial risco para doenças transmitidas por sangue e por outros fluidos corpóreos nos estabelecimentos de saúde (RAMOS et al, 2011).

Para atender às normatizações atinentes aos EPI's descartados (resíduos sólidos), é necessário também, atenção às normas de biossegurança, condição fundamental para a segurança dos trabalhadores, pois os riscos estão sempre presentes (GIR et al, 2004).

Portanto, para a conscientização dos servidores é imprescindível a capacitação e orientações acerca das normas de biossegurança, referentes também, à gestão dos resíduos gerados, de forma a obter acesso às informações que possam contribuir de forma decisiva para melhoria das condições de segurança com ênfase na promoção da saúde e prevenção de doenças (BRASIL, 2010b; REBELLO, 2003).

As ações em Saúde do Trabalhador perpassam pela capacitação de todos os envolvidos para o alcance da Qualidade de Vida do Trabalhador e também é fator importante para sensibilização dos profissionais, além de ser uma forma de estimular a estruturação de ações e programas (PINAFO; EFPA, 2012).

Nesse sentido, acreditamos que a prática educativa com vistas à promoção da saúde e prevenção de doenças é indissociável da ação laboral do trabalhador, visando promover mudanças tanto para o trabalhador e seu processo de trabalho, acreditando no seu potencial transformar do ambiente laboral atual.

4 CONCLUSÕES

Objetivou-se provocar uma reflexão acerca das oportunidades de promover qualidade de vida do trabalhador, que pode ser gerada a partir de um plano de Gestão de Equipamento de Proteção Individual cuja importância científica se dá na conscientização institucional que contribuirá significativamente para evitar e/ou prevenir acidentes e doenças ocupacional.

O emprego do Planejamento Estratégico possibilitou ao SIASS-UFG atuar com mais eficiência no emprego dos recursos disponíveis e ao mesmo tempo ser mais eficaz nos seus resultados. A análise do processo levou a um melhor entendimento do funcionamento da instituição e permitiu a definição adequada de responsabilidades, a utilização eficiente dos recursos, a prevenção e solução dos problemas e a eliminação de atividades redundantes.

Identificou-se que apesar do conjunto de esforços mais ou menos articulados, incluindo as iniciativas de capacitação em EPI já iniciadas, ainda são muitas as dificuldades para a efetiva incorporação das relações produção-trabalho-saúde-ambiente, havendo ainda um longo caminho a percorrer para que a saúde do trabalhador seja de fato efetiva no âmbito da UFG.

Dessa forma, além das atualizações e capacitações previstas no plano de gestão de EPI, se faz necessário um planejamento, como objetivo de definir ações que respondam às necessidades de saúde dos servidores da UFG, melhorando a qualidade de vida do trabalhador e dos serviços prestados, maximizando resultados.

Esse é o próximo desafio para a equipe do SIASS-UFG, que tem um papel fundamental na garantia dos direitos à saúde dos trabalhadores. Para isso, é preciso que a rede de vigilância e atenção à saúde estabelecida com o plano de gestão de EPI, se qualifique e se estruture para atender as demandas de Saúde do Trabalhador de maneira integral, devendo esse compromisso ser assumido por todos os gestores do processo.

REFERÊNCIAS

- BALBO, W. **O uso de EPI-Equipamento de proteção individual e a influência na produtividade da empresa**. Bauru/SP, Julho. 2011.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Recursos Humanos. Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor - DESAP. **Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal - PASS**. Brasília, setembro de 2010a.
- BRASIL. Lei Federal n. 12.305, de 2 de agosto de 2010. **Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos**. Brasília, 2010b. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm>. Acessado em: 05 Julho 2016.
- GIR, E.; TAKAHASHI, R. F.; OLIVEIRA, MAC; NICHATA, LYI; CIOSAK, SI. **Biossegurança em DST/AIDS: condicionantes da adesão do trabalhador de enfermagem às precauções**. Escola de Enfermagem, USP, 2004.
- MONTENEGRO, D. S.; SANTANA, M. J. A. **Resistência do Operário ao Uso do Equipamento de Proteção Individual**. Disponível em: <http://info.ucsal.br/banmon/Arquivos/Mono3_0132.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2016.
- OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. São Paulo: Atlas, 2007.
- PINAFO E, N. EFPA, G. **A educação em saúde na relação usuário trabalhador no cotidiano de equipes de saúde da família**. Ciênc. saúde coletiva. 2012; 17 (7):1825-32.
- REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento estratégico público ou privado: guia para projetos em organizações de governo ou de negócios**. São Paulo: Atlas, 2011.
- RAMOS, Y. S.; PESSOA, Y. S. R. Q; RAMOS, Y. S; NETTO, F. B. A; PESSOA, C. E. Q. **Vulnerabilidade no manejo dos resíduos de serviços de saúde de João Pessoa**. In: Ciência & Saúde Coletiva. João Pessoa: 2011.
- REBELLO, P. R. **Resíduos sólidos em serviços de saúde**. Rio de Janeiro: Editora Interciência, 2003.
- VENDRAME, Antônio Carlos. **EPI: Não basta fornecer, tem de cumprir a legislação**. Disponível em: <<http://www.viaseg.com.br/artigos/epi.htm>> Acesso em: 07 ago. 2016.

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: EXPERIÊNCIA DA UFRRJ

Meiryellem Pereira Valentim

meiryvalentim@gmail.com

Ana Paula da Silva Gonçalves

Fernanda Fortini Macharet

Elen Mara Gomes de Leo

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)

1 INTRODUÇÃO

O processo de socialização estrutura o trabalho como fator central à vida cultural e ideológica e introduz desde cedo a ideia de que “o trabalho dignifica o homem” e esse ditado popular compartilhado parece tão enraizado que constrói grande parte da identidade humana em função dele: as pessoas são o seu trabalho, não apenas tem uma profissão ou emprego, mas são sua profissão e seu emprego. Durante a vida as pessoas se preparam para entrar no mundo do trabalho e nele manterem-se, mas não se preparam para sair dele (MARINHO *et al.*, 2007), para serem algo para além dele.

Segundo França (2002) e Muniz (1997) a aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão. As mudanças advindas com a aposentadoria requerem uma adaptação, nem sempre atingida pela maioria das pessoas. Caso não haja essa adaptação, os resultados negativos deste novo período podem ser muito sérios, manifestando-se através de depressão, isolamento, dificuldades de relacionamento com a família, aumento na frequência de consultas médicas *etc.*

A socialização exercida na cultura brasileira prepara os indivíduos para uma valorização do trabalho de tal modo que a aposentadoria não seja foco de atenção observadora de elementos positivos, mas tendendo a ser identificado sobre ela aspectos predominantemente negativos.

Em qualquer situação deve ser analisado o significado do trabalho para quem vai se aposentar. E pensando nesse momento de complexa decisão e considerando o crescente número de servidores em fase de aposentadoria na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), que se sugere o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). A forma como uma pessoa vive sua aposentadoria resulta do modo como a vida do trabalhador/servidor fora organizada, assim, sob a possibilidade de que este não tenha sido gradativamente socializado aos aspectos positivos da aposentadoria, o PPA se coloca como sendo uma oportunidade de elaboração da “pseudo-perda” que a aposentadoria pode gerar e de reestruturação de uma identidade pessoal, que marcada pela identidade profissional, possa se apoiar no estabelecimento de novos pontos de referência para a nova etapa que a aposentadoria marca. Mostra-se, assim, importante a pesquisa, o acompanhamento e a intervenção sobre um possível imaginário negativo em relação à aposentadoria e à velhice.

Segundo dados de agosto de 2012 fornecidos pelo Departamento de Pessoal, quando o Programa de Preparação para a Aposentadoria começou a ser elaborado, a UFRRJ possuía 2281 servidores (docentes e técnico-administrativos) em seu quadro efetivo. Destes, 570 servidores estavam em abono de permanência, ou seja, preenchem todos os requisitos para aposentadoria, porém permanecem em atividade. A representatividade de 21% do efetivo de servidores em abono de permanência ainda se faz presente em 2016. E a tendência em curso é

a de que esses servidores que estão em abono de permanência acelerem a escolha por aposentar-se, muito provavelmente sem o devido planejamento – tendo em vista a ameaça de extinção do abono de permanência, expressa na Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 139/15.

“Preparar-se para a aposentadoria significa conhecer antecipadamente as circunstâncias concretas da nova situação e tomar consciência de como enfrentá-las” (FORTEZA, 1980, p.111 apud DEBETIR, 2011). A ausência de reflexão a respeito da aposentadoria pode levar as pessoas ao desenvolvimento de hábitos e comportamentos que não promovem a qualidade de vida. Há pouco tempo houve um avanço na legislação nesse sentido, o Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, torna a preparação para a aposentadoria uma obrigação a ser estimulada pelo poder público, devendo mostrar-se em consonância com as políticas públicas voltadas à terceira idade: a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), o Estatuto do Idoso, e a Política Nacional do Idoso (PNI).

A Divisão de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST), desde 30 de maio de 2012 – numa busca de consolidar o Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) e a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) – vem orientando suas atuações em três pilares: promoção, vigilância e perícia em saúde. Assim, a proposta de um PPA também tem se mostrado pertinente na medida em que perpassam os três pilares, permitindo:

- A vigilância contínua da saúde do trabalhador em proximidade à aposentadoria;
- Desenvolver atividades promotoras de saúde nesse período pré-aposentadoria; e
- Acompanhar de modo multidisciplinar o ato administrativo de perícia oficial para aposentadoria.

Portanto, o PPA visa preparar servidores para o desligamento da atividade profissional estruturando-os sob os aspectos legais, de saúde, de projetos de vida pessoal, social e psicologicamente, promovendo um novo projeto de vida com novas formas de realização profissional e de satisfação pessoal.

2 METODOLOGIA

O presente estudo de natureza qualitativa e descritiva busca relatar a experiência da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro na implantação e realização do PPA. O programa é composto por atendimento individual a servidores em aposentadoria por invalidez, Curso de Preparação para Aposentadoria e palestras.

O atendimento individual é realizado quando a perícia médica encaminha os servidores que irão se aposentar por invalidez e tem como objetivo minimizar os impactos negativos que possam surgir com a interrupção abrupta da carreira. O atendimento é realizado por um membro da equipe do Programa de Preparação para a Aposentadoria que aborda temas como projetos pessoais, vida social, saúde, família e finanças.

As palestras têm como objetivo fornecer informações gerais sobre a realidade do trabalho e a aposentadoria no Brasil, apresentando dados demográficos, situações de risco e atividades na adaptação ao novo período de vida. Nesse momento é apresentado o PPA, distribuída a “Cartilha da Aposentadoria” e abertura das inscrições para o curso. A cartilha é revisada acompanhando tanto as alterações nos dispositivos legais que regulam a aposentadoria – exigindo elaboração de edições atualizadoras – quanto às peculiaridades sobre o PPA na UFRRJ.

O curso é oferecido como um espaço de reflexão a respeito das diversas implicações da aposentadoria, contribuindo para que cada participante descubra formas mais adequadas de

lidar com esse momento. Essa atividade ocorre na forma de ciclo de oficinas incluindo dinâmicas de grupo e atividades práticas, sendo que cada oficina temática obedece a sua especificidade e envolve profissionais de diversas áreas.

As oficinas, além de um espaço de informação, são também uma oportunidade de inserção social, troca de experiência e autoconhecimento dividem-se nas seguintes áreas temáticas: saúde, financeira, legal, social, familiar e projetos pessoais. Com carga horária de 40h, os certificados serão emitidos pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas da UFRRJ (CODEP) auxiliando na progressão funcional dos participantes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Programa de Preparação para a Aposentadoria iniciou-se em 2013 com pretensão de atender apenas servidores em abono de permanência. Entretanto após o primeiro curso, entendeu-se que a preparação para a aposentadoria deve iniciar assim que o trabalhador se insere no mercado de trabalho, portanto hoje o programa é aberto a todos os servidores da instituição. Desde a sua implantação foram atendidos 42 servidores no Curso de Preparação para a Aposentadoria, 3 no atendimento individual e 139 trabalhadores em palestras, totalizando 184 atendidos pelo Programa.

Durante os cursos ministrados, foram observados alguns fatores que influenciavam na tomada de decisão em relação à aposentar-se voluntariamente: falta de perspectiva para o futuro, uso de PNR (Próprios Nacionais Residenciais) e o endividamento dos servidores são os principais. A UFRRJ tem em seu território alguns PNR, onde em sua maioria moram técnicos administrativos. Ao longo dos cursos de Preparação para a Aposentadoria, observou-se servidores fazendo uso dessas moradias e sem perspectiva de aquisição de uma casa própria ao se aposentar, portanto a conscientização de uma educação financeira se faz importante como oficina do curso.

Preocupando-se também com a ampliação da vida social e pessoal para além das relações de trabalho que a atividade laboral exige, o programa é voltado para despertar no servidor a percepção sobre como diversas áreas da sua vida se encontram com a proximidade da aposentadoria bem como chamar atenção para novos projetos ou retomada de antigos projetos. Durante o programa procura-se desmitificar que com a aposentadoria o servidor será “inativo” no sentido de estar ligado ao ócio, sem função, inutilidade, doença e morte. O aposentado tem uma vida pela frente e que pode ser encarada como uma etapa para a realização de novos projetos e atividades. Deve-se ter o entendimento que a aposentadoria é do trabalho e não da vida.

O programa é oferecido a cada semestre e os servidores que participam tem avaliado de forma extremamente positiva:

“Como tenho dito, estou gostando muito do curso pois é algo novo nosso currículo diário, você se reúne, ouve os instrutores, participa dos exemplos e comentários que cada um sente vontade de comentar. Tenho passado adiante a minha experiência aqui e acho que já contagiei dois colegas.”

“E rapidamente como quase você não se dá conta, o tempo passa e chega o momento de parar, refletir e planejar. Foi muito bom poder ouvir de uma pessoa experiente e com história de vida também, nos passando bons ensinamentos e nos dando o incentivo de que se pode mudar mesmo, principalmente quando você crê e quer”

“Quando me aposentar além de ter histórias para contar do tempo trabalhado, também vou contar que participei do PPA onde pude me preparar para curtir a tão sonhada aposentadoria”.

4 CONCLUSÕES

A aposentadoria transforma a vida da pessoa com novas rotinas, hábitos, expectativas e relacionamentos. Com isso, entende-se como fundamental uma boa preparação para a compreensão e o enfrentamento dessas mudanças, trabalhando-as subjetivamente e contextualizando-as no quadro das relações sociais hegemônicas, que dão peso significativo ao trabalho e à produtividade e tendem a desvalorizar aquele que não mais produz formalmente, desconsiderando todo o seu histórico de dedicação a atividades de trabalho ao longo da vida.

Desse modo, debater criticamente o lugar da aposentadoria em nossa sociedade é peça-chave para subverter o senso-comum sobre ela. Assim é possível estimular naqueles que estão próximos à aposentadoria o planejamento e o entendimento do direito ao descanso e à construção de novas possibilidades de atividades e de projetos. Apesar do resultado positivo e do grau de importância do programa na universidade, ainda observa-se uma baixa participação do trabalhador em relação ao número de trabalhadores em abono de permanência. Portanto, novas formas de sensibilização deverão ser promovidas.

REFERÊNCIAS

DEBETIR E. Aposentadoria – Oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise?

Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo, v. 01, n.02 Set/Out/Nov/Dez 2011.

FRANÇA L. **Repensando aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programa de educação para aposentadoria em comunidade. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002. 55p.

FRANÇA L. H. de F. P. Terceira idade: o trabalho social com idosos no Sesc e os programas de preparação para aposentadoria nas empresas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, v. 126. n. 3, p.174-181, 1992.

MARINHO MC, RIGONI J, ZAGO AC, CARDOSO OR. Pressupostos para um programa de preparação para aposentadoria: caso Eletronorte. **Anais... XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. 2007. Disponível em:

http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR600449_9476.pdf

MUNIZ JA. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estud. psicol. (Natal)** [online]. 1997, vol.2, n.1, pp. 198-204. ISSN 1413-294X. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1997000100012>.

NOVO LF, FÔLHA FAZ. Importância da Preparação à Aposentadoria: Fala de Servidores Aposentados da UFPEL. **Anais... X Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**, 2010. Disponível em:

<http://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/96987?show=full>.

“REDESENHO DE PROCESSOS EM RECURSOS HUMANOS: ETAPAS DA SISTEMÁTICA APLICADA EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR”

Marcos Paulo de Oliveira Corrêa

marcoscorrea@drh.ufmg.br

Érika Amélia Custódia Morais

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

1 INTRODUÇÃO

Um dos principais fatores no desempenho de uma organização consiste na obtenção de eficiência operacional, por meio da melhoria de seus processos de trabalho, possibilitando a melhor oferta de produtos e serviços aos seus clientes. A qualidade de processos administrativos, no serviço público brasileiro, é muito questionada na contemporaneidade. Não basta melhorar apenas a captação de recursos para investimentos e melhorias, mas também é preciso corrigir os procedimentos organizacionais para reduzir custos, eliminar desperdícios, retrabalho, e reduzir a variabilidade nos trâmites internos.

Segundo Davenport (1994):

Um processo é um conjunto de atividades estruturadas e medidas destinadas a resultar em um produto especificado para um determinado cliente ou mercado (...) é uma ordenação específica das atividades de trabalho no tempo e no espaço, com um começo, um fim, e inputs e outputs claramente identificados: uma estrutura para a ação. (DAVENPORT, 1994).

A gestão de processos é uma atividade necessária para garantir que os processos atinjam seus objetivos e se mantenham eficazes e eficientes, maximizando os produtos com o mínimo de insumos (HÖRBE, 2015). É uma responsabilidade central dos gestores buscar a otimização do processo e fazer mais com menos recursos.

Para tanto, se propôs alavancar o desenvolvimento do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos de uma instituição federal de ensino superior, por meio da utilização do método de Redesenho de Processos, propiciando a otimização dos processos internos de trabalho, com racionalização de recursos e otimização de resultados.

2 METODOLOGIA

As organizações, sejam elas inseridas no contexto público ou privado, são artefatos criados para atender determinados fins e obedecer às leis que são afetadas (e determinadas) pelos propósitos e ações humanas. Elas são planejadas de acordo com a concepção de futuro dos seus membros, o que remete à importância do gerenciamento de projetos para o alcance do futuro vislumbrado (SUSMAN; EVERED, 1978). Nesse sentido, as mesmas tornam-se objetos legítimos de investigação científica como casos isolados, sem considerar se tais casos estão submetidos às leis gerais.

A metodologia de pesquisa utilizada para este trabalho relaciona-se a um estudo de natureza qualitativa constituído de estudo de caso na implantação de redesenho de processos, aplicado em um Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos de uma instituição federal de ensino superior.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise de um contexto organizacional deve levar em conta as suas diversas funções. Uma visão sistêmica, contudo, nem sempre permite a compreensão de como o trabalho é realmente executado. Para se obter uma melhor compreensão, nesse sentido, é necessário um olhar sobre os processos de trabalho. (RUMMLER; BRACHE; 1994)

De acordo com o Manual de Melhoria da *Associates in Process Improvement* (API):

A qualidade do trabalho realizado em uma organização é resultado não somente do funcionamento dos processos individuais, mas também de como estes processos se conectam como um sistema. (...) A otimização de um sistema é o processo de orquestração dos esforços de todos os componentes de um sistema em direção ao alcance de um propósito declarado. ” (UNICAMP, 2004).

Para desenvolver mudanças que traduzam melhorias para as organizações, é preciso reconhecer a natureza interdependente dos relacionamentos entre as partes que as compõem (itens, pessoas e processos). Em um sistema, não somente as partes, mas também os seus relacionamentos, podem representar oportunidades para melhorias (Pavani *et Scucuglia*, 2011). É fundamental o reconhecimento de que as instituições são compostas de pessoas, grupos, processos e departamentos, cujos desempenhos dependem de suas relações.

O gerenciamento adequado de processos relaciona-se à redução de variabilidade (Lopes *et Bezerra*, 2008). Em alguns casos de organizações que não gerenciam seus processos, a variação no funcionamento das tarefas é grande, podendo-se reconhecer que nem mesmo existe um processo padronizado, apresentando atividades executados sem forma comum. A padronização dos processos reduz a variabilidade das operações, o que normalmente causa também a redução na variação dos resultados (RUMMLER; BRACHE, 1994).

Mapa de Relacionamentos

A construção do Mapa de Relacionamentos foi uma das tarefas iniciais deste trabalho. Com o objetivo de entender como funcionam os relacionamentos básicos de todo o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, desenvolveu-se uma ferramenta que resultou em uma visão geral dos processos e de seus relacionamentos. Rummler e Brache (1994) entendem que esse recurso é utilizado para entender como funciona a instituição e os processos de trabalho que a compõe, identificando oportunidades de melhoria em seus relacionamentos.

Desenho e Redesenho de Processos

O conhecimento atual dos processos (desenho) é importante para que o projeto de redesenho de processos seja baseado em fatos reais do cotidiano e não em intuições dos indivíduos que os executam (ALVAREZ, 2010). Nesse sentido, propôs-se a ser realizado, primeiramente, o mapeamento dos processos existentes. A aplicação da metodologia possibilita a análise crítica e a reflexão sobre as práticas do cotidiano, necessitando uma participação dos indivíduos que as executam. Uma das premissas básicas desse método é que impere um clima de confiança organizacional, estimulado pela compreensão e combinação entre as partes da cadeia do contexto organizacional.

O entendimento inicial dos fluxos de trabalho deu-se a partir do preenchimento de uma planilha na qual o servidor relatava todas as atividades desempenhadas em seu cotidiano. Posteriormente, foram feitas entrevistas com cada um dos servidores. Como consequência, foi possível a construção de fluxogramas. Oliveira (2011) entende que essa ferramenta apresenta as variáveis que ocorrem no sistema, os fluxos de informações relacionados ao processo decisório e as unidades organizacionais envolvidas no processo. Os autores Pavani *et*

Scucuglia (2011) apontam algumas etapas importantes na construção de fluxogramas: observação direta; entrevistas; workshops estruturados com os envolvidos. Ressalta-se que todos os fluxos foram validados com os responsáveis pela execução dos processos, assim como por suas chefias imediatas.

A criação de um novo processo de trabalho, após a identificação das oportunidades de melhoria, é a fase mais importante do redesenho de processos. A análise crítica dos fluxogramas construídos permitiu um maior conhecimento quanto a possíveis alterações necessárias para a melhor performance dos fluxos (GONÇALVES, 2000). O objetivo dessa etapa dá-se no desenho da situação futura (ideal), criando soluções alternativas de melhorias dos processos, que possibilitem aperfeiçoar a eficiência, a eficácia e a adaptabilidade da situação atual. Nesse sentido, é justificável redesenhar o processo para descobrir os componentes essenciais e sensíveis em que as melhorias possivelmente farão diferença (PID, 1998).

Implementação de Processos

O desafio da etapa de implementação de processos redesenhados traduz-se na transformação de decisões tomadas durante o projeto em ações concretas implantadas no cotidiano dos processos de trabalho (GONÇALVES, 2000). É essencial a ampla divulgação dos novos trâmites. As melhorias exigem que os indivíduos entendam e apoiem as mudanças.

Manual de Normas e Rotinas

Por fim, após redesenhar e implementar novos processos, tem-se o desafio de produzir um material de referência para a operação dos processos. Trata-se de um instrumento de aprendizado e reciclagem das equipes de trabalho, podendo também ser utilizado em treinamentos e reflexões dos grupos de indivíduos.

Quadro 1: Etapas para implementação da sistemática de desenho e redesenho de processos

Etapa	Descrição	Método
Identificação e Levantamento de Embasamentos Teóricos	Identificação de métodos utilizados e seleção de metodologia adequada (Oliveira, 2011).	Levantamento bibliográfico.
Levantamento de dados e Construção de Fluxogramas	Coleta de dados e identificação da situação atual dos processos (Oliveira, 2011) para elaboração de fluxogramas (Cury, 2009).	Entrevistas; Grupos de discussão; Utilização de <i>Software</i> para construção de Fluxogramas.
Análises críticas e Redesenho de Processos	Análise crítica dos fluxogramas e identificação de oportunidades de melhoria (Cury, 2009).	Entrevistas; Grupos de discussão.
Implementação de novos Processos	Estruturação e implementação de processos.	Entrevistas; Grupos de discussão; Utilização de <i>Software</i> para construção de Fluxogramas.

Fonte: Adaptado de Cury (2009) e Oliveira (2011).

4 CONCLUSÕES

Desta forma, espera-se que o departamento objeto deste estudo obtenha uma gestão analítica e efetiva não apenas dos processos analisados, mas que a metodologia possibilite a ampliação dessa visão para outras áreas da instituição, buscando elevar sua competitividade por meio de melhores resultados.

Portanto, entende-se que analisar as organizações sob o ponto de vista dos processos é fundamental para o desenvolvimento do departamento e para a evolução da instituição de que faz parte. A gestão por processos, nesse sentido, traduz-se como uma técnica que possibilita as organizações analisarem a forma como o trabalho é executado, possibilitando a exclusão de atividades que geram retrabalho e não agregam valor.

Este trabalho também identificou oportunidades para futuros esforços na instituição, como a ampliação da sistemática em outros departamentos, a necessidade de dimensionamento da força de trabalho, a padronização de rotinas, a atualização da descrição de atividades de cargos, entre outros.

REFERÊNCIAS

- ABPMP. **Guia para o Gerenciamento de Processos de Negócio** - Corpo Comum de Conhecimento (CBOOK): 2013.
- ALVAREZ, M. (2010). **Manual de organização, sistemas e métodos**: abordagem teórica e prática da engenharia da informação, 4ª ed., Atlas, São Paulo, SP.
- ASSOCIATES IN PROCESS IMPROVEMENT. **Manual de Melhoria**: Apostilas do Curso de Formação do Programa Black Belt. Imecc UNICAMP. Volumes 1 e 2. Campinas, 2º semestre 2004.
- CURY, A. **Organização & métodos**: uma visão holística, perspectiva comportamental e abordagem contingencial, 8ª ed., Atlas, São Paulo: 2009.
- DAVENPORT, Thomas H. **Reengenharia de processos**. Rio de Janeiro: Campus, p. 6-8, 1994.
- GONÇALVES, J. E. L. **As Empresas são grandes coleções de Processos**. RAE – Revista de Administração de Empresas, volume 40, número 1: 2000.
- HÖRBE, Tatiane de Andrade Neves *et al.* **Gestão por Processos**: Uma Proposta Aplicável a uma Pequena Empresa do Ramo de Alimentação. *Sistemas & Gestão*, v. 10, n. 2, p. 226-237, 2015.
- LAKATOS, E. M. *et* MARCONI, M. D. A. (2002). **Técnica de pesquisa**. 4ª ed., Atlas, São Paulo, SP.
- MARCONI, M. A. *et* LAKATOS, E. M. (2008). **Fundamentos de metodologia científica**. 6ª ed., Atlas, São Paulo, SP
- OLIVEIRA, D. P. R., **Sistemas, organizações e métodos**: uma abordagem gerencial, 7ª ed., Atlas, São Paulo: 2011.
- PALADINI, E. P. (1995). **Qualidade total na prática**: implantação e avaliação de sistemas de qualidade total, 4ª ed., Atlas, São Paulo, SP.
- PAVANI JR.; O. SCUCUGLIA, R. **Mapeamento e gestão por processos – BPM**. São Paulo: M. Books, 2011. LOPES, M. A. B. *et* BEZERRA, M. J.S. (2008). “Gestão de processos: fatores que influenciam o sucesso na sua implantação”. **Anais... XXVIII ENEGEP**: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Rio de Janeiro, 13-16 de outubro, 2008, disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_tn_sto_069_496_10656.pdf (Acesso em 16 de maio de 2016).
- PID, M. **Modelagem empresarial**: ferramentas para tomada de decisão, 1ª ed., Artes Médicas, Porto Alegre: 1998.
- RUMMLER, G. A.; BRACHE, A. P. **Melhores desempenhos das empresas**. São Paulo: Makron, 1994.
- SILVA, S. V. *et al.* **MODELAGEM DE PROCESSOS DE NEGÓCIO: DO SOFTWARE AO MODELO-UM ESTUDO DE CASO NA GESTÃO PÚBLICA**. In: **Congresso de Tecnologia da Informação**. 2015.
- SUSMAN, Gerald I.; EVERED, Roger D. An assessment of the scientific merits of action research. **Administrative science quarterly**, p. 582-603, 1978.



ENDP 2016

Natal, RN

**EIXO TEMÁTICO: MODELOS,
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE
GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO
PÚBLICO**



endp.ifrn.edu.br

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO ORAL



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

A EXPERIÊNCIA DO SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (SINTAE) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Gustavo Cravo de Azevedo

gustavocravo@pr4.ufrj.br

Pedro Gutman

Maíta Carvalho

Patrícia Vieira

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

1 INTRODUÇÃO

Anualmente, a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) realiza uma série de eventos técnico-científicos para divulgação da produção de sua comunidade acadêmica. Na Jornada Giulio Massarani de Iniciação Científica, Tecnológica, Artística e Cultural (JICTAC), por exemplo, voltada para os estudantes de graduação, bolsistas ou não, envolvidos em atividades de pesquisa e/ou extensão na UFRJ, a apresentação de trabalho é facultada aos alunos orientados por, pelo menos, um docente ou técnico administrativo da UFRJ, com doutorado ou mestrado, sendo obrigatória para os bolsistas PR-2/UFRJ e CNPq/PIBIC/UFRJ. Além desses alunos, aqueles participantes da Iniciação Científica Júnior orientados por docentes da UFRJ também podem apresentar seus trabalhos na Jornada. Essa é uma das maneiras pelas quais a Universidade consegue dimensionar, divulgar e publicizar boa parte de sua produção discente.

A produção docente é mais acessível. Por ser a categoria com maior demanda de produção no universo acadêmico, seus trabalhos costumam ganhar visibilidade através de publicações em livros e periódicos, além de anais de congressos, seminários, simpósios e similares, realizados em âmbito nacional e internacional. Neste sentido, importantes iniciativas, como o *Open Researcher and Contributor ID* (ORCID) – um identificador digital persistente para o autor que tem a finalidade de diferenciá-lo de qualquer outro, ainda que tenha homônimo ou que tenha publicado, sido citado e/ou indexado de formas variadas, funcionando como uma espécie de CPF do autor – e a Coleta Capes – à qual os cursos que passam a fazer parte do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) reportam, entre outros dados, a formação e atividades de docentes, incluindo a produção bibliográfica em termos de artigos científicos, livros, dissertações e teses defendidas, produção técnica e tecnológica, etc. – colaboram bastante na mensuração dessa produção.

No entanto, no que tange ao dimensionamento e à divulgação da produção do corpo técnico-administrativo, ainda há poucas iniciativas. Embora parte significativa dos técnicos administrativos em educação (TAEs) da UFRJ costume discutir sobre as reflexões e os resultados de seu trabalho em diferentes espaços da instituição e fora dela, sendo notória e positiva, por exemplo, a participação da categoria como autora ou coautora de trabalhos apresentados no Congresso de Extensão (CEX) e nos diversos seminários, grupos de pesquisa e grupos de elaboração de trabalhos técnicos da UFRJ, a categoria ainda carece de um espaço que atenda às peculiaridades de suas atividades.

Nesse diapasão, destaca-se o bem-sucedido Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos em Educação (SINTAE UFRJ), evento anual realizado pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR-4) que busca o compartilhamento do conhecimento de servidores de todos os níveis e classes, tendo como eixos temáticos "Gestão Pública e Universidade" e "Ensino, Pesquisa e Extensão", e que, em 2016, entrega sua 4ª edição.

Considerando os números das três edições do SINTAE UFRJ e levando em conta o levantamento de dados referentes ao quadro técnico-administrativo da Universidade realizado junto ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), em que se constata haver atualmente (dados atualizados até junho de 2016) em exercício 9.401 técnicos administrativos na UFRJ, distribuídos pelos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), chama atenção da PR-4 a ampliação da formação/qualificação de seus TAEs, motivados, entre outras razões, pelo incentivo à qualificação estabelecido pelo Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PPCTAE), instituído em 2005. No que tange a esse quesito, o corpo técnico-administrativo da UFRJ encontra-se assim dividido: 461 (5,22%) servidores possuem até a 4ª série do ensino fundamental; 565 (6,01%) possuem o ensino fundamental completo; 2.734 (29,08%) possuem o ensino médio completo; 2.301 (24,48%) possuem ensino superior; 2.033 (21,63%) possuem especialização *lato sensu*; 975 (10,37%) possuem mestrado; e 302 (3,21%) possuem doutorado.

2 METODOLOGIA

A atividade preparatória de um seminário desse porte é grande e trabalhosa. Para efeitos deste trabalho, as diversas ações envolvidas nesse processo serão apresentadas a partir de nove grandes atividades preparatórias: 1) formação do Corpo Editorial; 2) elaboração de edital e calendário; 3) escolha e agendamento do local do evento; 4) divulgação do evento; 5) levantamento e obtenção do material necessário para o evento; 6) acompanhamento das inscrições; 7) avaliação dos resumos recebidos; 8) elaboração do *Caderno de Resumos* a ser distribuído aos participantes; 9) certificação para os envolvidos no evento.

Há duas formas de participação: como ouvinte ou pela apresentação de trabalhos. Para inscrever um trabalho para o SINTAE, é necessário que o autor submeta um resumo que será avaliado pelo corpo de pareceristas por meio de uma avaliação duplo-cega. Caso aprovado, o autor poderá escolher entre apresentar em uma das duas modalidades: comunicação oral ou pôster.

O SINTAE possui vinte áreas localizadas em dois eixos temáticos: 1) Gestão Pública e Universidade e 2) Ensino, Pesquisa e Extensão. As dezessete primeiras áreas estão vinculadas ao primeiro eixo e as três últimas ao segundo. São elas: 1) Processos; 2) Pessoal; 3) Tecnologias da Informação; 4) Meio Ambiente; 5) Orçamento e Finanças; 6) Comunicação Institucional; 7) Cultura/Produção Artística e Cultural; 8) Saúde do Trabalhador; 9) Saúde nos Hospitais Universitários; 10) Informação; 11) Relações Internacionais; 12) Assistência Estudantil; 13) Patrimônio; 14) Pedagogia; 15) Engenharias; 16) Arquitetura e Urbanismo; 17) Governança; 18) Ensino; 19) Pesquisa; 20) Extensão.

Nas duas primeiras edições do SINTAE foram apresentados, respectivamente, 105 e 96 trabalhos. Circularam pelo evento cerca de 300 pessoas. A edição 2015 foi diferente das anteriores e foi intitulada “Produção do conhecimento dos Técnicos Administrativos em Educação: Diálogos Nacionais”. Em formato reduzido e mais simples, contou com quatro mesas, sem apresentação de trabalhos. A quarta edição do seminário, que será realizada entre os dias 12 e 16 de setembro de 2016, conta com 126 trabalhos inscritos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Sabendo que os TAEs fazem parte de uma categoria com uma grande carga de trabalho, tornando difícil a participação em atividades extralaborais, em 2013, quando foi realizada a primeira edição do SINTAE, o maior receio de seu Corpo Editorial foi acerca do nível de participação do público-alvo. Além disso, por ser notoriamente na UFRJ uma

categoria marcadamente heterogênea, não se sabia ao certo qual seria sua experiência em seminários, apresentação de trabalhos e submissão de artigos (ainda que de forma resumida).

No entanto, conhecendo a dificuldade enfrentada pelos TAEs de se fazerem ouvir, de conhecerem o conhecimento técnico e as práticas realizadas por outros colegas e de serem protagonistas na divulgação de sua própria produção, a organização do SINTAE rompeu as barreiras da insegurança para se tornar o primeiro espaço de reflexão sobre a produção técnico-científica e as atividades desenvolvidas, primordialmente, pelo corpo técnico-administrativo da universidade.

O seminário tem como princípio norteador ser um espaço privilegiado de intensa troca e debates sobre as experiências e contribuições para o desenvolvimento e fortalecimento de uma universidade que se expande, se democratiza, enfrenta novos desafios e renova seu compromisso social. Para tanto, o seminário tem como principais objetivos: a) Dar visibilidade à produção profissional e científica dos técnicos administrativos em educação, com foco em duas grandes áreas: Gestão Pública e Universidade e Ensino, Pesquisa e Extensão; b) Promover a integração dos técnicos administrativos através da troca de experiências e conhecimentos nas diversas áreas da Universidade; c) Mapear a produção técnico-científica com vistas a integrar os conhecimentos e as experiências desenvolvidas pelos TAEs.

O conhecimento científico é construído no coletivo. Alguém propõe, outra pessoa testa, confirma ou refuta a teoria, inspira uma terceira pessoa a pesquisar um caminho alternativo para resolver o problema, e assim se produz uma cadeia de informações. Conectar essas informações é importantíssimo para a produção científica. Daí a importância de um local de discussão dos técnicos. O SINTAE é o lugar de promover o encontro entre profissionais que estão pensando e produzindo para o mesmo lugar: a universidade. A experiência de abrir o edital para pessoas de outras instituições além da UFRJ tem esse intuito, reunir as pessoas que tem sua prática voltada para a gestão pública universitária de todo o Brasil, aprendendo com as características de cada lugar.

4 CONCLUSÕES

Já é fato que o SINTAE UFRJ vem se tornando um importante espaço de divulgação do conhecimento produzido pelos técnicos administrativos da Universidade. Os números apresentados nas duas primeiras edições do evento, bem como a iniciativa de outras instituições, observadas nas mesas que compuseram a terceira edição, seja na forma de seminários e publicações, seja na forma de novos cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*, demonstram que o interesse pela formação/qualificação e a produção científica dos TAEs é uma realidade que tende a se consolidar.

Outro ponto relevante a ser trabalhado é a falta de diversidade nos formatos de apresentações dos trabalhos. A categoria é muito diversa, ocupa áreas bastante distintas entre si dentro da universidade. Essa diversidade não é tão bem representada em apenas dois formatos existentes, pôster e apresentação oral. A organização reconhece a necessidade de propor novos formatos de exposição de trabalhos como teatro, audiovisual, apresentações musicais, performances, entre outras. A pluralidade pode agregar mais pessoas ao seminário e iniciar novos debates.

Diante desse cenário, a PR-4 percebe o anseio pela ampliação do debate. Assim, em sua IV edição, o evento inova ao abrir suas inscrições para ouvintes e submissão de trabalhos em nível nacional, visando a compartilhar o conhecimento técnico-científico e as experiências profissionais e sociais dos TAEs de IES de todo o país.

Dentre os pontos em análise pelos organizadores para a melhoria das próximas edições, estão, por exemplo: 1) o estabelecimento de formas de alcançar as áreas que ainda

têm pouca representatividade no evento, como as subáreas Saúde do Trabalhador e Saúde nos Hospitais Universitários, ligadas à Saúde, e a subárea Orçamento e Finanças, ligada à gestão financeira da universidade; 2) a otimização dos recursos de apoio disponibilizados pela UFRJ (como material de almoxarifado e gráfico), sobretudo em tempos de crise, para que não haja prejuízo da plena execução do Seminário em seu formato anual; 3) a inclusão de formas especiais de apresentação de trabalhos, como história oral e registro de memória, para que TAEs que porventura não se sintam à vontade com a atual dinâmica de apresentações de resumos possam também participar ativamente do SINTAE, proporcionando assim um registro de caráter permanente da relevante contribuição desses servidores para sua Instituição e para a gestão pública universitária como um todo; 4) a instauração de ações que permitam multiplicar as boas práticas de gestão apresentadas no SINTAE de modo a potencializar e melhorar o desempenho e a qualidade dos serviços prestados pelas IES à sociedade; e 5) a promoção de uma maior valorização do Seminário com a obtenção do *International Standart Serial Number* (ISSN), número internacional normalizado para publicações seriadas, e a possível migração da atual plataforma para o Sistema Online de Acompanhamento de Conferências (SOAC/OCS).

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto nº 6.096/2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI**. Brasília, DF: Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2007.
- BRASIL. Lei nº 11.091/2005. **Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências**. Brasília, DF: Presidência da República, Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2007.
- ESTATUTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. 2013. Disponível em: <<https://ufrj.br/estatuto-da-ufrj>>. Acesso em: 17 ago. 2016
- OPEN RESEARCHER AND CONTRIBUTOR ID. Disponível em: <<http://orcid.org/>>. Acesso em: 14 jun. 2016
- PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO UFRJ. **PR2 em números 2015**. Disponível em: <http://app.pr2.ufrj.br/public/suporte/pr2/pr2_numeros_2016.pdf?1466990271>. Acesso em: 17 ago. 2016.
- REVISTA PRÁTICAS EM GESTÃO PÚBLICA UNIVERSITÁRIA. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

CAPACITAÇÃO: CICLO DE PALESTRAS E DEBATES – RELATO DE EXPERIÊNCIA DA REGIONAL JATAÍ – UFG

Simone Rezende do Carmo

simonecaj@yahoo.com.br

Marina Chagas

Leonor Paniago Rocha

Frank Costa

Universidade Federal de Goiás (UFG)

1 INTRODUÇÃO

A capacitação é o processo baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas. Esse processo permanente de aprendizagem tem como propósito contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais (BRASIL, 2006).

Neste sentido, as organizações investem cada vez mais em ações formais para capacitarem seus funcionários, com a intenção de que o maior número possível de profissionais transfira positivamente os conhecimentos aprendidos para o ambiente de trabalho (ZERBINI; ABBAD, 2010).

Inserida nesse contexto, a Regional Jataí (REJ) da Universidade Federal de Goiás (UFG), especialmente a partir da expansão, no ano de 2008, intensificou e ampliou as atividades acadêmicas e administrativas.

Por este motivo, foi necessário aperfeiçoar o serviço para o atendimento na instituição, com vistas ao melhor cumprimento dos objetivos institucionais. Deste modo o Ciclo de Palestras e Debates foi proposto a partir de 2011, com base na Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005 e no Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006, visando à valorização do servidor, atualização dos conhecimentos, melhoria da competência técnica na execução de suas atividades, à potencialização do desempenho individual e coletivo, e ao desenvolvimento humano, profissional e institucional. Neste sentido, o objetivo deste relato é apresentar o projeto de capacitação da Regional Jataí – UFG, voltado aos servidores docentes, técnicos e terceirizados.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, do tipo relato de experiência, sobre a execução do projeto Ciclo de Palestras e Debates, realizado durante os anos de 2011, 2014 e 2015 na Regional Jataí da Universidade Federal de Goiás. Os participantes do projeto são servidores docentes, técnico-administrativos e terceirizados.

O ciclo é um projeto realizado em três encontros com carga horária variável dependendo da necessidade de cada um dos módulos e planejado a cada ano. O cronograma abrange as seguintes atividades: planejamento, convite aos instrutores e preparação dos encontros, realização dos encontros e avaliação e elaboração de relatório final. O acompanhamento é realizado a partir da avaliação de cada um dos módulos por meio da aplicação de questionários específicos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O projeto iniciou em 2011, e por meio da Portaria nº 092/2011 foram designadas seis servidoras técnico-administrativas para comporem a Comissão de Organização do Ciclo de Palestras, com carga horária total de 40 horas.

As temáticas para o 1º Ciclo foram as seguintes: 1º Encontro “Ética e Postura Profissional”, 2º Encontro “Comunicação Organizacional e Atendimento”, 3º Encontro “Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe” com a participação de 122 pessoas, sendo que os participantes, nesse ano, não avaliaram o referido ciclo, sendo avaliado somente pela comissão organizadora.

Nos anos de 2012 e 2013, devido à mudança de gestão, as ações do projeto não tiveram continuidade. Com essa interrupção, houve a demanda de muitos servidores junto à direção solicitando o retorno destes encontros de capacitação. A partir disso, no final de 2013, a comissão organizadora se reuniu para a elaboração e retomada do projeto.

Assim, em 2014, os encontros aconteceram com as seguintes temáticas: 1º Encontro “Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe”, 2º encontro “Ética e postura profissional”, o 3º encontro com o tema “Comunicação institucional e os recursos midiáticos”, totalizando com a participação de 95 pessoas, que avaliaram todo o ciclo.

Na avaliação final de cada encontro, os participantes responderam a um questionário e destacaram alguns aspectos positivos e negativos. Dentre os positivos, os principais pontos foram: a relevância dos temas, a troca de experiências e a clareza das informações transmitidas. Nos negativos, alguns participantes opinaram que em um dos encontros a palestra se estendeu sem nenhum intervalo, causando cansaço aos participantes, outros, sugeriram que os intervalos tivessem lanches.

No ano de 2015 os temas abordados foram: 1º encontro “Redação de Documentos Oficiais”, 2º encontro “Noções de Arquivo” e 3º encontro “Postura Profissional”, com a participação de 62 pessoas. A avaliação final dos encontros foi positiva nos quesitos relevância, qualidade das palestras, organização do evento, porém, a carga horária e o tempo de cada palestra foram considerados insuficientes pela importância dos assuntos.

4 CONCLUSÕES

A realização do projeto e a interrupção desse nos anos de 2011 e 2012 evidenciou que é de fundamental importância garantir a efetividade de ações que forneçam respostas rápidas e fidedignas à instituição. Assim, o projeto do Ciclo de Palestras e Debates tem atingido seus objetivos com êxito, através de ações planejadas e executadas com a participação dos servidores, superando as expectativas iniciais do projeto.

A avaliação final das ações possibilitou identificar novas demandas, promover algumas mudanças, como rever carga horária e intervalos dos encontros e ainda proporcionou a integração entre servidores efetivos e terceirizados. Com isso, houve sentimento de valorização por parte dos servidores, atualização dos conhecimentos por meio dos debates entre os participantes e os instrutores.

Considerando que a capacitação é um processo permanente de aprendizagem e que os resultados superaram as expectativas iniciais do projeto, a oferta e a realização de novos encontros estão em constante aprimoramento para os próximos anos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 13 jan. 2005.

BRASIL. **Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 24 de fev. 2006.

ZERBINI; ABBAD, 2010. Transferência de Treinamento e Impacto do Treinamento no Trabalho: Análise Crítica da Literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22212>>; acesso em: 22 jun. 2016.

DISC E TALENT COMO FERRAMENTA DE AUTODESENVOLVIMENTO E TREINAMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS GESTORES DO IFRN

Patrícia de Albuquerque Maia

patricia.maia@ifrn.edu.br

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN)

Regina Lúcia Maciel de Sousa

Universidade Potiguar (UNP)

Anna Cecília Chaves Gomes

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

Rodolfo de A. Maia Signoretti

Universidade Potiguar (UNP)

1 INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, novos paradigmas se apresentam no mundo do trabalho, trazendo mudanças que se mostram presentes também no setor público. Neste contexto, a necessidade de capacitação e qualificação dos servidores se torna primordial, exigindo a formação de quadros funcionais de maior qualidade, para atender a sociedade e o público interno das instituições.

No que se refere à gestão, é importante observar que, para termos gestores mais qualificados, precisamos disseminar novos conhecimentos. Maximiano (2000, p. 41) afirma que “os conhecimentos funcionam como pontos de referência para a compreensão da realidade e como base para o desenvolvimento de habilidades”. Compete, portanto aos gestores se manterem atualizados e preparados para o mundo do trabalho. Para um gerenciamento eficiente é necessário que adquiram, também, competências e habilidades para interligar-se com os departamentos. Isso faz com que os departamentos se integrem e interajam, trazendo resultados positivos para a organização.

A excelência da gestão das organizações contemporâneas perpassa pela compreensão e principalmente pela implantação de processos inovadores, que conduzam as empresas em direção a modernidade. Porém, muitas empresas não evoluem por não conseguirem articular a teoria à prática e por continuar a não priorizar a implantação de novas ideias, procedimentos ou recursos que propiciem ações inovadoras. A inovação, como base de mudança e adequação na gestão organizacional, é referenciada de forma crescente por renomados autores mundiais e objeto de pesquisa nos mais variados campos científicos da administração, tanto no mundo como no Brasil. O crescente interesse pela temática tem suscitado discussões e trabalhos de relevância sobre o assunto. (ROPELATO, 2009).

A ferramenta DISC/E-talent tem-se mostrado inovadora no mapeamento de competência e direcionamento, a partir de identificação de gaps, do autoconhecimento, do direcionamento de capacitações e treinamentos. Baseada na identificação de perfis de competências comportamentais, identifica a **D**ominância, **I**nfluência, **e**stabilidade e **C**onformidade, do reconhecido acróstico DISC do respondente. O primeiro fator do DISC é a dominância: as pessoas identificadas neste perfil geralmente são ativas, independentes e dinâmicas, com uma liderança nata, além de serem objetivas, assertivas, orientadas a resultados e estimuladas por desafios. Podem tender a emoções violentas sob certas condições. O “Alto D” é reconhecidamente um empreendedor; gostam de desafios e não costumam recuar diante de dificuldades ou riscos. O segundo fator DISC é a influência: as pessoas identificadas neste perfil são associadas à comunicação, à extroversão, à abertura e ao relacionamento com as pessoas. A forma calorosa e amigável com que se relacionam permite alta sociabilidade. Conhecidos como “Altos I” são integradores, possuem extrema

necessidade de se encontrar e conversar com outras. Naturalmente os Altos I são confiantes e pouco maliciosos, socialmente confiantes, impulsivos e com necessidade de impressionar quem os rodeia. Sua facilidade natural em comunicação permite sair de situações complexas, causadas muitas vezes pela própria falta de tato. O terceiro fator DISC é a estabilidade, representado pela letra “S”. São pessoas identificadas, associadas à ponderação, ao alto nível de estabilidade. Pacientes, possuem simpatia e lealdade, excelentes para funções de apoio por terem profundo interesse nos sentimentos alheios. Com desenvolvimento de alto poder de concentração os chamados “Altos S” continuam concentrados em tarefas rotineiras até a conclusão de uma tarefa, por isso são também conhecidos como organizadores. Não gostam de mudanças, preferem ambientes previsíveis, atuam de forma mais passiva e evitam ao máximo as confrontações e conflitos. O quarto fator DISC é a conformidade, talvez o mais complexo dos fatores; pessoas identificadas com esse perfil são associadas a regras, ao alto nível de sofisticação. Estruturados, detalhistas, precisos e exatos, naturalmente passivos e reticentes. Os chamados “Altos C” são conhecidos como planejadores pela exatidão, organização e trabalho técnico. São também dominantes no desejo de controlarem o ambiente; apesar de passivos no estilo, são orientados por regras e normas rígidas de conduta, são “seguidores do manual”. Por supervalorizarem regras, muitas vezes são afetadas em vários aspectos da vida, pois tendem a dar extrema importância à etiqueta e à tradição. São atraídos para trabalhos que necessitem de muitas especificações técnicas. (MATOS; PORTELA, 2006; MATOS, 2008). Em recente pesquisa realizada no Brasil (2010), encontrou-se como perfil predominante do brasileiro o fator da Influência com 46,29%; em segundo lugar a estabilidade com 29,10%, em terceiro a conformidade com 15,62% e em último lugar o fator da dominância com 9%. (MATOS, 2013)

Na Legislação Pública Federal existem dois Decretos que indicam a necessidade da capacitação gerencial e a preparação dos servidores que vão assumir funções de gestão. O Decreto 5.707/2006 que regulamenta a Política de Desenvolvimento de Pessoal informa no Art. 3º que uma das diretrizes desta Política “é (III) promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento”.

Os novos desafios vividos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) em virtude da eleição dos novos Diretores de Campi apontam para a necessidade de capacitar e desenvolver esses novos diretores/gestores para as funções que desempenharão ao longo de 4 anos, através de um programa de identificação e desenvolvimento de novas competências. Diante deste cenário, este programa é relevante por proporcionar espaços de capacitação e fortalecimento das competências requeridas aos novos e/ou antigos Diretores/Gestores da instituição, bem como prepará-los com potencial para exercer a referida função.

O presente estudo surge então com o objetivo de demonstrar a aplicabilidade das ferramentas de mapeamento, DISC/Etalent como ferramenta de autodesenvolvimento e treinamento para Gestores do IFRN.

2 METODOLOGIA

A metodologia/ferramenta foi elaborada pela ETALENT, empresa que atua há mais de 20 anos oferecendo soluções em gestão de pessoas e carreiras. É baseada no estudo desenvolvido por Marston (1928), presente em mais de 60 países e utilizado por milhões de pessoas e empresas. Contempla a existência de quatro fatores comportamentais que estão presentes em todos os seres humanos, cada um em diferentes graus de intensidade, e variam de pessoa para pessoa. As características presentes definem a essência de um indivíduo, contribuem para a formação de sua identidade, de suas competências e de como se adaptam às realidades que se apresentam. Matos (2008) apud Marston (1928) denominou de Dominância,

Influência, eEstabilidade e Conformidade, conhecido mundialmente pelo acróstico DISC. O relatório DISC da ETALENT foi pesquisado e adaptado ao perfil brasileiro ao longo de 20 anos de pesquisa realizadas com mais de 2 milhões de pessoas. (MATOS, PORTELA, 2006; MATOS, 2008).

A metodologia DISC ETALENT realiza esse mapeamento no formato online com 24 questões para serem respondidas em no máximo 12 minutos. Após identificação do Talento inicial, como a combinação dos recursos existentes na pessoa, seus comportamentos e atitudes frente as situações, cabe a pergunta: é possível adequar, desenvolver ou melhorar o talento existente? De acordo com Matos e Portela (2006), sim, é possível. Apontam duas alternativas: Potencializar o que já existe de melhor, respeitando a essência do “eu” e identificando possíveis lacunas a serem trabalhadas dentro do próprio Talento e Independente da natureza e do Talento busca-se adequação ao cargo/função ocupado ou que irá ocupar.

Os aspectos comportamentais podem ser elencados através de várias ferramentas e testes. Neste estudo a metodologia DISC será utilizada para esse fim, sabendo-se hoje que sua utilização no mapeamento das competências, ajustes de cargos e mapeamento de Gaps para possíveis capacitações, vem assumindo grande peso nos processos de recursos humanos.

A capacitação de gestores do IFRN faz parte do Programa de Capacitação dos Novos Gestores para o período de 2016/2020. A capacitação relatada no presente estudo foi realizada de maio a julho de 2016, em cinco módulos, sendo que o mapeamento foi aplicado no quarto módulo, na disciplina de Gestão de Pessoas. No referido módulo, os gestores participaram do mapeamento DISC E-Etalent no formato online, através do link <https://new.myetalent.com.br>. O mapeamento foi realizado em no máximo 12 minutos cujo resultado é conhecido de automaticamente. Posteriormente, na sequência, o resultado é explicado e analisado durante as 20 horas da disciplina.

Nesta etapa da capacitação dos gestores, participaram 64 pessoas em funções gratificadas. Os respondentes foram 29, que representam 45,31% dos participantes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados referem-se ao perfil sociodemográfico dos respondentes no tocante ao gênero, idade, escolaridade e função no Instituto Federal. Quanto ao gênero, a distribuição deu-se da seguinte forma: 17 gestores do gênero masculino e 12 do gênero feminino, perfazendo um total percentual, respectivamente, de 59% e 41%. Quanto a faixa etária a maior incidência está entre 31 e 40 anos, com 19 gestores, representando um percentual de 66% dos gestores; logo após aparece os pesquisados com idade entre 41 e 50 anos, com um percentual de 14%; seguidos de 20 a 30 anos que, somados, representam 14% e apenas 1 gestor acima de 51 anos que totaliza 7%.

Com relação ao nível de escolaridade 3 possuem Ensino Superior Completo (graduação), o que representa 38%; 11 gestores com Especialização, representam incidência, igual totalizando 38% dos pesquisados; com Mestrado, 5 gestores, representando 17%. A menor incidência foi a de gestores com Doutorado, apenas 2, representando 7% dos pesquisados. Quanto ao tipo de função desempenhada, os gestores que participaram da capacitação em sua maioria são Diretores, 12 dos pesquisados, representando 41% e Coordenadores ou Funções Gratificadas de diversas áreas, 17 dos pesquisados, perfazendo um total de 59%.

O relatório ETALENT com base na metodologia DISC, desenvolvido por Marston (1928), foi adaptado por Matos e Portela (2006). Através do acróstico DISC (Dominância, Influência, estabilidade e Conformidade) em que todas as pessoas possuem os quatro fatores, variando a intensidade, para a composição de seus comportamento, competências e atitudes. O primeiro fator de maior frequência, foi a Estabilidade, presente em 41% dos pesquisados.

Matos e Portela (2006) identificam, através do DISC ETALENT, como uma pessoa organizada; gosta de ter tudo que precisa no lugar; sensível e muito voltada para o passado; voltada aos objetivos de longo prazo buscando resultados confiáveis e permanentes, utilizando a persistência para alcançá-los. Os subfatores presentes são paciência, persistência e consideração.

O segundo maior índice entre gestores com 31% dos pesquisados, foi o da Conformidade. Para Matos e Portela (2006), as pessoas mapeadas pelo DISC ETALENT com esse perfil, são caladas, desconfiadas, gostam de detalhes, de regras e normas, de trabalhar sozinhas. Não expressam seus sentimentos. Analisam o passado, comparam com o presente e projetam para o futuro.

A terceira maior frequência foi a do fator Influência, com 21%. Matos e Portela (2006) caracterizam com esse fator de predominância, o indivíduo que apresenta um comportamento capaz de influenciar e motivar pessoas. Comunicativo, confiante, intuitivo, otimista, capacidade de convencer, emotivo e demonstra empatia. Utiliza-se da persuasão e da motivação para alcançar os objetivos. Não gosta de perder a liberdade, de trabalhar sozinho, de rotina, de prender-se às regras ou de não participar. Os objetivos são de longo prazo, procurando a garantia de qualidade, com planejamento para alcançar os resultados. Não apreciam o tempo insuficiente, falta de objetivo, trabalhar em grupo e depender dos outros.

A menor frequência foi do fator da Dominância com apenas 3%, que para Matos e Portela (2006), apresentam uma pessoa de comportamento de poder, rapidez de decisão, agilidade, iniciativa, competitiva, direta, agressiva, voltada para o futuro imediato e que traga lucratividade. Utiliza-se do comando e de ordens para alcançar os resultados. Não aprecia a repressão, rotina, normas e nem de receber ordens.

4 CONCLUSÕES

É importante ressaltar que as instituições modernas precisam não apenas e somente acumular conhecimento, mas desenvolver educação continuada e focar a atenção na criação, sobretudo nos valores e na gestão de seus talentos. O mapeamento DISC/Etalent tornou possível o autoconhecimento dos Gestores e Servidores em Funções de Gestão no IFRN, identificou e avaliou Gaps de competências comportamentais, promovendo, deste modo, capacitações mais eficazes.

Acredita-se que a utilização da ferramenta, contribuiu, portanto, para a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoria, possibilitando, através da identificação de suas próprias competências comportamentais, assim como as do outro, potencializando o que já existe de melhor, respeitando a essência do “eu” e identificando possíveis lacunas a serem trabalhadas dentro do próprio talento.

A partir deste estudo torna-se possível elaborar uma agenda de cursos e treinamentos que possam se adequar melhor a suprir os *gaps* encontrados no mapeamento, fazendo com que sejam mais efetivas as capacitações.

O trabalho ora realizado apresenta considerações iniciais que podem ser incorporadas à pauta de estudos futuros e pesquisas mais amplas, uma vez que o aspecto humano é um processo contínuo de mudança, aprendizagem e evolução, em que o autoconhecimento é imprescindível para estimular a implantação de novas ideias, procedimentos e recursos que propiciem ações inovadoras, entendendo-se a inovação como base de mudança e adequação na gestão organizacional.

REFERÊNCIAS

MATOS, Jorge Fernando de; PORTELA, Vânia. **Talento para a vida: descubra e desenvolva seus talentos**. Rio de Janeiro: Human Learning, 2006.

MATOS, Jorge Fernandes de. **Análise dos aspectos comportamentais através da ferramenta DISC**. 2008. 181 f. Dissertação (Mestrado Gestão de Empresas) - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa. 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/2094>. Acesso em: 10 jun. 2016.

MATOS, Jorge Fernando de. **Talento Brasileiro**. Rio de Janeiro: ETALENT, 2013.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. Pg. 25 - 44.

ROPELATO, Márcio. SILVEIRA, Amélia; MACHADO, Denise Del Prá Netto. **Inovação: Análise da produção Científica Brasileira 2006/2009**. Disponível em <http://www.simpoi.fgv.br/arquivo/2010/artigos/E2010_T00193_PCN08665.pdf> acesso em 10 de jun. 2016.

ESTRUTURA DE REFERÊNCIA PARA A CAPACITAÇÃO DOS GESTORES PÚBLICOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

Rozana Maria de Holanda Pinto

rozana@utfpr.edu.br

Hélio Gomes de Carvalho

Universidade Federal Tecnológica do Paraná (UTFPR)

1 INTRODUÇÃO

Para que as universidades federais acompanhem o ritmo das mudanças e efetivamente contribuam para o desenvolvimento da sociedade, é necessário um movimento de ruptura com posturas tradicionais e ultrapassadas diante do significado de “ser um servidor público” (MEYER JÚNIOR, 2003; SCHIKMANN, 2010). Neste sentido, entende-se a importância das universidades investirem em ações de treinamento e desenvolvimento de agentes que possam contribuir efetivamente para a construção de uma sociedade desenvolvida (BRASIL, 2006) preparando seus gestores para que, muito além de cumprir suas obrigações administrativas e burocráticas, possam enfrentar os desafios atuais planejando e trilhando caminhos estratégicos, levando em conta todos os atores envolvidos, de forma integrada e participativa (SCHIKMANN, 2010).

Sendo assim, a premissa que norteia esta pesquisa, é de que os servidores públicos das Universidades Federais Brasileiras, geralmente, assumem uma função gerencial sem a preparação necessária ou adequada (ÉSTHER, 2010; SALLES; VILLARDI, 2014), o que motivou seu objetivo de propor uma estrutura de referência para a capacitação dos gestores públicos das Universidades Federais Brasileiras.

2 METODOLOGIA

Este trabalho se constitui de uma pesquisa de campo (GIL, 2010), realizada junto às Universidades Federais Brasileiras, por meio de questionários respondidos eletronicamente ou pessoalmente, pelos responsáveis das áreas de gestão de pessoas, com a finalidade de identificar a existência de capacitação dos gestores nestas instituições, bem como o desenvolvimento das etapas que compõem este processo. Buscou-se avaliar qual o grau de importância atribuído aos diversos aspectos da capacitação, apontados pela literatura e abordados no questionário. A amostra analisada foi composta de 40 gestores das áreas de gestão de pessoas que responderam aos questionários.

As alternativas para resposta de cada questão foram elaboradas de acordo com a Escala Likert com quatro posições (VERGARA, 2012), na qual os respondentes escolheram uma alternativa para expressar o grau de frequência com que determinada situação ocorre na sua universidade e qual o grau de importância a ela atribuído. A elaboração da proposta para uma estrutura de referência baseou-se nos índices de ocorrência e de importância apontados pelos pesquisados, bem como na diferença encontrada entre estes dois índices. Uma vez que todas as perguntas do questionário foram formuladas com base na literatura estudada, os indicadores utilizados possuem esse rigor teórico.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As análises dos dados levantados com a realização da pesquisa de campo permitiram a formulação de um conjunto de constatações e recomendações que resultaram numa proposta

de estrutura de referência, com possibilidade de utilização pelas universidades, quando da realização de seus programas de capacitação de gestores. A Tabela 01 representa as quatro etapas propostas como estrutura de referência para a capacitação, as diretrizes de cada etapa, extraídas dos resultados da pesquisa, os atores envolvidos e, ainda, as estratégias, técnicas e recursos sugeridos para sua aplicação nas universidades.

Tabela 1- Estrutura de referência para capacitação dos gestores das universidades

Etapas	Diretrizes	Atores envolvidos	Principais estratégias, técnicas e recursos utilizados
<p>1 Elaboração do levantamento e diagnóstico das necessidades de capacitação dos gestores</p>	<p>Utilizar meios de levantamento mais dialogados. Envolver os gestores a serem capacitados no processo de levantamento. Considerar questões estratégicas como missão, visão e objetivos organizacionais; planos de expansão; adoção de novas tecnologias antecipação de problemas e acontecimentos; atingimento de objetivos e metas futuros.</p>	<p>Servidores da área de capacitação. Os próprios gestores, seus chefes, seus subordinados, seus colegas ou pares, usuários dos setores e servidores em geral</p>	<p>Aplicação de questionários. Resultados da avaliação de desempenho. Entrevistas, encontros, grupos focais ou reuniões. Utilizar indicadores organizacionais: deficiências das relações humanas, baixo nível de cooperação, baixa qualidade e produtividade e erros e desperdícios. Utilizar indicadores individuais: responsabilidades dos gestores, requisitos e especificações dos cargos, condições de trabalho e tarefas diárias, problemas de saúde e desempenho de suas chefias.</p>
<p>2 Planejamento da capacitação dos gestores</p>	<p>Definição de quais necessidades serão abordadas nas capacitações e quais os resultados esperados. Definição clara dos objetivos da capacitação, alinhados às políticas, estratégias e metas organizacionais. Considerar o contexto organizacional. Prever o emprego de metodologias de aprendizagem que valorizem as experiências vivenciadas pelos gestores. Desenvolver as competências cognitivas, comportamentais, éticas e funcionais dos gestores. Prever a participação de gestores da área estratégica.</p>	<p>Servidores da área de capacitação. Outras áreas de recursos humanos. Envolver os gestores participantes.</p>	<p>Reuniões, encontros, grupos focais.</p>
<p>3 Execução das ações de capacitação</p>	<p>Inserção de estratégias de capacitação diferenciadas, menos tradicionais e mais participativas. Promover maior aproveitamento da capacitação no trabalho (<i>on the job</i>), com uso dos conhecimentos dos gestores mais experientes ou antecessores. Propor parcerias com outras universidades ou instituições públicas, para a participação de</p>	<p>Gestores participantes das áreas estratégica, tática e operacional. Instrutores da própria universidade ou de instituições parceiras. Servidores da área de capacitação.</p>	<p>Eventos presenciais e a distância, com utilização de recursos como apostila, internet e videoconferências. Uso de outras estratégias de aprendizagem, como estudos de caso, discussões de grupo, aprendizado colaborativo, valorizando as experiências profissionais vividas.</p>

Etapas	Diretrizes	Atores envolvidos	Principais estratégias, técnicas e recursos utilizados
	instrutores de outras organizações.		
4 Avaliação das ações de capacitação	Avaliar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. Analisar as condições organizacionais para a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.	Servidores da área de capacitação. Gestores capacitados, seus chefes, seus subordinados, seus colegas ou pares, usuários dos setores e servidores em geral.	Avaliações de reação, de aprendizagem e de aplicação prática dos conhecimentos. Questionários, testes, entrevistas e reuniões.

4 CONCLUSÕES

A principal contribuição desta pesquisa foi auxiliar as Universidades Federais na implantação ou melhoria de seus programas e projetos de capacitação de gestores, para um alcance de adesões e de resultados mais satisfatórios. Desse modo, pode-se considerar também uma contribuição com a própria operacionalização da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) nas universidades.

Destacam-se, dentre as recomendações da estrutura de referência, a importância de se considerar o contexto organizacional no planejamento das ações de capacitação; a importância do envolvimento e participação efetiva de membros da alta gestão; a utilização de meios de levantamento e diagnóstico de necessidades mais participativos e dialogados; o envolvimento na concepção do programa de capacitação; a definição de objetivos claros; a abordagem estratégica; o uso de metodologias e estratégias de aprendizagem mais participativas e que possibilitem a troca da experiência profissional; a importância da avaliação da aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos no dia a dia dos gestores. Esta pesquisa instigou os participantes a refletirem sobre sua própria prática nas universidades, alguns até manifestaram-se neste sentido, expressando que o questionário os levou a constatar o que não estaria sendo feito em relação à capacitação dos gestores em suas universidades. Assim, pode-se avaliar que esta pesquisa contribuiu por trazer à tona um tema que é pouco discutido nas universidades.

A estrutura de referência proposta nesta pesquisa não foi aplicada ou validada pelos gestores das áreas de recursos humanos, tampouco pelos gestores universitários de modo geral. Assim, sugere-se que a proposta seja aplicada, por pelo menos algumas das universidades pesquisadas, para que se possa verificar aspectos que não foram contemplados, ou, ainda, aspectos a serem reformulados ou excluídos em função de uma experiência real de sua aplicabilidade e efetividade.

Sugere-se também investigar junto aos gestores das universidades o motivo da baixa adesão e interesse em participar de ações de capacitação e quais aspectos gerariam a motivação necessária para que ocorresse uma mudança neste cenário negativo. Outra possibilidade de pesquisa futura, consiste em investigar comparativamente os graus de ocorrência e importância dos aspectos pesquisados, junto aos gestores das Universidades Federais Brasileiras que não atuam em áreas de Recursos Humanos.

Por fim, com a realização desta pesquisa espera-se ter contribuído para a valorização da área de gestão de pessoas no setor público e para impulsionar que novas pesquisas sobre o

tema sejam realizadas, a fim de que este setor se torne cada vez mais profissionalizado nas Universidades Federais.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**: que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 06.08.2016.
- ÉSTHER, Ângelo B. **Competências de reitores**: a visão dos gestores de universidades federais localizadas em Minas Gerais. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITÁRIA EN AMÉRICA DEL SUR, 10. 2010, Mar del Plata. **Anais....** Disponível em: <http://www.inpeau.ufsc.br/wp/wp-content/BD_documentos/coloquio10/229.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2014.
- GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.
- MEYER JÚNIOR, Victor. **Novo contexto e as habilidades do administrador universitário**. In: MEYER JÚNIOR, Victor; MURPHY, J. Patrick. **Dinossauros, gazelas & tigres**: novas abordagens da administração universitária: um diálogo Brasil e EUA. Florianópolis: Insular, 2003. p. 173-192.
- SCHIKMANN, Rosane. **Gestão estratégica de pessoas**: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In: PANTOJA, Maria J. *et al.* **Gestão de pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.
- SALLES, Michelle de A. S. D.; VILLARDI, Beatriz Q. Explicitando Aprendizagem Informal Vicária e Experiencial na ação de Gestores Públicos em uma centenária Instituição Federal de Educação Superior brasileira. In: VII ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD. Gramado. 2014. **Anais...** Disponível em <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2014/2014_EnEO155.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2016.
- VERGARA, Sylvia C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2012.

EXPERIÊNCIA DE AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Marília Mesquita Resende

Josivânia Silva Farias

josivania@unb.br

Dayane Fernandes Almeida

Universidade de Brasília (UNB)

1 INTRODUÇÃO

A área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) vem sendo cada vez mais demandada e valorizada nas instituições federais de ensino. Em consonância com esse crescente interesse, a promulgação do Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ajudou na consolidação da área e trouxe embasamento legal para as atividades de capacitação executadas pelos órgãos públicos. Esse Decreto visa “incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais”. Nesse sentido, o investimento de recursos financeiros para a promoção de capacitação e qualificação de servidores visa à necessidade de avaliação sistemática dessas ações de modo a prover informações, retroalimentação e aperfeiçoamento do sistema de TD&E (BORGES-ANDRADE; ABBAD; MOURÃO, 2012).

Tendo em vista a literatura existente e a necessidade de retroalimentar e de implementar melhorias no sistema de TD&E, o objetivo desse trabalho é relatar a experiência de uma Instituição Federal de Ensino Superior que efetua aplicação parcial e adaptada dos modelos MAIS e IMPACT para fins de avaliação das ações de capacitação promovidas por esta IFES. Para tanto, serão apresentados, principalmente, os componentes do IMPACT que incluem: o suporte organizacional, a reação e o impacto.

A avaliação de treinamento é o processo sistemático de coleta de dados que envolve juízo de valor proporcionando a revisão e aprimoramento de eventos institucionais por meio de análise dos aspectos instrucionais existentes (GOLDSTEIN; 1991, apud MENESES; ZERBINI; ABBAD, 2010). Ela tem como principais objetivos: controlar o processo, retroalimentar o sistema, tomar decisões sobre o treinamento e torná-lo capaz de provocar modificações em seu ambiente (MENESES; ZERBINI; ABBAD, 2010). A partir desse conceito, diferentes modelos de avaliação de treinamento foram propostos pela literatura.

No campo da avaliação de treinamento, destaca-se o Modelo de Avaliação Integrada e Somativa (MAIS) proposto por Borges-Andrade (1982). O MAIS é um modelo genérico que possui cinco componentes: insumos, procedimentos, processos, resultados e ambiente. O componente ambiente pode ser subdividido ainda em quatro dimensões: necessidades, suporte, disseminação e efeitos em longo prazo. O MAIS pode ser utilizado como base para desenvolvimento de um plano que inclui o objeto de avaliação, clientela alvo, instrumentos a serem utilizados, procedimentos de coleta e análise de dados e emissão e divulgação de relatórios de avaliação (BORGES-ANDRADE, 2006). Além do modelo genérico MAIS, cabe ressaltar outros modelos específicos existentes na literatura: o Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho – IMPACT (ABBAD, 1999) e o Modelo Integrado de Avaliação e Efetividade de Treinamento – IMTEE (ALVAREZ; SALAS; GALFORANO, 2004). O IMPACT engloba sete componentes: percepção de suporte organizacional, características do treinamento, características da clientela, reação, aprendizagem, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. Já o IMTEE propõe a mensuração em quatro níveis: análise de necessidades, reações, transferência e resultados.

A avaliação de reação contempla as opiniões dos participantes em relação à satisfação com o curso e com o grau de utilidade e dificuldade do curso, já a avaliação de aprendizagem está relacionada à aquisição pelos participantes de conhecimentos, habilidades e atitudes – CHAs (BORGES-ANDRADE; ABBAD; MOURÃO, 2012). O impacto se refere à influência exercida pelos eventos de capacitação sobre o desempenho subsequente do participante em uma tarefa similar àquela aprendida na ação (FREITAS; BORGES-ANDRADE; ABBAD; PILATI, 2006). O impacto pode ser em profundidade, quando inclui os efeitos diretos e específicos de uma ação de TD&E, ou em amplitude, que é a influência indireta exercida por essa ação sobre o desempenho global, atitudes e motivação (ZERBINI; JUNIOR; ABBAD; MOURÃO; ALVIM; LOIOLA, 2012).

Portanto, esse trabalho busca ampliar as formas de avaliação de ações de capacitação das IFES de modo que esteja pautada em referencial teórico consolidado e para que o sistema de TD&E nas IFES seja aprimorado constantemente.

2 METODOLOGIA

Todos os servidores que participam das ações de capacitação tanto presenciais como a distância oferecidas por esta IFES respondem a diferentes avaliações que abrangem o subsistema de TD&E da instituição.

Primeiramente, ao efetuar a inscrição no curso ou evento de capacitação desejado, o servidor deve informar várias características que subsidiam a formação do perfil do público-alvo e devem também responder a avaliação de suporte. A avaliação de suporte é composta por cinco itens em uma escala de frequência do tipo *likert* de 1 (nunca) a 5 (sempre) com relação ao suporte que o servidor tem da sua chefia e de colegas de trabalho para utilizar novas competências adquiridas na capacitação.

Em alguns eventos de capacitação oferecidos pela instituição, são aplicadas avaliações de aprendizagem que envolvem os conteúdos e competências adquiridos ao longo da ação. A avaliação de aprendizagem pode ocorrer durante o curso e ao seu final. As avaliações de aprendizagem são aplicadas em todos os cursos a distância e em alguns cursos presenciais.

Ao final da ação de capacitação, todos os participantes respondem à avaliação de reação. A avaliação de reação foi adaptada do instrumento proposto por Abbad, Zerbini e Borges-Ferreira (2012). Nos cursos presenciais, a avaliação de reação é aplicada em formulário impresso e o questionário abrange quatro indicadores: 1) autoavaliação, 2) conteúdo/objetivos, 3) infraestrutura e logística, e 4) avaliação do(a) instrutor(a). Ao total, são avaliados 37 itens em uma escala do tipo *likert* que varia de 0 (menor conceito) a 10 (maior conceito). Também são realizadas perguntas abertas referentes aos pontos fortes e fracos do curso, desempenho do instrutor e oportunidades de melhoria. Nos cursos ofertados na modalidade a distância, a avaliação de reação é aplicada *online* pela plataforma *Moodle* em quatro aspectos: 1) avaliação da página do curso, 2) avaliação de recursos didático-pedagógicos, 3) minha aprendizagem (auto avaliação) e 4) avaliação dos tutores. Para tanto, é utilizada a mesma escala de 0 a 10 do presencial e são realizadas as mesmas perguntas abertas.

Como último componente do processo, aplica-se a avaliação de impacto em amplitude decorridos três meses do encerramento da capacitação. A escala de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho é adaptada de Pilati e Abbad (2005). A autoavaliação de impacto é aplicada entre servidores que concluíram com êxito as ações presenciais ou a distância. Nessa avaliação, os participantes respondem por meio de um questionário *online* enviado via e-mail contendo 12 itens em uma escala de concordância de 0 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente). Por exemplo: “utilizo em meu trabalho o que aprendi no curso”. A heteroavaliação de impacto é aplicada nas chefias imediatas dos servidores que concluíram

ações de capacitação e é adaptada de Meneses (2002). Essa escala contém 12 itens em uma escala de concordância de 0 (discordo totalmente) a 4 (concordo totalmente).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos vêm apontando a adequação do modelo aos diferentes componentes do subsistema de avaliação, tendo em vista que contempla o suporte, a reação, a aprendizagem e o impacto. Em 2015, de um total de 757 servidores capacitados em ações internas nessa IFES, 336 (44,38%) responderam à avaliação de suporte ao treinamento nos cursos presenciais e 273 (36,06%) avaliaram cursos a distância. Verificou-se a percepção de que o suporte das chefias para a realização de ações de capacitação é elevado. A avaliação de reação em relação aos cursos presenciais teve cerca de 290 respondentes (38,31% do universo de treinados no ano 2015), indicando elevada satisfação com os cursos oferecidos pela instituição. Por fim, na avaliação de impacto, obteve-se 189 respostas sobre cursos presenciais e a distância.

Esse modelo de avaliação permite captar a percepção do servidor nas diferentes etapas da ação de capacitação, englobando desde o apoio que recebe da chefia e de colegas de trabalho, perpassando pela satisfação com o curso até o efeito da transferência do treinamento sobre o desempenho do egresso. Com essa perspectiva longitudinal, é possível fazer inferências sobre o uso das competências ao longo do tempo. Entretanto, o modelo possui algumas limitações, tendo em vista que ainda não foram realizadas análises que associem as medidas de suporte, reação, aprendizagem e impacto. Seria recomendável verificar essa associação de modo a avaliar se o suporte e a satisfação com o curso são preditores da aplicação das competências adquiridas no treinamento, bem como quais variáveis são as melhores preditoras de comportamento no cargo.

4 CONCLUSÕES

Cabe ressaltar que, para garantir a efetividade das ações educacionais, tornam-se fundamentais iniciativas de avaliação de sistemas instrucionais (MENESES; ZERBINI; ABBAD, 2010). Desse modo, a retroalimentação do sistema de TD&E se faz necessária tendo em vista os gastos com a área de capacitação nas IFES e a busca do aprimoramento dos eventos de capacitação.

O modelo de avaliação proposto permite aferir diferentes estágios das ações de treinamento, fornecendo *feedback* constante à área de capacitação. A avaliação possibilita reavaliar e remodelar novos eventos de capacitação de modo que esses estejam alinhados às necessidades organizacionais. Não obstante as vantagens que o modelo traz para a organização, é importante pontuar as necessidades de melhoria na avaliação de treinamento que poderão ser implementadas nas próximas avaliações: inclusão da heteroavaliação do impacto de treinamento no trabalho – procedimento de avaliação que permite às chefias também responderem a um questionário - e revisão dos instrumentos de avaliação de reação e de impacto por meio de análise fatorial exploratória. Também se sugere o aprimoramento e, se possível, a implantação total da avaliação de aprendizagem em todos os cursos presenciais, tendo em vista que muitos ainda não possuem métodos de análise dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos durante o curso.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S. **Um modelo integrado de avaliação de impacto de treinamento no trabalho – IMPACT**. 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

ABBAD, G. S.; ZERBINI, T.; BORGES-FERREIRA; M. F. Medidas de reação a cursos presenciais. In: ABBAD, G. S. *et al* (Orgs.) **Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação**. Porto Alegre: Artmed, 2012, p. 78-90.

ALVAREZ, K.; SALAS, E.; GALFORANO, C. M. An integrated model of training evaluation and effectiveness. **Human Resource Development Review**, v. 3, n. 4, 385-416, 2004.

BORGES-ANDRADE, J. E. Avaliação somativa de sistemas instrucionais: integração de três propostas. **Tecnologia educacional**, v. 11, n. 46, 29-39, 1982.

BORGES-ANDRADE, J. E. Avaliação integrada e somativa em TD&E. In: BORGES-ANDRADE et al. (Orgs.) **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 343-358.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. Modelos de avaliação e aplicação em TD&E. In: ABBAD, G. S. et al. (Orgs.) **Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação**. Porto Alegre: Artmed, 2012, p. 20-35.

DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006.

FREITAS, I. A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; PILATI, R. Medidas de impacto de TD&E no trabalho e nas organizações. In: BORGES-ANDRADE et al. (Orgs.) **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006, p. 489-504.

MENESES, P. **Auto-eficácia, locus de controle, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho**. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

MENESES, P. M.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. **Manual de treinamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PILATI, R.; ABBAD, G. S. Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 1, 31-38, 2005.

ZERBINI, T.; JUNIOR, F. A. C.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L.; ALVIM, S.; LOIOLA, E. Transferência de treinamento e impacto de treinamento em profundidade. In: ABBAD, G. S. et al. (Orgs.) **Medidas de Avaliação em Treinamento, Desenvolvimento e Educação**. Porto Alegre: Artmed, 2012, p. 127-144.

GESTÃO DA CAPACITAÇÃO POR COMPETÊNCIAS: APLICAÇÃO DE PROPOSTA TEÓRICA E PRÁTICA DA METODOLOGIA DE DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO (DNC) POR COMPETÊNCIAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Daniele Herondina Oliveira Pinheiro Nogueira

danielehnogueira@gmail.com

Thiago Dias Costa

Karla Andreza Duarte Pinheiro de Miranda

Cleide Raiol Nascimento

Universidade Federal do Pará (UFPA)

1 INTRODUÇÃO

Com o Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), as organizações públicas federais devem adotar o modelo de gestão por competências para a gestão da capacitação. Por conta disso, a Universidade Federal do Pará (UFPA) iniciou o processo de implantação do modelo de gestão por competências em 2011, com o mapeamento de competências através da realização de entrevistas com 832 servidores técnico-administrativos.

A partir dos resultados do mapeamento de competências, desenvolveu-se uma metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação com base em competências. A metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação por competências foi aplicada nos campi do interior da UFPA, com a finalidade de implantar a gestão da capacitação por competências.

O objetivo geral da pesquisa foi propor uma metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação com base na análise das competências para os *campi* do interior da Universidade Federal do Pará (UFPA). E os específicos são: a) Elaborar proposta de metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação (DNC) a partir do mapeamento de competências; b) Validar proposta de metodologia de DNC por competências a partir da aplicação piloto nos campi do interior da UFPA.

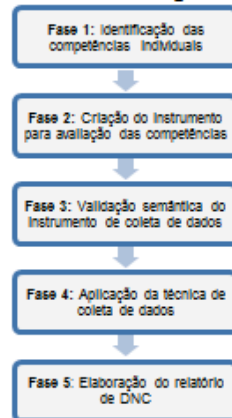
A metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação por competências visa identificar as necessidades de capacitação, e para isso inicialmente aplicaram-se questionários de autoavaliação e heteroavaliação (avaliação realizada pelo gestor) nos *campi* do interior da UFPA.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida na UFPA, especificamente nas Coordenadorias de Planejamento, Gestão e Avaliação (CPGA's) e Coordenadoria de Infraestrutura dos *campi* do interior da UFPA.

A metodologia de DNC por competências é composta por cinco fases, conforme descrito na Figura 1.

Figura 1 - Proposta de Metodologia de DNC por competências.



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Fase 1: Identificação das competências necessárias para o desempenho das funções/atividades dos servidores técnico-administrativos e colaboradores dos *campi* do interior.

Na fase 1 de identificação das competências setoriais e individuais das Coordenadorias de Planejamento, Gestão e Avaliação (CPGA) e Coordenadoria de Infraestrutura dos *campi* do interior da UFPA realizou-se a análise documental. Os documentos que foram analisados são os regimentos e planos de desenvolvimento das unidades (PDU's).

Fase 2: Criação do instrumento para avaliação das competências.

Para identificação das necessidades de capacitação, optou-se pelo questionário de autoavaliação e de heteroavaliação. Os autores Magalhães e Borges-Andrade (2001) denominam a autoavaliação e heteroavaliação, como: a autoavaliação consiste na avaliação realizada pelo próprio participante e a heteroavaliação é a avaliação realizada pelo coordenador do participante.

Os itens do questionário estão associados a escalas do tipo *Likert* de graus de importância e domínio, os quais variam de 1 (um) a 5 (cinco). Na escala de importância, 1 corresponde a *sem importância*; 2 corresponde a *pouco importante*; 3 corresponde a *medianamente importante*; 4 corresponde a *muito importante* e 5 corresponde a *extremamente importante*. Na escala de domínio, o valor 1 corresponde a *não domino a competência*; 2 corresponde a *domino pouco a competência*; 3 corresponde a *domino medianamente a competência*; 4 corresponde a *domino muito a competência* e 5 corresponde a *domino plenamente a competência*.

Fase 3: Validação semântica dos questionários de DNC por competências.

Depois de elaborada a versão preliminar do instrumento, selecionou-se uma amostra de servidores e estagiário para realizar a validação semântica dos questionários. A validação semântica se propõe a analisar o formato, a escala e os itens do questionário, com o intuito de confirmar se os respondentes serão capazes de compreender o instrumento.

Fase 4: Aplicação dos questionários nos *campi* do interior da UFPA.

A aplicação dos questionários tratou-se de uma pesquisa censitária, pois os questionários foram entregues para todos os 103 (cento e três) participantes da pesquisa, que

são os servidores técnico-administrativos, colaboradores (terceirizados, estagiários e servidores cedidos de outros órgãos) e coordenadores, ou seja, a população da pesquisa.

Após a coleta de dados, realizaram-se as análises descritivas das respostas sobre importância, domínio e grau de necessidade de capacitação dos *campi* do interior. Essas análises consistiram no cálculo da média aritmética (medida de tendência central) e desvio padrão (medida de dispersão), tendo em vista a possibilidade de comparar diretamente os seus resultados e analisar os diferentes graus de dispersão dos resultados.

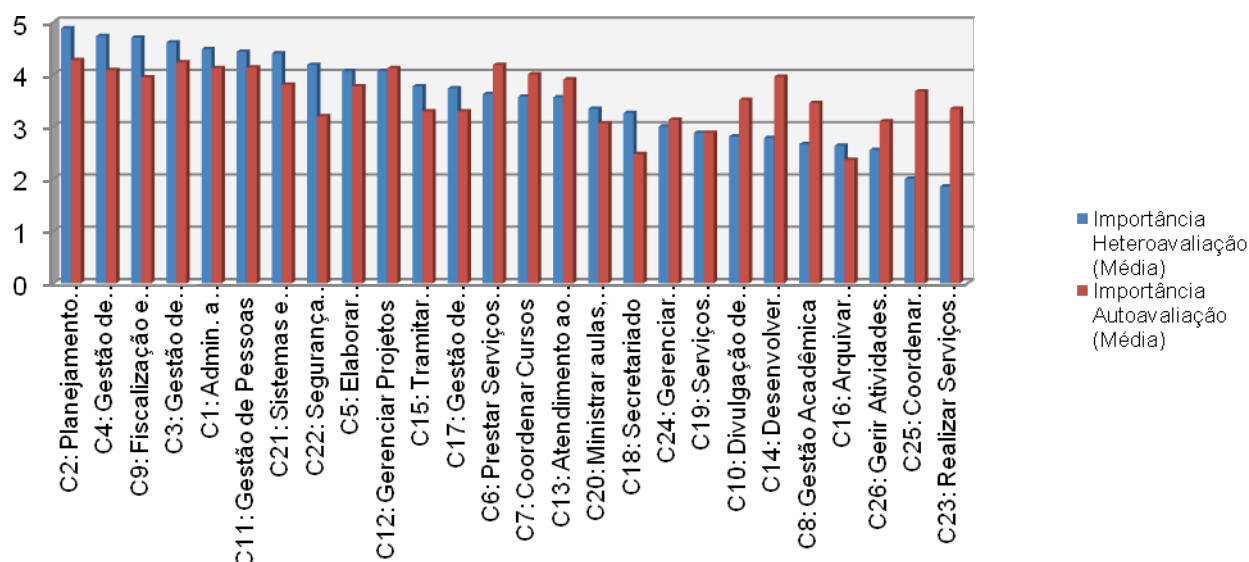
Fase 5: Elaboração do relatório com as necessidades de capacitação dos *campi* do interior da UFPA.

O relatório de DNC é composto pelas prioridades de capacitação que foram avaliadas pelos gestores, servidores técnico-administrativos e colaboradores das unidades participantes da pesquisa (Coordenadoria de Planejamento, Gestão e Avaliação e Coordenadoria de Infraestrutura) dos *campi* do interior da UFPA.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Gráfico 1 demonstra maior similaridade de opiniões entre as autoavaliações e heteroavaliações nas competências “Gestão de Recursos Materiais”; “Administrar a Manutenção de Prédios e Equipamentos”, “Gestão de e Pessoas”, “Elaborar Documentos”, “Gerenciar Projetos”, “Gerenciar Concursos”, “Serviços Laboratoriais” e “Arquivar Documentos” quanto à importância para o desempenho de suas atividades.

Gráfico 1 - Percepção sobre a importância das competências na auto e heteroavaliação (média).



Fonte: Elaborado pela autora (2016).

Enquanto que no Quadro 1 apresenta as competências com prioridades gerais (médias a partir de 8,9) e as competências sem prioridade de capacitação (médias inferiores a 8,9) dos *campi* do interior da instituição.

Quadro 1 - Lista de Competências com ou sem prioridade das unidades dos *campi* do interior.

Competências com prioridade (Necessidades A)	Competências sem prioridade (Necessidades B)
C1: Administrar a Manutenção de Prédios e	C8: Gestão Acadêmica.

Equipamentos.	
C2: Planejamento Organizacional.	C10: Divulgação de Eventos e Notícias.
C3: Gestão de Recursos Materiais.	C15: Tramitar Documentos.
C4: Gestão de Recursos Financeiros.	C16: Arquivar Documentos.
C6: Prestar Serviços ao Servidor	C18: Secretariado.
C11: Gestão de Pessoas.	C19: Serviços Laboratoriais.
C12: Gerenciar Projetos.	C20: Ministras aulas, cursos e palestras.
C21: Sistemas e Softwares.	C22: Segurança Patrimonial.
	C23: Realizar Serviços de Copa.
	C24: Gerenciar Concursos.
	C25: Coordenar Atividades em Saúde do Trabalhador
	C26: Gerir Atividades em Transporte.

Fonte: Elaborado pela autora (2016).

A partir das necessidades de capacitação apontadas com prioridades gerais pode-se organizar e planejar as ações de capacitação para as unidades participantes da pesquisa (Coordenadorias de Planejamento, Gestão e Avaliação e Coordenadoria de Infraestrutura).

4 CONCLUSÕES

A presente pesquisa desenvolveu uma proposta de metodologia de diagnóstico de necessidades de capacitação (DNC) por competências com o objetivo de testar nas unidades dos campi do interior da UFPA.

Para isso, utilizaram-se os pressupostos teóricos de Brandão (2012) e Borges-Andrade e Magalhães (2001) para elaboração da proposta de DNC por competências. Assim como outras literaturas sobre capacitação, competências e gestão por competências foram utilizadas para sistematização do DNC.

Os resultados da pesquisa possibilitaram a identificação das unidades que necessitam de ações de capacitação; o que precisa ser desenvolvido em termos de competências e quem deve ser capacitado prioritariamente.

Para que a UFPA tenha uma gestão da capacitação com base em competências é necessário inicialmente que se estabeleça uma metodologia que identifique as necessidades de capacitação a partir das competências individuais, assim é possível avaliar a importância e domínio dessas competências. E depois disso, calcula-se o grau de necessidades de capacitação e as devidas prioridades.

Como principais contribuições desta pesquisa ressaltam-se a possibilidade de identificar necessidades de capacitação avaliando a opinião dos servidores e colaboradores em conjunto com os gestores das unidades (autoavaliações e heteroavaliações).

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Helena Kerr do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público - RSP**, v. 57, n. 4, p.549-563, 2006.
- BRANDÃO, Hugo Pena. **Mapeamento de competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- BRASIL. **Decreto nº 5.707**, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 10 nov. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Guia da Gestão da Capacitação por Competências**. Brasília: MPOG, 2012.

CARBONE, Pedro Paulo *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

MAGALHÃES, Mônica Lemes. BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Auto e hetero-avaliação no diagnóstico de necessidades de treinamento**. *Estudos de Psicologia*, v. 6, n. 1, p. 33-50, 2001.

MODALIDADE: BANNER



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS

Emelle Rodrigues Novais Cruz

emelle@unb.br

Fundação Universidade de Brasília (FUB)

1 INTRODUÇÃO

O Decanato de Gestão de Pessoas - DGP, da Fundação Universidade de Brasília – FUB, possui a Assessoria de Controle Interno e Orientação à Legislação - ASCOL cujas atribuições são as seguintes: assessorar o DGP nos assuntos relacionados à legislação de pessoal; analisar e responder as demandas dos órgãos de controle; acompanhar o controle das demandas judiciais trabalhistas e administrativas; e analisar a acumulação de cargos públicos. Desta feita, o objetivo deste trabalho é evidenciar o trabalho realizado por esta Assessoria com vistas a evitar a acumulação indevida de cargos públicos.

Para melhor atuação e especialização dos assuntos tratados, a ASCOL é composta por uma Assessora e duas Coordenações, quais sejam: Coordenadoria de Controle Interno – CI; e Coordenadoria de Orientação à Legislação – Legis.

2 METODOLOGIA

Baseados na Constituição Federal, artigo 37, inciso XVI, a ASCOL realiza análise dos processos de provimento com vistas a evitar acumulação de cargos públicos não permitidos na supracitada Carta Magna.

Ademais, utilizamos como base a Lei 8.112/90, Lei 12.772/2012, Notas emitidas pelo Ministério do Planejamento, e Resoluções da FUB no que tange à acumulação de cargos públicos, regime de dedicação exclusiva, e termos de adesão ao trabalho voluntário.

Assim, após a divulgação do resultado final do processo seletivo e/ou concurso público, e antes da nomeação e/ou da assinatura do contrato de trabalho do candidato, os processos de provimento são enviados à Coordenadoria de Controle Interno – CI para consulta de vínculo e emissão de parecer.

O trabalho é realizado por meio de consulta ao sistema de pessoal SIAPE, Portais da Transparência do Governo Federal e do Distrito Federal. A consulta de vínculo empregatício é realizada com base nos candidatos aprovados em concursos públicos e/ou processos seletivos, e abrangem todos os ingressos da FUB, quais sejam: professor substituto, pesquisador colaborador, professor voluntário, professor efetivo, professor visitante, e técnico-administrativo em educação com seus diversos cargos.

Após a análise é elaborado um Despacho orientando a área de provimento sobre o ingresso do candidato, embasado na legislação de pessoal retromencionada.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da realização deste trabalho, evitamos a acumulação indevida de cargos públicos, com vistas a prevenir eventuais prejuízos ao candidato e à Administração Pública.

O caso em tela foi realizado no período compreendido entre Março/2016 e Junho/2016. Nesse tempo foram realizadas 606 (seiscentos e seis) consultas de vínculos empregatícios, das quais 178 (cento e setenta e oito) apontaram vínculo empregatício com a Administração Pública, ou seja, estes candidatos precisaram fazer algum ajuste na jornada de trabalho ou optar por um dos cargos para ingressar na FUB.

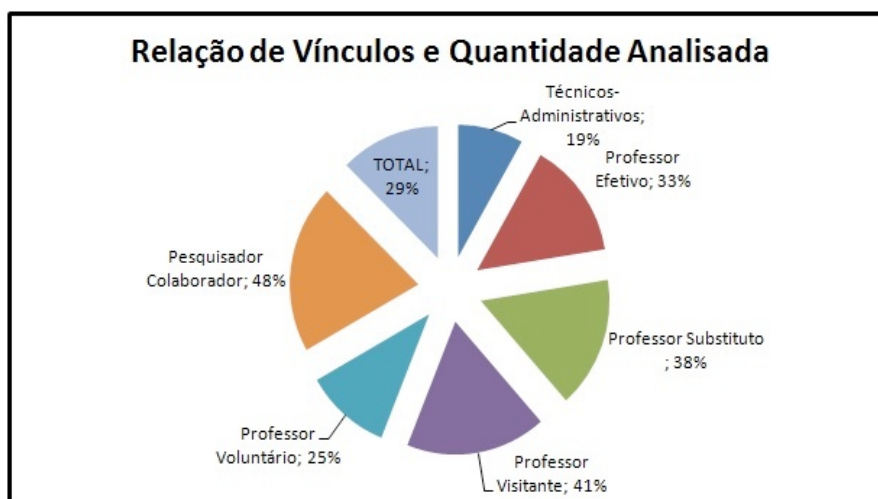
A seguir apresentamos a tabela e o gráfico os quais evidenciam a quantificação dos trabalhos realizados, dividido por categoria:

Tabela 1: Tabela dos Trabalhos Realizados.

Categoria	Quantidade Analisada	Com Vínculo Profissional
Técnicos-Administrativos	267	51
Professor Efetivo	36	12
Professor Substituto	128	48
Professor Visitante	22	9
Professor Voluntário	68	17
Pesquisador Colaborador	85	41
TOTAL	606	178

O gráfico a seguir apresenta a relação de vínculos com a quantidade analisada, e o percentual representativo em cada categoria.

Gráfico 1: Relação de Vínculos e Quantidade Analisada.



4 CONCLUSÕES

A partir deste trabalho, a FUB, pode evitar a possível acumulação indevida de cargos públicos, e as acumulações legais com jornada de trabalho acima de 60 (sessenta) horas semanais.

Ademais, tornamos o processo de ingresso mais eficiente e assertivo, diminuindo consideravelmente, as demandas dos órgãos de controle no que tange às acumulações indevidas de cargos públicos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 8 112 - de 11 de dezembro de 1990. Aprova o estatuto dos servidores públicos federais. Presidência da República. Disponível em: <<http://www.palacioplanalto.gov.br/>>. Acesso em 03 mar. 2015.

_____, Lei nº 12.772/2012, de 28/12/2012. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de Magistério federal. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>. Acesso em: 10 Maio 2015.

CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES EM UNIDADES FORA DA SEDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS, ATRAVÉS DO PROJETO-PILOTO “REDUZINDO DISTÂNCIAS, COMPARTILHANDO CONHECIMENTOS”

Mônica Cristina Barbosa Pereira

ctd@ufam.edu.br

Kathya Augusta Thomé Lopes

Luiz Ferreira Neves Neto

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto

Jecelane Janete de Albuquerque Ferreira

Universidade Federal do Amazonas (UFAM)

1 INTRODUÇÃO

As singularidades geográficas do contexto amazônico requerem alternativas à expansão de situações de aprendizagem aos servidores públicos dessas regiões, tendo em vista a função social de todo processo educacional ter por finalidade macro a formação plena do indivíduo, potencializando o desenvolvimento de competências procedimentais, atitudinais e conceituais no desempenho dos serviços prestados à comunidade acadêmica, de modo que possam atuar e participar com autonomia e responsabilidade ao interagir com a realidade.

Essa interação, segundo Lévy (1995, 2003, 2004), contribui para o processo de análise e interpretação da realidade, posto que cada um traz em si uma forma de ser e de estar no mundo. É nesse sentido que Orofino (2006) e Martín-Barbero (2003), defendem que as experiências, saberes e competências ao serem compartilhadas, mediadas pela comunicação, geram novas percepções, memórias, representações sociais e culturais, resignificando o mundo de cada sujeito como, também, o próprio mundo no qual este sujeito está inserido.

Na contemporaneidade, as tecnologias da informação e comunicação (TICs) têm sido amplamente utilizadas para fins de democratização do acesso à educação, possibilitando que cidadãos de localidades distantes possam se apropriar de informações, saberes e experiências por meio de cursos, palestras, seminários, etc., disponibilizados na modalidade de educação a distância (EaD) mediada pelas TICs.

É nessa perspectiva de desenvolvimento através da capacitação dos servidores lotados nas Unidades fora da Sede da Universidade Federal do Amazonas - UFAM que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ProGesp), por meio da Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento (CTD) do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), em parceria com o Centro de Educação a Distância (CED), implementou o projeto-piloto “Reduzindo Distâncias, Compartilhando Conhecimentos”, que contemplou trinta e um (31) servidores técnico-administrativos e docentes das Unidades de Benjamin Constant e Itacoatiara. Os eventos tiveram por objetivo propiciar, por meio de ação de capacitação mediada pelas TICs (videoconferência), o acesso a um leque de informações e orientações quanto ao fluxo de processos e práticas do cotidiano administrativo, visando, ainda, a redução de custos de capacitação que envolvem diárias e passagens.

2 METODOLOGIA

A metodologia da avaliação imediata de capacitação ancorou-se no pressuposto de que conhecer os sujeitos estende-se, também, aos seus respectivos contextos. Nesse sentido, a abordagem qualitativa debruçou-se na descrição e análise da experiência humana, tal como ela se apresenta: com suas tensões, contradições, formas de ser e de estar no mundo.

Por isso, no projeto-piloto existiu diálogo entre as abordagens qualitativa e quantitativa, pois parte-se do princípio de que a natureza qualitativa não traz em si a obrigatoriedade de negação da dimensão quantitativa do fenômeno investigado, uma vez que se entende serem duas abordagens responsáveis pelo entendimento do real.

Nesse sentido, é que Minayo (2013) esclarece que os dados fornecidos pelos dois tipos de abordagem não são incompatíveis, podendo ser complementares, mesmo em suas posições opostas.

Em atendimento a essa concepção metodológica, o instrumento utilizado se desdobra em dois momentos complementares: questões objetivas, baseadas na escala *Likert*, e abrangendo sete (07) categorias de assertivas, e questões subjetivas, as quais foram interpretadas tendo por referencial a análise de conteúdo de Bardin (2006), que se caracteriza como uma técnica de análise das comunicações realizadas entre os sujeitos visando a inferência de conhecimentos referentes às condições em que se processam tanto a emissão quanto a recepção das mensagens.

Assim, os resultados serão apresentados numa perspectiva dialógica entre objetividade e subjetividade, que juntas, nesse resumo expandido, compõem o universo dos sujeitos: servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal do Amazonas lotados nas unidades fora da Sede de Benjamin Constant e Itacoatiara.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As Videoconferências foram transmitidas nos dias 20 de maio (para o Instituto de Natureza e Cultura de Benjamin Constant) e 24 de maio (para o Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia de Itacoatiara) do ano de 2016. As duas transmissões ocorreram no horário de 15h às 17h (horário de Manaus), sendo que, em Benjamin Constant, o evento se deu de 14h às 16h, por conta do fuso horário. Estiveram presentes no espaço físico do CED para dar as boas-vindas aos servidores bem como desejar que o projeto-piloto tivesse por resultado a elaboração de projeto macro que propicie capacitação por Videoconferência para todas as Unidades fora da Sede, o Diretor do Departamento de Pessoal (DAPES); a Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento (CTD); servidores do DAPES e da CTD; o coordenador tecnológico do Centro de Educação a Distância (CED), como, também, os conferencistas que abordaram as temáticas SIGEPE e Férias.

Os resultados do projeto-piloto advêm das avaliações imediatas aplicadas aos servidores das unidades de Benjamin Constant e de Itacoatiara, logo após o encerramento da capacitação. Dos dezessete (17) servidores que participaram em Benjamin Constant, quatorze (14) responderam às perguntas; em Itacoatiara, dos quatorze (14) participantes, onze (11) preencheram o instrumento.

A dinâmica de apresentação dos resultados apresenta para cada Unidade um quadro analítico-interpretativo contendo: uma categoria objetiva, uma categoria subjetiva e uma subcategoria subjetiva.

Unidade fora da Sede: Instituto de Natureza e Cultura (INC), de Benjamin Constant.

Dos dezessete (17) servidores que assistiram a Videoconferência, quatorze (14) responderam o Instrumento de Avaliação Imediata.

Categoria Objetiva
0% discordo totalmente; 8% discordo parcialmente; 0% não concordo nem discordo; 77% concordo parcialmente; 15% concordo totalmente
Categoria Subjetiva
Pontos positivos:

“Os pontos positivos foram em suma os esclarecimentos prestados pelos apresentadores da videoconferência, muito boa, por sinal!”

Pontos negativos:

“áudio abafado”

Subcategoria Subjetiva

Interatividade propiciando esclarecimento de dúvidas.

Interpretação dos resultados

A maioria dos servidores considerou a exposição temática satisfatória, sinalizando que as dúvidas expostas foram sanadas. Alguns relatos são mais favoráveis à capacitação presencial (mesmo espaço geográfico), pois, consideram que o contato entre conferencistas e servidores ficou prejudicado.

É evidente a necessidade de se buscar minimizar os problemas técnicos a fim de melhorar a qualidade da comunicação (emissão e recepção) entre Sede e Unidades fora da Sede. O receptor da mensagem, conforme Orofino (2006) e Martín-Barbero (2003), jamais é passivo, processando a informação recebida no sentido de interpretá-la à luz de sua realidade, tornando-a instrumento de resolução das situações-problemas existentes no respectivo cotidiano.

Unidade fora da Sede: Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia (ICET), de Itacoatiara

Dos quatorze (14) servidores que assistiram a Videoconferência, onze (11) responderam o Instrumento de Avaliação Imediata, cujos resultados evidenciam as seguintes situações:

Categoria Objetiva

A exposição das temáticas abordadas foi objetiva e esclarecedora.

8% discordo totalmente; 20% discordo parcialmente; 20% não concordo nem discordo; 50% concordo parcialmente; 10% concordo totalmente.

Categoria Subjetiva

Pontos positivos:

“Acesso a informação; Inclusão de servidores.”

Pontos negativos:

“O vídeo não funcionou e o áudio funcionou parcialmente.”

Subcategoria Subjetiva

Interatividade propiciando esclarecimento de dúvidas.

Interpretação dos resultados

A análise evidencia insatisfação quanto à qualidade da internet do ICET, fato este que dificultou a transmissão, gerando ruídos na comunicação advindos da instabilidade referente à conexão.

Hodiernamente, a utilização de estratégias e procedimentos que tem como recurso a integração entre comunicação e TICs é fundamental para a navegação do sujeito no ambiente denominado por Pierre Lévy (1999) de *ciberespaço*, que é um espaço virtual que favorece a comunicação entre pessoas, grupos e instituições mediada pelos dispositivos tecnológicos ali disponibilizados.

Desse modo, quando existem ruídos a ponto de interferir continuamente na transmissão de um evento síncrono, como no caso da Videoconferência, a recepção da informação pode sofrer alterações quanto ao significado da mensagem, atribuindo um sentido bem distanciado da real situação exposta.

Contudo, mesmo em face de todas as problemáticas advindas da frágil conexão do ICET, verificou-se uma boa perspectiva em relação a uma propensa continuidade do evento, até por que, com base na percepção dos servidores, a Videoconferência é uma estratégia de inclusão

4 CONCLUSÕES

Conclui-se do processo de gestão e desenvolvimento do projeto-piloto “Reduzindo distâncias, compartilhando conhecimentos”:

- Que a redução de custos é evidente, pois a Videoconferência realizada para um total de trinta servidores para duas Unidades fora da Sede, com carga horária de 4 (quatro) horas, teve orçamento de **R\$ 279,32 (pagamento de GECC)**, enquanto uma Conferência realizada *in loco* ficaria a um custo de **R\$ 5.256,32 (GECC + diárias e passagens de dois conferencistas)**; já Conferência ministrada na UFAM em Manaus teria um orçamento de **R\$ 36.927,32 (GECC + diárias e passagens de trinta servidores)**.

- Que a aprendizagem provavelmente tenha sido prejudicada, principalmente em Itacoatiara, por problemas na transmissão do evento (*internet* lenta nas Unidades).

- Que as distâncias, durante as duas (02) horas de videoconferência em cada Unidade, foram reduzidas e proporcionaram, mesmo em face dos problemas técnicos ocorridos, a integração entre servidores da Capital e das Unidades fora da Sede. Todos os envolvidos no projeto-piloto esforçaram-se para que o evento fosse realizado, o que realmente aconteceu. A equipe da ProGesp e do CED se deparou com a realidade de cada Unidade, que, conforme análise dos resultados obtidos das avaliações imediatas, precisam de muitas informações e anseiam por outros momentos de interação com a Capital.

Que o conhecimento começou a ser compartilhado, considerando que este é uma construção, que se dá no/e/pelo diálogo, o qual oferece pistas para a ressignificação da realidade a partir de busca de alternativas para intervenção nessa realidade a partir do trabalho em conjunto do capital intelectual existente na universidade. Benjamin Constant e, principalmente, Itacoatiara, oferecem indicadores à continuidade do projeto a partir da adequação das TICs aos contextos locais.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

LÉVY, P. **As tecnologias da Inteligência – O futuro do pensamento na era da informática**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 2004.

_____. **A inteligência coletiva – por uma antropologia do ciberespaço**. 4. ed. Tradução de Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Editora Loyola, 2003.

_____. **Cibercultura**. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999.

MARTÍN-BARBERO, J. **Dos meios às mediações: comunicação, cultura e hegemonia**. Tradução: Ronaldo Polito e Sérgio Alcides. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2003.

MINAYO, M. C. de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 33. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

OROFINO, M. I. **Mediações na produção de tv: um estudo sobre o Auto da Compadecida**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.

LIDERE: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Mariana de Freitas Baldissera

mariana@ufsm.br

Géssica Lovado Sório

Ana Amélia Moura Zwicker

Patrícia Nunes Pezzini

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) possui um grande número de servidores investidos em cargos de gestão. Atualmente, a instituição conta com 829 servidores ocupando funções gratificadas, cargos de direção ou cargos de coordenação de curso. Destes, 352 são docentes, 474 técnico-administrativos em educação e 3 referem-se a cargos de direção sem vínculo.

A despeito destes números, verificou-se que a instituição nunca desenvolveu ações permanentes de capacitação gerencial. Em levantamento realizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), entre 2004 e 2014, identificou-se a oferta de apenas uma ação de capacitação isolada sobre o tema “Liderança e Desenvolvimento de Equipes”, sendo que dos servidores capacitados à época, apenas uma minoria era ocupante de cargo de chefia.

A Política para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (PNDP), instituída pelo Decreto Nº 5.707/2006, tem como finalidades, entre outras, a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, bem como o desenvolvimento permanente do servidor público. Tal Política define como uma de suas diretrizes a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento (BRASIL, 2006).

Neste sentido, o Plano de Gestão da UFSM para o período de 2014-2017 destaca, dentre outras, as perspectivas de “aprendizado e crescimento” e “valorização das pessoas”, as quais abarcam os seguintes objetivos estratégicos: desenvolver competências dos servidores por meio da sua qualificação e capacitação; desenvolver o sentido de trabalho em equipe por meio da liderança e relacionamento interpessoal; proporcionar um clima organizacional favorável à formação de equipes de alto desempenho, comprometidas com o resultado da instituição. Este documento foi elaborado com base no Plano de Desenvolvimento Institucional 2011-2015 (PDI), com o esforço inovador de desenvolver mudanças na filosofia e na prática gerencial da instituição, buscando consolidar uma gestão estratégica integrada.

Diante deste cenário, o Núcleo de Educação e Desenvolvimento da PROGEP delineou o “Lidere – Programa de Desenvolvimento de Gestores da UFSM”, que teve início no ano de 2014, com o objetivo de capacitar os servidores em função de gestão, buscando contribuir para o aprimoramento da dinâmica organizacional, nos aspectos referentes à liderança e gestão de pessoas, tendo em vista a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, as relações interpessoais, o desempenho profissional e consequentemente uma melhor prestação de serviços à comunidade.

Para o planejamento deste programa, foram considerados os resultados da Avaliação de Desempenho e do Levantamento de Necessidades de Capacitação, realizados pela PROGEP nos anos de 2012 e 2014, respectivamente. A partir dos dados obtidos, evidenciou-se que dentre as competências essenciais dos gestores, as que apresentaram a menor média foram: motivação da equipe de trabalho, coordenação da equipe de trabalho, liderança e gestão e administração de conflitos. Já em relação às demandas de capacitação, o tema

“Liderança e desenvolvimento de equipes” apresentou números significativos no LNC, despontando como terceiro tema mais solicitado, com 247 solicitações, o que evidenciou a necessidade de promoção de ações que pudessem garantir o desenvolvimento contínuo dos atuais gestores e de seus sucessores.

Cabe ressaltar que, cada vez mais, a sociedade tem exigido a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos, o que evidencia um grande desafio organizacional e a necessidade constante de promover mudanças nos processos internos, buscando qualificá-los. Neste contexto, os gestores adquirem papel central, para que o serviço público assuma uma postura estratégica, voltada fundamentalmente para a sua função social.

Diante do exposto, o presente resumo busca apresentar o relato de experiência do LIDERE: Programa de Desenvolvimento de Gestores da UFSM.

2 METODOLOGIA

De forma qualitativa e descritiva, este relato de experiência apresenta a metodologia de desenvolvimento do Programa Lidere e os resultados obtidos a partir da realização de 7 edições desta ação de capacitação gerencial.

O Programa iniciou com uma edição piloto em dezembro de 2014, na qual foram capacitados os servidores da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) e Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DERCA). Ao término desta primeira edição, foi realizada uma avaliação de reação, a qual demonstrou o alto grau de satisfação dos capacitados em relação à relevância do evento, com média de 9,56. As sugestões e críticas apontadas nesta avaliação também destacaram diversos aspectos positivos, evidenciando a sua continuidade.

Desta forma, o programa tornou-se um projeto institucional, de caráter permanente, tendo como metas específicas: (I) promover permanentemente o desenvolvimento das chefias, no âmbito da gestão de pessoas na UFSM; (II) construir estratégias para o aprimoramento da gestão de pessoas, com ênfase nas funções das chefias; e (III) propiciar um espaço de discussão, buscando a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

Os benefícios esperados com o Programa são: (a) maior envolvimento das chefias com os objetivos da instituição; (b) melhoria no clima organizacional e relacionamento interpessoal entre as equipes de trabalho e seus líderes; (c) aprimoramento da comunicação e a coesão da equipe; e (d) aperfeiçoamento dos serviços prestados à comunidade universitária;

O Lidere está sendo desenvolvido por meio de turmas mensais, planejadas por unidade, a fim de capacitar todos os atuais gestores da UFSM. Posteriormente, consolidando seu caráter permanente, o projeto capacitará os novos gestores, bem como demais servidores que almejam ocupar cargos de gestão. A seguir, serão apresentados os resultados obtidos com as turmas realizadas até junho de 2016.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Entre dezembro de 2014 e junho de 2016, foram realizadas 7 turmas do Programa Lidere e capacitados 225 gestores de Pró-Reitorias e Unidades de Ensino da UFSM.

A Tabela 1 demonstra o quantitativo de capacitados por ano.

Tabela 1: Número de servidores capacitados no Programa Lidere até junho/2016.

Ano	Turmas realizadas	Número de Capacitados
2014	1	25
2015	2, 3 e 4	111
2016	5, 6 e 7	89
Total		225

Entretanto, de um total de 373 gestores convidados para as 7 edições do Lidere, obteve-se a participação de apenas 60%.

Ressalta-se que, a partir da avaliação dos participantes e das reuniões pós-evento com os Diretores das unidades envolvidas, o programa é retroalimentado. Assim, algumas das sugestões apontadas ao longo das turmas já realizadas, permitiram o seu aprimoramento, sendo que foram inseridos novos temas, ampliando a carga horária do curso.

Os temas abordados em cada turma do Programa, representados na Figura 1, compreendem quatro turnos de quatro horas, totalizando uma carga horária de 16 horas.



Figura 1 – Temas abordados no Programa Lidere.

A programação compreende palestras, mesas redondas, dinâmicas, debates e trabalhos em grupos, totalizando oito atividades. As Figuras 2 e 3 representam duas das oito atividades realizadas em cada edição.



Figuras 2 e 3 – Fotos do Programa Lidere.

A Tabela 2 apresenta as médias obtidas a partir das avaliações dos participantes em relação a cada tema abordado, sendo que a média geral foi 9,21.

Tabela 2: Médias das avaliações – Conteúdo e ministrantes.

	Comunicação Institucional	Ética e Assédio Moral	Liderança e Motivação	GP e Saúde	O papel do gestor	Planejamento Estratégico	Qualidade no Atendimento	Saúde Mental e Trabalho
Conteúdo e Ministrantes	9,43	9,00	9,51	9,10	9,16	9,07	9,38	9,04

O cronograma do Programa Lidere conta ainda com mais dez turmas, programadas ao longo de 2016 e início de 2017, a fim de capacitar todos os gestores dos cinco *campi* da UFSM (Santa Maria, Frederico Westphalen, Palmeira das Missões, Cachoeira do Sul e Silveira Martins). Após este primeiro ciclo, que tem previsão de finalização no primeiro semestre de 2017, a capacitação será realizada de forma permanente, com edições semestrais.

4 CONCLUSÕES

Com objetivo de apresentar a experiência do Lidere: Programa de Desenvolvimento de Gestores da UFSM, que constitui um projeto de desenvolvimento gerencial pioneiro em âmbito institucional, espera-se que este relato possa servir de estímulo para promoção de ações semelhantes em outras instituições públicas.

Os resultados das avaliações de reação permitirão a identificação de informações relevantes, sobretudo para a PROGEP, como os aspectos positivos da gestão, os principais desafios para o seu exercício e principalmente as competências gerenciais consideradas essenciais. Pretende-se também constituir um banco de dados que permita a identificação de futuros candidatos aos cargos de gestão, bem como consolidar um relatório com as estratégias gerenciais das unidades e subunidades da UFSM.

Os dados relativos às competências gerenciais subsidiarão o projeto do programa de gestão por competências, que está em fase inicial na UFSM. Segundo Zarifian (1999), a competência revela-se quando a pessoa age ante a situações profissionais com as quais se confronta, agregando valor econômico ou social tanto à pessoa quanto à organização.

As médias das avaliações aplicadas até o momento assinalam que os participantes compreendem a importância do Programa e demonstram elevada satisfação em relação aos temas abordados (média acima de 9,0 – numa escala de 0 a 10 - em todos os temas). Entretanto, diante da sua relevância frente à qualificação da gestão e dos serviços prestados na UFSM, um aspecto que merece atenção e representa um desafio à PROGEP diz respeito à adesão dos gestores à capacitação, uma vez que o índice de participação nas turmas já realizadas foi de apenas 60%.

O desenvolvimento gerencial é um desafio que assume, cada vez mais, papel central para as instituições públicas. Uma administração estratégica, eficiente, eficaz e que atenda às necessidades de uma sociedade cada vez mais exigente, está diretamente relacionada com a capacitação dos seus servidores e, sobretudo, dos seus gestores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.html>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM. **Plano de Desenvolvimento Institucional.** Disponível em: <http://site.ufsm.br/arquivos/uploaded/arquivos/be1eb2e0-4629-442e-b1af-79c251e3ac83.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM. **Plano de Gestão 2014-2017.** Disponível em: <http://w3.ufsm.br/proplan/index.php/planos-institucionais/plano-de-gestao>. Acesso em: 09 de junho de 2016.

ZARIFIAN, P. **Objectif compétence: pour une nouvelle logique.** Paris: Editions Liaisons, 1999.

WORKSHOP PARA GESTORES DE IFES

Aline Souza Cruz Moura
Josivânia Silva Farias
josivania@unb.br
Gabrielle Drago Thorpe
Universidade de Brasília (UNB)

1 INTRODUÇÃO

Para tornar mais claro às chefias imediatas e aos servidores o processo de avaliação de estágio probatório, foi desenvolvido em uma IFES um projeto de sensibilização por meio do *Workshop* de Treinamento das Chefias Imediatas sobre o Programa de Estágio Probatório dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação.

Implantado em 2012, o *workshop* mostra a avaliação de desempenho como um processo pedagógico que visa à adaptação e ao desenvolvimento do servidor na Instituição de Ensino. A ideia é apresentar às chefias imediatas, público-alvo do treinamento, todas as etapas e fases avaliativas: Planejamento, Acompanhamento e Formalização.

Desse modo, o objetivo do treinamento é que as chefias imediatas sejam capazes de descrever e aplicar as etapas e as fases da avaliação; definir as instâncias e os procedimentos de recursos administrativos; explicar a importância da comunicação entre chefe e servidor; e identificar fatores intervenientes do desempenho.

O motivo que impulsionou a realização desse evento foi esclarecer, de forma didática e pedagógica, os procedimentos da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório às chefias imediatas, além de apresentar todo o fluxo processual de recursos administrativos, com o intuito de diminuir esse índice na instituição de ensino.

Vale ressaltar que a Avaliação de Desempenho é parte do processo de gestão de desempenho e instrumento sistemático formal, valioso e importante para a área de Gestão de Pessoas, já que tem como finalidade avaliar o desempenho no trabalho, valorizar o servidor, aperfeiçoar o trabalho e fortalecer a instituição. Trata-se de uma ferramenta que mensura os resultados obtidos pelo servidor em determinado período avaliativo.

O processo de avaliação de desempenho inclui, dentre outras ações a comparação entre as expectativas organizacionais e os resultados reais apresentados pelo servidor no período avaliativo. Nessa perspectiva, o gestor deve atuar como orientador de sua equipe, no sentido de que o desempenho esperado seja alcançado, minimizando-se os fatores que influenciam negativamente o desempenho no trabalho.

Nesse contexto, a gestão de desempenho tem a finalidade de acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua permanência na Administração Pública, identificando os conhecimentos, habilidades e atitudes deste profissional e assim possibilitar que as ações necessárias sejam realizadas a fim de melhorar seu desempenho.

Para Pontes (2005), Avaliação ou Administração de Desempenho é um método que visa, continuamente, estabelecer um contrato com os funcionários, referente aos resultados desejados pela organização, acompanhar os desafios propostos, corrigindo os rumos, quando necessário e avaliar os resultados conseguidos.

O modelo de gestão de desempenho busca atender ainda às diretrizes estabelecidas no Decreto nº 5707/2006, que institui a Política Nacional para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, tendo como instrumento a Gestão por Competências, segundo seu artigo 3º que diz:

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho; [...]

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional; [...]

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si; [...]

A Lei nº 8.112/90 é o norteador de aferição do desempenho do servidor em estágio probatório, fornecendo critérios de avaliação, a saber: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade para exercer suas atribuições do cargo.

2 METODOLOGIA

O *workshop* está em sua quinta edição, tendo sido realizado no período de 2012 a 2015, com duração de quatro horas. Na ocasião, é entregue aos participantes uma cartilha explicativa que apresenta o programa de estágio probatório da instituição e suas regras de funcionamento, buscando dirimir as principais dúvidas no processo avaliativo de estágio probatório.

O treinamento acontece em dois momentos diferentes. No primeiro, é realizada a apresentação do projeto, justificativa e apresentação do processo de avaliação de desempenho em estágio probatório e atores envolvidos. No segundo momento, discute-se a relação entre chefia e servidor, a importância do *feedback* e os fatores intervenientes do desempenho. O programa é realizado duas vezes por ano (um treinamento a cada semestre) e acontece em auditórios da instituição.

O que se pretende ao final do *workshop* é que os participantes sejam capazes de descrever as etapas e aplicar a avaliação; definir as instâncias e os procedimentos de recursos administrativos; explicar a importância da comunicação entre chefe e servidor; e identificar fatores intervenientes do desempenho. Ao final do treinamento, disponibiliza-se um certificado de participação do curso às chefias imediatas.

Dessa forma, percebeu-se a importância de um comparativo entre o número de participantes nos treinamentos realizados pela IFES com o número de recursos administrativos de estágio probatório impetrados no período. Assim, o resultado é significativo, uma vez que demonstra que o *Workshop* tem um papel relevante nesse processo, já que houve uma redução no número de recursos impetrados no período.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em que pese o fato de não ter sido feito um trabalho inferencial de análise estatística da correlação entre número de chefias imediatas participantes do *Workshop* e o número de recursos impetrados por servidores no período 2012-2015, contestando seus resultados/notas de avaliação de desempenho, esta IFES, a título de despertar da curiosidade e mostrar a necessidade de eventual aprofundamento de estudos de potencial correlação negativa entre ambas as variáveis, resolveu demonstrar a evolução das duas variáveis, conforme se verifica no Gráfico 1.

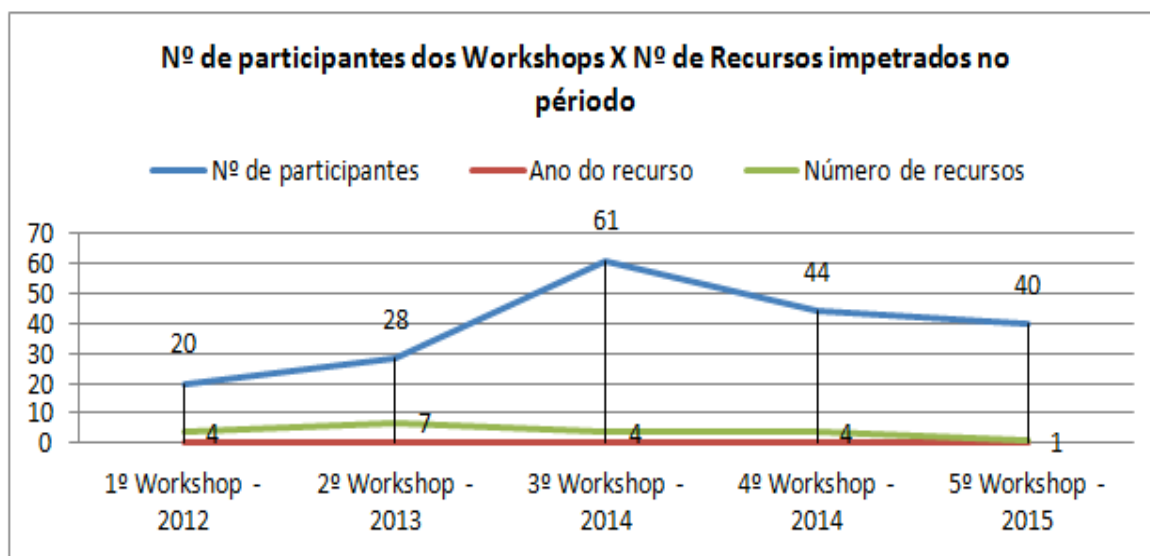


Gráfico 1 - Número de chefias imediatas participantes dos *workshops*, de 2012 a 2015, e o número de recursos administrativos interpostos por servidores técnico-administrativos em estágio probatório nesse período.

Enquanto o número de participantes subiu 100% no período, iniciando-se com 20 chefes participantes do *workshop* e contando com 40 ou mais participantes nos últimos anos analisados (2014-2015), o número de recursos impetrados veio sistematicamente caindo, o que permitiu contabilizar sete recursos em 2013 e somente um no último ano de 2015.

4 CONCLUSÕES

A IFES lócus do caso aqui relatado tem observado, qualitativamente, que este trabalho de *workshop* com chefias imediatas tem possibilitado a melhoria da avaliação de desempenho nessa instituição de ensino.

Durante o período de aplicação desses *workshops* foi possível diagnosticar que o evento é ocasião muito propícia aos esclarecimentos quanto aos procedimentos de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório.

Os dados apresentados, como ressaltado na seção anterior, não permitem conclusões inferenciais de correlação negativa entre as duas variáveis analisadas no Gráfico 1, mas abrem espaço para reflexões acerca da efetividade desse tipo de iniciativa nas IFES, devendo os números, *a posteriori*, ser acompanhados de modo sistemático e avaliados estatisticamente, para que não se mantenha o debate apenas em uma perspectiva de análise de indícios.

REFERÊNCIAS

- BRASIL, Lei nº 11091, de 12 de janeiro de 2005. **Estabelece o plano de carreiras dos servidores técnico-administrativos em educação.**
- BRASIL, Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990. **Estabelece o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União.**
- BRASIL, Decreto nº 5707, de 23 de fevereiro de 2006. **Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.**
- Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 fev. 2006.

BRASIL, Resolução da Câmara de Gestão de Pessoas nº 005, de 10 de dezembro de 2013. **Estabelece o estágio probatório dos servidores técnico-administrativos em educação.**

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de Desempenho: Nova Abordagem.** 6ª ed. São Paulo. Editora: LTR, 1996.



ENDP 2016

Natal, RN

EIXO TEMÁTICO: TENDÊNCIAS/DESAFIOS DE GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO



endp.ifrn.edu.br

MODALIDADE: COMUNICAÇÃO ORAL



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE NO TRABALHO: RELATO DE PESQUISA NOS *CAMPI* AVANÇADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Oswaldo Monteiro da Costa Filho
omcf@ufpa.br
Universidade Federal do Pará (UFPA)

1 INTRODUÇÃO

A questão da qualidade de vida no trabalho está fortemente presente na sociedade contemporânea. A centralidade do tema e suas implicações políticas, econômicas, tecnológicas e culturais para seus distintos e contraditórios atores fundamentam a importância do debate sobre qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2012, p. 89).

Em razão da globalização da economia e suas consequências para o mundo do trabalho os programas de qualidade de vida se tornaram indispensáveis no (pós) processo de reestruturação produtiva (GIDDENS, 1991, p.56)

Na esfera pública tem se enfatizado o custo humano do trabalho e suas implicações sociais, fisiológicas, psíquicas, físicas e econômicas para o indivíduo.

Segundo Ferreira (2012), a qualidade de vida no trabalho está associada a níveis de satisfação e motivação do trabalhador, mensuráveis por indicadores de bem-estar e mal-estar, geralmente associados às condições de trabalho e suporte organizacional; relações sócio-profissionais; reconhecimento e crescimento profissional; elo entre trabalho e vida social; e cultura organizacional, capaz de promover à saúde no ambiente de trabalho.

O estudo foi realizado nos Campi Avançados da UFPA, em razão das seguintes características: a) peculiaridades regionais que dificultam o acesso aos municípios; b) fragilidade da rede de atenção básica a saúde para operacionalização da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS; c) infraestrutura institucional inadequada ao atendimento das demandas dos servidores da UFPA; e d) elevado índice de afastamento de servidores registrado pelo Setor de Perícia Oficial em Saúde por doenças crônicas não transmissíveis e transtornos mentais, no biênio 2014-2015.

O estudo procurou responder as seguintes questões norteadoras: em que medida as ações da PASS abrangem os servidores lotados nos municípios onde a UFPA possui Campi Avançados? Como garantir qualidade de vida no trabalho e atendimento a esses servidores nos eixos de perícia oficial, promoção e prevenção à saúde?

O estudo teve por objetivo investigar o nível de abrangência da PASS, especificamente dos programas de qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho, implantados nos Campi Avançados da UFPA.

Para tanto, especificamente foram analisadas: a) a relação existente entre as ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho implantadas nos Campi Avançados e as normas regulamentadoras sobre o assunto e b) se as ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho são condizentes com as reais necessidades dos servidores que atuam nos Campi Avançados da UFPA.

2 METODOLOGIA

O estudo fez uma abordagem qualitativa das diversas ações de qualidade de vida implantadas nos Campi Avançados da UFPA, no biênio 2014-2015. Procuramos descrever o modelo de atenção à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, implantado, e suas consequências práticas para o universo dos servidores da Instituição.

A pesquisa foi empírico-analítica tendo por base: a) o levantamento estatístico dos servidores que participaram dos programas de qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho nos Campi Avançados da UFPA; b) análise do material de divulgação utilizado nas ações que integram o modelo de QVT e c) aplicação de questionário junto aos servidores que participaram das ações de qualidade de vida e saúde no ambiente de trabalho, com perguntas e respostas semiabertas, possibilitando, posteriormente, por método de filtragem, definir o nível de satisfação dos servidores quanto às ações de qualidade de vida no trabalho implantadas nos Campi Avançados da UFPA.

As respostas foram individuais, cabendo ao entrevistado expor sua percepção sobre o modelo de QVT. Foi mensurado o grau de satisfação de parcela da população envolvida no estudo quanto às ações de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Foi observado principalmente o aspecto da motivação de cada um dos participantes quanto à adesão aos programas, no sentido de avaliar se a forma de comunicação apresentada e a abordagem de questões relativas à qualidade de vida e saúde eram eficientes no âmbito dos programas dessa natureza nos Campi Avançados da UFPA.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram entrevistados 345 servidores pertencentes aos Campi Avançados de Breves (Ilha do Marajó), Altamira (Sul do estado do Pará) e Tucuruí (Sudeste do estado do Pará), envolvidos nos programas de qualidade de vida e promoção à saúde nos anos de 2014 e 2015.

A tabela 1 traz o perfil dos participantes por natureza da ação de qualidade de vida no ambiente de trabalho nos Campi Avançados. No biênio 2014-2015, a maioria dos servidores optou por participar da ação de promoção à saúde do exame periódico, por tratar-se de processo convocatório e integralmente custeado pela União.

Tabela 1: Perfil dos participantes por natureza da ação de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Natureza das ações de Qualidade de Vida e Saúde no ambiente de trabalho	Campus de Lotação														%
	Altamira				Breves				Tucuruí						
	Docente		Técnico-Administrativo		Docente		Técnico-Administrativo		Docente		Técnico-Administrativo				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Orientação Biopsicossocial	2	4	4	6	1	1	2	1	2	1	2	1	2	6	9%
Avaliação e Orientação Nutricional	2	8	0	14	2	3	6	10	5	8	15	18	18	26%	
Orientação em Fonoaudiologia	6	4	10	1	1	0	0	0	1	4	2	1	1	9%	
Orientação em Enfermagem	0	1	2	1	0	0	1	1	6	3	1	2	2	5%	
Mapeamento de Riscos Ambientais	8	12	8	4	2	1	8	8	6	8	2	1	1	20%	
Exame Periódico em Saúde	4	6	12	15	2	4	8	10	4	2	16	23	23	31%	
Total	22	35	36	41	8	9	25	30	24	26	38	51			

Fonte: Coordenadoria de Vigilância à Saúde do Servidor/ Unidade SIASS/UFPA, Dezembro, 2015.

Quando indagados sobre o conteúdo dos programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho, 85% dos entrevistados afirmaram que as ações implantadas são frias e desvinculadas da realidade concreta dos servidores. São iniciativas de caráter geral sugeridas por órgãos de fiscalização, tais como Ministério do Trabalho e Emprego, Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura, centradas na abordagem de problemas relacionados ao mundo corporativo das empresas, sem a necessária adequação ao serviço público.

Com relação às iniciativas de promoção à saúde existentes nos Campi Avançados, 68% dos entrevistados afirmaram tratar-se de ações que refletem a transição demográfica da população brasileira, centradas no controle da obesidade e sobrepeso, doenças crônicas não transmissíveis e fatores modificáveis (colesterol, triglicérides, glicemia e pressão arterial),

mas que não refletem o perfil de adoecimento dos servidores, já que cada Campus tem características próprias condicionadas pelas especificidades locais e regionais.

Todavia, ao discorrerem sobre o real significado da qualidade de vida no trabalho (figura 1), os entrevistados confirmam o estudo proposto por Ferreira (2012), apontando na origem das representações de vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, fatores relacionados às condições de trabalho e suporte organizacional; organização do trabalho; relações socioprofissionais; reconhecimento e crescimento profissional; elo entre trabalho vida social e cultura organizacional (FERREIRA, 2012, p. 184).

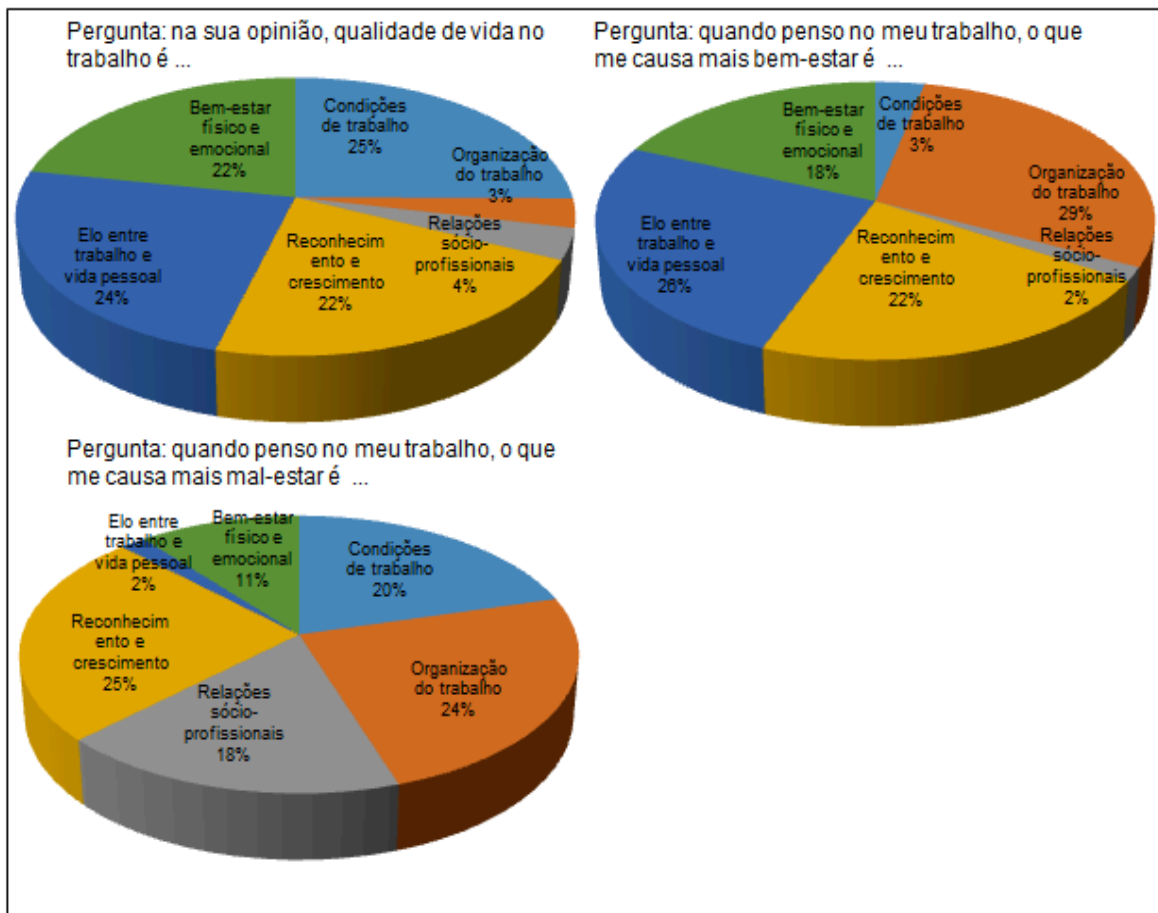


Figura 1 - Nível de satisfação e tendências de bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho segundo as verbalizações dos servidores que atuam nos Campi Avançados da UFPA.

Questões como baixa produtividade, fadiga, desânimo, conflitos interpessoais, stress ocupacional e carência de infraestrutura, presente nas falas dos entrevistados, foram analisadas por um mapa psicométrico proposto por Ferreira (2012), mensurando o nível de satisfação dos servidores que atuam nos Campi Avançados e as tendências de bem-estar e ou mal-estar no ambiente de trabalho.

Em uma escala de 0 a 10 quanto maior a pontuação, maior a probabilidade da predominância de representação de bem-estar no trabalho. Se mantidas e consolidadas no seio organizacional resultam em ambiente salutar de promoção à saúde.

Por outro lado, quanto menor a pontuação, maior a predominância de elementos representativos de mal-estar no trabalho e que se não modificáveis podem resultar em risco de adoecimento para os servidores da UFPA. A cartografia psicométrica dos entrevistados se encontra na figura 2.

Discordo Totalmente										Concordo Totalmente	
↓										↓	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0,0	1	1,9	3	3,9	5	5,9	7	7,9	9	10	
----	---	--	-	Tendência Negativa	Tendência Positiva	+	++	+++	++++		
0-0,9	1-1,9	2-2,9	3-3,9	4-4,9	5-5,9	6-6,9	7-7,9	8-8,9	9-10		
Mal-Estar Intenso		Mal-Estar Moderado		Zona de Transição			Bem-Estar Moderado		Bem-Estar Intenso		
Mal-Estar Dominante							Bem-Estar Dominante				
Resultado negativo que evidencia a predominância de representação de mal-estar no trabalho. Representações que devem ser transformadas no ambiente organizacional. RISCO DE ADOECIMENTO				Resultado mediano . Indicador de “ situação limite ”. Coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho. Estado de alerta.			Resultado positivo que evidencia a predominância de representação de bem-estar no trabalho. Representações que devem ser mantidas e consolidadas no ambiente organizacional. PROMOÇÃO DE SAÚDE				

Figura 2 - Nível de satisfação e tendências de bem-estar e mal-estar no ambiente de trabalho dos servidores que atuam nos Campi Avançados da UFPA.

4 CONCLUSÕES

Os programas de qualidade de vida no trabalho e saúde analisados nos Campi de Breves, Altamira e Tucuruí, são semelhantes aos existentes nas corporações do mundo empresarial. Em seu conjunto, retratam exigências das Normas Regulamentadoras – NR’s do Ministério do Trabalho e Emprego, sem a devida adequação à PASS.

Em grande parte são compostos por ações do tipo restauração “corpo e mente”, traduzidas em um cardápio de opções que varia da participação em eventos de integração social (dia das mães, confraternização natalina, dia do servidor público federal, funcionário padrão, etc.), atividades físico-corporais, até suporte psicossocial; porém sem adentrar no âmago das questões que envolvem o mundo do trabalho de nossa época. São iniciativas frias e desvinculadas da realidade concreta do quadro de funcionários que atuam nos Campi Avançados da UFPA.

Necessidades de autoestima, reconhecimento, desenvolvimento sócio profissional e ambiente de trabalho saudável são reivindicações latentes nas verbalizações dos entrevistados e que nunca poderão ser resolvidas por um pacote de soluções pré-elaborado do tipo assistencialista que ratifica o caráter hegemônico do trabalho.

Mesmo que o nível de satisfação dos entrevistados se encontre numa zona de transição que varia entre “situação limite” (com a coexistência simultânea de mal-estar e bem-estar no ambiente de trabalho) e “bem-estar moderado”, alcançando a média de 5,9 pontos, esperamos que o diagnóstico possa subsidiar a implantação de um modelo de atenção a qualidade de vida no trabalho nos moldes das diretrizes da PASS e condizente com as reais necessidades dos servidores da UFPA.

REFERÊNCIAS

- DEJOURS, C., 1994. A carga psíquica do trabalho. **In: Psicodinâmica do trabalho - FERREIRA, M. C., 2012. Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: Paralelo.
- FOUCAULT, M., 1988. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro: Edições Graal Ltda. 7ª edição.
- GIDDENS, A., 1991. **As consequências da modernidade.** São Paulo: Editora UNESP.

ESTRESSE ADQUIRIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO: TRATAMENTO COM A SOMATIC EXPERIENCING®

Wandecleide Lucena Fernandes

wandecleidese@gmail.com

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Liane Santos Pereira Pinto

Transformação – Consultoria e Desenvolvimento Humanos (TDH)

Luciana de Medeiros Lima

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Soraya Maria de Medeiros

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

1 INTRODUÇÃO

O estresse tornou-se uma condição peculiar ao ser humano na contemporaneidade e inclui desde situações cotidianas a eventos de maior magnitude.

A Somatic Experiencing® (SE®) consiste em um modelo de abordagem naturalista desenvolvido por Peter A. Levine, que compreende o trauma e o estresse, segundo a SE®, como fisiológico. Os sintomas relacionados ao processo de estresse traumático são considerados sinais ou indicações de respostas neurofisiológicas incompletas e fixas de luta, fuga ou imobilidade tônica, portanto, um processo autonômico, iniciado e comandado por estruturas cerebrais primitivas, ou seja, pelo Sistema Nervoso Autônomo (FERNANDES et al., 2013).

Os residentes que atuam em hospitais públicos federais, muitas vezes sofrem situações de estresse no ambiente de trabalho e não têm como eliminar a energia retida no Sistema Nervoso Autônomo, o que se reflete negativamente em sua vida e em seu trabalho. Nesse sentido, pode-se dizer que o SE® é um método que contribui significativamente para o manejo do estresse.

Consideram-se estressores psicossociais no trabalho o excesso de atividades associado à pressão de tempo e trabalho repetitivo; a existência de conflito de papéis entre subordinados e superiores; a falta de apoio social oriundo da chefia, dos colegas e da família; os estressores físicos, como produtos químicos e ruídos; a tecnologia de produção em série, que gera trabalhos automatizados e trabalhos em turnos (CAMARGO, CAETANO, GUIMARÃES, 2010).

O Estresse por acometer o indivíduo com um quadro clínico de sintomas físicos e mentais, deve ser tratado com uma terapêutica naturalista, que contribua para que ele participe de suas atividades laborais com uma vida melhor.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o resultado da Somatic Experiencing® como terapêutica naturalista em um grupo de residentes com sofrimento psíquico devido estresse adquirido no ambiente de trabalho.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo do tipo analítico e intervencionista, com uma abordagem qualitativa, tendo como base para interpretação analítica dos dados a Análise de Discurso de Michel Pêcheux.

Neste estudo analisou-se o resultado da aplicação do SE® através do discurso dos residentes multiprofissionais de um hospital público universitário, instalado na cidade de João

Pessoa, no estado da Paraíba-Brasil, que se encontravam com quadro de estresse e que se dispuseram a aceitar participar da realização da pesquisa.

A amostra foi composta de cinco (05) sujeitos do sexo feminino, que passaremos a chamar de R1, R2, R3, R4 e R5. A escolha por cinco (05) sujeitos justifica-se pelo fato de facilitar a implementação da intervenção terapêutica em grupo com o SE[®].

As sessões aconteciam uma vez por semana, em grupo, em uma sala de aula da residência com duração de aproximadamente 60 minutos, totalizando 10 sessões de acordo com o protocolo que foi pré-estabelecido pelas pesquisadoras.

A coleta de dados se deu através da gravação das sessões de SE[®] em áudio, utilizando-se dois aparelhos de gravador sony, estrategicamente posicionados pela sala, a fim de que nenhuma fala fosse perdida. Além das gravações, também foram realizadas anotações em um diário de campo. Ao término de cada sessão, o material era transcrito pelas pesquisadoras, visando assegurar o sigilo acordado com os colaboradores da pesquisa.

A análise do material discursivo foi orientada pela seguinte questão: **Quais os resultados apresentados durante o processo do tratamento com SE[®] que repercutiram na vida pessoal e profissional dos residentes antes e depois do tratamento?**

Este projeto de pesquisa foi submetido à aprovação do Comitê de Ética ligado a Plataforma Brasil sendo aprovado conforme CAAE: 18916613.9.0000.5183. Por ocasião da realização da pesquisa foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para ser assinado pelo sujeito da pesquisa e fornecido cópia ao mesmo, conforme preconiza a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No que se refere os dados sócio demográficos dos sujeitos da pesquisa participaram da pesquisa (05) cinco residentes do sexo feminino, sendo (03) três casadas e (02) solteiras, a faixa etária era entre 24 e 31 anos. As profissões das pesquisadas eram: Enfermeira, Fonoaudióloga, Nutricionista, Assistente social e Farmacêutica.

1ª FORMAÇÃO DISCURSIVA: Quais os sinais de estresse apresentados no início do processo do tratamento com SE[®] que repercutiram na vida pessoal e profissional dos residentes?

Quadro 1 – Discursos da primeira e segunda sessão de SE[®].

Sequências discursivas	Fragments discursivos
“... estou me sentindo profundamente irritada ...”	“...estou me sentindo profundamente irritada...estressada...eu estou com nenhuma vontade mais de vir para essa residência... (R1)
“... estressada e triste ... todos os dias quando venho para cá. ”	“...eu me sinto cansada...desestimulada...estressada e triste...é assim que eu me sinto todos os dias quando venho para cá.” (R2)
“...me sinto stressada ... sem força de vontade de vir e sem ânimo...”	“...eu me sinto stressada...muito stressada nessa residência, porque eu estou sem força de vontade de vir e sem ânimo...” (R3)
“Eu me sinto ansiosa ...sem expectativa... isso me deixa bastante angustiada. ”	“Eu me sinto ansiosa...sem expectativa... Eu acho que é angustia de ter que esperar até a conclusão do prazo [fim da residência] que é no ano que vem...isso me deixa bastante angustiada.” (R4)
“...hoje eu estou angustiada ... estou estressada ... vontade de chorar [choro]”	“Hoje eu estou sentindo desanimo...desanimo é o sentimento predominante quase todos os dias...hoje eu estou angustiada... estou stressada... vontade de chorar [choro]” (R5)

O processo de esquiva pode ser constatado pela tentativa de evitar locais, pessoas ou até pensamentos que estejam associados ao evento estressor, provocando um entorpecimento emocional. Na manifestação da excitabilidade aumentada, ou seja, a hiperestimulação autonômica, a ocorrência de insônia, de irritabilidade, de hipervigilância e de reações de sobressalto aumenta (MELLO; FIKS, 2011; NETTO, 2013; AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 1994).

2ª FORMAÇÃO DISCURSIVA: Quais os resultados apresentados durante o processo do tratamento com SE[®] que repercutiram na vida profissional dos residentes?

Quadro 2 – Discursos da terceira à décima sessão de SE[®].

Sequências discursivas	Fragmentos discursivos
“...respiro me concentro, penso em mim e muitas vezes não me estresso... ”	“...essa terapia de SE que a gente não conhecia foram validas, realmente assim hoje antes de eu me estressar eu paro, respiro me concentro, penso em mim e muitas vezes não me estresso...” (R1)
“... me sinto realmente relaxada (...) agradecer...obrigada...”	“... hoje eu consigo, eu me sinto realmente relaxada, então para mim foi uma evolução muito grande, então tenho que agradecer...obrigada...” (R2)
“Eu acho que antes eu ia com mais ansiedade para o seminário integrador, (...) não tive ansiedade, estava tranquila... ”	“Eu acho que antes eu ia com mais ansiedade para o seminário integrador, com mais expectativa em obter resposta, e nesse não tive ansiedade, estava tranquila...” (R3)
“... estou mais relaxada , não estou mais tão nervosa não...”	Foi tranquila minha semana, está senda mis tranquila agora, estou mais relaxada, não estou mais tão nervosa não...” (R4)
“...eu ficava muito angustiada, muito ansiosa e eu só via o lado ruim dos problemas...”	“...eu ficava muito angustiada, muito ansiosa e eu só via o lado ruim dos problemas eu não conseguia ver o lado bom e hoje eu já consigo tirar algumas coisas boas...” (R5)

A SE[®] permitiu realizar o processo de rastreamento da sensopercepção corporal; redução do padrão de ativação do Sistema Nervoso Simpático para desacoplar a associação condicionada à raiva, como descarga neurofisiológica gradual; alívio dos sintomas do estresse; e promoveu autorregulação e restauração do equilíbrio dinâmico psicobiológico.

Nas sessões de SE[®], cabe ao terapeuta ajudar o cliente a desenvolver a consciência e a lidar com suas sensações físicas e seus sentimentos (LEVINE, 2012).

O relato apontou resultados, durante a SE[®], dentre eles: sensação de liberdade, alívio do estresse, equilíbrio, tomada de decisão consciente, aprender a respirar, aceitação do problema com tranquilidade, redução da ansiedade, sensação de leveza, compreensão da leitura corporal como experiência inédita; marco divisor de como saber lidar com emoções; e a reflexão de lidar com estresse em prol do relacionamento familiar.

4 CONCLUSÕES

Através de vivências de SE[®], as interagentes com sintomas de estresse e em sofrimento psíquico experimentaram sensações de melhoria no corpo físico e mental. Ocorreram mudanças comportamentais, como estratégias de ajustes em situações estressantes e fortalecimento da capacidade de enfrentar situações desafiadoras. Portanto, saber lidar com estresse tornou-se desafio e permitiu aos residentes aprender a conviver e superar situações de estresse, condição essencial para a saúde integral dos trabalhadores.

Pode-se assim, concluir em face dos objetivos do trabalho, que a SE[®] consiste em uma nova ferramenta para lidar com o estresse, destacando-se o progresso constatado pelas falas e a aplicabilidade da SE[®] diante de uma situação de estresse.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders**. 4th ed. Washington, D.C., 1994. Disponível em: <<http://www.mental-health-today.com/ptsd/dsm.htm>>. Acesso em: 01 set. 2012.
- CAMARGO, D. A.; CAETANO, D.; GUIMARÃES, L. A. M. **Psiquiatria ocupacional: aspectos conceituais, diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2010.
- FERNANDES, W. L. *et al.* Fobia de Dirigir: resolução do trauma através da experiência somática. In: ROSSI, C. P.; NETTO, L. (Org.). **Práticas psicoterápicas e resiliência: diálogo com a experiência somática**. São Paulo: Scortecci, 2013.
- LEVINE, P.A. **Uma voz sem palavras: como o corpo libera o trauma e restaura o bem-estar**/Peter A. Levine; [tradução Carlos Silveira Mendes Rosa e Cláudia Cruz-São Paulo: Summus, 2012.
- MELLO, M. F.; FIKS, J. P. **Transtorno de estresse pós-traumático: violência, medo e trauma no Brasil**. São Paulo: Atheneu, 2011.
- NETTO, L. Um protocolo de tratamento do transtorno de estresse pós-traumático através da experiência somática. In: ROSSI, C. P.; NETTO, L. (Org.). **Práticas psicoterápicas e resiliência: diálogo com a experiência somática**. São Paulo: Scortecci, 2013.

O IMPACTO DAS AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DA UFPA

Wallace Raimundo Araújo dos Santos

wasantos@ufpa.br

Universidade Federal do Pará (UFPA)

1 INTRODUÇÃO

A constituição brasileira de 1988 expressou algumas concepções que deveriam nortear a relação entre Estado e Sociedade. Esperava-se, a partir destas ideias expressas na Carta Magna, que a Administração Pública ganhasse maior agilidade e ampliasse a participação social. O Estado, desta forma, “[...] precisou se adaptar, promovendo mudanças organizacionais, alterando missões, utilizando novas ferramentas tecnológicas e implementando novos métodos de trabalho.” (CARVALHO et al., 2009, p. 16).

Nesse sentido, um aspecto relevante das novas formas de gestão diz respeito à preocupação do Estado com a saúde de seus servidores, especialmente após a implantação da Política de Assistência à Saúde do Servidor (PASS). Tal política contempla os eixos de Promoção e Vigilância à Saúde, Assistência e Perícia, além disso, é destacado que as ações a serem desenvolvidas devem ser “pautados pela Epidemiologia, trabalho multidisciplinar, diálogo entre os três eixos e avaliação dos ambientes e relações de trabalho.” (FERREIRA, 2010, p 15).

A discussão quanto à PASS ganhou maior importância a partir da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Federal em 2009. Após essa Conferência, foi constituído o Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), a partir do Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Este subsistema tem como objetivo principal possibilitar a implantação da PASS e se efetiva a partir da estruturação de uma rede de unidades que deverão atender o conjunto de servidores federais.

No campo de conhecimento da Psicologia “o trabalho é uma categoria central no desenvolvimento do conceito de si mesmo e fonte de autoestima [...] o trabalho é forte elemento na construção da identidade do ser humano que convive bem consigo mesmo, acredita em si e sente-se digno.” (ZANELLI; SILVA, 2008, p.111), o trabalho está associado à promoção de saúde das pessoas, que por sua vez está associado à eficácia da organização e a sua sustentabilidade.

O SIASS-Universidade Federal do Pará teve sua inclusão na rede de subsistemas no dia 30 de junho de 2010 e está, administrativamente, por dentro da Coordenação de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS) que está ligado à Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), subordinado a Pró Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP/UFPA). A CVSS contempla todos os eixos previstos na PASS e vem desde 2010 desenvolvendo ações de promoção e vigilância com objetivo de impactar, positivamente, na saúde e qualidade de vida do servidor da Universidade Federal do Pará.

Neste estudo realizamos uma análise dos relatórios anuais de 2011 a 2015, observando o impacto destas ações de promoção e vigilância na saúde e qualidade de vida dos servidores, usando como indicador o absenteísmo por motivo de saúde.

2 METODOLOGIA

Este resumo expandido, trata-se de uma comunicação científica [...] comunicar é transmitir informações, ou seja, ideias, fatos, opiniões. Por meio da comunicação pode-se

“compartilhar conhecimentos, opiniões, sentimentos e, talvez convencer os outros a pensarem como a gente” (HARLOW; COMPTON, 1980:11).

Comunicação científica é a informação apresentada em congressos, simpósios, sociedades científicas etc., onde se expõem os resultados de uma pesquisa original, inédita, criativa a ser publicada posteriormente em anais ou revistas (LAKATOS; MARCONI, 2011, p 79).

Realizamos uma pesquisa com dados secundários usando estatísticas oficiais, que são relatórios publicados pela Pró Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da Universidade Federal do Pará nos anos de 2011 a 2015, aplicando uma análise comparativa entre o número de servidores alcançados pelas ações da equipe multiprofissionais e o índice de absenteísmo por ausência de saúde do servidor que procuram os serviços da unidade SIASS-UFPA.

CENÁRIO DO ESTUDO

A pesquisa foi desenvolvida no campo de atuação da Equipe Multiprofissional da Unidade SIASS-UFPA. Essa divisão atende as questões de saúde de aproximadamente cinco mil servidores da UFPA no Estado do Pará e é responsável pelas ações de promoção e vigilância à saúde do servidor onde leva a Política de Assistência a Saúde do Servidor (PASS).

O SIASS é responsável pela execução da PASS no território brasileiro e está vinculado ao MPOG do Governo Federal. Tem por princípio atuar em rede integrada em todo o território nacional, através de unidades regionais que devem ser criadas, preferencialmente, através de acordos de cooperação técnica entre diferentes órgãos ou entidades da administração pública federal. De acordo com a Portaria nº 1.397 de 2012 do MPOG, O SIASS tem como objetivos potencializar o resultado das ações de saúde desenvolvidas pelos órgãos e entidades partícipes; propiciar aos órgãos e entidades partícipes o uso racional de materiais, equipamentos, força de trabalho, imóveis, instalações e contratos, dentro dos princípios da finalidade e da eficiência e otimizar recursos orçamentários (PÓLLI, 2014, p 64).

A Unidade SIASS-UFPA atualmente é composta pelo serviço médico responsável pelas ações em perícia oficial em saúde, pelo serviço de vigilância composta de engenheiros e médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho e técnicos de segurança do trabalho responsável pelas ações de promoção e segurança nos ambientes do trabalho, assim como a Equipe Multiprofissional responsável pela ação de promoção de saúde na UFPA.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O trabalho em equipe multiprofissional de saúde necessita da integração e compartilhamento de saberes num ambiente transdisciplinar, o que o torna complexo. Quando essa forma de trabalho coletivo acontece num contexto de propostas de formulação de políticas públicas, os resultados aparecem na satisfação do servidor.

A análise dos relatórios, objetivos da pesquisa apontou que o impacto positivo das ações de promoção e vigilância, merece investimentos do ponto de vista quantitativo e qualitativo. Como observamos na **tabela 1**, o quantitativo de servidores orientados pelas ações de promoção e vigilância, oscilaram de maneira inversamente proporcional ao indicador de absenteísmo, como apontam na **tabela 2**.

Os resultados obtidos foram avaliados pela equipe e considerados de grande valor para evoluir na publicação de um artigo, onde juntaremos todas as ações da DSQV na análise com a proposta de criar um documento oficial na monitoração do planejamento de ações futuras.

Tabela 1: total de servidores orientados pelas ações de promoção e vigilância

Ações	2011	2012	2013	2014	2015
Campanha de multivacinação	269	140	219	440	128
Orientação multiprofissional	583	602	299	1255	620
Engenharia e medicina do trabalho	437	122	290	178	375
Total de servidores orientados	1289	864	808	1873	1123

Tabela 2: relação do numero de servidores orientados/ indicador

Ações/Índice	2011	2012	2013	2014	2015
Total de servidores orientados	1289	864	808	1873	1123
Índice de absenteísmo	1,25%	1,57%	2,10%	1,72%	1,48%

4 CONCLUSÕES

4.1 – Efetivamente as ações de promoção e vigilância em saúde, desenvolvidas pela CVSS/UFPA, apresentam um impacto positivo, divulgando as informações e socializando junto aos servidores a busca de uma melhor qualidade de vida.

4.2 - Esta efetividade poderia crescer, ainda mais, se as ações fossem planejadas de maneira conjunta e articuladas com os gestores das unidades na busca de estratégias de convencimentos que inclua o servidor como protagonista da sua história na UFPA.

4.3 – As campanhas de multivacinação devem ser planejadas juntamente com a Secretaria de Saúde do Estado e destinada exclusivamente para servidores da UFPA, atendendo um calendário e as necessidades das coberturas vacinais nos grupos de riscos.

4.4 – A divisão de vigilância deve centrar esforços na organização das **Comissões Internas de Saúde do Servidor Público Federal (CISSP/UFPA)**, multiplicando esforços no objetivo de concluir o mapeamento de riscos da instituição, assim como melhorando o planejamento das ações conjuntas da DSQV/UFPA.

4.5 – Observou-se pouca conscientização sobre o valor da saúde, da segurança e do bem-estar no trabalho, por parte dos servidores, dos seus representantes de classe e dos gestores do serviço público. Raras são as reivindicações dos movimentos sindicais que foquem a questão da saúde e segurança no trabalho e, quando acontecem, geralmente se pautam na questão da indenização dos riscos ocupacionais.

4.6 – O processo anual de análise dos relatórios da DSQV deve compor as ferramentas que monitoram o Planejamento Institucional da PROGEP.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Ivo de. et al. **Escolas de governo e gestão por competências**: mesa-redonda de pesquisa-ação. Brasília: ENAP, 2009. 109p.

FERREIRA, Nancy Vieira. **Perfil da aposentadoria por invalidez em servidores públicos municipais do Rio de Janeiro de 1997 a 2008**. 2010. 87p. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca.

HARLOW, Eric; COMPTON, Henry. **Comunicação: processo, técnicas e práticas**. São Paulo: Atlas 1980.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. São Paulo: Atlas 2011.

PÓLLI, Vicente Scheidt. **Equipe multiprofissional na proposta de política de atenção à saúde e segurança no trabalho do servidor público federal: uma discussão a partir da concepção da Saúde do Trabalhador**. Maringá, 2014. 147f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Setor de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá.

ZANELLI, José Carlos; SIVA, Narbal. **Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

O PADECIMENTO NO TRABALHO E A CLÍNICA DA IMPOTÊNCIA

Valéria Machado Rilho

valrilho@gmail.com

Universidade de Brasília (UNB)

1 INTRODUÇÃO

As questões que pretendo desdobrar surgiram no contexto do exercício de minhas atividades como psicóloga na Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), a qual se insere na Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT) do Decanato de Gestão de Pessoas da UnB.

A partir da escuta de servidores que procuram o Serviço de Acolhimento Psicossocial da CASQV, o local de trabalho frequentemente tem sido relatado como cenário de vivências de assédio moral, as quais desencadeiam intensas crises de angústias. São narrativas de grande sofrimento descritas como impotência, nas quais se destaca a objetualização do sujeito; ora na relação a um gestor tirano; ora na relação entre colegas de trabalho. A rigor a prática da humilhação não é nova, como vemos na história das colonizações e da escravatura, por exemplo; isso se nos atermos só ao âmbito laboral. Entretanto, o assédio moral somente se tornou tema de discussão a partir de 1996 nas pesquisas do psicólogo sueco Leymann (apud Heloani, 2005), que o qualificou de psicoterror. Dois anos depois, Hirigoyen (2002), psiquiatra e psicanalista com grande experiência como psicoterapeuta familiar, popularizou o termo ocasionando a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar. Seguida por muitos, sua perspectiva colocava o acento no âmbito essencialmente individual e psicopatológico, caracterizando o assédio moral como uma “perversão do ego”, em que se dá um silencioso assassinato psíquico. Como bem pontua Heloani (2005), com formação em “victimologia” na França e nos Estados Unidos, a postura de Hirigoyen é empática em relação à vítima e discordante de algumas teorias psicanalíticas que, equivocadamente, penso eu, debitam boa parte da culpa ao agredido, como se de certa forma este estivesse conivente com o agressor ou desejasse inconscientemente a própria situação de agressão, por masoquismo ou mesmo por expiação de culpa. Talvez aí se situe a razão da grande popularidade que o tema do assédio moral encontrou na pena de Hirigoyen. Ela disseminou amplamente a problemática desse sofrimento invisível, definindo-o como conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo acarretar inclusive perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida. No Brasil, Barreto (2003), Freitas (2001) e outros seguiram essa linha de pesquisar o exercício da violência e do domínio através de práticas de humilhação do outro no ambiente de trabalho.

Com perspicácia, Dejours (2001) nota que a agitação em torno dos temas de assédio moral no trabalho coloca a ênfase exclusivamente na relação entre dois indivíduos – o agressor e a vítima – e o interpreta a partir da psicanálise das perversões, abrindo o caminho para a criminalização da conduta assediadora. Tal concepção moralista do assédio, mesmo que não explicitado na maioria das abordagens mais recentes, é o pano de fundo quando se expõe o tema a partir da perspectiva do agressor e da vítima. Isso poderia explicar por que razão, as práticas de domínio sobre o outro, não obstante sua longa história, passaram a ser objeto de estudo e crítica somente no final do século XX; o que aconteceu nos mais diversos contextos (laboral, doméstico, escolar). Sabemos que a moral é contextual, completamente dependente do grupo social que a legitima; e nesse sentido, o assédio é um fenômeno datado historicamente. Arriscaríamos até a perguntar se não o seria também o sofrimento provocado

pelo assédio. Afinal Freud (1930), em *Mal estar na cultura*, já mostrava a estreita relação entre o sofrimento subjetivo e os ideais culturais. Além disso, há que se pensar acerca dos efeitos produzidos sobre o sujeito quando uma vivência ou um acontecimento, individual ou social, são abordados desde uma lente moralista? A partir da psicanálise, diríamos que é o sintoma, no melhor dos casos; mas pode ser também a repetição do pior, daquilo que queremos expurgar.

Atento a esses efeitos irreduzíveis, Dejours (2004), que tem se dedicado a pensar e intervir na psicodinâmica do trabalho, não se ocupa do tema do assédio moral em si mesmo. Antes disso, o toma como efeito das transformações da organização do trabalho, que autorizaria essas “derrapagens”, diz ele, referindo-se às patologias características do ambiente laboral. Dentre tais transformações, Heloani (2005) e Dejours (2009) destacam o desenvolvimento da hipercompetitividade, que instala o cada um por si e a solidão no mundo do trabalho. Portanto, Dejours rechaça a atual tendência moralizante de criminalizar ou mesmo patologizar o assédio; mas parece não escapar por vezes da sedução de um arranjo social ideal quando nos convida à transformação política das organizações.

Na aposta de ensaiar outra visada do assunto, meu objetivo aqui será tão somente refletir sobre a vivência do absoluto que a cena do assédio atualiza.

2 METODOLOGIA

Dos artigos intitulados *Assédio moral em Universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência* (2013) e *Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho* (2012), ambos de Nunes e Tolfo, recortei o ponto de partida: a insistência da presença silenciosa da cena do assédio apesar das medidas preventivas empenharem-se na circulação do assunto.

Partindo dessa constatação, contarei com as produções psicanalíticas sobre transmissão, sintoma e tempo lógico para propor o assédio como uma atualização da vivência do absoluto.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em Nunes e Tolfo (2013), encontramos a constância da presença do silêncio daquele que sofre o assédio. São três os principais motivos que fazem calar apresentados pelos autores: medo de represálias, vergonha em se expor e sentimento de impotência (“não vai adiantar nada”). Dentre as medidas propostas para prevenir o assédio, Nunes e Tolfo (2012) descrevem: a criação de um código de ética ou conduta, sistema de ouvidoria confiável para recebimento das denúncias, inserção do tema em informativos, palestras e capacitações de funcionários e principalmente de gestores.

Verifica-se que a maioria dos esforços de combate ao assédio têm se concentrado no aspecto comunicativo. Entretanto, é curioso observar que, apesar disso, o silêncio em torno do assédio se mantém: os assediados continuam sofrendo calados. Em geral, só conseguem ultrapassar o silêncio e procurar ajuda quando a angústia atinge intensos níveis extremos e já se instalaram sintomas corporais. Em tais condições, as falas, não obstante o sofrimento que as acompanham, testemunham uma exclusão do sujeito e o produzem como um objeto que é oferecido ao olhar daquele que supostamente saberia sobre o que lhe falta. No entanto, esse tipo de fala não se diferencia muito do discurso daqueles que comumente chegam pedindo uma escuta ao profissional psi. Que diferença faz queixar-se da condição de vítima dos caprichos do cônjuge, do desamor parental ou da humilhação sofrida no trabalho, só para citar alguns dentre os motivos que levam alguém a procurar um psi? A diferença reside na posição

deste profissional ante tais queixas. Seja como for, no ponto de partida já estão dadas as condições que irão decidir acerca dos encaminhamentos possíveis.

A encarnação da autoridade (seja de uma posição de saber ou de julgamento) só faz é reproduzir o sintoma, como demonstra a experiência da neurose de transferência. De outro lado, as práticas reforçadoras do apelo fálico que o discurso social porta, e que apostam na possibilidade de que o sujeito se apresente numa posição de domínio (o chamado reforçamento do ego ou, no vulgo, o “empoderamento”), constituem a outra face da mesma moeda. Em outras palavras, se sua prática for conseqüente à ética psicanalítica, o profissional precisará se abster de qualquer juízo de valor. Na escuta do sujeito, seu compromisso não é com uma concepção de ideal, seja saúde, de relacionamento conjugal, de sociedade, de organização de trabalho, ou de verdade. Seu compromisso é possibilitar que o sujeito reconstrua as condições que lhe permitam autorizar-se como sujeito a partir de seus atos, a começar pelo ato de fala. Se alguém procura um psi, não é porque tem sintomas ou porque repete um fracasso sintomaticamente; o faz justamente porque, em determinado momento, sua formação sintomática passou a não ser mais suficiente para sustentar uma posição subjetiva viável no discurso social em que está inserido (Costa, 1998). Esse é o que se chama momento de crise: a ficção de origem construída pelo sintoma perde seu valor de verdade no contexto social no qual se insere o sujeito. Nesse sentido, em psicanálise, os acontecimentos ou vivências (individuais ou sociais) só têm registro subjetivo quando constituem memória. É o que Freud (1939/1988) chamou de memória do infantil ou recalçada, graças a qual se dá a transmissão da história (individual ou coletiva).

Nosso objetivo aqui é focar os momentos de ruptura dessa transmissão, o que Costa (2011) denomina de despertar traumático. Mais especificamente, pensar que a cena do assédio atualiza determinado momento do tempo lógico (e não cronológico) da subjetivação, denominado por Lacan (1945/1998) de instante de ver. Em Lacan, é o tempo onde o sujeito se define (“eu sou”) a partir do que vê no outro. Nesse texto, o autor constrói o seguinte sofisma: o diretor de uma prisão reúne três prisioneiros, colando às costas de cada um deles um disco, escolhido dentre um conjunto de três discos brancos e dois discos pretos. Promete a liberdade àquele que descobrir qual a cor do disco que lhe pregou às costas. Os prisioneiros não têm meios de comunicar uns aos outros os resultados de suas inspeções, e nem alcançar com a vista o disco pregado às próprias costas. O primeiro tempo da subjetivação, a do instante de ver, corresponderia a um sujeito impessoal: “Diante de dois pretos, sabe-se que é branco”. Se vê, e se sabe; é o tempo da evidência (Costa, 2011), um tipo de saber que dispensa a experiência e exclui a implicação do sujeito num discurso. É o campo da crença, no qual se dá o encontro com o saber absoluto. Segundo Didier-Weill (1994), tal saber tem efeito traumático sobre o sujeito, e um poder de penetração e invasão em relação ao qual o sujeito não tem resposta. Não se dá como um saber suposto que tem o poder de causar a palavra (como na posição que víamos daquele que se queixa a um psi); ao contrário, é um saber que impõe o silêncio ao sujeito, e que pode se encarnar, inesperadamente, num significante que advém então como traumático: “Pode nos acontecer todos os dias de encontrar, de modo fulgurante, tal saber. Pode se tratar de uma palavra surgida no discurso de nosso interlocutor e que se carrega, subitamente, de um poder espantoso, diante do qual ficamos sem resposta, na medida em que ele condensa, por algum tempo, a capacidade de suspender nossa aptidão a recusá-lo, a contradizê-lo, até mesmo a denegá-lo” (Didier-Weill, 1994, p.148).

Segundo ele, o insulto é o exemplo mais caricato desse significante traumático, algo se nos apresenta como indiscutível. O enigma do poder do insulto se liga à questão: em que é o sujeito fundamentalmente insultável? Em que uma parte do próprio sujeito está pronta, contra toda a lógica, a dar um assentimento obscuro ao saber veiculado pelo insulto?

Para Didier-Weill, essa dimensão do silêncio, inerente ao saber absoluto, é fundamental. É o que confere o poder hipnótico que o hipnotizador, e até mesmo alguns

animais, podem ter sobre o sujeito falante; e, sob esse olhar silencioso do observador, o sujeito não pode se deslocar (pelo corpo e pela fala).

As condições de acesso à fala dependem de uma dimensão de falta de saber, a do insabido do inconsciente. Não se trata de um saber cuja falta poderia ser completada; trata-se de um saber cuja falta escapa à simbolização, impossível de ser todo. Apesar de nascermos potencialmente falantes, o acesso à linguagem não é uma mera questão de aprendizagem. Por exemplo, não basta a aprendizagem da língua para que consigamos falar no país estrangeiro, se não encontrarmos um interlocutor nativo que nos suponha um saber e, ao mesmo tempo, suporte nosso sotaque estrangeiro e nossos tropeços.

Não precisamos ir tão longe, pensemos como aprendemos nossa língua materna. Precisamos do Outro materno que dê significação ao choro, grunhidos e balbucios do bebê. Mas ela só o faz se supuser no seu bebê certo saber: “Ah! Está chorando porque tem frio” ou “Esse é o choro de fome, esse outro é o choro de sono”. Nesse sentido, a palavra é um dom, cedido pelo Outro ao *infans*, àquele que ainda não fala. Temos então aí uma perda de saber compartilhada que produz o laço social. Mas, quando não há investimento narcísico do Outro materno que venha a revestir imaginariamente o corpo do bebê, este não passará de um dejetivo corporal (“cagão”, “mijão”, “chorão”), presença do corpo em excesso. Aí não se constitui uma perda no lugar do olhar, logo, “eu vejo, eu sei”. Assim me dizia uma mulher, que teve depressão pós-parto, mãe de uma bebê de quatro meses: “Que assunto eu poderia ter com um bebê de quatro meses?”.

4 CONCLUSÕES

Considerado como uma atualização de uma vivência do absoluto, o que pode vir a constituir-se como assédio é completamente dependente de seus efeitos. Não há como se prever antecipadamente o que poderia provocar o despertar traumático ou a ruptura do laço social de forma generalizada.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, M. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.
- COSTA, Ana Maria Medeiros da. Rupturas na transmissão. **Trivium**, jun. 2011, v.3, n.1, p.26-33. Disponível em: <<http://www.uva.br/trivium/edicoes/edicao-i-ano-iii/artigos-tematicos/3-rupturas-natransmissao.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2016.
- COSTA, Ana Maria Medeiros da. **A ficção do si mesmo**: interpretação e ato em psicanálise. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 1998.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v.14, n.3, p.27-34, 2004.
- DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como re-encantar o trabalho. Dossiê: Qual é o sentido do trabalho? **Revista CULT**, n.139, p.49-53, set.2009. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>> Acesso em: 20 ago. 2016.
- DIDIER-WEILL, A. **Inconsciente freudiano e transmissão da psicanálise**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p.8-19, 2001.
- FREUD, S. (1939). **Moisés y la religión monoteísta**. 2.ed. Trad. de José L. Etcheverry. Buenos Aires: Amorrortu, 1988. (Obras completas, v.23).

FREUD, S. (1930). **El malestar en la cultura**. 2.ed. Trad. de José L. Etcheverry. Buenos Aires: Amorrortu, 1988. (Obras completas, v.21).

HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n.22, p.101-108, 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141303942005000200010&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 20 ago. 2016.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LACAN, J. (1945). O tempo lógico e a asserção da certeza antecipada. In: _____. **Escritos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

NUNES, T. e TOLFO, S. Prevenção e desenvolvimento de uma política anti-assédio moral no trabalho. **Trabalho apresentado no XXXVI Encontro da ANPAD**, set.2012. Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2318.pdf. Acesso em: 20 ago. 2016.

NUNES, T. e TOLFO, S. Assédio Moral em Universidade: as Possíveis Consequências em Comentar e/ou Denunciar a Violência, **Administração Pública e Gestão Social**, v.5, n.4, out/dez. 2013, p.144-151. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2167.pdf. Acesso em: 20 ago. 2016.

O PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DO SERVIDOR DA UFPR: DIAGNÓSTICO DO EXAME MÉDICO PERIÓDICO

Cirlene de Oliveira Pombo Schultz
cirleneschultz@gmail.com
Universidade Federal do Paraná (UFPR)

1 INTRODUÇÃO

As instituições, tanto privadas quanto as públicas têm sido atingidas por uma série de modificações. Com isso, o mundo do trabalho se configura em um território mutante, fluído e flexível da acumulação do capital, ao mesmo tempo em que se delineia um novo perfil dos trabalhadores, em que o trabalho reflete sobre sua vida e sua saúde. (NEHMY; DIAS, 2010).

Nesse contexto, destaca-se a importância de se voltar a atenção à influência do desenvolvimento da atividade profissional sobre a saúde do trabalhador na realidade do servidor público federal, a fim de conhecer, analisar e desenvolver ações de proteção e promoção da saúde individual e coletiva neste ambiente.

Com base nisso, tem-se como objetivo descrever o perfil epidemiológico dos servidores da UFPR, a partir do conhecimento do histórico dos servidores submetidos ao exame médico periódico na Instituição.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo transversal do tipo retrospectivo. Para esse fim ser alcançado, as informações foram extraídas por intermédio de questionário próprio, autorreferidas e dados obtidos durante avaliação clínica. Assim, foi realizada a apreciação de uma amostra dos dados pessoais e da anamnese ocupacional, clínica e hábitos de vida dos servidores da UFPR que se submeteram ao exame médico periódico no ano de 2013, recorte definido, ao considerar-se a implantação Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS.

No ano de 2013, 16% do total do quadro de servidores da UFPR, ou seja, 636 servidores submeteram-se ao exame médico periódico. Para compor a amostra, foi utilizado o método probabilístico (BISQUERRA et al., 2007). Após, foi aplicada a fórmula utilizada para cálculo do tamanho da amostra, apresentada por meio de técnica estatística (BARBETTA, 2007). Dessa forma, com escolha aleatória dos servidores atendidos naquele ano, a partir do cálculo do número proporcional do percentual por categoria profissional, a representação da amostra é composta de 55% docentes e 45% técnico-administrativos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para compor o perfil epidemiológico, por meio de dados do exame médico periódico, foram analisados detalhadamente os hábitos, o estilo de vida e os fatores de riscos à saúde do trabalhador. O objetivo foi revelar a relação causal entre esses fatores e o desenvolvimento de doenças. Além de compor o histórico de saúde do servidor, para que os dados possam ser associados à prevenção de doenças e à promoção da saúde. No âmbito da administração pública e, especificamente, na UFPR, são examinados fatores que possibilitam a identificação de dados: pessoal, ocupacional e clínico. (MARTINS, 2005; RODRIGUES, 2006; HELMAN, 2009).

Os dados apreciados trouxeram, distintamente, o perfil da população e, apresentados por meio de tabela. As informações estão escritos em números exatos (N) e percentuais (%) por tópicos.

TABELA 1 - IDENTIFICAÇÃO DA POPULAÇÃO

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
Gênero		
Feminino	69 (28%)	69 (28%)
Masculino	66 (27%)	42 (17%)
Faixa Etária		
31 a 40	41 (17%)	22 (9%)
41 a 50	50 (20%)	24 (10%)
51 a 60	36 (15%)	43 (17%)
Outros	8 (3%)	22 (9%)
Estado Civil		
Solteiro	37 (15%)	32 (13%)
Casado	87 (36%)	61 (25%)
Outros	11 (4%)	18 (7%)

FONTE: A autora (2014).

TABELA 2- ANAMNESE OCUPACIONAL I

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
Categoria Profissional	135 (55%)	111 (45%)
Lotação		
Setores acadêmicos	134 (54%)	66 (27%)
Pró-Reitorias	1 (1%)	45 (18%)
Carga Horária		
DE	109 (44%)	-
40 h	20 (8%)	74(30%)
30 h	-	26 (11%)
20 h	4 (2%)	8 (3%)
Não respondeu	2 (1%)	3 (1%)
Turno de Trabalho		
Diurno	46 (19%)	91 (37%)
Diurno-Noturno	31 (13%)	3 (1%)
Não respondeu	58 (23%)	17 (7%)
Exposição a Agentes/Substâncias Tóxicos Insalubres ou Perigosos		
Sim	119 (48%)	78 (32%)
Não	15 (5%)	28 (11%)
Não respondeu	1 (1%)	5 (2%)
Tipos de Riscos Ambientais		
Biológicos	17 (9%)	26 (13%)
Químicos	99 (50%)	18 (9%)
Físicos	8 (4%)	8 (4%)
Acidentes	3 (1%)	14 (7%)
Não especificado	15 (6%)	9 (4%)

FONTE: A autora (2014).

TABELA 3- ANAMNESE CLÍNICA I

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
Adoecimento relacionado ao trabalho		
Mental/comportamental	11 (23%)	9 (18%)
Respiratório (gripes e resfriados)	2 (4%)	1 (2%)
Osteomuscular	1 (2%)	8 (17%)
Outros	2 (4%)	4 (8%)
Não especificado/não respondeu	2 (4%)	9 (18%)

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
Tratamento de Saúde		
Doenças crônicas	17 (17%)	15 (15%)
Doenças endócrinas	13 (13%)	18 (19%)
Transtornos mentais e comportamentais	7 (7%)	5 (5%)
Diversos (osteomuscular, ginecologia, odontologia e outros)	18 (19%)	12 (12%)
Não especificado/não respondeu	9 (9%)	5 (5%)
Uso de medicação		
Sim	70 (29%)	64 (26%)
Não	65 (26%)	47 (19%)
Faz uso de medicação para distúrbios		
Mental/comportamental	13 (10%)	18 (13%)
Osteomuscular	3 (2%)	4 (3%)
Endócrinos	18 (13%)	18 (13%)
Crônicos	31 (23%)	30 (22%)
Outros	7 (5%)	14 (10%)
Não especificado/não respondeu	1 (1%)	6 (4%)

FONTE: A autora (2014).

TABELA 4- ANAMNESE OCUPACIONAL III

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
EPI utilizados		
Avental	32 (23%)	16 (12%)
Luvas	70 (50%)	33 (25%)
Máscaras	41 (29%)	7 (5%)
Óculos	30 (22%)	8 (6%)
Outros	7 (5%)	8 (6%)
Não especificado	11 (8%)	13 (9%)
EPC disponível		
Capelas	19 (20%)	7 (8%)
Chuveiros/Lava-olhos	7 (8%)	2 (2%)
Extintor de Incêndios	11 (12%)	15 (16%)
Outros	5 (6%)	4 (4%)
Não especificado	13 (14%)	11 (12%)
Não soube responder	14 (15%)	2 (2%)

FONTE: A Autora (2014).

TABELA 5- HÁBITOS DE VIDA I

VARIÁVEL	DOC N (%)	TÉC-ADM N (%)
Esportes praticados		
Caminhada	21 (13%)	16 (10%)
Musculação/academia	25 (16%)	13 (8%)
Esportes aquáticos	21 (13%)	10 (6%)
Esportes coletivos	15 (10%)	7 (4%)
Outros	56 (36%)	21 (13%)
Não respondeu	3 (2%)	5 (3%)

Atividades de lazer		
Caminhadas	25 (15%)	9 (5%)
Cinema/teatro	22 (13%)	11 (6%)
Leitura	23 (13%)	9 (5%)
Recreativas	15 (9%)	13 (7%)
Esportivas	10 (6%)	13 (7%)
Outras	49 (29%)	26 (15%)
Não respondeu	8 (5%)	4 (2%)

FONTE: A autora (2014).

4 CONCLUSÕES

A presente pesquisa identificou a necessidade de fortalecer a realização do exame médico periódico, que aponta para o aprimoramento das condutas e a importância de transpor o caráter biomédico. Uma vez que este tipo de avaliação médica permite o acompanhamento do estado de saúde dos servidores com a identificação precoce de alterações relevantes que mereçam atenção, e muito embora se reconheça que ele não é realizado na totalidade dos servidores, tanto pela falta de alcance, quanto na frequência devida.

Entretanto, os resultados apontaram para os dados que permitiram traçar o perfil epidemiológico dos servidores que realizaram o referido exame. Esse tipo de esboço tem valor fundamental, pois mostra fatores que envolvem o estado de saúde individual e do grupo ocupacional, em que é apontada a predominância aparente que exige atuação preventiva e de promoção à saúde.

Nesse sentido, observados os sintomas e sinais, percebeu-se que há a necessidade de serem desenvolvidas ações que visem favorecer a melhoria das condições de saúde desta população, a fim de evitar a instalação ou agravamento do processo de adoecimento. Isso implica em formulação de políticas interventivas apropriadas e eficazes aos cuidados de saúde.

Por outro lado, os achados deste estudo contribuem para o avanço da compreensão em torno dos riscos de adoecimento do servidor, no contexto do trabalho, consequência de transformações que ocorreram no âmbito do serviço público. Dessa forma, podem se constituir em fatores de vulnerabilidade e com isso gerar danos físicos, inclusive psicossociais na vida do trabalhador.

Ao considerar-se esse contexto, torna-se premente a institucionalização de uma política que priorize a incorporação, implementação e integração de projetos. Além de estabelecer a implantação de programa de atenção à saúde, de acordo com os princípios e diretrizes normativas.

Entretanto, há de considerar o resguardo às ações que respondem somente à melhoria da produtividade e que se apresentam como mecanismo de controle e, planejamento de ações com foco na melhoria dos ambientes organizacionais, processos de trabalho e qualidade de vida.

Por fim, com base no diagnóstico almeja-se subsidiar o desenvolvimento de programas que visem à prevenção e à promoção da saúde, que por sua vez possam produzir impactos sobre a saúde e a qualidade de vida dos servidores da Instituição em questão.

REFERÊNCIAS

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 7. ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2007. Cap. 3. p. 41-65. Disponível em: <<http://www.inf.ufsc.br/~barbetta/livro1.htm>>. Acesso em: 19 jun. 2014.

BISQUERRA, Rafael; SARRIERA, Jorge C.; MARTÍNEZ, Francesc. **Introdução a Estatística**: Enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Dados eletrônicos. Porto Alegre: Artmed, 2007. 249 p.

MARTINS, Milton de Arruda. Check-up do check-up. **Rev. Assoc. Med. Bras.**, São Paulo, v. 51, n. 3, maio/jun. 2005. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-42302005000300001>.

Acesso em: 28 abr. 2014.

NEHMY, Rosa Maria Quadros; DIAS, Elizabeth Costa. Os caminhos da Saúde do Trabalhador: para onde apontam os sinais?. **Rev. Med.**, Minas Gerais, n. 20 (2 Supl. 2), p. S13-S23, 2010. Disponível em:

<<http://rmmg.medicina.ufmg.br/index.php/rmmg/article/viewFile/261/244>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

RODRIGUES, Angelucci Veloso. **Exame médico periódico e qualidade de vida no trabalho no serviço público federal**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Brasília, 2006. Disponível em:

<http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1434>. Acesso em: 20 set. 2014.

MODALIDADE: BANNER



ENDP 2016

XXXVI Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e
Recursos Humanos das Instituições Federais de Ensino

ANÁLISE ERGONÔMICA DOS POSTOS DE TRABALHO DE SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL COMO PREVENÇÃO DE DOENÇAS MUSCULOESQUELÉTICAS

Talita Regina Coelho

Diane Cássia Sebben

diane.sebben@unila.edu.br

Ricardo Pacheco Bonometo

Juliana Ferreira Shimabuko

Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)

1 INTRODUÇÃO

A grande maioria dos trabalhadores passa a maior parte do seu tempo nas suas atividades laborais. Sendo assim, é razoável afirmar que a qualidade de vida do ser humano está intimamente ligada ao seu ambiente de trabalho, que pode ser considerado ponto inicial na determinação do seu bem-estar físico e mental (BRITO E MARTINS, 2012).

Muitas vezes o ambiente de trabalho favorece o sedentarismo, o uso de movimentos repetitivos e posturas inadequadas (SANTOS *et al.*, 2007). Isto, por sua vez, pode levar ao desenvolvimento de forças anormais afetando diferentes estruturas anatômicas, contribuindo para o surgimento de dores musculoesqueléticas, bem como de contraturas e enrijecimentos (BRICOT, 1999; ENDO *et al.*, 2010; SIPKO; CHANTSOULIS; KUCZYNÚSKI, 2010).

Dor musculoesquelética crônica é um sério problema de saúde, sendo responsável por aproximadamente um quarto das consultas feitas a clínicos gerais no Reino Unido (JORDAN *et al.*, 2010). 19% dos sujeitos pesquisados num estudo epidemiológico pan-Europeu, com uma amostra de 50.000 indivíduos em 15 países, relataram ter algum tipo de dor musculoesquelética crônica com intensidade de moderada a severa (BREIVIK *et al.*, 2006). O mobiliário de trabalho adequado às características dos usuários é fator primordial para promover conforto, segurança e eficiência dos trabalhadores, bem como prevenir o surgimento ou agravamento de patologias musculoesqueléticas (GUIMARÃES, *et al.*, 2011). Neste sentido, programas de saúde e qualidade de vida ganham espaço no local de trabalho, com potencial para promover hábitos e comportamentos saudáveis, bem como prevenir enfermidades (GRANDE *et al.*, 2013).

O objetivo deste estudo foi avaliar as condições ergonômicas de postos de trabalho, em escritório de servidores de uma universidade federal localizada no Paraná, que fazem uso de computador, bem como promover os ajustes necessários para melhor atender as necessidades de cada servidor.

2 METODOLOGIA

Esse foi um estudo transversal, realizado com servidores de uma universidade federal localizada no Paraná. O projeto, realizado entre maio e junho de 2016 contou com a participação de 339 sujeitos. A adesão foi voluntária por meio de convite encaminhado no informativo da universidade, posteriormente foi agendada uma visita com o objetivo de avaliar o posto de trabalho do servidor e promover as adequações necessárias para que pudessem ser atendidas as suas necessidades individuais.

Durante a visita analisou-se, com base na NR-17, do Ministério do Trabalho, a altura e posicionamento do monitor, posicionamento do teclado e mouse, altura da cadeira e inclinação do seu encosto. Após essa etapa, foram distribuídos: suporte para os pés, apoio

ergonômico de punho para teclado e mouse a fim de promover uma adequação mais precisa do posto de trabalho em relação ao servidor.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados encontrados estão apresentados na tabela 01. Dos servidores avaliados, 86,3% estavam com o monitor devidamente posicionado a sua frente e 92,6% mantinham uma distância adequada em relação aos olhos. Já trabalhar com o monitor excessivamente baixo pode causar dor na região do pescoço e dorsal. No presente estudo encontramos 53,7% dos servidores utilizando o monitor de vídeo muito baixo e 8,9% utilizavam de forma elevada. Costa e Xavier (2006) constataram que dores na região do pescoço e ombro passaram a ser mais frequente em trabalhadores que usam laptops, os quais induzem a uma posição inclinada da cabeça para frente devido a disposição da tela. Lida (2005) relata que as dores no pescoço começam a aparecer quando a cabeça inclina mais de 30° para frente (flexão), e recomenda a realização de ajustes no posto de trabalho para restabelecer a postura vertical da cabeça com até 20° de inclinação.

Um bom posicionamento do teclado e do mouse diminui a possibilidade do surgimento e/ou agravamento de patologias, especialmente de síndromes compressivas ligadas ao punho (GUIMARÃES, *et al.*, 2011), no nosso estudo 84,8% dos sujeitos possuía um bom posicionamento de punho em relação ao teclado e ao mouse.

Na posição sentada, o peso corporal é transferido, em boa parte, para a tuberosidade isquiática e tecidos moles. Se não for garantido um bom apoio na região lombar, a pressão intradiscal pode ser elevada até 35%. Para reduzir este efeito é necessária uma leve inclinação para trás do encosto (MARQUES, *et al.*, 2010). Dos servidores entrevistados 45,7% não estavam com uma inclinação do encosto da cadeira adequado. Manter uma regulagem adequada da altura da cadeira é importante para evitar problemas circulatórios em membros inferiores (GUIMARÃES, *et al.*, 2011). No nosso estudo encontramos 47,5% dos sujeitos com uma regulagem ruim.

A fim de minimizar as alterações encontradas, os servidores foram orientados sobre o posicionamento correto e foram distribuídos, de acordo com a necessidade individual do servidor, 160 apoios para os pés; 339 apoios para punhos e 192 apoios para teclado.

Segundo Moraes *et al.* (2000) o apoio de punho visa evitar a flexão dorsal da mão. Para Pires *et al.*, (2012) os modelos de teclado com suporte de pulso são os mais indicados e devem ser almofadados e estar no mesmo nível físico do teclado.

No que se refere ao apoio para teclado, é válido destacar que 137 servidores já possuíam este material no momento da avaliação.

Tabela 1: Itens avaliados e situação encontrada nos postos de trabalho

Itens avaliados	Situação	
	Sim	Não
Monitor a frente do trabalhador	86,3%	13,7%
Distância adequada dos olhos	92,8%	7,4%
Altura adequada do monitor	37,4%	Mais baixo
		Mais elevado
		53,7%
		8,9%
Teclado permite punho em posição neutra	84,8%	15,1%
Cadeira altura adequada	52,5%	47,5%

Inclinação do encosto da cadeira adequada	54,3%	45,7%
--------------------------------------------------	-------	-------

4 CONCLUSÕES

Todos os esforços para melhorar a saúde do trabalhador, tanto no seu ambiente de trabalho como na comunidade, devem ser somados, de forma que se possa atingir uma satisfação laboral plena. Por conseguinte, ajustes ergonômicos nos postos de trabalho se mostram como uma ferramenta simples e eficaz como possibilidade de prevenção no surgimento e/ou agravo de doenças musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho.

REFERÊNCIAS

- BREIVIK, H; COLLETT, B; VENTAFRIDDA, V; COHEN, R; GALLACHER, D. Survey of chronic pain in Europe: prevalence, impact on daily life, and treatment. **European Journal of Pain**. v. 10. p. 287-333, 2006.
- BRICOT, B. **Posturologia**. São Paulo: Ícone, 1999.
- BRITO, E.C.O.; MARTINS, C.O. Percepções sobre ginástica laboral **Rev Bras Promoç Saúde**. vol. 25, n. 4 p. 445-454, 2012.
- COSTA, L. & XAVIER, A. A. P. Análise da relação entre a postura de trabalho e a incidência de dores nos ombros e no pescoço numa empresa de desenvolvimento e implantação de sistemas de GED. **Anais do XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Fortaleza: ENEGEP, 2006. CD-ROM.
- ENDO K; SUZUKI H; TANAKA H; KANG Y; YAMAMOTO K. Sagittal spinal alignment in patients with lumbar disc herniation. **Eur Spine J**. v. 19, n. 3. p. 435-8, 2010.
- GRANDE, A. J.; *et al.* Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters. **Rev Bras Med Esporte**. vol. 19, n. 5, 2013.
- GUIMARAES, B.M. *et al.* Análise da carga de trabalho de analistas de sistemas e dos distúrbios osteomusculares. **Fisioter. mov.**, Curitiba, v. 24, n. 1, p. 115-124, Mar. 2011.
- IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.
- JORDAN, J.L.; HOLDEN, M.A.; MASON, E.E.; FOSTER, N.E. Interventions to improve adherence to exercise for chronic musculoskeletal pain in adults. *Cochrane Database Syst Rev*. n. 1, 2010.
- MARQUES, N. R., HALLAL, C. Z.; GONÇALVES, M. "Características biomecânicas, ergonômicas e clínicas da postura sentada: uma revisão." **Fisioterapia e pesquisa** (2010): 270-276.
- MORAES, A.M.D.; GOMES V.B. Ergonomia: conceitos e aplicações. Rio de Janeiro, 2AB, 2000, 2ª ed., 136p.
- PIRES, L.D.; SOLANO, J.V.N.; ARAUJO, R.C.P. Ergonomia: avaliação no posto de trabalho informatizado realizado no centro aplicado de informática e comunicação - CAIC TIC. **Revista Científica da Escola de Gestão e Negócios**. vol. 2, n. 2, 2013.
- SANTOS, A. F.; *et al.* Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Arq. Ciênc. Saúde Unipar**, Umuarama, v. 11, n. 2, p. 99-113, maio/ago. 2007.
- SIPKO, T.; CHANTSOULIS, M.; KUCZYNŪSKI, M. Postural control in patients with lumbar disc herniation in the early post operative period. **Euro Spine Journal**. v. 19, n. 3. p. 409-414, 2010.

A SAÚDE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES DO IFPB: INDICADORES À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Iolivalda Lima do Nascimento

iolivalda@gmail.com

Sérgio Estrela Júnior

Alecsandro Monteiro Kramer

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

1 INTRODUÇÃO

A realidade contemporânea das organizações revela desafios na área da saúde e Qualidade de Vida no Trabalho - QVT que precisam ser enfrentados com efetividade e conhecimento científico. O absenteísmo motivado por saúde constitui importante indicador de pesquisa na ceara trabalhista, se por um lado é capaz de demonstrar as fragilidades de um sistema organizacional, de outro, transversalmente, reflete consequências à qualidade de vida dos trabalhadores.

Diante disso, analisar os índices de absenteísmo faz-se premente em quaisquer organizações, considerando sê-la imprescindível à gestão, já que pode fornecer elementos a uma intervenção consciente e direcionada, com o foco na problemática. A importância dessa redução também se materializa ao empreender um impacto positivo no bom desempenho profissional e, igualmente, no desenvolvimento da instituição.

Registros recentes, obtidos junto a Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida - CPSQV do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB, Campus João Pessoa, por meio do Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor - SIASS, demonstram dados alarmantes. No período entre junho de 2013 e junho de 2016, foram registrados aproximadamente 400 (quatrocentos) processos de afastamento para tratamento de saúde; nesses, foram computados 10.480 (dez mil, quatrocentos e oitenta) dias de ausências e 235 (duzentos e trinta e cinco) servidores afastados em períodos distintos. Diante desse quadro, a pesquisa em tela objetivou a apreensão dos indicadores de afastamento por cargo, por setor e por patologia, conforme a classificação internacional de doenças - CID - na perspectiva de contribuir às ações empreendidas em QVT pela referida instituição.

2 METODOLOGIA

Reportando-nos ao Modelo de Hackman e Oldhan (1975), uma das três características relevantes à Qualidade de Vida no Trabalho é o absenteísmo. Partindo dessa predisposição teórica, propomo-nos à investigação dos índices de absenteísmo, justificados por motivo de doença, relativos aos servidores do quadro efetivo do IFPB, Campus João Pessoa. Para tanto, foi realizado o levantamento das homologações de licenças por motivo de tratamento de saúde, junto à CPSQV do Departamento de Gestão de Pessoas do IFPB, bem como, junto ao Subsistema Integrado de Atenção Saúde do Servidor (SIASS), órgão responsável pelas perícias e homologações de licenças médicas dos servidores federais.

O universo desta pesquisa, portanto, é composto por um rol de aproximadamente 950 registros de licenças médicas, requeridas para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família, impetradas por servidores efetivos do quadro geral do IFPB nos últimos três anos. Desse rol de processos de afastamento, nossa amostra corresponde a aproximadamente 30% dos registros de licença médica, relativos aos servidores lotados no Campus João Pessoa. Outrossim, vale ressaltar que a análise não ocorreu a partir dos atestados médicos, mas a

partir dos registros de processos, computados na plataforma online do SIASS. Tais informações não revelam a identidade dos servidores, garantindo-se o sigilo médico legal.

A pesquisa é de natureza exploratória e intenta conforme Gil (2008, p. 41), proporcionar uma maior familiaridade com o problema investigado. No que concerne ao instrumento utilizado para coleta de dados foram analisados os registros documentais ou relatórios gerais do SIASS. A pesquisa documental recorre às fontes diversificadas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, etc. (FONSECA, 2002, p. 32).

De posse dos relatórios do SIASS foi realizada pesquisa quantitativa, enfoque ao qual foi dado tratamento estatístico descritivo (frequência, média e percentual), por meio de Planilha Excel (2007), considerando-se como variáveis os afastamentos por cargo, por setor e por patologia. Esclarece Fonseca (2002, p. 10), que a pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, a frequência com que ocorrem, entre outras. Este procedimento metodológico propõe a apreensão e a produção do conhecimento científico acerca do fenômeno determinado, cuja exploração nos permitirá uma aproximação à realidade e à caracterização da Saúde e Qualidade de Vida dos servidores do IFPB, Campus João Pessoa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Antes, é importante salientar que o absenteísmo de modo geral corresponde às ausências ao trabalho. Tais ausências podem ser motivadas por doenças, acidentes de trabalho, ou pelo gozo de outros direitos, fatores culturais extras ou intraempresariais, legalização de uma falta gerada por outra motivação não relacionada à saúde, etc. (STOCKMEIER, 2004, p.6). A análise aqui realizada consiste nos afastamentos justificados, especificamente constantes em licenças médicas periciadas.

Assim sendo, a investigação dos relatórios do SIASS, especialmente os registros inerentes ao Campus João Pessoa, indica um significativo número de afastamentos ocasionados por motivo de saúde, entre os anos 2013 e 2016. A média de afastamento registrada por ano, considerando-se o período anunciado, é de 3.495 (três mil quatrocentos e noventa e cinco) dias de ausências, sendo 2.396 (dois mil, trezentos e noventa e seis) relativos aos Professores e 1.099 (mil e noventa e nove) relativos aos Técnicos Administrativos, conforme demonstrado na Tabela 1:

Tabela 1- Registro de afastamentos - licenças médicas

2013-2014			
CARGO	Nº de Processos de Afastamentos	Total Dias Afastamento	Total de Servidores Afastados
PROFESSOR	94	2.235	51
TECNICO ADMINISTRATIVO	43	854	22
TOTAL	137	3.089	73
2014-2015			
CARGO	Nº de Processos de Afastamentos	Total Dias Afastamento	Total de Servidores Afastados
PROFESSOR	86	2.467	56
TECNICO ADMINISTRATIVO	51	1.248	32
TOTAL	137	3.715	88
2015-2016			
CARGO	Nº de Processos de Afastamentos	Total Dias Afastamento	Total de Servidores Afastados
PROFESSOR	74	2.487	50
TECNICO ADMINISTRATIVO	53	1.195	28
TOTAL	127	3.682	78

Fonte: Pesquisa IFPB/CPSQV 2016

Relevante frisar que, no último ano, entre junho de 2015 e junho de 2016, o Sistema Unificado de Administração Pública - SUAP - registrou aproximadamente 636 (seiscentos e trinta e seis) servidores ativos lotados no Campus João Pessoa, sendo 225 (duzentos e vinte e cinco) técnicos administrativos e 411 (quatrocentos e onze) professores. No período, conforme registro do SIASS, 50 (cinquenta) professores impetraram licença médica, assim como, 28 (vinte e oito) técnicos administrativos ativos também o fizeram. Em suma, apenas no último ano, 12,16% dos professores ativos responderam por 2.487 (dois mil quatrocentos e oitenta e sete) ausências em sala de aula e 12,44% dos técnicos administrativos responderam por 1.195 (mil, cento e noventa e cinco) dias de ausências.

Acerca da constância com que o evento “dias de ausências” ocorre, temos que, considerando-se uma média de 254 dias úteis, foram obtidas as frequências relativas de 12,16; 14,63 e 14,50, entre 2013 e 2016, respectivamente. A frequência relativa com que o evento “dias de ausências” acontece é em média 13,76, ou seja, em 254 dias de trabalho úteis, por ano, ocorrem ausências diárias na ordem de 14 aproximadamente.

Já o Índice de Afastamento Anual - IAA, adotado pela Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida do Campus João Pessoa, definido enquanto indicador de absenteísmo, registrou entre 2013 e 2014 o percentual de 2,42%, entre 2014 e 2015 de 2,44% e, finalmente, entre 2015 e 2016 de 2,03%. O cálculo considerou uma média de 607 servidores por ano, conforme os relatórios do SUAP. Tomando como parâmetro o estabelecido pelo Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho, o índice estabelecido pela fórmula acima, em sendo aceitável, não pode ser superior a 1,2%. Os três anos analisados pela pesquisa, apresentaram percentuais bem superiores àquela referência, o que indica uma elevada taxa de absenteísmo por motivo de doença. Índices acima desses valores precisam de uma avaliação atenta, no sentido de adotar medidas de promoção da saúde e prevenção de agravos a saúde do trabalhador (MORAES, 2008, apud, COUTO, 1987).

Acerca do indicador “Afastamento por Setor”, uma vez mapeado, permite uma atuação direcionada, com o foco na problemática específica. Nesse sentido, fato que chama a atenção é a recorrência de alguns setores dentre os que mais registraram processos de afastamento durante os três anos dessa pesquisa, quais sejam: a Coordenação de Apoio ao Estudante, a Coordenação do Núcleo de Atendimento Médico, a Coordenação de Transportes e o Departamento de Orçamento e Finanças. Essa ocorrência provoca e sugere outras hipóteses e questões que suscitam o aprofundamento desse estudo, a exemplo, existiriam entre esses setores características de trabalho em comum, motivadoras dos afastamentos por motivo de doença? As condições de trabalho desses setores são adequadas? O clima organizacional tem comprometido o desempenho e o bem-estar dos profissionais ali lotados?

Esses questionamentos encontram respaldo em Ribas e Salim (2015), ao afirmarem que as causas do absenteísmo são diversas, entre elas destacam-se: doença efetivamente comprovada; doença não comprovada; razões diversas de caráter familiar; dificuldades financeiras; problemas de transporte; baixa motivação do trabalhador; supervisão precária da chefia; atrasos involuntários por motivo de força maior e as famosas faltas voluntárias por motivos pessoais, todas essas causas estão relacionadas ao absenteísmo sem afastamento, entretanto, os autores citam outros com afastamento por período prolongado são eles: férias; licenças; afastamento por doença; maternidade e acidente de trabalho.

Finalmente, no tocante às doenças que mais acometeram ou que mais ocasionaram afastamentos, nos últimos três anos, destacamos, conforme a Classificação Internacional de Doenças: as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo; os transtornos mentais e comportamentais; as doenças do aparelho digestivo e as doenças do aparelho circulatório.

Tais indicadores podem estar associados a fatores como o estresse, a má alimentação e ao sofrimento no trabalho, ensejando ações que pairam do nível educacional ao

organizacional. Em outras palavras, sugerem atividades que vão desde medidas de conscientização, reflexão e de relacionamento interpessoal, àquelas que consideramos organizacionais, a exemplo, os exames médicos periódicos.

Essas constatações suscitam questionamentos que carecem de investigação, a exemplo, seriam de fato situações que impossibilitam o trabalhador? Se “não”, que fatores estariam associados a essa “fulga”? Ou, se os servidores estão adoecendo, quais as causas? Sem sucumbir o desejo de aprofundamento, deixamos a reflexão aos leitores, no intento de ensejar outras produções teóricas que enriqueçam o debate, especialmente voltado ao âmbito público.

4 CONCLUSÕES

Face ao exposto, algumas observações são preponderantes. Inicialmente, enfatizamos que, tomando como parâmetro o estabelecido pelo Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho, os índices apresentados pelo IFPB, Campus João Pessoa, nos últimos três anos (2016-2013) 2,42%; 2,44%; 2,03%, revelam um elevado nível de absenteísmo por motivo de doença, cerca de duas vezes mais ao que é considerado aceitável pelo referido órgão. Apenas no último ano da pesquisa, computamos que 12% dos professores pertencentes ao quadro de servidores ativos entraram com atestados médicos e esse percentual representou 2.487 (dois mil, quatrocentos e oitenta e sete) dias de afastamento. Registramos ainda que 14% dos técnicos administrativos ativos entraram com atestados médicos e esse percentual representou 1.195 (um mil, cento e noventa e cinco) dias de afastamento.

Enfim, considerando a média geral de afastamentos nos três últimos anos, 3.500 (três mil e quinhentos) dias de afastamento e uma média de 254 dias úteis por ano, podemos assinalar uma frequência relativa que equivale a 13,77 ausências diárias, motivadas por 26% dos servidores ativos pertencentes ao quadro geral do IFPB, Campus João Pessoa.

Importante ainda é avaliar as faixas etárias, as questões de gênero e os determinantes/condicionantes que proporcionam os elevados índices de absenteísmo-doença constatados, razão pela qual deve abranger outros períodos e ampliar-se a totalidade institucional. Ações de planejamento, execução ou avaliação, sem diretriz de conhecimento ou desconectadas da realidade concreta não são hábeis a alcançar grandes resultados, àquelas devem ser orientadas pela pesquisa, daí a importância da produção do conhecimento, também no nível operacional.

REFERÊNCIAS

- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NOGUEIRA, D. Pupo, AZEVEDO, C. A. B. **Absentismo-doença em mulheres**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo: Fundacentro, 1982.
- NOGUEIRA, D. P. **Absenteísmo Doença: aspectos epidemiológicos**. 242 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.
- STOCKMEIER, T. E. **Programa de combate ao Absenteísmo**. Disponível em: <http://www.drthomas.med.br/>. Acesso em: 25 jun. 2016.
- RIBAS, Andréia Lins; SALIM, Cassiano Ramalho, **Gestão de Pessoas Para Concursos**, 3ª ed. São Paulo, Alumnus: 2015.

CURSO DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: RUMO A RESSIGNIFICAÇÃO

Rosineide Duarte Siqueira

rose@progep.ufal.br

Thayse Justino Montenegro Falcão

Deivson Gomes de Oliveira Cavalcante

Francinese Raquel Vieira Silva

Universidade Federal de Alagoas (UFAL)

1 INTRODUÇÃO

O Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, através da Política de Atenção à Saúde do Servidor e da instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, por meio do decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 estimula as instituições públicas federais a elaborar propostas visando à qualidade de vida no trabalho do servidor.

Dentre as ações propostas, o curso de Preparação para Aposentadoria tem a finalidade de informar os servidores quanto às estratégias a serem vivenciadas no sentido de que o indivíduo possa vivenciar a aposentadoria com o sentimento de bem-estar e qualidade de vida.

A Aposentadoria é uma fase de transição do trabalhador que implica em mudanças, troca de hábitos, afastamento habitual do trabalho e perda de identidade laboral, afetando a dinâmica familiar e social. Diante deste contexto, observa-se que a iminência da aposentadoria traz consigo expectativas, dúvidas e novos sentimentos nessa etapa.

Dessa forma, a equipe CQVT/SIASS objetiva oferecer aos servidores desta instituição (UFAL) um espaço de reflexão e discussão sobre temas relevantes para a construção de um projeto de vida pós-laboral e um novo olhar sobre essa nova fase da vida.

Projetos dessa natureza trarão amplos benefícios, contemplando assim as instituições, os servidores e a sociedade em geral, na busca de novos sentidos e descobertas, na expectativa de se alcançar melhoria na qualidade de vida dos aposentandos, assim como na tentativa de se amainar possíveis alterações comportamentais, dificuldades e resiliência neste processo.

Diante do exposto, foi realizado um curso de Preparação para Aposentadoria (PPA) atuando em temas relacionados ao envelhecimento ativo, seus aspectos sociais, biológicos e psicológicos. O objetivo geral definido para o Programa é desenvolver atividades grupais com pessoas que estão próximas da data de aposentadoria, com intuito de propiciar momentos de reflexão para esta nova etapa da vida. O mesmo favorecerá o desenvolvimento de novas possibilidades para a reflexão e ressignificação da aposentadoria, no contexto mais amplo dos diversos papéis desempenhados por cada indivíduo na sociedade, subsidiando reflexões sobre o planejamento para aposentadoria.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para cada temática foi a metodologia problematizadora, em que se realiza uma interação entre a teoria e a prática, com exposições dos instrutores, discussões, dinâmicas de grupo e análise de casos.

As aulas aconteceram em formato de oficinas com duração de 02 horas cada envolvendo as seguintes temas: Socialização e apresentação do programa, significado do trabalho, identidade e valores, vivenciando a senescência, relacionamentos familiares e conjugais na aposentadoria, rede social e aposentadoria, aspectos legais relacionados à aposentadoria, planejamento financeiro, espiritualidade como promoção da saúde,

redescobrir o lazer e a atividade física na aposentadoria e projeto de vida, valores e ação comprometida (Tabela I). (MURTA *et al.*, 2014).

Tabela I: Oficinas Realizadas.

MESES	DIAS	CONTEÚDOS
Maio/2016	20/05/2016	Socialização e apresentação do programa
Maio/2016	25/05/2016	Significado do trabalho, identidade e valores
Junho/2016	03/06/2016	Vivenciando a senescência
Junho/2016	10/06/2016	Relacionamentos Familiares e Conjugais na Aposentadoria
Junho/2016	17/06/2016	Rede Social e Aposentadoria
Julho/2016	01/07/2016	Aspectos legais relacionados à Aposentadoria
Julho/2016	08/07/2016	Planejamento Financeiro
Julho/2016	15/07/2016	Espiritualidade como promoção da saúde
Julho/2016	22/07/2016	Redescobrir o lazer e a atividade física na Aposentadoria
Julho/2016	29/07/2016	Projeto de vida, valores e ação comprometida

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram inscritos 20 servidores, porém participaram efetivamente apenas 11. Dentre os participantes verificou-se que em sua maioria são mulheres (08) e apenas 3 são do gênero masculino. Todos servidores técnico-administrativos.

As oficinas proporcionaram um momento de reflexão e ressignificação sobre aposentadoria no que tange aos papéis sociais, senescência, projeto de vida, questões financeiras. Propiciou momentos de interação, trocas de experiências e aprendizados (Figura 1). Os participantes contribuíram ativamente nas oficinas, esclarecendo dúvidas e elucidando as temáticas com suas vivências pessoais. Ao final, o grupo relatou da satisfação em participar de projetos de Curso dessa natureza. Alguns servidores ainda indicaram algumas sugestões durante e na finalização do curso manifestando algumas ideias que poderão contribuir nos próximos encontros e oficinas (Figura 2). Vale ressaltar que o projeto também subsidiou o projeto de intervenção de Estágio em Serviço Social que promoverá a retomada de aspectos abordados durante as oficinas e a avaliação pessoal dos compromissos assumidos.

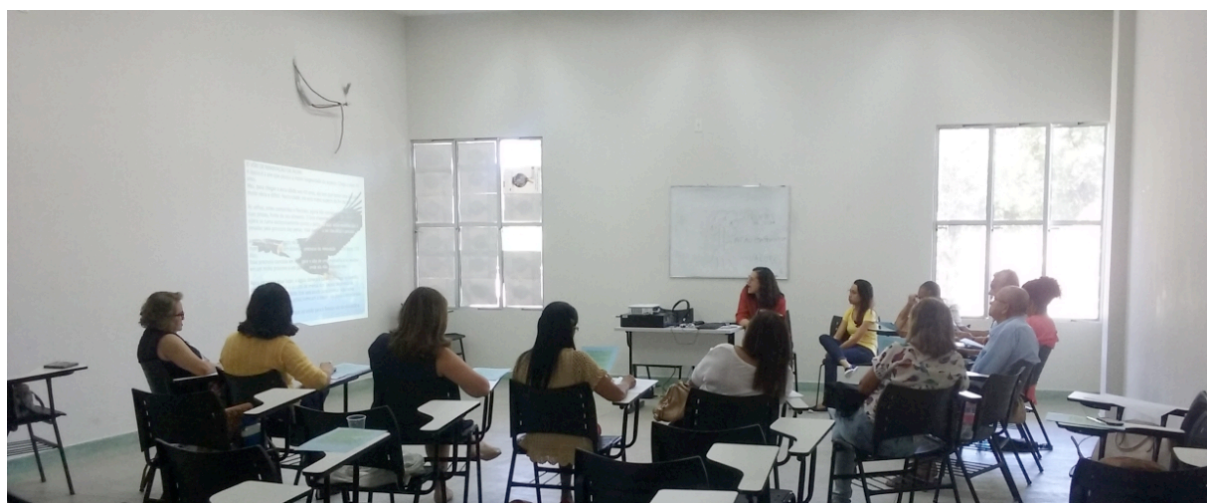


Figura 1- Oficina Projeto de Vida



Figura 2 - Interação dos Participantes

4 CONCLUSÕES

O projeto do Curso de Preparação para a Aposentadoria facilita o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição bem como a discussão de alternativas para lidar com eles. É a oportunidade para receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando os seus interesses e as atitudes que precisa tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares.(FRANÇA; SOARES,2009)

As oficinas realizadas propiciaram esse momento de reflexão e indagação sobre os possíveis caminhos a seguir. Por se tratar de um processo educativo e contínuo, a preparação para aposentadoria deve ser antecipada por um planejamento multidimensional. É neste contexto, que se verifica a relevância de se oportunizar palestras, oficinas ou grupos de intervenção breve tanto para os que estão próximos ao período da aposentadoria quanto aos recém-inseridos no serviço público, conforme o preconizado nas estratégias de educação para aposentadoria.

REFERÊNCIAS

FRANÇA, L.H.F.P; SOARES, D.H.P. **Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao longo da vida.** Revista Psicologia ciência e profissão. Brasília.29(4),738-751,2009.

SOARES D.H.P. **Aposenta-ção: Programa de Preparação Para Aposentadoria.** Rev. Estud. Interdisciplinares do Envelhecimento. Porto Alegre. V 12,p 143-161,2007.

Decreto nº 6833, de 29 de abril de 2009.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2009/decreto/d6833.htm

MURTA, S.G. *et al.* **Educação para Aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal.**1 ed. Brasília, 2014.

DIAGNÓSTICO INICIAL SOBRE NECESSIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE SAÚDE VOCAL NO IFRN

Romanniny Hévillyn Silva Costa

romanniny.costa@ifrn.edu.br

Augusto André Santos de Souza

Cíntia Gouveia Costa

Valéria Regina Carvalho de Oliveira

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN)

1 INTRODUÇÃO

A Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) tem por objetivo definir as diretrizes gerais para implementação das ações de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor Público Federal, para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC. (BRASIL, 2010).

As principais estratégias para a implementação da NOSS são as avaliações dos ambientes e processos de trabalho, o acompanhamento da saúde do servidor e as ações educativas em saúde, pautadas na metodologia de pesquisa-intervenção (BRASIL, 2010).

Considerando que o Instituto Federal do Rio Grande do Norte é uma instituição de ensino e que possui 1.314 docentes torna-se imprescindível ter um cuidado com relação à saúde dos servidores. Considera-se ainda que os distúrbios de voz relacionados ao trabalho (DVRT) são bem prevalentes na população docente (BRASIL, 2011).

Diante desse contexto, o objetivo do trabalho foi realizar um diagnóstico inicial sobre a necessidade de implementar um programa de Saúde vocal no IFRN.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo transversal realizado com os docentes do Instituto Federal do Rio Grande do Norte.

Para o cálculo da amostra, considerou-se uma população de 1.314, 4% de erro amostral e um intervalo de confiança de 95% obtendo-se assim uma amostra de 422 docentes. A amostragem ocorreu por conveniência tendo sido enviado pelo e-mail institucional um questionário. A participação ocorreu de forma voluntária e o sigilo dos participantes foi preservado.

O instrumento envolveu 12 questões e apresentava as seguintes variáveis: idade, tempo de docência no IFRN, campus de atuação, histórico ou queixa atual de alteração vocal, tipo de alteração vocal, relato de ocorrência e de frequência quanto à afastamento no trabalho relacionado a problema vocal, acompanhamento com profissional especializado, relato de conhecimento sobre técnicas de relaxamento/aquecimento e desaquecimento vocal, interesse em participar de oficina vocal e da implementação do Programa de Saúde vocal no IFRN, além de sugestões e comentários.

A coleta de dados ocorreu no período de 30 de março a 12 de abril de 2016.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Participaram do estudo 422 docentes. Observou-se uma média de idade entre os participantes de 43 anos e 6 meses e média do tempo de docência no IFRN de 10 anos e 6 meses.

Em estudo de Cielo et al. (2016) o tempo médio de docência foi cerca de 13 anos. Esse tempo é bem significativo, pois está relacionado a um tempo considerável de utilização da voz durante a vida.

Evidenciou-se ainda que cerca de 76% dos docentes entrevistados do IFRN referiram ter histórico ou apresentavam queixa atual de alteração vocal (Figura 1).

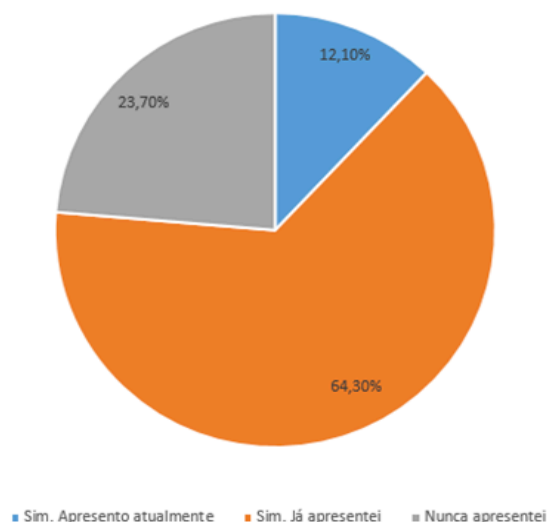


Figura 1 – Distribuição entre os docentes acerca da apresentação de algum problema vocal.
Fonte: Dados próprios (2016).

A figura 2 mostra os principais sintomas vocais que os docentes relataram.

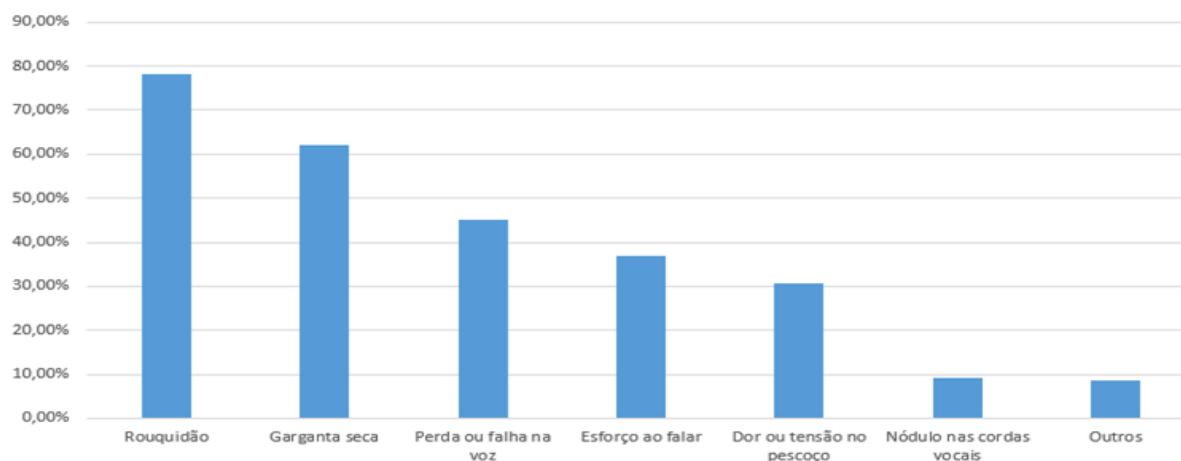


Figura 2 – Distribuição entre os entrevistados quanto à especificação dos problemas vocais que apresenta ou que tenha apresentado.
Fonte: Dados próprios (2016).

Entre os profissionais que utilizam a voz como principal instrumento de trabalho, os professores são alvo da maioria das pesquisas, uma vez que apresentam alto risco para desenvolver distúrbio vocal de ordem ocupacional (DRAGONE et al., 2010).

Em pesquisa realizada por Servilha e Correia (2014), a maioria dos docentes que referiram algum desconforto vocal citaram como predominantes os seguintes sintomas: garganta seca, fadiga vocal, esforço ao falar, ardor na garganta e rouquidão.

Quanto ao afastamento no trabalho relacionado a problema na voz, 80,4% dos professores do IFRN entrevistados afirmaram não possuir ocorrência desse tipo de licença médica. Contudo, 19,6% referiram ter se afastado do trabalho por esse motivo.

O distúrbio da voz relacionado ao trabalho (DVRT) pode ter diversos impactos na atividade profissional, incluindo o impacto vocal, que gera limitações na expressão vocal e o impacto emocional, causado por estresse e ansiedade (BRASIL, 2011).

Na figura 3, há o relato de conhecimento por parte dos docentes do IFRN sobre cuidados com a voz.

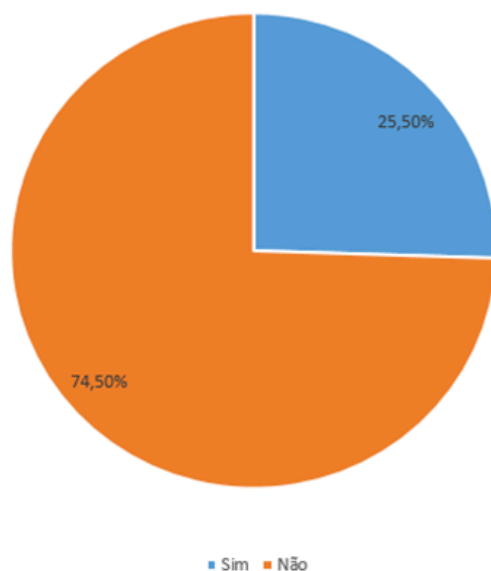


Figura 3 – Relato de conhecimento sobre cuidados com a voz e técnicas vocais.
Fonte: Dados próprios (2016).

O processo de educação em saúde a partir do estímulo de comportamentos saudáveis é extremamente importante para a promoção da saúde. Contudo, é imprescindível que nesse processo o foco não seja apenas o indivíduo, mas também o coletivo e o meio em que ele está inserido. É preciso que haja ambientes e relações organizacionais saudáveis, haja vista que os determinantes de saúde são variados, logo os fatores relacionados ao aparecimento do DVRT também (PENTEADO; RIBAS, 2011; BRASIL, 2011).

A maioria dos entrevistados 99% (n=418) considerou interessante o IFRN possuir um Programa de Saúde Vocal.

4 CONCLUSÕES

O estudo permitiu perceber que existem queixas importantes por parte dos docentes do IFRN relacionadas à voz, além disso observou-se que a maioria relatou não possuir conhecimento sobre cuidados com a voz, bem como das técnicas de relaxamento, aquecimento/desaquecimento. Os entrevistados ressaltaram também o interesse sobre a implementação do programa de saúde vocal no IFRN.

O estudo, embora não tenha permitido avaliar clinicamente esses docentes e não tenha permitido analisar se há relação das queixas vocais com o ambiente de trabalho no IFRN, possibilitou entender o quanto é necessária a implementação de ações que visem a promoção da saúde e prevenção de doenças desses profissionais, sobretudo, relacionada à saúde vocal; de modo que o trabalho não contribua para o aparecimento ou agravamento desses problemas de saúde.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Protocolo de Distúrbio de Voz relacionado ao trabalho**– Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2011.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Portaria normativa nº 3, de 7 de maio de 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC**. Brasília: MPOG, 2010.
- CIELO, C.A. et al. Perfil vocal, ocupacional e de saúde geral de docentes de Santa Maria/RS. **Rev. CEFAC**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 635-48, 2016.
- DRAGONE, M. L. S. et al. Voz do professor: uma revisão de 15 anos de contribuição fonoaudiológica. **Rev. soc. bras. fonoaudiol.**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 289-96, 2010 .
- PENTEADO, Regina Zanella; RIBAS, Tânia Maestrelli. Processos educativos em saúde vocal do professor: análise da literatura da Fonoaudiologia brasileira. **Rev. soc. bras. fonoaudiol.**, v. 16, n. 2, p. 233-9, 2011 .
- SERVILHA, E.A.M.; CORREIA, J.M. Correlações entre condições do ambiente, organização do trabalho, sintomas vocais autorreferidos por professores universitários e avaliação fonoaudiológica. **Distúrb Comun**, São Paulo, 26(3): 452-62, 2014.

INTERIORIZAÇÃO E ROTATIVIDADE NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS – UM ESTUDO DE CASO NO IF SERTÃO-PE, CAMPUS FLORESTA

Juliana de Souza Andrade

julianasouzaandrade@hotmail.com

Madson Fernandes de Melo Júnior

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano (IF SERTÃO-PE)

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a rotatividade de Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano, num Campus fora da sede, situado no município de Floresta-PE. Ainda são poucos os estudos sobre a rotatividade no serviço público, não tendo sido encontrado um que abordasse as duas categorias de servidores num Instituto Federal. É de grande importância para os gestores públicos identificar os níveis e as causas da rotatividade, a fim de buscar alternativas que visem à retenção de talentos nas organizações.

A Gestão de Pessoas no serviço público é caracterizada por estrutura organizacional mais rígida e maior burocratização, em comparação com a iniciativa privada. Tais aspectos limitam sua liberdade de ação para inovar os processos relativos ao gerenciamento humano. O setor de Gestão de Pessoas nas organizações públicas ainda se apresenta atrelado a tarefas de Departamento de Pessoal, como folha de pagamento, aposentadoria e benefícios, quando a tendência atual aponta para uma gestão gerencial, com foco no comprometimento e nos resultados. Segundo Rodrigues:

Nesse contexto de avanços e mudanças, o setor público e seus servidores passam a ser objetos de estudo, uma vez que figuram no campo da Administração Gerencial, surgindo temas como administração voltada para o alcance de resultados, descentralização, rotatividade de pessoal, comprometimento, desempenho, incentivo à criatividade e à inovação. Esses temas, antes característicos das organizações privadas, são agora também encontrados no âmbito do serviço público (2015, p. 16).

Rotatividade é a relação entre entradas e saídas de funcionários, podendo se dar por interesse do funcionário ou da organização. No primeiro caso, está atrelada ao nível de insatisfação com o trabalho e às alternativas atrativas que o trabalhador visualiza fora da organização. (CHIAVENATO, 2006), representando a maioria das ocorrências no serviço público, uma vez que as demissões, por estarem atreladas à lei, são menos frequentes.

A estabilidade e a boa remuneração inicial, tão almejadas pelos candidatos a concurso público, não tem sido suficiente para manter esses servidores nos órgãos originais. Considerando os aspectos intangíveis e individuais que envolvem o vínculo homem-trabalho, como relações interpessoais, sucesso profissional, realização pessoal, lazer, qualidade de vida, dentre outras, é necessário que haja uma política de Gestão de Pessoas comprometida com a satisfação desses aspectos, como corrobora Gil:

Fica claro, porém, que a evasão de talentos não poderá ser evitada apenas mediante compensação salarial ou oferecimento de benefícios indiretos. Será necessário criar condições para que os empregados desejem realmente permanecer na empresa, sintam a contribuição significativa para seu desenvolvimento profissional e pessoal (2007, p. 46).

Nas Instituições que possuem estruturas descentralizadas no interior dos estados, como é o caso do IF SERTÃO-PE, esse fenômeno tende a ser agravado, devido à distância

física da sede (Reitoria), que interfere no andamento de ações e projetos; e às limitações estruturais das cidades, como moradia, educação, saúde, lazer, transporte, etc. (RODRIGUES, 2015).

Diante do exposto, o trabalho visa identificar o nível e as causas de rotatividade de técnicos-administrativos em educação e docentes no quadro do IF SERTÃO-PE, Campus Floresta, entre agosto de 2014 a julho de 2016, período durante o qual foi implantado um novo mecanismo de remoção interna, mediante edital.

2 METODOLOGIA

O estudo foi realizado no Campus Floresta do IF SERTÃO-PE, pertencente à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituído pela Lei 11.892/2008, no sertão do Estado de Pernambuco, distante 437 km da cidade de Petrolina, onde está situada a Reitoria.

A natureza da pesquisa é aplicada, objetivando, segundo Gil (2010), adquirir conhecimentos para aplicação num situação específica, identificada no âmbito da sociedade em que o pesquisador vive.

Quanto ao objetivo, a pesquisa é descritiva, que visa analisar a relação entre duas ou mais variáveis, sem manipulação por parte do pesquisador (KÖCHE, 2009).

O estudo de caso foi o método utilizado, uma vez que consiste num levantamento mais profundo de todos os aspectos de um grupo humano ou de determinado caso (LAKATOS, 2008).

Ainda segundo a autora, na abordagem qualitativa, também característica do estudo, o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, procurando analisar e interpretar de forma mais detalhada aspectos complexos do comportamento humano, como hábitos, atitudes e tendências.

Foi realizada a triangulação de dados, que significa coletar dados em diferentes períodos e de fontes distintas de modo a obter uma descrição mais rica e detalhada dos fenômenos (AZEVEDO *et al*, 2013, p. 4). Para tanto, utilizou-se de observação direta, documentação da Coordenação de Gestão de Pessoas do Campus e pesquisas a sites e revistas especializados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE é dividido em 5 (cinco) níveis de classificação, de acordo com a escolaridade: A – Ensino Fundamental incompleto ou Alfabetizado; B – Ensino Fundamental incompleto ou completo; C – Ensino Fundamental completo ou Médio completo; D – Ensino Médio completo, ou Médio completo e Curso Técnico, ou Curso Profissionalizante, E – Curso Superior.

Tabela 1 – Servidores TAE que se desligaram entre agosto de 2014 e julho de 2016.

	Cargo	Nível	Qualificação	Motivo	Destino	Permanência (anos)
1	Bibliotecário	E	Especialista	Remoção	Ouricuri	0,90
2	Enfermeiro	E	Especialista	Remoção	Petrolina	1,49
3	Assistente Adm.	D	Especialista	Posse outro cargo – Nível Médio	MPE - BA	1,57
4	Assistente Social	E	Especialista	Redistribuição	UFPB	4,29
5	Assist. de Alunos	C	Especialista	Posse outro cargo – Nível Médio	IF Sertão – PE Floresta	4,86

6	Aux. de Biblioteca	C	Especialista	Remoção	Serra Talhada	4,99
7	Contador	E	Especialista	Remoção	Serra Talhada	5,55
8	Téc Laboratório	D	Doutor	Posse outro cargo – Nível Superior	UFPB	6,05
9	Assistente Adm.	D	Especialista	Posse outro cargo – Nível Superior	IF Sertão –PE Santa Maria	6,32

O tempo de permanência dos servidores TAEs que se desligaram no período em estudo foi em média de 4 anos, sendo que desses, 33,33% não permaneceram sequer 2 anos no Campus.

Dos servidores que se desligaram, 44,44% eram de cargos de nível superior e foram apenas removidos ou redistribuídos. Dos que tomaram posse em outro cargo, 100% tinham formação além do exigido no cargo que ocupavam; 75% tomaram posse em cargo com requisito mínimo superior ao anteriormente ocupado; 50% assumiram cargos no IF SERTÃO-PE e 25%, no Campus em estudo.

O índice de rotatividade foi calculado dividindo-se o número de desligamentos no período pelo número total de funcionário no período, multiplicado por 100. O quadro do Campus Floresta é composto por 45 técnico-administrativos em educação. Dos 9 desligamentos, 1 ocorreu entre julho de 2014 e julho de 2015, por redistribuição, ocasionando um índice de rotatividade de 2,22%, enquanto no segundo ano foi de 17,77%. A classificação desse índice foi julgada adequada, pois segundo Campos e Malik (2008), considera-se: de 0 a 25% ao ano, adequada; de 25 % a 50% ao ano, ruim; acima de 50% ao ano, crítica.

A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no IF SERTÃO – PE possui apenas a exigência de diploma de graduação. Os docentes têm direito, conforme Lei 12772/2012, à Retribuição por Titulação - RT de acordo com a carreira, cargo, classe, nível e titulação comprovada. No Campus Floresta, todos os docentes atuam em regime de Dedicção Exclusiva.

Tabela 2 – Docentes que se desligaram entre agosto de 2014 e julho de 2016.

	Qualificação	Permanência (anos)	Motivo	Destino		Qualificação	Permanência (anos)	Motivo	Destino
1	Especialista	0,58	Redistribuição	IFCE	10	Especialista	2,44	Remoção	Santa Maria
2	Especialista	0,72	Remoção	Serra Talhada	11	Doutor	3,73	Remoção	Petrolina
3	Especialista	1,18	Remoção	Petrolina	12	Doutor	4,38	Remoção	Serra Talhada
4	Especialista	1,44	Remoção	Santa Maria	13	Mestre	4,65	Redistribuição	IFAL
5	Mestre	1,55	Remoção	Petrolina	14	Mestre	4,77	Remoção	Petrolina
6	Mestre	1,92	Remoção	S. Talhada	15	Doutor	5,28	Remoção	Petrolina
7	Especialista	1,92	Remoção	Ouricuri	16	Especialista	5,36	Redistribuição	IFPE
8	Mestre	1,94	Remoção	Petrolina	17	Especialista	6,53	Redistribuição	IFPE
9	Especialista	2,24	Redistribuição	IFCE	18	Especialista	6,72	Remoção	Santa Maria

O quadro de professores no Campus no período de julho de 2014 a julho de 2015 era de 51 servidores, havendo apenas um desligamento, que gerou um índice de rotatividade de 1,96%, considerado adequado. Já no segundo ano, o quadro era composto por 58 professores, dos quais 17 se desligaram, ocasionando índice de rotatividade de 29,31%, considerado ruim.

O tempo médio de permanência no Campus foi de 3 anos e 2 meses, sendo que 55,55% dos docentes se desligaram antes de cumprir o estágio probatório. 77,77% foram removidos ou redistribuídos para cidades onde moravam antes de assumir o cargo ou cidades mais próximas. Quanto à qualificação, 61,11% eram especialistas, 27,78%, mestres e 11,11% eram doutores.

4 CONCLUSÕES

No Campus Floresta foi verificado um alto índice de rotatividade de pessoal. Todos TAEs que ocupavam cargo de Nível Médio ou Fundamental tinham Curso Superior e foram desligados (75%) para tomar posse em cargos com exigência de escolaridade superior ao anteriormente ocupado, sendo 50% desse total no próprio IF SERTÃO-PE.

Em relação aos docentes, pôde-se verificar que 77,77% foram para cidades onde moravam antes de assumir o cargo, o que pode estar ligado ao fato de voltarem a seu lugar de origem, próximos aos familiares.

É importante que se tenha registros dos motivos da movimentação de pessoal através de realização de entrevistas de desligamento com os servidores, a fim de subsidiar o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas voltadas à retenção e fixação do seu quadro de pessoal.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Carlos Eduardo Franco *et al.* **A estratégia de triangulação: objetivos, possibilidades, limitações e proximidades com o pragmatismo.** V Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e contabilidade (ANPAD). Brasília, 2013.
- BERNARDES, José Francisco. **As políticas de recursos humanos e suas influências na gestão universitária.** In: III Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Problemática: a Universidade sul-americana perante a crise, a integração regional e o futuro. Realizado em Buenos Aires; maio de 2003. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/35617>>. Acesso em: 31 jun. 2016.
- CAMPOS, C.V.de A.; MALIK, A. M. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa Saúde da Família. **Revista de Administração Pública – RAP.** Rio de Janeiro. V.42, n.2, p.347-368, mar./abr. 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica: teoria das ciências e iniciação à pesquisa.** 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.
- LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- RODRIGUES, Germana Barros. **Rotatividade de Pessoal na Universidade Federal de Pernambuco.** Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública para o Desenvolvimento do Nordeste). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015. Disponível em: < <http://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/16426>>. Acesso em: 19 jul. 2016.

O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E PROMOÇÃO DA SAÚDE DO IFRN: UMA ANÁLISE DE SUA EXPRESSÃO NOS CAMPI EM 2015

Allan José Silva da Costa

allan.costa@ifrn.edu.br

Valéria Regina Carvalho de Oliveira

Augusto André Santos de Souza

Cíntia Gouveia Costa

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN)

1 INTRODUÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) deu um importante passo para a Promoção da Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos seus servidores quando, através da Resolução nº 16/2014 - CONSUP, de 24/07/2014, aprovou a Política de PS e QVT na instituição. A partir desta aprovação, a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (COASS) tem se engajado em estimular projetos locais de PS e QVT em todos os Campi/Reitoria do Instituto, buscando promover ações que concretizem os fundamentos e pressupostos conquistados na Política.

Nesse contexto, o presente trabalho tem o objetivo analisar as ações desenvolvidas no IFRN nas áreas de PS e QVT, no ano de 2015, no âmbito dos 22 (vinte e dois) campi que atualmente constituem o universo do instituto.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho caracterizou-se como sendo uma pesquisa do tipo descritiva, com uma análise quantitativa dos dados. No que se refere ao aspecto descritivo, Lobato (1997) afirma que esse tipo de pesquisa descreve as características de um determinado objeto de estudo, mas não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora possa servir de base para tal explicação.

A coleta de dados utilizou como fonte primária o relatório de ações desenvolvidas no IFRN no ano de 2015 nas áreas de PS e QVT. A análise sobre estes documentos ocorreu de forma quantitativa, fazendo uso de estatística descritiva para quantificar e categorizar as variáveis analisadas. Para Bardin (1979), a análise quantitativa fundamenta-se na frequência de aparição de certos elementos que compõem o objeto de estudo. Quanto maior a frequência, maior a relevância que o elemento possui para ser estudado e descrito.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram analisados 22 (vinte e dois) campi, a partir do relatório final que estes encaminharam para a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor - COASS, cumprindo um dos critérios previstos em edital juntamente com a política e o programa de PS e QVT institucionais. Estes documentos requisitam a prestação de informações (em forma de relatório e evidências) como forma de monitoramento e avaliação dos projetos que estão sendo desenvolvidos no âmbito dos Campi.

E neste entendimento, toma-se aqui o monitoramento como sendo a fase que compreende a coordenação das pessoas e dos recursos, juntamente com a integração e realização das atividades previstas no projeto e a avaliação, como sendo uma forma adotada

na condução das ações, que deve acontecer durante todo o processo e que permite tomar decisões, auxiliando a determinar como utilizar os recursos (financeiros, humanos..) disponíveis da melhor forma possível.

Nesse contexto, passaremos agora a apresentar os resultados obtidos a partir da análise, que foram organizados em um quadro, para que fossem melhor visibilizados. Sendo assim, apresentaremos a seguir o rol de atividades que foram desenvolvidas pelos campi em 2015, no âmbito dos projetos de PS e QVT:

ATIVIDADES CONTÍNUAS	ATIVIDADES SAZONAIS	ATIVIDADES PONTUAIS	AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS
Atividades físicas e esportivas	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação física e antropométrica - Palestras sobre temas ligados a saúde do trabalhador - Orientação nutricional - Festividades/Comemorações - Avaliação médica básica (glicemia e pressão arterial) - Sensibilização para os Exames Médicos Periódicos - Promoção de cursos de capacitação - Oficinas - Passeios/Trilhas Ecológicas - Jogos de Tabuleiro e Estratégia - Cine servidor - Aulas de música - Orientação odontológica - Orientação psicológica - Campanhas solidárias 	<ul style="list-style-type: none"> Mapeamento de setores administrativos Modelagem/Gestão de processos 	<ul style="list-style-type: none"> Montagem da sala dos servidores Aquisição de Materiais Ergonômicos Confecção de cartilhas e manuais
01	15	02	03

Quadro 1 - Atividades ocorridas nos Campi
Fonte: Dados próprios (2015).

Com base na análise do quadro 1, é possível perceber que ocorre a predominância de atividades no eixo estilo de vida, com forte predominância da promoção de atividades físicas e esportivas. O que sinaliza que os demais eixos, saúde integral e política organizacional, ainda não estão sendo trabalhados, ou ocorrem timidamente.

É evidente a necessidade de se considerar que, atualmente, o IFRN tem unidades por todo o estado e que a cada uma, cabe a sua particularidade. Porém, com base no diagnóstico produzido pela COASS que subsidiou a política e o programa de PS e QVT, identificou-se também a existência de problemas geradores de mal-estar que estão diretamente ligados ao eixo política organizacional o que, no entanto, a partir das análises dos relatórios não se evidenciaram ações nos projetos dos campi, voltados a esta problemática.

Assim, retomando a concepção da QVT de natureza preventiva, perspectiva esta também defendida pela COASS, fica perceptível que muito ainda há que se empreender para que as ações sistêmicas e, por conseguinte, dos campi possam de fato apontar para a remoção dos problemas geradores de mal-estar traduzindo-se nos projetos locais através de ações que possam estar compreendidas em dimensões como: as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações socioprofissionais, o crescimento e reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social. Dessa forma, acredita-se iniciar de fato, no âmbito do IFRN, o caminho da QVT, visto que conforme (FERREIRA, 2011) na QVT existe a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais

Ficando então para a COASS alguns desafios necessários, tais como: visitas *in loco* para acompanhar de perto as ações que os campi vem desenvolvendo e assim, conseguir atender melhor a cada um em sua especificidade, sistematizar as capacitações específicas em QVT, dentre outras, para que assim as ações do Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho e Promoção da Saúde possam se fortalecer e continuar evoluindo no âmbito do IFRN.

4 CONCLUSÕES

Torna-se evidente que o Programa Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho e Promoção da Saúde do IFRN encontra-se em franca evolução, uma vez que todos os 22 (vinte e dois) campi implementaram projetos de PS e QVT em suas realidades. Aliado a isto, faz-se necessário pontuar ainda que uma atitude participativa e colaborativa dos servidores, que já incorporaram a promoção destas ações como importante e, por este motivo, fazem acontecer em seus campi, é também fator positivo em relação ao que se almeja.

No entanto, não se pode perder de vista que algumas dificuldades também pontuadas nos relatórios, tais como: conseguir adesão dos servidores; formar as comissões que coordenam os trabalhos de PS e QVT nos campi e a sobrecarga de trabalho na gestão de pessoas. Esses são, dentre outros, pontos importantes a serem considerados pela COASS, de modo que se possa pensar sistemicamente que intervenções tornam-se necessárias para melhor auxiliar aos campi a fim de dar continuidade e efetividade às ações de PS e QVT na perspectiva da natureza preventiva, conforme previsto na política e no programa institucionais.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BOTTEON, Cláudia. **Introdução a avaliação de projetos**. Disponível: <http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/35920/Introduccion-portugues.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2016
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Portaria normativa nº 3, de 7 de maio de 2010. **Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC**. Brasília: MPOG, 2010.
- BRASIL, **Portaria normativa nº 3**, de 25 mar. 2013.
- FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Edições ler, pensar e agir, 2011.
- FREIRE, M., KARINA, P., LIRA, J. **Fase de execução, monitoramento e controle**. Disponível: http://www.tjrj.jus.br/files/pej/METODOLOGIA_EXECUO_E_CONTROLE.pdf. Acesso em 07 ago. 2016
- PISTORI, Maria Helena Cruz. **A sentença: um gênero no campo jurídico**. Estudos Linguísticos XXXIV, 2005, p. 292-297. Disponível em: <www.gel.org.br/estudoslinguisticos> Acesso em: 10 set. 2014.

PROMOÇÃO À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DO *CAMPUS* SÃO PAULO DO POTENGI DO IFRN

Ahram Brunni Cartaxo de Castro
brunnicaastro@hotmail.com

Adson Aracelli Alves Dantas

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN)

1 INTRODUÇÃO

A Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PS e QVT) diz respeito ao exercício laboral com condições de trabalho adequadas, com equilíbrio entre a relação saúde-doença e com relações sociais favoráveis. Porém nem sempre foi assim, pois conforme Levinson (2001) a maioria das organizações consideravam o trabalho e a vida pessoal como prioridades concorrentes em um jogo de soma zero, pois se supunha que os trabalhadores sempre colocariam os interesses da organização em primeiro lugar e o trabalho versus a vida pessoal somava zero. Nesse contexto, o termo trabalho foi muitas vezes associado à ideia de *sofrimento* para os trabalhadores. (DEJOURS, 1994; SOUZA, 1999).

Mas a gênese do trabalho está mudando, inclusive nas organizações públicas, pois houve notáveis mudanças demográficas na força de trabalho ao longo do tempo, tais como o número crescente de mulheres e idosos que ampliou a sensibilização para questões relativas ao trabalho e à vida pessoal, o surgimento de novas forças econômicas como a concorrência global que elevaram a necessidade de manter as pessoas comprometidas e fiéis com o trabalho, a necessidade das organizações de focarem suas estratégias no gerenciamento do conhecimento que reside nas pessoas como a única saída para fomentar a inovação, o aprimoramento das políticas públicas, o controle social, a Nova Gestão Pública voltada para resultados etc. (MEDEIROS e LEVY, 2010; MARQUES, 2015).

Esse contexto incentivou um novo perfil de gestão de pessoas para as organizações, trouxe aspectos relacionados com a humanização do trabalho com destaque para o cargo, para as intensões dos trabalhadores para com os colegas e outros setores, para políticas organizacionais que se configuram em programas de flexibilização de tempo, ampliação do tempo da licença maternidade e paternidade, programas de educação para o trabalho, mediação de conflitos etc., que continuaram a evoluir e se consolidam, inclusive, a partir de programas de PS e QVT com diversidade de ações. (WALTON, 1973; OLIVEIRA, 2009; SANT'ANNA e KILIMNIK, 2011).

No contexto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, inclusive no *Campus* São Paulo do Potengi, tem-se que foi realizado um diagnóstico entre Out. de 2013 e Jan. 2014 de PS e QVT a partir do modelo de Ferreira (2011), coordenado pela Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGPE que revelou haver desafios associados à saúde do servidor, sendo:

- A maioria dos respondentes era do sexo feminino, Técnicos-Administrativos em Educação (TAE), com idade entre 26 e 35 anos, casadas, com pós-graduação, em atividade na instituição de 6 meses a 3 anos e renda mensal entre 2 a 6 mil reais. Porém, apesar de jovens, 60% dos respondentes apresentaram uma saúde física moderada ou ruim, aumentando-se o risco de incidência de inúmeras disfunções crônico-degenerativas.
- O indicador Comportamento Preventivo do diagnóstico, revelou ainda que 80% dos respondentes, disseram que não praticam atividade física ou raramente o fazem, significando que pouco conseguem garantir e prolongar a sensação de bem-estar através de hábitos preventivos;

- Em relação aos níveis de ansiedade e estresse, apesar dos respondentes estarem em atividade na instituição apenas de 6 meses a quase 3 anos, o grupo investigado apresentou uma totalidade de 100% ansiosos e um índice alto de 80% estressados.

Quanto aos desafios associados à Qualidade de Vida no Trabalho, que consiste nas representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos com base em um contínuo constituído por um polo positivo (sentimentos expressos de bem-estar no trabalho), e um polo negativo (sentimentos expressos de mal-estar no trabalho), conforme a teoria apresentada por Ferreira (2011) tem-se que:

- A dimensão “organização do trabalho” apresentou o índice mais baixo em comparação com as demais, caracterizando um estado de alerta. Conforme o diagnóstico, o trabalho pode estar demandando uma agilidade maior para o melhor funcionamento das atividades ofertadas sobrecarregando os trabalhadores. Pode significar ainda que possivelmente se tem pouco tempo para pausas no trabalho devido aos prazos, ao controle (fiscalização, pressão, cobrança), a rotina/repetição das atividades, que afetam diretamente os indicadores de ansiedade e estresse. As variáveis que mais corroboraram para esse resultado foram: cobrança por resultados, ritmo de trabalho excessivo, tarefas repetitivas e falta de tempo para pausas no trabalho;
- Ainda referente à mesma dimensão tem-se que: apesar de moderadamente haver interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança) e com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), ainda existem focos de insatisfação nessa dimensão, sendo: dificuldade de comunicação entre chefia-subordinados, não conclusão de trabalhos iniciados, comunicação insatisfatória e presença de conflitos no ambiente de trabalho. Levanta-se aqui, a preocupação com o risco de adoecimento ou estado de alerta para ambiente de trabalho não saudável.

Considerando-se os resultados do diagnóstico realizado pela DIGPE, através da Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor foram elaboradas diretrizes e uma política de PS e QVT para o IFRN, que se reverberou para os *campi* do IFRN através da Resolução nº 16/2014-CONSUP. (IFRN, 2014).

Nesse sentido, a Coordenação de Gestão de Pessoas do *Campus* São Paulo do Potengi, no ano de 2015, a partir da constituição de uma equipe multidisciplinar composta por enfermeira, médico, assistentes sociais, educador físico, técnico em segurança do trabalho, jornalista, pedagoga, psicóloga e dois professores (de arquitetura e educação física), construiu participativamente junto aos 64 servidores do *campus* uma proposta metodológica para o alcance das recomendações emanadas pelo diagnóstico de PS e QVT. Também foram definidos como público-alvo os trabalhadores efetivos ativos, temporários e os profissionais das empresas terceirizadas. O título do projeto escolhido foi: *Trabalho e Saúde: entrelaçando projetos de vida* e a prioridade do projeto era para a promoção de um estilo de vida mais saudável através da aquisição de uma academia de ginástica e musculação.

A partir de reuniões, ainda emergiram uma série de problemas em vista da operacionalização/ logística/ execução das ações propostas para os trabalhadores do *Campus* São Paulo do Potengi do IFRN, sobre o apoio institucional, recursos financeiros insuficientes, disponibilidade dos membros da equipe, aceitação da proposta pela comunidade acadêmica, programação das atividades, forma de divulgação das atividades, periodicidade das ações, adequação das ações do projeto ao calendário de eventos do *campus* etc. Problemas esses que serviram para a reflexão e amadurecimento do projeto e da comissão, bem como para a flexibilização do cronograma de atividades, metas e indicadores de desempenho do projeto.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um relato descritivo da experiência de implantação do projeto de PS e QVT *Trabalho e Saúde: entrelaçando projetos de vida*, desenvolvido no IFRN/Campus São Paulo do Potengi no ano de 2015. O processo de desenvolvimento da experiência, a partir dos problemas indicados no diagnóstico de PS e QVT, foi qualitativo e quantitativo. Quanto aos procedimentos técnicos tem-se um estudo de caso e de campo. (YIN, 2010). Foi utilizado um questionário validado por Ferreira (2011), bem como das seguintes ferramentas para viabilização do projeto: reuniões, processos administrativos, jogos, elaboração de projetos, cursos, oficinas, palestras, dinâmicas de integração, campanhas, grupo focal/roda de conversa e confecção de relatórios.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Quadro abaixo apresenta o tratamento taxonômico dos resultados obtidos dos tipos de atividades desenvolvidas em PS e QVT no IFRN/Campus São Paulo do Potengi. Os resultados apresentados mostram a diversidade de atividades que caracterizam as práticas de PS e QVT em órgãos públicos (MARQUES, 2015), e, sobretudo a predominância de ações voltadas para o estímulo do cuidado com a saúde e ambientes seguros, e a redução da ansiedade e estresse dos trabalhadores.

Eixos	Atividades	Mensuração
Política da Organização	Adequação por projeto arquitetônico da Sala dos servidores (ambiente de integração social, estudo e de revitalização)	Todos os servidores utilizam o espaço (64 servidores)
	Reuniões mediadas (Café com a Diretoria)	Todos os servidores participaram (64 servidores)
	Manualização de procedimentos administrativos	Elaboração de 1 manual
	Comemoração de datas festivas (São João, dia do Servidor Público, dia do Professor, aniversariantes do quadrimestre, Natal e confraternização de ano novo)	Todos os servidores participaram (64 servidores)
	Campanha de doação de alimentos (Natal Solidário)	Todos os servidores colaboraram (64 servidores). Foram arrecadados 508 kg de alimentos, produtos de higiene, roupas usadas, brinquedos e calçados que foram doados para instituições filantrópicas
	Curso de educação financeira pessoal e familiar	19 profissionais das empresas terceirizadas capacitados
Saúde integral	Atendimentos psicológicos	5 atendimentos realizados
	Elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	1 PPRA elaborado e divulgado
	Aquisição de apoios ergonômicos para os pés e mãos	50 servidores beneficiados
	Campanha de vacinação para Hepatite e Difteria	2 campanhas de vacinação com 29 profissionais imunizados
	Emissão do cartão do Sistema Único de Saúde	30 cartões expedidos
	Distribuição de kits preventivos da DST e AIDS	60 kits distribuídos
	Atendimento nutricional	18 profissionais atendidos
Palestras educativas (transtornos de ansiedade, obesidade, Outubro Rosa de prevenção ao câncer de mama, Novembro Azul de prevenção ao câncer de próstata, saúde nutricional e sobre a importância dos exames médico periódico)	5 palestras com uma média de 22 profissionais participantes	

Quadro 1: Atividades realizadas e mensuração dos resultados alcançados. Fonte: Elaborado pelos autores.

Por outro lado, o projeto desenvolvido no *Campus* São Paulo do Potengi teve suas limitações, que citamos como prejudiciais, sendo: os servidores-trabalhadores alegavam, por vezes, falta de tempo para participarem das atividades oferecidas, carência de pessoal para o desenvolvimento de algumas práticas, aceitação e/ou adesão de alguns gestores ao projeto, burocracia para aquisição de materiais e equipamentos, descompasso entre o planejamento do

projeto com o tempo de realização das tarefas, sobreposição de atividades entre as ações do projeto e os eventos do *campus* etc.

4 CONCLUSÕES

Através do relato da experiência do projeto *Trabalho e Saúde: entrelaçando projetos de vida* e da literatura da área, visualizou-se que uma mudança na gênese da gestão de pessoas vem acontecendo, pois na instituição pesquisada houve a adoção institucional de uma política e um programa de PS e QVT que vem propiciando a incorporação de uma cultura de humanização no trabalho.

No contexto das práticas executadas se observou que, apesar da prioridade de investimento definida para promover um estilo de vida mais saudável, houve a predominância de ações voltadas para o estímulo do cuidado com a saúde, ambientes seguros, redução da ansiedade e estresse dos trabalhadores.

De forma geral, dois aspectos se sobressaíram na execução do projeto, além dos problemas e das limitações identificadas ao longo de sua execução, as atividades que integram as práticas de gestão em PS e QVT são de natureza assistencial, pois tem um caráter compensatório do desgaste vivenciado pelos servidores na relação vida-trabalho. Além disso, as práticas de gestão preconizam o bem-estar de modo acessório, pois a ênfase ainda é nos resultados conforme a gênese da Nova Gestão Pública.

Os resultados também demonstram que no IFRN, os conceitos de PS e QVT tem encontrado ambiente para evolução, e que o atual estágio na organização acompanha a ênfase dada pela literatura de administração, psicologia, educação física, de substituir o sedentarismo e estresse por um maior equilíbrio na relação entre vida-trabalho. Além disso, o programa tem alcançado bons resultados que podem sinalizar não haver, pelo menos insatisfação no trabalho, que poderia resultar em conflitos na relação vida-trabalho.

REFERÊNCIAS

- DEJOURS, C. *et al.* **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.
- IFRN. **Resolução nº 16/2014-CONSUP**. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/conselhos/consup/resolucoes/2014/resolucao-no-16-2014>>. Acesso em: 20 jan. 2015.
- LEVINSON, Harry. **Work and life balance**. **Harvard Business Review**. Editora Campus, 2001.
- MARQUES, Fernanda. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DDG/ENAP, 2015.
- MEDEIROS, P. C. (Org.); LEVY, E. (Org.). **Construindo uma Nova Gestão Pública**. 1. ed. Natal: Escola de Governo do RN, v. 1. 252p., 2010.
- OLIVEIRA, J. Arimatés (Org.). **Qualidade de Vida e saúde no trabalho no serviço público estadual**: experiência e reflexões dos servidores do Rio Grande do Norte. Natal/RN: EDUFRN, 2009.
- SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M.; MORAES, L.F. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. Cap. 1. In: SANT'ANNA, A.S.; KILIMNIK, Z.M. **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte/MG: Fundação Dom Cabral, 2011.

WALTON, Richard E. Quality of working life: What is this? **Sloan Management Review**, Cambridge, V. 15, n. 1, 1973.

YIN, Robert K. Estudo de Caso: **Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Rosineide Duarte Siqueira

rose@progep.ufal.br

Maria da Conceição Clarindo Cavalcanti

Samuel Correia da Silva Moraes

Morgana Mesquita Brandão

Thiago Fidelis Torres Soares

Universidade Federal de Alagoas (UFAL)

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem sua gênese nos estudos realizados sobre a Saúde do Servidor com os auxiliares e técnicos de enfermagem que atuam no Hospital Universitário da Ufal, onde foi identificado o sofrimento nos ambientes do trabalho advindo das relações autoritárias e desrespeitosas, com xingamentos, por parte da chefia, conforme depoimentos dos sujeitos pesquisados. SILVA; M.C.C.C. da (2013, p.282).O que caracteriza relações vexatórias e humilhantes. Outros motivos que levaram a desenvolver o trabalho de prevenção e combate ao assédio são as recomendações do TCU e do Ministério de Saúde.

Vale ressaltar que não existem estudos estatísticos nem epidemiológico no SIASS/UFAL, que identifique o nexos causal do adoecimento do servidor em consequência do assédio moral, entretanto recebemos no cotidiano queixas sobre essas práticas atéticas.

Segundo; FIORELLI *et al*,(2015, 19), assédio moral são comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupo de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízo de natureza funcional.

O assédio moral; violência ou sofrimento moral no trabalho não é um fenômeno recente, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o trabalho. No entanto, a abordagem ao assédio moral é recente no Brasil, até então visto como inerente ao trabalho, naturalizando os sofrimentos e danos deles advindos. Relacioná-lo ao modo de produção do trabalho e as relações no trabalho é o desafio posto da questão em tela. O trabalho possui grande relevância tanto na sociedade como para cada ser humano.

A Coordenação da Qualidade de Vida no Trabalho / Subsistema Integrado de Atenção à saúde do Servidor – CQVT/SIASS, responsável pelo trabalho de promoção de bem-estar na Ufal, através de sua equipe multidisciplinar: enfermagem, psicologia e serviço social, desenvolve o trabalho de prevenção e combate ao Assédio Moral, nos ambientes de trabalhos, mediante realização de eventos que esclareçam os conceitos, características e comportamentos sobre Assédio moral, análise da legislação referente ao assédio, orientação quanto aos procedimentos em caso de denúncias, bem como oferecer o apoio psicossocial e de saúde necessário aos possíveis servidores acometidos de violência moral no âmbito do trabalho.

A prevenção é a melhor forma de evitar o sofrimento moral e adoecimento do servidor.

2 METODOLOGIA

É uma Intervenção Multidisciplinar e setorial com a participação da comissão de ética, ouvidoria e corregedoria. E tem como público-alvo servidores (docentes e técnicos administrativos). A coordenação e execução das ações de prevenção e combate ao assédio moral esta sob a responsabilidade da Coordenação da Qualidade de Vida no Trabalho –

CQVT, juntamente ao Subsistema Integrado de Atenção à saúde do Servidor – SIASS e tem como proposta as seguintes atividades:

- Simpósios e seminários anuais e oficinas nos ambientes de trabalho
- Roda de conversa mensal em diferentes ambiente de trabalho ou de acordo com demanda apresentada.
- Escuta sensível /qualificada em demanda espontânea.
- Aplicação do questionário de identificação do assédio moral nos ambientes de trabalho da UFAL.
- Reuniões de equipe e estudos quinzenais.

O acompanhamento e avaliação das ações de prevenção e combate ao assédio moral são realizadas mediante reuniões trimestrais com a equipe, relatório quantitativo/qualitativo anual e socialização dos resultados através de relatórios considerando os aspectos éticos, relações de trabalho e saúde.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O combate ao Assédio Moral nos ambientes de trabalho, consiste em uma abordagem multidisciplinar de prevenção do mal estar, sofrimento e violência nas relações de trabalho estabelecidas entre gestores, chefias e subordinados, colegas, usuários dos serviços e outros, evitando assim, atitudes aéticas e ambientes vulneráveis ao Assédio Moral que possibilite o adoecimento da vítima.

Na realização do I Seminário de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na UFAL no mês de maio de 2016, no auditório do Centro de Interesse Comunitário – CIC/UFAL, contamos com 56 inscritos, onde tivemos a presença de 42 servidores, sendo 12 presenças masculina e 30 femininas.

Neste seminário foram abordados os seguintes temas: O Assédio Moral e suas implicações legais, processos de trabalho e o Assédio Moral com o olhar multidisciplinar: saúde, psicológico e social.

Com base nos questionários preenchidos pelos participantes, os resultados apontam situações vivenciadas no trabalho que provocam sofrimentos, tais como: atitudes hostis, vexatórias, humilhação, isolamento, discriminações, constrangimentos, enfim, de violência, principalmente por parte de chefias junto aos subordinados, que podem ser evitadas mediante uma ação de esclarecimento, educativa, nessas relações estabelecidas.

Relações de trabalho, advindas de posturas autoritárias, comunicação insuficiente, participação insuficiente nas decisões e organização dos serviços pelos comandados, isolamento e transferência do servidor sem informá-lo, divergências políticas na escolha de dirigentes, etc.

Diante dos comportamentos acima mencionados, os pesquisados, sentem a saúde prejudicada, relatando os seguintes sintomas: angústia, desânimo, tristeza, irritação, falta de ânimo, stress emocional, psíquico e social. Apesar da falta de estudos epidemiológicos referente a saúde do servidor, através das licenças médicas fornecidas pelo SIASS/UFAL constata-se que a maioria dos afastamentos do servidor por motivo de doenças tem com causa as LER/DORTs e os Transtornos Mentais.

Esses dados são relevantes para uma investigação o quanto as relações de trabalho, estão proporcionando sofrimentos, violências enfim assédio moral, que contribuem para o adoecimento mental do servidor.

Segundo o Ministério da Saúde: O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante. A situação mais comum é praticada por um superior em relação ao subordinado. Mas o assédio também pode ocorrer entre colegas do mesmo nível hierárquico ou ainda de subordinados em relação ao superior, caso mais difícil de ser configurado.

Pelo exposto, é de suma importância as ações de educação contínua nos ambientes de trabalho que contemple a prevenção e combate de atitudes aéticas, comportamentos autoritários, de discriminação de raça, gênero, religião ou política, em detrimento de um ambiente que estimule a participação, o diálogo, respeito as diferenças, em fim o bem-estar social no trabalho.

4 CONCLUSÕES

O trabalho aponta a necessidade da continuidade das ações educativas em todos os ambientes e instâncias hierárquicas, uma vez que vêm aumentando as solicitações dessas a unidade ao setor responsável pelo projeto, ou seja, a coordenação de qualidade de vida no trabalho – CQVT.

Espera-se que os ambientes de trabalho tornem-se mais saudáveis, dialógico, tenha uma comunicação satisfatória, com participação nas decisões e mudanças ocorridas no setor, e conseqüentemente, promova um aumento da criatividade no trabalho, elevação da autoestima dos envolvidos, satisfação pessoal, profissional e uma maior e melhor produção social.

Embora essas ações estejam em fase de implantação em todos os ambientes de universitário, observa-se um envolvimento e compromisso da Gestão superior, da Comissão de ética, Ouvidoria, Corregedoria e a participação dos sindicatos nos trabalhos desenvolvidos de combate e prevenção ao assédio moral.

REFERÊNCIAS

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas.

Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar. São Paulo: Atlas,2015.

Ministério da Saúde. **Assédio-Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho.** Brasília: Ministério da Saúde,2008.

DE FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: ed. Cengage,2008.

SILVA, M. C. C. C. **A Saúde do Servidor Público em sua dimensão social.** 1. ed Maceió: EDUFAL, 2013.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: RELATO E EXPERIÊNCIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO EM 2015

Carla Magalhães de Souza Gaspar
carlagaspar@ufma.br

Alyne Virginya de Queiroz Lima

Karine Ferreira Alves Pereira

Joseilma de Azevedo Garrido

Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido significativas mudanças ao longo do tempo, exigindo cada vez mais dos trabalhadores o uso de suas capacidades físicas e intelectuais, flexibilidade, criatividade, produtividade, domínio das tecnologias, dentre outras exigências. Nesse contexto, a discussão acerca da temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganha notoriedade visto que tem como objetivo compreender a dinâmica que envolve o trabalhador e o ambiente de trabalho, bem como propiciar ao mesmo a melhoria de suas condições laborativas, tornando esses ambientes mais adequados para o desenvolvimento das atividades.

A busca pela qualidade dos produtos e serviços prestados nas organizações deve ser concomitante com a oferta de qualidade de vida aos trabalhadores nos seus locais de trabalho (FERREIRA, *et al.*, 2009; VASCONCELOS, *et al.*, 2012). Tal perspectiva tem se feito presente também nos órgãos públicos, representando um desafio para as práticas de gestão de pessoas no que se refere ao desenvolvimento de ações de promoção de QVT (FERREIRA, *et al.*, 2009).

Ao desenvolver ações de qualidade de vida no trabalho as organizações estarão valorizando o fator humano e conseqüentemente favorecendo o modo de produzir do trabalhador. Deste modo, Sousa e Bastos (2009, p. 410) afirmam que “a adoção de inovações em práticas de gestão gera impactos de diversas naturezas na vida organizacional, especialmente nas questões relacionadas ao bem-estar do trabalhador”.

Assim, a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) por meio do Departamento de Gestão de Pessoas (DEGEP) da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRH) a partir da necessidade da implantação de ações de atenção à saúde e qualidade de vida direcionadas aos servidores, instituiu a então Divisão de Qualidade de Vida (DQV), fundamentada no “Programa de Assistência e Bem-estar do Servidor” (PABS), contemplado no Capítulo III, seção IV da Resolução N° 68 - CONSAD de 21/09/06 (UFMA, 2006).

A partir de dezembro de 2007, com a Política de Atenção à Saúde do Servidor, se estabelece um compromisso de valorização do servidor na democratização das relações de trabalho, construído de forma coletiva e transversal e implementado de forma descentralizada nos órgãos da Administração Pública Federal. Assim, criou-se o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) responsável por coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, estabelecida pela União.

Para se encaixar às novas diretrizes, em 2013 a DQV passou a se vincular a Coordenação de Atenção à Saúde do Servidor (CASS) da PRH, juntamente com a Perícia Médica e o Serviço Especializado em Saúde e Medicina no Trabalho (SESMT) sendo denominada de Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida (SEPROQV). Destacam-se como suas atribuições: promover atenção integral e qualidade de vida aos servidores da

UFMA em seu ambiente de trabalho, enfocando as dimensões física, psicológica e social; desenvolver atividades direcionadas à prevenção de doenças e lesões, ao prolongamento da vida e à promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho; realizar atividades que facilitem a integração ou reintegração do servidor às suas atividades e ao ambiente de trabalho.

Dessa forma, este estudo tem por objetivo apresentar as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas por meio dos projetos vinculados ao Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida/CASS/DEGEP/PRH da Universidade Federal do Maranhão no ano de 2015.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo do tipo pesquisa documental. De acordo com Cervo (2007) estudos desta natureza tem interesse em descobrir a frequência de um determinado fenômeno, a relação existente entre variáveis e características. Ainda segundo este autor na pesquisa documental é investigado documentos com o objetivo de descrever e comparar características diversas do fenômeno a ser estudado.

Desta forma, o campo de estudo deste trabalho foi o setor responsável pelo desenvolvimento das ações de qualidade de vida no trabalho, o Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida/CASS/DEGEP/PRH/UFMA, sendo composto por uma equipe multidisciplinar formada por 01 psicóloga/diretora, 03 assistentes sociais, 01 terapeuta ocupacional, 01 fonoaudióloga, 01 fisioterapeuta, 01 estagiária de serviço social e 01 bolsista.

Analizou-se o Relatório do Plano de Metas de 2015 do referido setor onde constam as metas alcançadas e não alcançadas estabelecidas para aquele ano em cada projeto.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como resultados das ações desenvolvidas do SEPROQV, apresentam-se dados por projeto extraídos do Relatório de Planos de Metas de 2015.

- 1) **Projeto Atividades Físicas e Qualidade de Vida:** 292 servidores inscritos nas atividades físicas ofertadas pelo Projeto (hidroginástica, natação iniciante e avançado, pilates e ritmos); 81 atendimentos de orientações nutricionais e reeducação alimentar; 6 setores atendidos pela Ginástica Laboral.
- 2) **Projeto de Ergonomia:** 01 visita para avaliação ergonômica em um setor de trabalho; 12 servidores sensibilizados; 12 questionários respondidos sobre as condições ergonômicas de trabalho.
- 3) **Projeto Mais Saúde: cuidando da qualidade da água e dos alimentos na UFMA:** 37 análises bacteriológicas de amostras de água de bebedouros e torneiras de prédios da Cidade Universitária Dom Delgado; 01 campanha de sensibilização no Dia Mundial da Água.
- 4) **Projeto Saúde Vocal:** 01 oficina sobre saúde da voz (Presbifonia) aos participantes do Projeto Atividade: preparando para a aposentadoria; 01 Campanha do Dia Mundial da Voz com sensibilização de 100 pessoas por meio de folders, apresentação de vídeo educativo, sorteio de brindes e distribuição de 180 cartazes na Cidade Universitária Dom Delgado e Campi do continente; 01 palestra sobre saúde vocal na Semana Pedagógica do Colégio Universitário (COLUN).
- 5) **Projeto Atividade: preparando para aposentadoria:** mobilização de 501 servidores em vias de aposentadoria por meio de convites personalizados e contato telefônico para participarem do Programa de Preparação para Aposentadoria; mobilização de chefias para liberação de servidores por meio de envio de 149 memorandos a diversos setores da Cidade Universitária Dom Delgado e 06 campi do continente; Talk Show com os servidores em vias

de aposentadoria; realização de 07 módulos (Aspectos psicossociais na aposentadoria, Promoção à Saúde e Bem Estar Físico e Mental, Saúde da Voz, Alimentação Saudável, Saúde Bucal, Legislações referentes à aposentadoria, Planejamento Financeiro Pessoal e Familiar) e 01 oficina (Dança e expressão corporal) no Programa de Preparação para Aposentadoria; confecção e envio de certificados de agradecimento pelos anos de trabalho a 12 servidores que se aposentaram da Universidade.

6) **Projeto Recomeçar:** 01 campanha de carnaval com distribuição na Cidade Universitária Dom Delgado; 01 campanha do Dia Mundial sem Tabaco com distribuição na Cidade Universitária Dom Delgado; 01 campanha do Dia do não Fumar com distribuição na Cidade Universitária Dom Delgado; aplicação do questionário do teste de triagem para álcool, tabaco e substâncias (Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test - ASSIST-OMS) para triagem do uso do álcool e outras drogas a 39 servidores da PRH; participação em 01 assembleia departamental a fim de prestar esclarecimentos acerca do retorno ao trabalho de servidor acompanhado pelo projeto; 04 servidores em acompanhamento por dependência química.

7) **Projeto Readaptar:** 10 servidores em acompanhamento de readaptação; 02 orientações a servidores para readaptação; acompanhamento a 03 servidores colocados à disposição ao Departamento de Gestão de Pessoas/PRH.

8) **Projeto de Relações Interpessoais:** 01 atendimento a um setor em situação de relações interpessoais conflituosas; atendimentos individuais de escuta clínica de demanda de 09 servidores.

9) **Projeto de Acolhimento de Novos Servidores:** pesquisa de opinião com 54 novos servidores, lotados em diversos setores da Cidade Universitária Dom Delgado, com aplicação de questionários com perguntas abertas, o qual deveria ser devidamente identificado e respondido para que pudéssemos verificar o nível de adaptação do novo servidor, tomando por base os seguintes parâmetros, quais sejam: relacionamento interpessoal com os colegas e a chefia; ambiente de trabalho e sugestões de melhoria, bem como dar possíveis contribuições nesse processo. Do universo da pesquisa, 41 (75,92%) novos servidores devolveram os questionários respondidos.

10) **Outras Atividades:** 02 visitas domiciliares a servidores aposentados para fins de cadastramento solicitadas pelo Departamento de Pessoal; 01 visita hospitalar a servidor aposentado para fins de cadastramento solicitada pelo Departamento de Pessoal.

Sobre os resultados obtidos no ano de 2015 percebe-se a realização de atividades que visam alcançar um equilíbrio físico, psíquico e social do servidor, por meio das atividades físicas ofertadas, campanhas educativas sobre a saúde da voz e de prevenção ao uso do álcool, e oficinas inerentes ao processo de aposentadoria com temáticas diversificadas na área de saúde, alimentação saudável, aspectos psicossociais, planejamento financeiro, dentre outros.

Além disso, foram desenvolvidas ações mais direcionadas às melhorias nos ambientes de trabalho, por meio de avaliação ergonômica, avaliação do nível de adaptação de novos servidores, intervenções em situações de conflitos interpessoais, sensibilizações de chefias para lotação de servidores em readaptação. Nesta perspectiva, Ferreira (2011) afirma que para promover a qualidade de vida no trabalho é imprescindível avaliar rigorosamente a realidade do ambiente de trabalho e principalmente priorizar a opinião dos trabalhadores para agregar a sonhada qualidade de vida ao trabalho, fato observado no decorrer das ações desenvolvidas com os questionários, avaliações e diagnósticos realizados.

Entendendo a QVT a partir da concepção de Limongi-França (2013, p. 39) que define como sendo “a percepção de bem estar pessoal no trabalho alinhada ao conjunto de escolhas de bem-estar que compõe políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa [...]”, considera-se que as ações apresentadas fornecem elementos que contribuem não somente para o conhecimento da realidade do ambiente de trabalho, como também para o

planejamento de uma política de gestão de pessoas, ações serviços e projetos fundamentados tanto na percepção dos servidores e quanto na literatura sobre QVT.

4 CONCLUSÕES

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho existem para promover ao trabalhador um ambiente propício ao desempenho de suas funções com produtividade, estímulo e de forma saudável. De um lado a instituição se beneficia com a diminuição da rotatividade, absenteísmo e custos com a saúde; aumento da produtividade e melhoria da imagem. Do outro, o trabalhador ganha com a redução da fadiga, estresse, prevenção de doenças, valorização e um ambiente de trabalho mais saudável.

Portanto, os resultados do SEPROQV/UFMA aqui explanados apresentam-se enquanto uma prática de gestão que almeja mudanças no estilo de vida, combinando projetos, ações e campanhas para consciência, comportamento e envolvimento dos servidores, apontando um direcionamento para as dimensões física, psicológica e social de acordo com os objetivos preconizados na Política de Atenção Integral à Saúde do Servidor. Todavia sem perder de vista uma atuação mais efetiva nos fatores críticos dos ambientes laborais que ocasionam em um mal-estar dos servidores.

Apesar dos avanços na implementação das ações de QVT na UFMA, percebe-se que ainda há uma jornada de desafios a transpor que contemplem planos que efetivem resultados em curto prazo, maior divulgação dos projetos, maior participação dos servidores, recursos para realização de atividades e entendimento da gestão sobre a importância da QVT.

REFERÊNCIAS

- CERVO, A. L. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- FERREIRA, *et al.* Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. vol. 25, nº 3, jul-set, p. 319-327, 2009.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C. ANTLOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. F. (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho**. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013.
- SOUZA, J. J. de; BASTOS, A. V. B. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: Uma Análise Multivariada. **REAd**. Edição 63, vol. 15, nº 2, maio-agosto, p. 408-421, 2009.
- VASCONCELOS, et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente: um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Revista de Administração e Inovação**. São Paulo. v. 9, nº2, abr-jun, p. 79-97, 2012.
- UFMA. **Resolução nº 68, de 21 de Setembro de 2006**. Regulamenta os procedimentos do processo de avaliação de desempenho acadêmico da Carreira de Magistério Superior na Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – EXPERIÊNCIA NA UNIFAL-MG

Alexssandro Ramos da Cruz

alexssandro.cruz@unifal-mg.edu.br

Marina Carvalho Vieira da Costa

Aparecida Azola Costa Ribeiro e Ribeiro

Denis Magalhães

Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a preocupação com a Qualidade de Vida (QV) tem se tornado crescente na sociedade e no âmbito mais específico das organizações laborais, as sucessivas manifestações trabalhistas ocorridas no decorrer do Século XX, entre outros movimentos que visavam à busca de maior qualidade e produtividade por parte das próprias organizações instigaram estudiosos das mais variadas áreas a investigar a QV, o que deu origem a uma nova área de estudos: a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). (ALFENAS, 2013; PEDROSO *et al.*, 2014; SILVA, PEDROSO e PILATTI, 2012).

No momento presente a QVT se encontra tanto no discurso dos gestores de recursos humanos das organizações privadas quanto das públicas. De fato, como indica a literatura, essa é uma importante questão no século XXI para governantes, legisladores, operadores da justiça, gestores, dirigentes empresariais, dirigentes sindicais, trabalhadores e pesquisadores, dado que as perspectivas de intervenção nos processos de trabalho foram se tornando mais importantes a partir do início desse século, quando indicadores negativos associados à produção, e também a satisfação dos clientes no setor privado e dos cidadãos-usuários, nos serviços públicos, transformam a QVT em um desafio e meta imprescindível para a promoção do bem-estar no âmbito organizacional (ALFENAS e RUIZ, 2015; FERREIRA, 2012; FERREIRA *et al.*, 2013).

Sob a ótica do serviço público federal o discurso para os avanços da QVT tem sido a priorização de projetos e programas que fortaleçam laços de confiança, criem redes de apoio e estimulem trocas de experiências e participação ativa dos servidores na melhoria da saúde e do bem estar, como afirmou o então diretor do DESAP, Dr. Sérgio Carneiro, no Simpósio Qualidade de Vida no Serviço Público – do que estamos falando? Política de atenção à saúde e segurança do governo federal 2011, em Porto Alegre.

Nesta linha de pensamento que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG é desenvolvido por uma equipe multidisciplinar de servidores lotados no Centro Integrado de Assistência ao Servidor, setor vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, e está em consonância com a Portaria Normativa nº 3, SEGEP/MPOG, de 25 de março de 2013, que institui as Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal.

Ainda cabe destacar que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG objetiva esclarecer, informar e conscientizar os servidores sobre os cuidados com a saúde e sua repercussão na QV e também em sua QVT, proporcionando-lhes condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e ser humano sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, buscando desenvolver uma cultura organizacional do bem-estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para a saúde, segurança e conforto dos servidores, desenvolvimento do funcionalismo e da valorização da função pública.

Buscando uma efetivação mais abrangente, as ações e projetos foram cadastrados na Pró-Reitoria de Extensão, conta com a cooperação de diversas unidades acadêmicas e administrativas e aborda os seguintes temas: cessação do tabagismo; saúde ocupacional;

reeducação alimentar; saúde bucal; campanhas de vacinação dos servidores; prática corporal e atividade física programada (yoga, pilates, ginástica laboral, hidroginástica, dança e artes marciais); desenvolvimento de habilidades manuais e artísticas (tricô, crochê e decoupage); eventos sociais, artísticos e comemorativos, encontros de promoção à saúde.

Com base nestes aspectos iniciais que o presente trabalho se propõe apresentar uma síntese das ações e projetos desenvolvidos pelo Programa de Qualidade Vida no Trabalho da Universidade Federal de Alfenas durante os anos de 2014 e 2015, demonstrando uma tendência crescente no número de ações, projetos desenvolvidos e pessoas abarcadas pelo Programa QVT.

2 METODOLOGIA

A pesquisa realizada pode ser caracterizada como documental de abordagem quantitativa (PRODANOV e FREITAS, 2013). O público alvo das ações e projetos foram servidores técnico-administrativos, docentes, discentes, trabalhadores terceirizados e convidados da comunidade externa da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG. Para fins da coleta de dados utilizaram-se os relatórios das ações executadas onde constam os números dos participantes no Programa de QVT nos anos de 2014 e 2015. Os dados foram analisados considerando o conjunto das ações executadas e o número de participantes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No ano de 2014 foram realizadas sete ações/projetos alinhados com as propostas do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG (QUADRO 1).

Quadro 1 – Ações e Projetos do Programa de QVT ano de 2014

AÇÕES / PROJETOS	NATUREZA
1) I Semana da Saúde do Servidor	Atividade em saúde, palestras e oficinas.
2) I Encontro de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde do Servidor – Dia do Funcionário Público	Ação Cultural e Social
3) Dia Nacional de Combate ao Fumo	Ação em Saúde
4) De Mulher para Mulher – Aliadas em busca de Saúde e beleza	Ação em Saúde
5) Grupo de Cessação do Tabagismo – UNIFAL Livre do Cigarro	Ação em Saúde
6) Atividade Física na UNIFAL-MG (Karatê, defesa pessoal, alongamento e massoterapia, caminhada).	Esporte e Saúde
7) Filosofia para todos	Ação Cultural e Social

Fonte: Autores

Já no de 2015 o Programa de QVT executou 09 (nove) ações/projetos resultando em aumento de 28,57%, sendo que houve manutenção de 03 (três) que já haviam sido realizados no ano de 2014 e foram implementados 06 (seis) novas ações/projetos. A explicação para tal fato está intimamente vinculada à dinâmica e flexibilidade da Universidade Federal de Alfenas frente às novas demandas da Qualidade de Vida no Trabalho.

Quadro 2 – Ações e Projetos do Programa de QVT ano de 2015

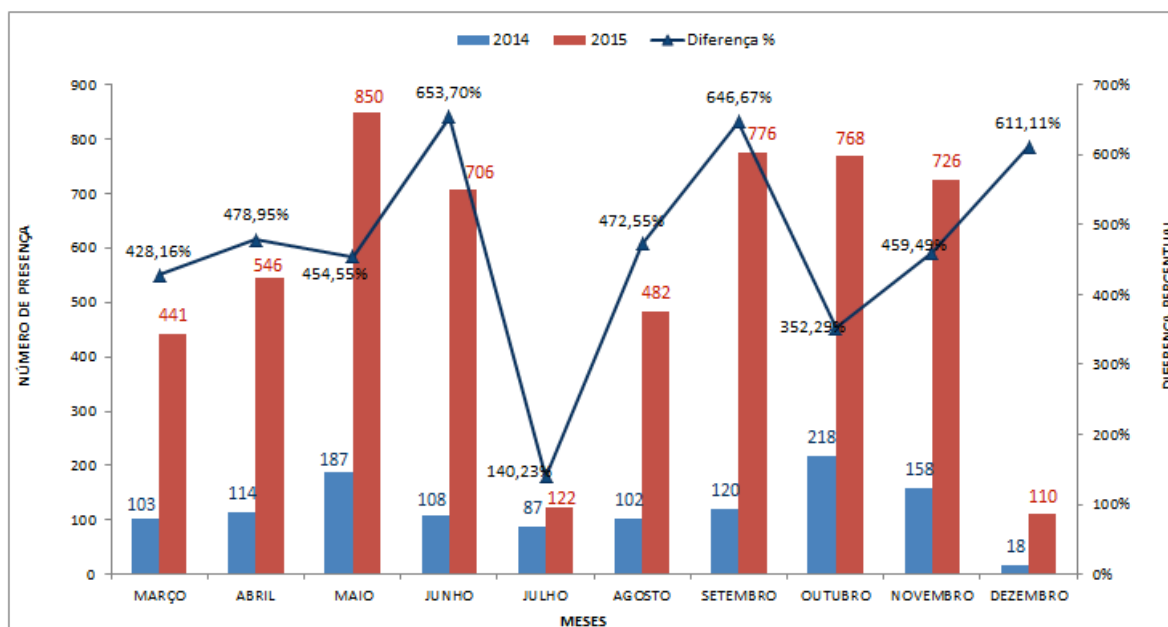
AÇÕES/PROJETOS	NATUREZA
1) I Encontro de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde do Servidor da UNIFAL-MG/Campus de Poços de Caldas - MG	Atividade em saúde, palestra e oficinas.
2) I Agita UNIFAL-MG	Atividade esportiva e alimentação saudável
3) I Semana de Cessação do Tabagismo	Ação em Saúde e palestra
4) II Encontro de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde do	Ação Cultural e Social

Servidor – Dia do Funcionário Público.	
5) I encontro de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde do Servidor da UNIFAL-MG/Campus de Varginha - MG	Atividade em saúde, palestra e oficinas.
6) Oficina de Artes e Qualidade de Vida – Tecendo a Qualidade de Vida na UNIFAL-MG	Oficina
7) Grupo de Cessação de Tabagismo – UNIFAL livre do Cigarro	Projeto em Saúde
8) Atividade Física na UNIFAL-MG (Karatê, defesa pessoal, Pilates, alongamento e massoterapia).	Esporte e saúde.
9) Cine Clube	Atividade Cultural

Fonte: Autores

O Gráfico 1 apresenta o número total de presença mensal nas ações/projetos. Observa-se que houve um crescimento bastante significativo de presença dos participantes nas atividades ofertadas pelo Programa QVT no ano de 2015, isto sugere que as adaptações das ações frente às novas demandas obteve aceitação bastante positivas. Observa-se que os meses de julho e dezembro são dois meses atípicos por serem meses de férias regulamentares.

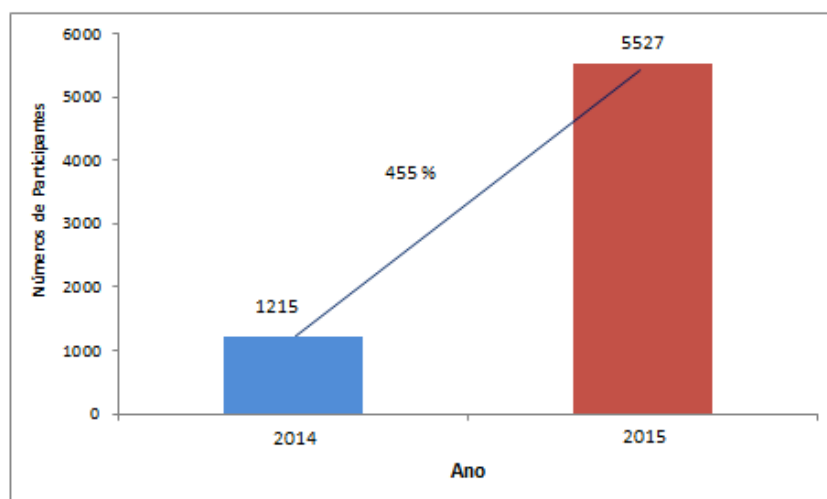
Gráfico 1 – Número de Presença Mensal no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG



Fonte: autores

O Gráfico 2 evidencia o crescimento bastante expressivo de 455% de presença entre os anos estudados.

Gráfico 2 – Número de Presença Anual no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UNIFAL-MG



Fonte: autores

4 CONCLUSÕES

Os resultados demonstram que as ações e projetos executados pelo Programa de QVT obtiveram uma ampliação bastante significativa com crescimento apreciável no número de presença dos participantes, revelando um interesse progressivo pela temática da Qualidade de Vida e conseqüentemente para a promoção da saúde e o bem-estar pessoal e profissional.

Para finalizar sugere-se adoção de metodologias de avaliação individual das ações e projetos por meio de obtenção de dados quantitativos e qualitativos que mensurem o nível satisfação dos participantes com o Programa de QVT que muito enriquecerá os resultados da pesquisa além de propiciar novas perspectivas de investigação.

REFERÊNCIAS

- ALFENAS, R. A. S. **Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública:** concepções de gestores e avaliação por subordinados. 208 f. Dissertação (mestrado) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2013.
- ALFENAS, R. A. S. e RUIZ, V. M. Um panorama de estudos sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, 2015, v. 11, n. 22, pp. 143-167, jul./dez.
- BRASIL. **Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009** - Institui as diretrizes que integram o conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal – PASS e Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. DOU: Brasília-DF., 29 abr. 2009.
- BRASIL. Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Orçamento e Gestão. Governo Federal. **Portaria Normativa nº3, de 25 de março de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. DOU: Brasília-DF., seção I, p. 77, 27 mar. 2013.
- CARNEIRO, Sérgio A. M.; Congresso Internacional Stress Management Association. In: **Simpósio Qualidade de Vida no Serviço Público – do que estamos falando? Política de atenção à saúde e segurança do governo federal**. Curitiba, 2011.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2 ed., Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; ANTILOGA, C.; PASCHOAL, T.; FERREIRA, R. R. **Qualidade de Vida no Trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção.**

Brasília: Paralelo 15, 376 p. 2013.

PEDROSO, B., PILATTI, L. A.; GUSTAVO L.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C.T.;

Construção e validação do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Rev. Salud Pública**, 2014, v.16, n.6, pp. 885-896.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; **Guia de avaliação de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho.** Ponta Grossa: Editora UEPG, 279 p. 2012.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOCENTE: AS NOVAS FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS QUE AUXILIAM OS PROFESSORES DO IFPB

Maria Fernanda Silveira Targino

fernandatargino@gmail.com

Eduardo Amorim Ricarte de Oliveira

Janayna Santos Alencar Malheiros

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

1 INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) consiste em um conjunto de iniciativas que buscam o equilíbrio entre a satisfação do indivíduo e a finalidade das organizações, valorizando a posição do trabalhador dentro desta equação (MORAES, 2006). Trata-se de fator decisivo na saúde física e mental dos funcionários, na medida em que a sua observância auxilia a prevenção de doenças decorrentes do labor. Nesse diapasão, o investimento em programas de QTV tem emergido com significativo protagonismo, não apenas no setor privado, mas também no público, sendo um diferencial de sucesso nas corporações contemporâneas.

No ambiente educacional incube ao professor a importante tarefa de transmitir o conhecimento técnico, despertando o senso crítico do alunado. Nesse sentido, Libâneo (1998) afirma que a escola deve garantir a todos, sem distinção, a formação que ajude o discente a transformar-se em um sujeito pensante, capaz de utilizar todo o seu potencial na construção e reconstrução de conceitos, habilidades e valores. Aquino (2007) ressalta que o professor tem a nobilíssima missão de conduzir o conhecimento, dirigir as inteligências e preparar cidadãos conscientes, capazes de atuar na transformação da sociedade.

Os profissionais da educação precisam lidar com alunos de diversas idades, etnias, classes sociais, orientações sexuais, níveis culturais, dentre outros fatores de heterogenia que compõem uma turma escolar, burilando o conhecimento formal, a criticidade e o conceito de cidadania de cada um deles. Esses e outros fatores que serão demonstrados nas linhas seguintes tornam o ensino uma atividade sujeita a patologias psicológicas, o que exige do órgão empregador a implementação de mecanismos que garantam a qualidade de vida do professor no ambiente de trabalho.

Assim, dada a essencialidade da docência para o desenvolvimento da atividade-fim das instituições de ensino, questiona-se: quais ferramentas podem auxiliar o professor no desempenho das atividades acadêmicas? Para tanto, citar-se-á as iniciativas utilizadas atualmente pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba com esta finalidade.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho é um estudo descritivo das recentes iniciativas oferecidas pelo IFPB para modernizar e facilitar o desenvolvimento das atividades acadêmicas dos docentes do seu quadro de pessoal. Utilizou-se de pesquisas e da troca de informações entre os setores de lotação dos autores, que correspondem às áreas de ensino e de pessoal da Reitoria do IFPB, entre o período de junho a agosto de 2016.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A atividade docente traz consigo a necessidade de constante atualização e dinamismo. Ensinar consiste em ser avaliado diariamente, minuto a minuto, a cada nova aula ministrada. Além disso, na atualidade, não se concebe o ensino sem o atendimento à interdisciplinaridade das ciências, o que exige do professor o domínio de diversas áreas do conhecimento. Vale ressaltar, ainda, que a atividade docente não se restringe ao tempo despendido em sala de aula; ao revés, grande parte do trabalho do professor consiste na preparação de aulas, elaboração e correção de provas e trabalhos, confecção de apostilas e materiais de apoio, construção de planos de aulas, preenchimento de cadernetas de presença e de notas, participação em reuniões de planejamento etc, o que torna a jornada do docente mais desgastante que a de outras categorias profissionais. Todos esses fatores constataam o estresse e a pressão aos quais estão expostos os educadores.

Segundo estudo feito por Gasparini, Barreto e Assunção (2005), cujo objetivo foi descrever o perfil de adoecimento dos docentes, verificou-se que os eles têm maior risco de sofrimento psíquico de diferenciadas matizes e preponderância de transtornos psicológicos, em comparação a outros grupos profissionais como engenheiros, empresários, advogados, etc. Em pesquisa realizada, Limongi-França (2007) constatou que a atividade de professor é uma das que mais sofrem com o estresse e outras síndromes decorrentes da atividade laborativa, influenciando diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Nesse contexto, garantir a qualidade de vida no trabalho do docente é investir na prevenção de doenças ligadas ao labor, notadamente o estresse e os seus sintomas reflexos, como o cansaço, a insônia, o declínio do sistema imunológico etc.

Rosa (2012) ratifica que o grande volume de atividades extraclasse emerge como relevante fator de desgaste físico e mental do docente. Nesse contexto, as novas tecnologias surgem como importante ferramenta de facilitação do trabalho do professor, além de permitirem a modernização e a interatividade do ensino.

Dentre os aparatos virtuais disponibilizados pelo IFPB para as atividades acadêmicas destacam-se os seguintes sistemas: o Moodle; o Repositório DSpace; o SUAP; o Q-Acadêmico Web; e o Sistema de Gerenciamento de Processos para Avaliação de RSC.

O Moodle é um sistema de Educação à Distância que possibilita a oferta remota de cursos, permitindo a disponibilização de vídeo-aulas e materiais didáticos; submissão de avaliações; correção e divulgação de notas; realização de debates entre o professor e os alunos por meio de fóruns virtuais, assim como envio de dúvidas e das respectivas respostas a elas; dentre outros recursos, viabilizando o desenvolvimento de todas as etapas do conhecimento, sem a necessidade de deslocamento dos agentes envolvidos. Vale pontuar o grande auxílio que esse sistema proporciona aos docentes na avaliação do alunado, notadamente na correção das atividades de múltipla escolha, visto que, uma vez cadastrada a resposta correta, o programa realiza a contagem automática de pontos, disponibilizando imediatamente a nota alcançada pelo discente. Esta plataforma virtual é mais antiga do IFPB dentre as descritas, havendo sido lançada no ano de 2011 na versão 1.9 e tendo passado por atualizações, nas versões 2.2, 2.4 e 2.7, a mais recente delas.

O repositório DSpace, implantado no ano de 2015, permite a submissão de trabalhos acadêmicos, artigos, livros, apostilas e materiais didáticos em geral, facilitando o acesso ao conteúdo por parte dos alunos, permitindo aos participantes de cursos presenciais a utilização de recursos semelhantes aos dos cursos à distância.

O Q-Acadêmico é um sistema inteiramente voltado à atividade acadêmica e que, tal como os dois primeiros, também pode ser acessado por docentes e discentes, além dos pais de alunos e outros servidores do IFPB. Nele os professores submetem os relatórios de suas atividades acadêmicas, como os planos de aulas, as cadernetas de presenças e as notas do

alunado. Além disso, é possível tirar dúvidas de alunos *on-line* e deixá-las disponíveis para a consulta de outros alunos no futuro; acessar a matriz curricular dos cursos; verificar a situação de cada turma a qual o docente está vinculado, assim como obter uma visão geral de todas as turmas em que ensina; consultar o acervo das bibliotecas de cada Campus e efetuar reservas de livros. Trata-se de relevante instrumento de ensino, conectando professores, alunos e pais, de maneira interativa e rápida. O Q-Acadêmico encontra-se em fase de implantação, havendo iniciado o seu funcionamento em outubro de 2015, porém alguns dos seus módulos ainda aguardam a total implementação.

O Sistema Único de Administração Pública (SUAP) é o principal sistema informatizado do IFPB permitindo o acesso aos mais diversos dados, com base em inúmeros critérios de pesquisa. O SUAP foi implementado no IFPB no ano de 2012, mas apenas em 2015 passou a ser amplamente difundido e utilizado. Através dele é possível verificar a tramitação de processos administrativos, acompanhamento de frequência de servidores, extração de dados e relatório referentes a servidores e alunos, destacando-se quanto a estes os critérios de busca referentes a lista de alunos com matrículas ativas ou inativas, separada por ano, por curso e por instituição de origem – em caso de migrantes de outras instituições -; situação acadêmica do aluno no período letivo, se é beneficiário de cotas, dentre outras situações.

O Sistema de Gerenciamento de Processos para Avaliação de RSC, por sua vez, intermedia a tramitação e garante a imparcialidade na avaliação dos processos de Reconhecimento de Saberes e Competências, benefício concedido especificamente à carreira do Magistério Básico, Técnico e Tecnológico – categoria a qual pertencem os docentes dos Institutos Federais – pela Lei 12.772/2012, que possibilita a ascensão funcional por qualificação dos docentes que comprovarem titulação equivalente à especialização, ao mestrado e/ou ao doutorado. Essa ferramenta tornou-se acessível aos professores do IFPB em novembro de 2014.

Nesse esqueleto, o docente deve apresentar à instituição os respectivos documentos comprobatórios das suas atividades de pesquisa, extensão e capacitação, todos organizados, consoante uma lista de pontuação. Trata-se de extensa documentação, a depender do caso. Tais comprovações são submetidas fisicamente, via protocolo, e remetidas à Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), onde é realizada a sua digitalização e submissão ao sistema eletrônico da Comissão Permanente de Pessoal Docente. A CPPD, mediante sorteio, seleciona avaliadores externos para analisar o processo de RSC do requerente, julgando o direito à progressão e estabelecendo o marco temporal, em caso de concessão do benefício. O referido sistema, além de facilitar o manuseio da massa documental e o seu arquivamento processual, otimizou a seleção dos avaliadores – mediante sorteio eletrônico –, assim como o próprio mecanismo de envio da documentação necessária para a análise do processo, uma vez que garante celeridade na remissão à Comissão – fulminando a demora e os custos do envio físico –, além de reduzir o risco de perda ou de extravio documental.

4 CONCLUSÕES

Como visto, o ensino não se esgota no ato de ministrar aulas, exigindo do educador constante qualificação, o domínio de variadas áreas do saber, além de muitas horas de trabalho fora da sala de aula. Nesse sentido, investir em instrumentos que auxiliem o professor nas demandas extraclasse é de suma importância para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho.

As organizações são feitas por pessoas que criam, recriam, inovam e contextualizam, tornando o fator humano um diferencial na qualidade do serviço prestado. Atinando para essa premissa, o IFPB tem se esforçado para construir ferramentas de apoio ao ensino, visando a

alcançar melhores condições de trabalho para os docentes, além do máximo aproveitamento dos seus ensinamentos pelos discentes, por meio de modernas ferramentas virtuais, que contribuem efetivamente para este mister, conforme fartamente demonstrado em linhas anteriores.

A implementação dos sistemas descritos tem colaborado com a redução das horas de trabalho extraclasse dos professores do IFPB, além de garantir e facilitar o controle das suas turmas e atividades. Ademais, permitem o requerimento de direitos de modo rápido, simples e acessível, admitindo o acompanhamento de todos os trâmites sem a necessidade de comparecimento presencial.

Assim, percebe-se que a qualidade de vida no trabalho docente tem especial importância para esta centenária instituição federal da Paraíba, sendo um objetivo que persegue continuamente e que vem alcançado paulatinamente.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, José. **O aluno, o professor e a escola**. São Paulo: Contexto, 2007.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**. Disponível em www.ifpb.edu.br Acesso em 30.07.2016
- GASPARINI, S.M.; BARRETO, S.M.; ASSUNÇÃO, A.A. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, maio/agosto, 2005.
- LIBÂNEO, J.C. **Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente**. São Paulo: Cortez, 1998.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MORAES, G.T.B. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa – PR**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2006.
- ROSA, Sued José. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação básica pública e privada de Paracatu – MG**. Dissertação (Mestrado em Administração Profissional). Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, MG, 2012.

REVISTA *PRÁTICAS EM GESTÃO PÚBLICA UNIVERSITÁRIA*: O DESAFIO DE DAR VISIBILIDADE À PRODUÇÃO TÉCNICA E CIENTÍFICA DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Gustavo Cravo de Azevedo

gustavocravo@pr4.ufrj.br

Maíta Carvalho

Pedro Gutman

Patricia Vieira

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

1 INTRODUÇÃO

Anualmente, a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) realiza uma série de eventos técnico-científicos para divulgação da produção de sua comunidade acadêmica. Na Jornada Giulio Massarani de Iniciação Científica, Tecnológica, Artística e Cultural (JICTAC), por exemplo, voltada para os estudantes de graduação, bolsistas ou não, envolvidos em atividades de pesquisa e/ou extensão na UFRJ, a apresentação de trabalho é facultada aos alunos orientados por, pelo menos, um docente ou técnico administrativo da UFRJ, com doutorado ou mestrado, sendo obrigatória para os bolsistas PR-2/UFRJ e CNPq/PIBIC/UFRJ. Além desses alunos, aqueles participantes da Iniciação Científica Júnior orientados por docentes da UFRJ também podem apresentar seus trabalhos na Jornada. Essa é uma das maneiras pelas quais a Universidade consegue dimensionar, divulgar e publicizar boa parte de sua produção discente.

Já produção docente é mais acessível. Por ser a categoria com maior demanda de produção no universo acadêmico, seus trabalhos costumam ganhar visibilidade através de publicações em livros e periódicos, além de anais de congressos, seminários, simpósios e similares, realizados em âmbito nacional e internacional. Neste sentido, importantes iniciativas, como o *Open Researcher and Contributor ID* (ORCID) – um identificador digital persistente para o autor que tem a finalidade de diferenciá-lo de qualquer outro, ainda que tenha homônimo ou que tenha publicado, sido citado e/ou indexado de formas variadas, funcionando como uma espécie de CPF do autor – e a Coleta Capes – à qual os cursos que passam a fazer parte do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) reportam, entre outros dados, a formação e atividades de docentes, incluindo a produção bibliográfica em termos de artigos científicos, livros, dissertações e teses defendidas, produção técnica e tecnológica etc. – colaboram bastante na mensuração dessa produção.

No entanto, no que tange ao dimensionamento e à divulgação da produção do corpo técnico-administrativo, ainda há poucas iniciativas. Embora parte significativa dos técnicos administrativos em educação (TAEs) da UFRJ costume discutir sobre as reflexões e os resultados de seu trabalho em diferentes espaços da Instituição e fora dela, sendo notória e positiva, por exemplo, a participação da categoria como autora ou coautora de trabalhos apresentados no Congresso de Extensão (CEX) e nos diversos seminários, grupos de pesquisa e grupos de elaboração de trabalhos técnicos da UFRJ, a categoria ainda carece de um espaço que atenda às peculiaridades de suas atividades.

Nesse diapasão, destaca-se o bem-sucedido Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos em Educação (SINTAE UFRJ), evento anual realizado pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR-4) que busca o compartilhamento do conhecimento de servidores de todos os

níveis e classes, tendo como eixos temáticos "Gestão Pública e Universidade" e "Ensino, Pesquisa e Extensão", e que, em 2016, entrega sua 4ª edição.

Considerando os números das três edições do SINTAE UFRJ e levando em conta o levantamento de dados referentes ao quadro técnico-administrativo da Universidade realizado junto ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), em que se constata haver atualmente (dados atualizados até junho de 2016) em exercício 9.401 técnicos administrativos na UFRJ, distribuídos pelos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), chama atenção da PR-4 a ampliação da formação/qualificação de seus TAEs, motivados, entre outras razões, pelo incentivo à qualificação estabelecido pelo Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PPCTAE), instituído em 2005. No que tange a esse quesito, o corpo técnico-administrativos da UFRJ encontra-se assim dividido: 461 (5,22%) servidores possuem até a 4ª série do ensino fundamental; 565 (6,01%) possuem o ensino fundamental completo; 2.734 (29,08%) possuem o ensino médio completo; 2.301 (24,48%) possuem ensino superior; 2.033 (21,63%) possuem especialização *lato sensu*; 975 (10,37%) possuem mestrado; e 302 (3,21%) possuem doutorado.

Diante dessa apuração, a PR-4 entende que a produção técnico-científica e a divulgação das experiências dos TAEs merece e carece de um maior espaço para seu escoamento de forma ampla, contínua e nacional, propondo para tanto a criação de um periódico técnico-científico. É assim que nasce a revista *Práticas em Gestão Pública Universitária* (PGPU).

2 METODOLOGIA

A organização de um projeto dessa natureza mobiliza conhecimentos na área da gestão pública universitária e aspectos técnicos e políticos sobre edição de revistas científicas, em especial as especificidades de uma publicação eletrônica. Por isso, inicialmente, foi criado um grupo de estudo, formado por servidores da PR-4 e estagiários, além de servidores convidados de outras unidades, no qual foram lidas e discutidas obras da área da Ciência da Informação sobre revistas eletrônicas e também documentos oficiais da CAPES.

Ficando estabelecido que a plataforma eletrônica seria a forma mais eficiente para hospedar o periódico, por se tratar de um ambiente acessível de qualquer lugar e a qualquer tempo, de forma gratuita e sem os custos de produção próprios dos periódicos impressos, o mesmo grupo participou do Curso OJS/SEER UFRJ, treinamento oferecido pelo Sistema de Bibliotecas e Informação da UFRJ (SIBI) no *Open Journal System* (OJS)/Sistema de Editoração Eletrônica de Revistas (SEER), com carga horária de 24 horas, no qual é utilizado um ambiente como o realizado pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e tecnologia (IBICT), adaptado e atualizado de acordo com a versão do OJS/SEER utilizada no curso e atualmente em vigor no Portal de Periódicos da UFRJ, além de outros tutoriais criados pelo instrutor.

Munidos das principais referências técnicas para a construção da Revista, foi então estabelecida a primeira formação do Conselho Editorial da Revista PGPU, constituída a partir de carta-convite da PR-4 a dez servidores técnico-administrativos de diferentes unidades da Universidade.

Formado o Conselho, deu-se início às primeiras etapas para a concretização da Revista, a saber: (i) produção de seu Regimento Interno; (ii) definição das políticas e diretrizes editoriais; (iii) homologação do Regimento e nomeação dos membros do Conselho em Portaria publicada no *Boletim da UFRJ*, (iv) criação do *site* da revista, devidamente

hospedado no Portal de Periódicos da UFRJ; (v) produção, aprovação e divulgação do Edital de Seleção para Composição da Comissão Científica, aberto a interessados de todo o país; (vi) análise do Currículo Lattes dos inscritos e seleção dos membros da Comissão Científica; e (vii) produção, aprovação e divulgação do Edital de Chamada para Publicação de Trabalhos, etapa em andamento no momento da submissão deste trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A revista *Práticas em Gestão Pública Universitária* (PGPU) foi pensada para ser um periódico eletrônico semestral, de acesso livre e irrestrito, que visa à divulgação de análises, reflexões e/ou resultados de trabalhos de TAEs (ativos e aposentados), gestores, pesquisadores, docentes e discentes de instituições de ensino superior de todo o país, priorizando trabalhos de TAEs ou que contenham técnicos entre seus coautores, na área da Gestão Pública Universitária, apresentando 19 subáreas de publicação: informação; tecnologia da informação; governança; patrimônio; orçamento e finanças; processos; contratos; pessoal; engenharias; arquitetura e urbanismo; meio ambiente; comunicação social; relações internacionais; produção artística e cultural; assistência estudantil; hospitais universitários; saúde do trabalhador; pedagogia; e ensino, pesquisa e extensão.

Tendo como principais objetivos a divulgação de inovações, soluções e saberes sobre práticas na Gestão Pública Universitária; o estímulo do intercâmbio de ideias entre o corpo técnico-administrativo em educação, pesquisadores, docentes e discentes de instituições públicas de ensino superior e a sociedade em geral; a contribuição para a produção e socialização do conhecimento sobre Gestão Pública Universitária e suas subáreas; e o encorajamento da formação de uma comunidade nacional de interessados no debate sobre a Gestão Pública Universitária, a Revista PGPU, que em junho de 2016 faz sua primeira chamada nacional para submissão de trabalhos, visa a contribuir na organização e sistematização de saberes dentro e fora da UFRJ, na análise da gestão da universidade como um todo e na tomada de decisão pelos órgãos gestores pautada em informação de qualidade.

Para tanto, abre submissões para cinco seções: (i) artigo científico, (ii) entrevista, (iii) resenha, (iv) relato de experiência e (v) vivências em gestão. Esta diversidade de formatos foi proposta tendo em mente a já citada diversidade da categoria.

O artigo científico, formato tradicionalmente adotado por periódicos científicos, tem por objetivo apresentar e discutir ideias, métodos, técnicas, processos e resultados nas diversas subáreas de publicação da Revista.

A entrevista consiste em um texto caracterizado por perguntas e respostas tendo como temática a Gestão Pública Universitária e pode ter como entrevistado um técnico administrativo em educação, gestor, pesquisador, docente ou discente vinculado a instituições públicas de ensino superior do país.

A resenha consiste em uma avaliação crítica e deve apresentar o conteúdo de uma obra literária ou audiovisual, atual ou clássica, que tenha afinidade com a área de publicação do periódico, sintetizando e discutindo seus principais conceitos.

O relato de experiência consiste na descrição de uma situação real, sendo suas descobertas não generalizáveis, ou seja, somente aplicáveis ao caso em estudo, que deve estar diretamente relacionada a uma das subáreas de publicação da Revista e aplicar técnicas e procedimentos como estratégia de pesquisa.

As vivências em gestão procuram expor experiências pessoais dos TAEs em seus respectivos campos de atuação, contribuindo para a ampla divulgação do conhecimento

prático de todos os envolvidos na gestão das instituições públicas de ensino superior. Esta inovadora seção, que se configura como um comentário breve, informal e subjetivo, de natureza reflexiva, que dispensa aparato técnico exterior e domínio de técnicas de pesquisa científica, sendo voltada exclusivamente para os técnicos, pretende dar voz a todos os envolvidos na gestão da Universidade, independente de formação/qualificação.

Com essa formatação, a Revista PGPU intenta que todo técnico possa contribuir com seu conhecimento, desde o profissional que segue uma carreira acadêmica e faz pesquisa científica na área até aquele que não se dedica à produção científica, mas possui uma experiência prática capaz de somar ao diálogo e acompanha de perto as mudanças ocorridas em seu espaço de trabalho.

4 CONCLUSÕES

Partindo da percepção de que os TAEs, a partir do seu fazer-saber na gestão universitária, produzem conhecimento, e que esse conhecimento deve ser tornado público, o presente trabalho apresenta o resultado do acúmulo de experiências e conhecimento adquiridos no esforço empreendido no âmbito da PR-4/UFRJ para ampliar os espaços de divulgação da produção técnico-científica local e nacional dos TAEs através de um instrumento comprometido com a periodicidade e que vise dar legitimidade a essa produção.

Esse esforço toma forma na criação da Revista *Práticas em Gestão Pública Universitária* (PGPU), que pretende não apenas ser uma ferramenta de escoamento e exposição dessa produção, como também um instrumento que estimule o diálogo nacional sobre as práticas adotadas nas instituições públicas de ensino superior do país e um meio de preservação da memória da Universidade, que, quando não registrada, tende a se perder com o tempo.

Soma-se a isso a necessidade de organização e sistematização da produção dos técnicos, que ainda se encontra em um estágio embrionário no Brasil. Neste sentido, a publicação em um periódico ligado a uma renomada instituição, como a UFRJ, e dotado de ISSN contribui sobremaneira para essa mensuração.

Ademais, por ocuparem os mais diversos espaços universitários, desde pró-reitorias e centros até unidades acadêmicas, museus, escritórios técnicos, dentre outros, entende-se que o olhar dos técnicos tem grande potencial de contribuição no entendimento da história da instituição e no debate público sobre a comunidade universitária.

REFERÊNCIAS

REVISTA PRÁTICAS EM GESTÃO PÚBLICA UNIVERSITÁRIA. Disponível em:

<<https://revistas.ufrj.br/index.php/pgpu>>.

CAPES. Documento de área 2013. Área de avaliação: – Interdisciplinar. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacaotrienal/Docs_de_area/Interdisciplinar_doc_area_e_comiss%C3%A3o_ATT27SET.pdf> Acesso em: 11 maio 2015.

CAPES. Documento de área 2013. Área de avaliação: Administração, Ciências Contábeis e Turismo. Disponível em: <

https://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacaotrienal/Docs_de_area/Administracao%C3%A7%C3%A3o_doc_area_e_comiss%C3%A3o_16out.pdf> Acesso em: 11 maio 2016.

SCIELO. Critérios, política e procedimentos para a admissão e a permanência de periódicos científicos na Coleção SCIELO Brasil. 2014. Disponível em: <

http://www.scielo.br/avaliacao/20141003NovosCriterios_SciELO_Brasil.pdf> Acesso em: 10 maio 2015

FERREIRA, Sueli Mara Soares Pinto e TARGINO, Maria das Graças (org.), 2008. **Mais sobre Revistas Científicas: em foco a gestão**. São Paulo: Senac/ Cengage Learning.

SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL: UMA ANÁLISE DOS AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR MOTIVO DE SAÚDE ENTRE OS SERVIDORES DA UFRN

Danielle Loren Costa

danielleloren@reitoria.ufrn.br

Lídia Maria Costa Araújo Magalhães

Natália Araújo Lima Oliveira

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

1 INTRODUÇÃO

O trabalho dos servidores públicos faz parte do cotidiano dos cidadãos e é de grande importância na economia da sociedade, apesar da tendência de redução do papel do Estado e das recentes privatizações concedidas pelos governos (ASSUNÇÃO, 2012).

Segundo Vale et al. (2015), os afastamentos por motivo de saúde no serviço público é um tema importante e preocupante, uma vez que são altos os índices de licenças médicas e de dias não trabalhados entre os servidores públicos.

O absenteísmo é um problema indesejável em uma organização, e considerado como um dos principais obstáculos à produtividade, por gerar atrasos em prazos, insatisfação dos trabalhadores, intensificando a carga de trabalho que acarreta em horas extras dos outros colegas de trabalho, uma vez que estes têm que realizar as tarefas do colega ausente e, muitas vezes, essa realidade interfere na qualidade final do produto ou serviço oferecido à comunidade (CAMPOS, 2006).

A preocupação com os altos índices de afastamentos do trabalho e aposentadorias precoces, fez surgir uma Política voltada para a saúde dos servidores públicos federais. Então, no ano de 2009 foi criada a Política de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (PASS) que foi instituída pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) por meio do Decreto nº 6.833 de 29 de abril de 2009, que contempla a perícia oficial em saúde, vigilância ambiental, promoção à saúde e melhoria das condições e organização dos processos de trabalho, permitindo uma ampliação da autonomia dos servidores públicos federais.

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) sedia a unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS-UFRN), onde atende cerca de 32 órgãos coparticipes da Administração Pública Federal, tendo uma abrangência de em média 12.000 servidores públicos federais em todo o Estado do Rio Grande do Norte, que utilizam-se dos serviços de perícia oficial em saúde para a concessão dos seus direitos, como por exemplo a Licença para tratamento da própria saúde.

Como profissionais de saúde do trabalhador, servidores públicos federais e atuantes no SIASS, torna-se pertinente estudar como se encontra a saúde dos servidores públicos da UFRN no último ano e que este estudo possa agregar conhecimento à temática e contribuir para a promoção da saúde dos servidores públicos federais, que se constitui, atualmente, em um desafio para a gestão de pessoas no serviço público.

Dessa forma, o objetivo deste trabalho é analisar o perfil das ocorrências de afastamentos por motivo de saúde dos servidores da UFRN no ano de 2015.

2 METODOLOGIA

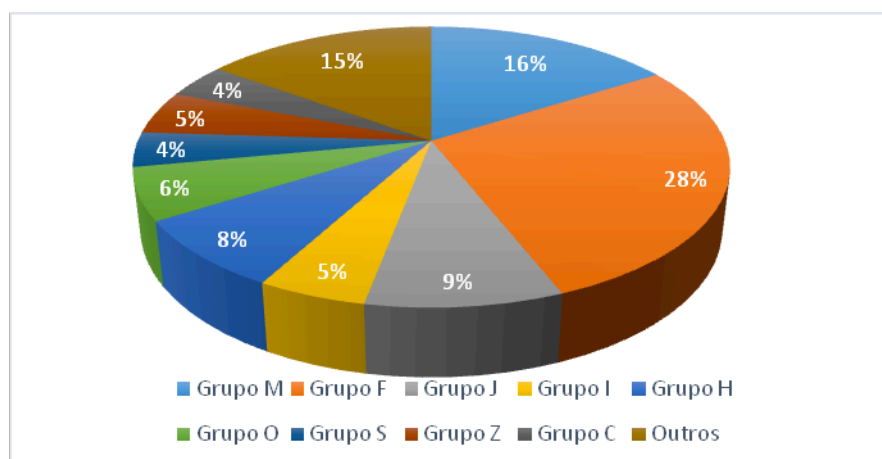
Trata-se de uma pesquisa documental (GIL, 2010), realizada a partir de relatório gerencial fornecido pelo banco de dados do sistema de informações de saúde e segurança no

trabalho da Administração Pública Federal (SIAPE SAÚDE), com o levantamento dos afastamentos por licença para tratamento da saúde dos servidores da UFRN, no ano de 2015.

O SIAPE SAÚDE possibilita a gestão informatizada das informações sobre a saúde dos servidores pelas unidades do SIASS, organizadas em todo o território nacional (BRASIL, 2014). Os dados disponibilizados pelo SIAPE SAÚDE foram dispostos em uma planilha do programa Microsoft Excel para leitura, construção dos gráficos e posterior análise.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No gráfico 1 é apresentado o percentual das ocorrências de afastamentos por grupo de Classificação Internacional de Doenças (CID) e vemos que em 2015, o grupo de CID F, equivalente aos transtornos mentais e comportamentais ocupou o primeiro lugar com 28% dos afastamentos e o grupo M, correspondente às doenças do sistema osteomuscular ficou em segundo com 16% das ocorrências.



Legenda:	
Grupo F: Transtornos mentais e comportamentais	Grupo C: Neoplasias (tumores)
Grupo M: Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	Grupo O: Gravidez, parto e puerpério
Grupo H: Doenças do olho e anexos/Doenças do ouvido e da apófise mastoide	Grupo S: Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas
Grupo I: Doenças do sistema circulatório	Grupo Z: Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde
	Grupo J: Doenças do sistema respiratório

Gráfico 1 – Ocorrências de afastamentos dos servidores da UFRN por grupos de CID no ano de 2015. Fonte: SIAPE SAÚDE, 2016; Elaboração: dos autores, 2016.

Recentemente, os transtornos mentais tornaram-se as principais causas de afastamentos do trabalho, de baixa produtividade laboral, de acidentes e de aposentadorias por invalidez. Os quadros depressivos e ansiosos são os principais transtornos mentais que causam absenteísmo-doença ao redor do mundo e se constituem em uma importante fonte de custos para os sistemas de Previdência Social, devido à incapacidade gerada no trabalhador (RAZZOUK; LIMA; CORDEIRO, 2015).

Os transtornos mentais, por serem patologias incapacitantes, acarretam em um alto custo social e econômico, traduzido nos dias perdidos de trabalho e aumento na demanda dos serviços de saúde, além de afetar a qualidade de vida dos trabalhadores (FERREIRA et al., 2015).

Para uma melhor compreensão de como estão dispostas as causas de afastamentos por motivo de saúde, trazemos no gráfico 2, as dez causas mais frequentes de afastamentos dos servidores da UFRN no ano de 2015.

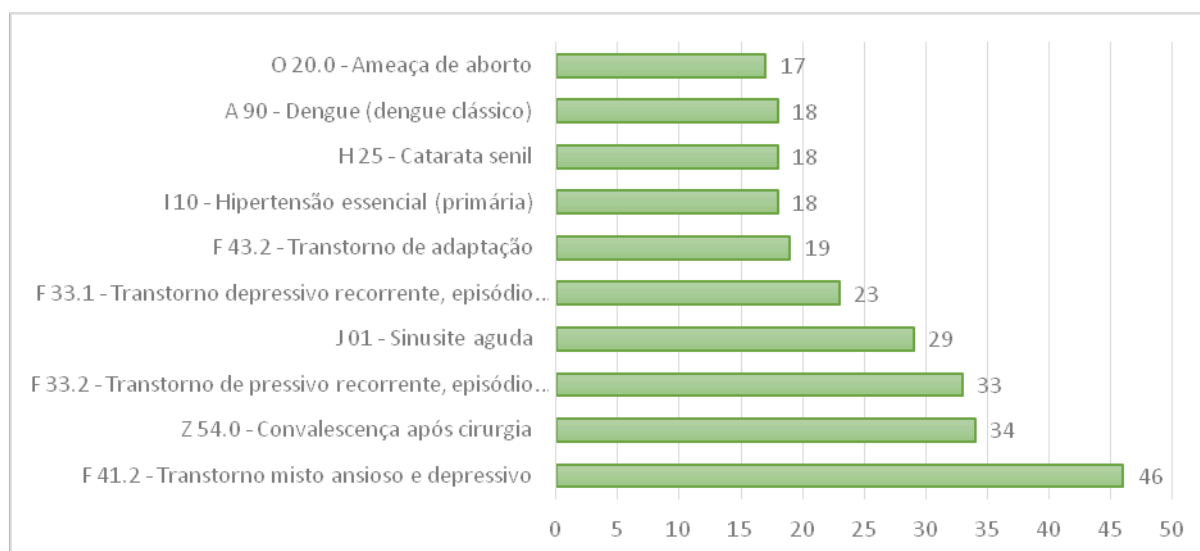


Gráfico 2 – Ocorrências de afastamentos dos servidores da UFRN por CID's mais frequentes no ano de 2015. Fonte: SIAPE SAÚDE, 2016; Elaboração: dos autores, 2016.

Observa-se que entre as dez causas das ocorrências de afastamentos do trabalho por motivo de saúde, quatro pertencem ao CID F e três delas tem o componente depressivo no diagnóstico.

De acordo com Silva-Júnior e Fischer (2015), os transtornos mentais e comportamentais que mais estão relacionados ao absenteísmo-doença ao redor do mundo são os diagnósticos depressivos, ansiosos e relacionados ao estresse. Quando esses quadros evoluem podem acarretar em uma total incapacidade laborativa permanente omniprofissional, não havendo possibilidade de reinserção no trabalho na maioria dos casos.

Há a possibilidade de que os diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais que acometem os servidores públicos federais na UFRN tenham associação com o trabalho desenvolvido, pois o cotidiano laboral dessas pessoas é composto por uma intensa demanda de atividades, precarização do trabalho e estruturas físicas, mudanças políticas de governo e administrativas que alteram a rotina dos trabalhadores, entre outros fatores.

Considerando que os transtornos mentais representam uma parcela considerável do absenteísmo e intervir no processo de adoecimento mental no trabalho é fundamental, foi instituída a Portaria SRH nº 1.261/2010 que institui princípios, diretrizes e ações em saúde mental na Administração Pública Federal, com a finalidade de orientar os gestores e profissionais de saúde dos órgãos sobre a saúde mental de seus servidores e a importância da promoção da saúde.

4 CONCLUSÕES

Observa-se que de acordo com os dados apresentados, o perfil de absenteísmo na UFRN segue com o que vem sendo descrito na literatura, onde mostra um crescimento dos transtornos mentais e comportamentais em comparação com as outras causas de afastamentos.

Torna-se imprescindível maior investimento em promoção da saúde mental dos servidores, bem como o empenho e apoio dos gestores. Durante este ano, a UFRN vem desenvolvendo atividades voltadas à saúde mental como o “Janeiro Branco”, um mês totalmente voltado à essa temática; formação de grupo de enfrentamento à ansiedade social, sob coordenação de uma psicóloga; acompanhamento de servidores com restrições, além dos exames médicos periódicos.

Apesar da existência de uma Política voltada para a saúde dos servidores públicos federais, de uma Portaria que orienta as ações de saúde mental no serviço público federal, da

regulamentação dos exames periódicos, dos esforços empreendidos pelos servidores que atuam no SIASS/UFRN e do apoio por parte da gestão da UFRN, atualmente diante da conjuntura política e gestão do governo, o serviço público enfrenta dificuldades, e o desenvolvimento e andamento das ações de prevenção e promoção da saúde ocupacional na UFRN não ficaram isentas, em virtude de vários agravantes, com destaque para a falta de recursos e investimentos, a carência de pessoal, que conseqüentemente gera um acúmulo de atividades, a falta de incentivo salarial e ausência de aprimoramento do sistema para obtenção de relatórios gerenciais completos, o que configura um desafio a mais para os gestores.

Destacamos a importância e a necessidade da continuidade com novos estudos acerca da saúde dos servidores públicos federais.

REFERÊNCIAS

- ASSUNÇÃO, Ada Ávila (org.). **Promoção e vigilância em saúde**: guia para as ações no setor público federal. 1 ed. Belo Horizonte: Biblioteca universitária UFMG, 2012.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal**. 2 ed. Brasília, 2014.
- CAMPOS, I. C. M. **Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais**. Florianópolis: UFSC. 185f. Mestrado. (Psicologia). Dissertação. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.
- FERREIRA, R.C. et al. Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores universitários da área de saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro. v.13, supl.1. p. 135-155, 2015.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- RAZZOUK, D.; LIMA, M.G.A.; CORDEIRO, Q. **Saúde mental e trabalho**. 1.ed. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015.
- SILVA-JÚNIOR, J.S.; FISCHER, F.M. **Absenteísmo-doença por transtornos mentais e comportamentais**: fatores associados ao afastamento, tempo para retorno ao trabalho e impacto na Previdência Social. In: RAZZOUK, D.; LIMA, M.G.A.; CORDEIRO, Q. **Saúde mental e trabalho**. 1.ed. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015, p. 159-168.
- VALE, Sílvia Fernandes; *et al.* Análise de diagnósticos associados às licenças médicas de servidores públicos do Ceará. **Revista de Psicologia**. v. 6, n.1, p. 68-81, jan/jun, 2015.