

Mal-estar no ambiente de trabalho: o caso do IFRN

Maria Josély de Figueiredo Gomes ^[1], Fernando Henrique da Silva ^[2], Valéria Regina Carvalho de Oliveira ^[3], Augusto André Santos de Souza ^[4], Roberta Keile Gomes de Sousa Manso ^[5]

[1] josely.gomes@ifrn.edu.br, [2] fernandoh.silva@ifrn.edu.br, [3] valeria.carvalho@ifrn.edu.br, [4] augusto.souza@ifrn.edu.br, [5] roberta.sousa@ifrn.edu.br – IFRN – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo diagnosticar o mal-estar no trabalho na percepção dos servidores do IFRN. A pesquisa é do tipo descritiva e de natureza qualitativa. As respostas apontadas pelos servidores permitiram os seguintes resultados: 1. A relação socioprofissional (45,09%) foi o fator mais expressivo e, entre suas dimensões mais pontuadas, podemos destacar: Relação interpessoal negativa (33,41%), Ausência de compromisso (16,7%) e Desempenho negativo da gestão (16,7%). 2. O segundo fator mais pontuado foi Organização do trabalho (26,74%) e, entre suas dimensões, podemos destacar: Sobrecarga/pressão/ ausência de flexibilidade/liberdade (35,74%), Insatisfação com a jornada de trabalho (22,13%) e Padrão organizacional negativo (21,7%); 3. No fator Condição de trabalho (14,73%), destaca-se: Deslocamento/distância de casa para o trabalho (43,85%). 4. No fator Reconhecimento e Crescimento Profissional (3,88%), destacam-se: A falta de reconhecimento e capacitação dos servidores (39,39%); 5. No fator Elo trabalho e vida social (3,23%), temos como destaque: A insatisfação (33,33%) e o estresse e cansaço físico no trabalho (3%). Os aspectos que proporcionam mal-estar no ambiente de trabalho devem ser considerados nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho, e ser pontos de reflexões quanto à mudança de paradigma institucional. Urgem ações que reforcem as relações interpessoais, melhorem o comportamento gerencial, analisem aspectos da organização do trabalho, dos deslocamentos como também o estresse no trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. IFRN. Mal-estar.

ABSTRACT

This study aims to diagnose the malaise at work in the perception of IFRN workers. The research is both descriptive and qualitative. The answers pointed out by workers demonstrate the following results: 1. Socio-professional ratio (45.09%) was the most significant factor, and among the most punctuated dimensions some factors stand out, such as: negative interpersonal relationship (33.41%), lack of commitment (16.7%), negative management performance (16.7%). 2. The second highest scoring factor was work organization (26.74%) and among its dimensions factors like: overload/pressure/lack of flexibility/freedom (35.74%), dissatisfaction with working time (22,13%) and negative organizational pattern (21,7%) stand out.; 3. As for the working condition factor (14.73%) we can highlight t: displacement/distance from home to work (43.85%). 4. Recognition and professional growth factors (3.88%) had: the lack of recognition and skilled workers (39.39%) as the most cited element; 5. In factor "link between work and social life (3.23%)", dissatisfaction (33.33%) and stress and physical fatigue at work (3%) were mentioned as the most important ones. The aspects that cause malaise within workplace should be considered in the quality of working life projects, and should be points of reflection if we want to have a change of institutional paradigm. Actions that strengthen interpersonal relationships, improve managerial behavior; analyze aspects of work organization; facilitate the displacement; and reduce stress at work are urgent.

Keywords: Quality of working life. IFRN. Malaise.

1 Introdução

A implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho requer a concepção da integralidade de ações que levem ao resgate do sentido do trabalho como fonte de felicidade e bem-estar para todos os seus colaboradores, com reflexo na realização pessoal, na motivação e no desempenho do quadro funcional para a concretização da missão do órgão (BEZERRA, 2013).

O Programa Institucional de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, aprovado no Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (CONSUP) em 2014, possui foco de atuação, apresentando princípios, diretrizes, objetivos e propostas metodológicas para subsidiar as ações e contribuir positivamente nos possíveis esclarecimentos e na identificação de soluções, cooperando para o bem-estar do trabalhador e sua positiva relação com o ambiente de trabalho. O programa é, portanto, um documento norteador que dá suporte aos campi na implementação de projetos enfatizando suas realidades. Cada unidade organizacional cria seus projetos, tendo como base as reais necessidades de seus trabalhadores.

Diante da Política Nacional de Saúde do Trabalhador, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) realizou uma pesquisa Institucional no ano de 2013/2014, que teve como objetivo analisar a percepção de seus servidores em relação à sua Saúde e a Qualidade de Vida no Trabalho. Este trabalho é um recorte do projeto de pesquisa supracitado, que teve como foco indicadores empíricos (QVT), de conhecer o mal-estar oriundo do trabalho na Instituição, na perspectiva dos próprios servidores.

Neste sentido, torna-se importante pontuar a concepção aqui adotada: no que se refere à QVT, esta é a de natureza preventiva, cujo foco consiste na remoção dos problemas geradores de mal-estar e, assim, consideram-se: as Condições de trabalho, a Organização do trabalho, as Relações socioprofissionais, o Crescimento e reconhecimento profissional e o Elo trabalho-vida social. Dessa forma, na QVT preventiva existe a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (FERREIRA, 2011).

A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados e associados) que ocorrem,

com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, repulsa, tédio (FERREIRA, 2012).

Na mesma perspectiva, Chavez (2009) associa mal-estar às condições de trabalho. Nos resultados dessas pesquisas aparecem questões associadas também à sobrecarga e ao significado do trabalho, evidenciando a importância de se estudar a organização do trabalho enquanto fonte promotora ou não de bem-estar.

Os aspectos que proporcionam mal-estar no ambiente de trabalho, portanto, devem ser considerados nos projetos de Qualidade de Vida no Trabalho, e serem pontos de reflexões quanto à mudança de paradigma. Para isso, foi realizada uma pesquisa institucional para diagnosticar o mal-estar no ambiente de trabalho na percepção dos servidores do IFRN.

2 Revisão bibliográfica

Com o advento do século XX, ocorre de forma mais acirrada a necessidade de o trabalho tornar-se cada vez mais especializado e, por conseguinte, a sua simplificação. Deste modo, a divisão excessiva no trabalho passa a ser uma realidade e, com isso, os trabalhadores sofrem, além de outras consequências, o isolamento social no ambiente laboral. Neste sentido, Newstrom (2008) afirma que uma maior atenção à Qualidade de Vida no Trabalho busca empregar as melhores habilidades dos trabalhadores e oferecer um ambiente que os estimule em direção ao aprimoramento de suas habilidades. Tornando mais claro, tal contexto, somado ao aumento da polivalência do trabalhador, requer um repensar para as atividades que necessitam ofertar os atributos desejados pelas pessoas como também um redesenhar das organizações, para que assim possam oferecer um melhor ambiente aos funcionários.

Cabe ressaltar que, historicamente, a concepção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido alicerçada em visões que diferem analiticamente e, assim sendo, variando entre a preocupação de como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo (reação do indivíduo ao trabalho), passando pela concepção de problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas, entre outros, o que identifica o trabalhador como um ser

passível de ajuste e caracteriza uma QVT de viés assistencialista.

Surgiu, então, uma abordagem contra hegemônica proposta por Ferreira (2011), tendo um viés preventivo. Tal abordagem é constituída por cinco dimensões: 1) Condições de trabalho; 2) Organização do trabalho; 3) Relações socioprofissionais de trabalho; 4) Reconhecimento e crescimento profissional; e 5) Elo trabalho-vida social. Conforme Antloga (2009, p.53), essa abordagem, além de criar formas de atuação efetiva para gestores e empregados na promoção de QVT, estimula o debate acerca das contradições do capitalismo e do mundo do trabalho.

Desta feita, para Ferreira (2008), a concepção de QVT de uma organização deve ser composta pelos elementos que integram a visão dos trabalhadores sobre o que é promotor de bem-estar no ambiente de trabalho. Assim sendo, devem ser eliminados ou minimizados os elementos geradores de mal-estar na organização.

Com base nessa afirmação, torna-se essencial ressaltar que as dimensões bem-estar e mal-estar no trabalho ainda não são consenso na literatura no que se refere aos seus conceitos. Nesse contexto, com base em Ferreira e Mendes (2003), abordaremos bem-estar e mal-estar como sendo representações mentais dos trabalhadores, concernentes ao estado psicológico geral em determinados momentos e contextos.

Os autores supracitados comparam essas duas vertentes (bem-estar e mal-estar) a um pêndulo, que oscila entre o processo de saúde-doença. Quanto menos eficiente e eficaz nas estratégias de mediações dos sujeitos, maior o custo humano do trabalho.

Ferreira (2008) aponta que o mal-estar penetra no ambiente de trabalho, o que torna essencial uma reflexão mais profunda sobre suas causas; mais que isso, é essencial uma atuação no sentido de incrementar práticas preventivas.

Neste trabalho, serão consideradas representações de mal-estar as avaliações negativas realizadas pelos trabalhadores sobre o seu estado, quanto aos aspectos já citados e com relação ao contexto de produção por eles vivenciado.

Ferreira e Seidl (2009, p.180) apontam que o mal-estar pode ser entendido como:

[...] um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelos indivíduos na execução das tarefas. A manifestação in-

dividual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio. A vivência duradoura destes sentimentos pelos trabalhadores constitui um fator de risco para a saúde nas situações de trabalho.

Outro aspecto a considerar nesse contexto do mal-estar são as transformações que têm ocorrido no mundo do trabalho, nocivas à saúde do trabalhador e identificadas em dados alarmantes. Urge considerar aspectos atuais como: a intensificação do trabalho; o aumento expressivo das doenças mentais e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho; a crescente rotatividade, mesmo nas instituições públicas, com o advento dos professores substitutos e, em breve, a terceirização em todos os cargos; absenteísmo; aposentadorias precoces por exaustão ou esgotamento.

O mal-estar no ambiente de trabalho é um tema complexo e não tem o mesmo respaldo dado ao bem-estar na literatura científica. Lhuillier (2009) divide o sofrimento no ambiente laboral em três tipos: as patologias da atividade impedida – que têm relação com carga de trabalho física e emocional; as patologias da solidão ou equivocidade – que têm como base a individualização do trabalho em detrimento do coletivo de trabalho; e as patologias dos maus-tratos e da violência, que ocorrem pela ausência de mediadores entre os sujeitos de trabalho, ocasionando uma disputa, da qual, geralmente, o mais forte sai vencedor.

Segundo a autora, essas patologias comungam, por um lado, de um ambiente de desequilíbrio entre as crescentes exigências e pressões do ambiente laboral, e, de outro, da redução das condições de fazer frente às demandas impostas.

O sofrimento no trabalho pode ser pensado em várias dimensões, entre elas a dimensão do corpo (ameaças à saúde, fadiga etc.); dimensão da subjetividade (stress, burnout etc.); relacionamento entre os sujeitos (alta competição, relações afetivas empobrecidas etc.); perspectiva do sujeito moral (exclusão social, assédio etc.); do ponto de vista do próprio trabalho (perda do significado, atividade interrompida ou impedida etc.).

Com base nas supracitadas concepções de mal-estar e tendo em vista que essa percepção possui caráter dinâmico, se reforça a necessidade de diagnósticos que levem em consideração o contexto de produção no qual os trabalhadores se inserem, para que assim seja possível identificar os fatores geradores de mal-estar e que se torne uma praxe à intervenção para modificar o contexto laboral insalubre.

3 Metodologia

Esta pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, representa um recorte de um projeto diagnóstico institucional de QVT e promoção da saúde do IFRN.

Os dados desta pesquisa foram coletados por meio de questionário elaborado na ferramenta Google Docs, cujo respectivo endereço eletrônico foi disponibilizado através do e-mail institucional para todos os servidores do IFRN, tendo sido finalizado em 2014.

Antes de visualizar os instrumentos de pesquisa, os respondentes deram ciência sobre o contexto total da pesquisa, ao afirmar que estavam de acordo, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que lhes informava e esclarecia sobre do que se tratava a pesquisa. Desse modo, cada respondente pôde decidir livremente sobre a sua participação. Trata-se de uma proteção legal e moral do pesquisador e do pesquisado, visto ambos estarem assumindo responsabilidades. Apenas após a concordância com a participação confirmada pela assinatura do TCLE, os pesquisados tiveram acesso aos questionários on-line.

Ressalta-se que a coleta de dados foi iniciada a partir da aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa, de acordo com a Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), no dia 27 de setembro de 2013. Posteriormente, foi realizada uma sensibilização com os participantes da pesquisa a fim de se explicarem seus objetivos. Os dados foram coletados por meio de cooperação voluntária dos respondentes, sem qualquer desvantagem para eles, respeitando-se o seu direito de privacidade e garantindo-lhes que as informações prestadas não seriam utilizadas para outra finalidade.

O IA_QVT (FERREIRA, 2011) se baseia no fundamento conceitual de que a QVT consiste nas representações que os trabalhadores manifestam sobre o contexto de produção no qual estão inseridos. A parte qualitativa do inventário é constituída por quatro questões abertas. Neste trabalho, abordaremos a

segunda questão: “Quando penso no meu trabalho no IFRN, o que causa mais bem-estar é [...]”.

O universo desta pesquisa compreendeu todos os servidores de todos os Campi do IFRN durante a aplicação do questionário, resultando no quantitativo de: 2786 (dois mil, setecentos e oitenta e seis) servidores, sendo estes Docentes Efetivos e Substitutos/ Temporários, Técnicos-Administrativos, Estagiários e Terceirizados, todos com vínculo ativo de, no mínimo, seis meses no Instituto. Com base no universo descrito na pesquisa qualitativa, a amostra da referida pesquisa foi definida através de amostragem proporcional por cargo e campus, considerando que o trabalho se daria com uma população heterogênea. Para tanto, tomamos por base uma amostra observada de 774 (setecentos e setenta e quatro) servidores. Tal representatividade apresenta-se como confiável, já que se utilizou a mesma amostra do inventário quantitativo.

A análise dos dados foi realizada no programa Microsoft Excel 2013, a partir da classificação do discurso, por unidades de registro (BARDIN, 2010) e área temática. O critério de análises constituiu-se em definir a unidade de contexto das unidades temáticas do discurso dos participantes e, dentro dessas unidades, foi selecionada a unidade de registro. Por unidade de registro, entende-se: a unidade que é retirada da unidade do contexto (uma expressão maior que a de registro) em que será considerada a frequência da ocorrência (BARDIN, 2010).

A contagem das áreas temáticas foi absoluta em razão da totalidade, e a contagem das unidades de registros foi relativa dentro de cada área temática em razão do número de aparições. O discurso de cada participante poderia contemplar mais de uma área temática e muitas unidades de registro.

As áreas temáticas foram divididas em sete, sendo cinco (Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais, Elo Trabalho e Vida Social, Crescimento e Reconhecimento Profissional) da teoria da QVT preventiva e duas (Bem-estar e Produtividade) foram criadas para contemplar o discurso dos participantes.

4 Resultados e discussão

O projeto de pesquisa diagnóstico do IFRN, sobre QVT e promoção da saúde no trabalho, apresentou três perguntas abertas. Neste trabalho, foi enfatizada a terceira pergunta, que tem relação com a percepção dos servidores com relação ao mal-estar no ambiente de trabalho, que assim se apresenta: “Quando penso

no meu trabalho no IFRN, o que me causa mal-estar é [...]”.

As respostas apontadas pelos servidores permitiram um universo composto por 5 núcleos temáticos. Os núcleos temáticos mais expressivos nos discursos dos servidores são os das Relações Socioprofissionais (45,09%), Organização no Trabalho (26,74%), Condições do Trabalho (14,73%), Reconhecimento e Crescimento Profissional (3,88%) e Elo Trabalho e Vida Social (3,23%), conforme exposto na Figura 1.

Figura 1 – Núcleo temático do mal-estar no ambiente de trabalho no IFRN (n=774)



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Podemos dizer que, na perspectiva qualitativa (perguntas abertas), temos uma referência positiva quando comparamos o mal-estar com o bem-estar, já que na pergunta três, referente ao mal-estar, o quantitativo de servidores que afirmam não percebê-lo no ambiente do IFRN é de 11,37%; quanto aos servidores que não percebem, na pergunta dois, o bem-estar, é de 2,84%.

Outro aspecto importante a destacar é sobre o conceito de QVT, na percepção dos servidores do IFRN. Eles priorizam a condição do trabalho (ambiente adequado, infraestrutura, equipamentos e materiais) e o bem-estar (ambiente saudável, saúde do servidor e ausência de estresse), dois aspectos pertinentes, pois encaminham possibilidades de atuação dos projetos institucionais de QVT e norteiam a pergunta aberta que é aprofundada neste trabalho (mal-estar).

Quanto aos dados do questionário quantitativo (IA_QVT), os fatores menos pontuados foram a Organização do Trabalho (OT) e o Reconhecimento e Crescimento Profissional (RCP). Ainda que o fator RSP nos resultados quantitativos deste trabalho seja o segundo mais pontuado, a dimensão Comunicação

entre os funcionários é insatisfatória – encontra-se na zona de transição e tem uma relação direta com as relações interpessoais apontadas como mais expressivas tanto no bem-estar quanto no mal-estar.

O mal-estar é um tema complexo que pode ser caracterizado por um incômodo sem definição específica; é reconhecido que algo não vai bem, mas não se torna fácil identificar o quê e nem o porquê (ESTEVE, 1999). Uma das hipóteses a qual o autor supracitado se refere são as perspectivas dos profissionais da educação, que veem aumentando suas responsabilidades, compromissos – muitas vezes, não sabem lidar com as novas exigências do contexto social e institucional.

No IFRN são perceptíveis essas afirmações, não só na percepção dos docentes como também dos técnicos administrativos. Deve-se destacar que a tríade ensino, extensão e pesquisa é uma perspectiva institucional, e são aspectos considerados nas avaliações dos servidores, portanto, é essencial que o professor tenha demandas nas três esferas.

Outro ponto a se analisar é sobre a diversidade que os professores muitas vezes devem enfrentar, como lecionar em modelos de ensino diferentes (Ensino Técnico Integrado ao Ensino Médio, Ensino Técnico Subsequente ao Ensino Médio, Cursos Tecnológicos, Licenciaturas, Pós-graduações, entre outros), os professores muitas vezes lecionam disciplinas diferentes, trabalham em cursos diversificados, fazem parte da gestão, orientam Trabalho de Conclusão de Cursos, estágios, organizam eventos ou participam deles, têm uma indicação de carga horária mínima de doze horas/aula, podendo chegar a vinte e duas horas/aula, fazem parte de inúmeras reuniões (pedagógicas, de cursos, administrativas, entre outras), comissões, conselhos, colegiados etc.

Toda essa diversidade não é incorporada por todos, mas grande parte vivencia muitas delas, já que, além de haver cobranças da gestão, também são atividades importantes para a ascensão funcional do servidor.

O técnico de nível médio também tem uma situação peculiar, pois muitos têm graduação e até pós-graduação e podem não sentir significado no trabalho desenvolvido. A situação de estagiários e terceirizados, pode ser ainda pior, já que não são servidores efetivos da instituição e, muitas vezes, estão em uma posição desprivilegiada no contexto do trabalho.

Figura 2 – Dimensões da relação socioprofissional, como fonte de mal-estar



Fonte: dados da pesquisa (2014).

Como é sabido, o fator de maior pontuação quanto ao mal-estar é a RSP, e, entre suas dimensões mais pontuadas, podemos destacar: as Relações interpessoais negativas (33,41%), Ausência de compromisso (16,7%), Desempenho negativo da gestão (16,7%) e Ausência de equidade/ética (11,14%), Características individuais negativas (9,35%), Ausência de trabalho em equipe/individualismo (5,79%), Ausência de respeito (4,68%) e Política negativa (2,23%), Figura 2.

Na relação servidor/aluno, foi mais recorrente, na fala dos docentes, o desinteresse e despreparo dos alunos nos cursos. No comportamento conflituoso, considerando-se sua frequência dentro da dimensão nas Relações interpessoais, destaca-se as subdimensões como: falsidade (4,67%), inimizade (2,67%), fofoca (2%), intrigas (1,33%) e mentiras (0,67%).

Dentro da dimensão Relação interpessoal negativa (33,41%), destacamos: as relações negativas entre pares (64,61%), comunicação deficiente (16,15%), comportamento conflituoso (11,33%-13,07), relação servidor/aluno (10,67%-12,30) e servidor gestão (7,69%), atendimento deficitário (1,54%) e relação servidor/pais (0,77%).

Este trabalho teve como base a concepção de relações interpessoais como: Dimensão social do trabalho, em termos de hierarquias, Interações intra e intergrupos de trabalho e externos (FERREIRA, 2011), sendo bastante significativo neste trabalho, a presença de mal-estar nas Relações interpessoais e Desempenho da gestão.

Ainda que os aspectos do bem-estar e mal-estar tenham o mesmo fator como mais pontuado (RSP), devemos destacar que existem análises a serem feitas. Considerando os que responderam a essa dimensão, a relação entre pares tem uma

pontuação mais expressiva no mal-estar (45,09%) do que no bem-estar (41,21%). No mal-estar, temos o agravante da dimensão Comunicação deficiente (16,15%) e Comportamento conflituoso (13,07%), que tem relação direta com a Relação entre pares, logo, considerando esses aspectos, teríamos a mais 29,22%, o que poderia determinar relações mais conflituosas que amistosas entre os servidores do IFRN. Na Comunicação deficiente, os discursos dos servidores reforçam: falta de comunicação interna entre os setores, falta de comunicação que afeta conclusão dos projetos e similares.

Já considerando a dimensão Relação servidor/aluno, os professores são maioria; no mal-estar, o foco foi maior no desinteresse e despreparo dos alunos que entram no IFRN (12,30%); no bem-estar, destaca-se a relação amistosa, compensatória e salutar entre professores e alunos (20,17%), o que demonstra que, nessas relações, prevalece o aspecto positivo. Outro aspecto a se considerar é a relação servidor/gestão, que é mais expressiva no mal-estar (7,69%) do que no bem-estar (2,57%). Com relação ao mal-estar, identifica-se no discurso dos servidores: atitude autoritária, não participação dos servidores na gestão, desestímulo, postura impositiva, falta de abertura/diálogo, não chamamento dos servidores pelo nome, humilhações.

A saúde do servidor tem um estreito elo com as RSP, pois é no trabalho que se passa a maior parte do tempo e, considerando ser o IFRN uma instituição pública, essas relações tendem a ser mais duradouras. Essas relações contribuem para promoção e manutenção da saúde mental (FERNANDES; FERREIRA, 2015). Diante desses resultados, urgem ações que reforcem as boas relações interpessoais e diminuam os conflitos nessas relações no ambiente de trabalho, principalmente entre pares e servidor/gestão.

A segunda dimensão mais citada foi a Ausência de compromisso dos servidores com o trabalho, e esse aspecto é mais representativo no mal-estar (16,70%) do que no bem-estar (3,07%). Essa dimensão pode estar relacionada com vários aspectos, entre eles: satisfação, motivação, valorização, significado do trabalho, entre outros. Outro aspecto a ser considerado é a possibilidade de relação dessa dimensão com a Sobrecarga de trabalho, já que a falta de compromisso resulta em não cumprimento de demandas e sobrecarga de trabalho para outras pessoas dos setores. No discurso dos servidores, essa dimensão é expressa como: indisponibilidade para resolver os

problemas, falta de cumprimento das resoluções por parte de alguns professores, comodidade, má vontade, “enrolação”, pessoas se “escorando”, ter que fazer a tarefa dos outros, desinteresse em cooperar etc.

Considerando as frequências dos temas dentro da terceira dimensão mais citada, Desempenho negativo da gestão (16,70%), destacam-se: fraco desempenho dos gestores (40%), ausência de gestão participativa e transparente (36%), comportamento gerencial abusivo (13,33%), ausência de apoio da gestão (8%) e ausência do gestor (2,67%). Outra dimensão que apresenta sub dimensões foi Ausência de equidade e ética (11,14%), que são: ausência de equidade (8,02%) e Ausência de ética (3,12%). Com relação à falta de equidade, é verificada-se, no discurso dos servidores: falta de equidade salarial com outras instituições federais, tratamento diferenciado por parte da direção entre os servidores, respeito só por quem é diretor e reitor, professores sem cargo não são valorizados, tratamento diferente para técnico e docentes, cargos escolhidos por cooperativismo, tratamento com injustiça e desrespeito etc. Com relação à falta de ética, destacam-se: servidor querendo levar vantagem em tudo, benefícios que alguns têm em detrimento de trocas de favores, apadrinhamento de alguns, obscurecimento de pessoas que, mesmo capacitadas não assumem cargos, proteção de alguns colegas de trabalho etc.

Com relação ao fator RSP, apresentam-se os discursos dos servidores a seguir:

“O mal relacionamento entre as classes docente e técnico-administrativo” (Servidor de Santa Cruz).

“O excesso de diálogos quando o aluno deveria levar uma notificação, ou seja, a impunidade” (Servidor de Macau).

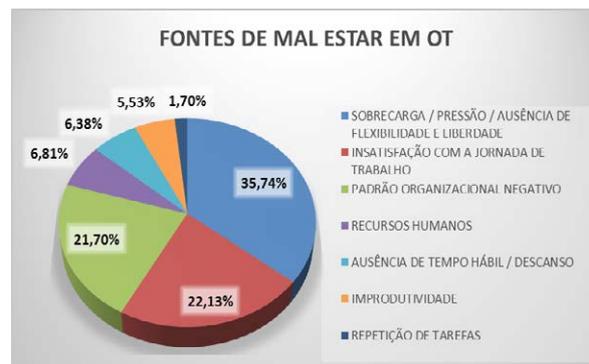
“Diretores que se consideram donos da Instituição” (Servidor de Parnamirim).

“O salário de estagiário, pois faço praticamente todas as tarefas atribuídas aos servidores e tenho a mesma carga horária dos mesmos” (Servidor do CNAT).

O segundo tema mais pontuado no mal-estar foi Organização no trabalho (OT), e entre suas dimensões, podemos destacar: sobrecarga/ pressão/ausên-

cia de flexibilidade/ausência de liberdade (35,74%), insatisfação com a jornada de trabalho (22,13%), padrão organizacional negativo (21,7%), recursos humanos (6,81%), ausência de tempo hábil/descanso (6,38%), improdutividade (5,53%) e repetição de tarefas (1,7%).

Figura 3 – Dimensões do OT, como fonte de mal-estar



Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A dimensão OT é mais expressiva no mal-estar (26,74%) do que no bem-estar (18,48%), o que vem a reforçar o que os dados quantitativos neste trabalho já identificaram.

Considerando a frequência de temas na primeira dimensão mais pontuada no fator OT/mal-estar, destacam-se: sobrecarga (20,43%), pressão (13,19%), ausência de flexibilidade/liberdade (2,13%). Com relação à sobrecarga, destacam-se: pressão no fim do ano para execução de certas tarefas, ficar de 9 a 11 horas na instituição, corrigir provas de várias turmas, pessoas se “escorando” e outras sobrecarregadas, levar trabalho para casa e a variedade de atividades exercidas durante o dia. Com relação à pressão, destacam-se: cobrança em atraso por falta de planejamento sistêmico; pressão da reitoria para que o professor fique o máximo de tempo no campus do interior, mesmo sem ter condições de viver lá (faltam hospitais, médicos, moradia adequada etc.); enfrentamento de viagens perigosas, medo de morrer na estrada; ponto biométrico; cobrança contínua pela pontualidade em vez de desempenho/productividade; cobrança exagerada, quando não se tem bônus para desempenhar mais do que o próprio cargo exige.

Considerando a dimensão sobrecarga, ela é mais negativa no mal-estar (20,43%) do que no bem-estar (2,9%), e com relação à dimensão pressão, ela também segue a mesma tendência, ainda que apresen-

tem dados bem próximos no mal-estar (13,19%) e no bem-estar (9,41%).

A insatisfação com a jornada de trabalho era muita expressiva na época deste trabalho, já que vinha sendo travada uma luta para redução da carga horária dos técnicos administrativos, e iniciava-se, concomitantemente, uma maior rigidez na presença obrigatória de vinte seis horas (biometria) dos professores (sem função ou direção) nos campi. Com relação a essa dimensão, o discurso dos servidores é: diferença na jornada de quem trabalha com o ensino e na administração, a longa jornada de trabalho, preocupação da direção apenas com a carga horária de aula, carga horária de 8 horas diárias e ter que dar aula no sábado.

Considerando a frequência no padrão organizacional negativo, destacam-se: burocracia (33,33%), falta de organização no trabalho (27,45%), ausência de planejamento (15,69%), falta de qualidade nos trabalhos (13,73%), não solução de problemas (7,84%) e falta de conclusão (1,96%). Essa dimensão foi bem mais expressiva no bem-estar (40,59%) do que no mal-estar (21,7%); entende-se, contudo, que estes dados devem ser mais aprofundados, já que as dimensões são diferentes nos dois aspectos. Nos aspectos mais negativos, destacam-se: burocracia, falta de organização no trabalho e planejamento; e no positivo: atingir objetivo, competência do servidor e qualidade do serviço.

A condição do trabalho (CT) foi a terceira mais pontuada, e, por ordem de importância, teve as seguintes dimensões: Deslocamento/distância casa-trabalho (43,85%), falta de infraestrutura (21,54%), baixa remuneração (11,54%), ausência de segurança/conforto (1%). É importante destacar que, embora estejam entre os fatores menos pontuados, as dimensões deslocamento casa-trabalho, distância de casa-trabalho e infraestrutura têm uma pontuação muito expressiva e apresentam, respectivamente, 3,88%, 3,49% e 3,36% das opiniões coletadas, considerando toda a frequência do mal-estar, o que é superior à frequência de dimensões como comportamento conflituoso, comunicação deficiente, burocracia etc., e similar às dimensões presença de pressão, fraco desempenho de gestor, ausência de gestão participativa e transparente etc.

A penúltima dimensão pontuada, no mal-estar, foi Reconhecimento e crescimento profissional (RCP), que teve a representação de Ausência de reconhecimento e crescimento (39,39%), Ausência de

capacitação e crescimento (36,36%) e Instabilidade profissional (24,24%).

A última pontuada foi Elo trabalho e vida social (ETVS), que esteve representada com as dimensões: insatisfação (33,33%), ausência de saúde/estresse e cansaço físico (3%), desmotivação (23,33%) e desequilíbrio entre o trabalho e a vida social (13,33%).

Diante do que foi visto, urgem ações de intervenções que contemplem aspectos das relações interpessoais, organização do trabalho e condições de trabalho para que se possa minimizar o mal-estar no ambiente de trabalho, tão relacionado à saúde do servidor.

5 Conclusão

O referido trabalho apresenta as principais considerações acerca do tema mal-estar no ambiente laboral no IFRN, considerando probabilidades futuras de intervenções e aprofundamento nos fatores e dimensões mais expressivas.

Os resultados deste trabalho trazem dados significativos quanto ao mal-estar do servidor do IFRN e devem ser considerados na hora de serem implementados projetos nos campi da instituição. As relações entre pares, comportamentos conflituosos, a falta de compromisso dos servidores, o fraco desempenho dos gestores, a sobrecarga de trabalho, as questões relacionadas aos deslocamentos para o trabalho, infraestrutura entre outros são temas imprescindíveis nas discussões para melhoria do clima organizacional do IFRN.

Esses dados trazem possibilidades de investigações futuras mais aprofundadas sobre alguns temas: porque a sobrecarga do trabalho no IFRN é tão evidenciada? Quem sofre essa sobrecarga? Outro aspecto diz respeito à falta de comprometimento do servidor – quem é esse servidor? Quais as motivações para esse distanciamento do seu trabalho? Com relação ao comportamento do gestor, o que o servidor espera do seu gestor? O que seria fraco desempenho do gestor? Como melhorar a gestão no IFRN? E uma última proposta diz respeito ao problema dos deslocamentos, fato evidenciado pelos servidores que trabalham em cidades onde não residem, que embora seja algo entendido no momento que assumem o emprego, na realidade cotidiana, é um forte motivo de mal-estar entre esses servidores.

Neste sentido, urgem ações integradas e coletivas, que evidenciem e respeitem o posicionamento de todos os que constituem o IFRN, representantes

efetivos, ou não, da instituição: estagiários, gestores, docentes, técnicos administrativos e terceirizados.

REFERÊNCIAS

ANTLOGA, C. S. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho:** o caso das micro e pequenas empresas do setor de alimentação. 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)—Programa de Pós-graduação em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil, 2009. p. 53.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** 4. ed. Portugal: Edições 70, 2010.

BEZERRA, M. F. **Qualidade de Vida no Trabalho:** A Perspectiva dos Servidores e Colaboradores de uma Instituição Pública do Poder Executivo Federal. 2013. 69 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública)—Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, Brasília, 2013.

CHAVEZ, R. C. Condiciones de trabajo y bienestar/ malestar docente em profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. **Educación e Sociedad**, v. 30, n. 107, p. 409-426, 2009.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente:** a sala de aula e a saúde dos professores. Trad. Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru: Edusc, 1999.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento:** o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Edições ler, pensar, agir (LPA), 2003.

FERREIRA, M. C. A Ergonomia da Atividade se Interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões Empíricas e Teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.11, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT):** instrumento para diagnóstico e planejamento. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE QVT, 11., 2009, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre, 2009.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho:** uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições ler, pensar e agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; FERREIRA JR, A. **Sindicalismo, saúde e segurança no trabalho:** Desafios na escola pública brasileira (Qualis B4 Interdisciplinar). Retratos da Escola, v. 6, p. 341-354, 2012.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicol. USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296-306, Ago. 2015.

LHUILIER, D. Travail, management et santé psychique, **Connexions**, v. 91, n. 1, p.85-101, 2009.

MENDONÇA, H.; FERREIRA, M.C.; PORTO, J.; ZANINI, D. Saúde e bem estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. IN: FERREIRA, M.C.; MENDONÇA, H. (Org.). **Saúde, Qualidade de vida e bem estar:** limites e interfases teórico metodológico. São Paulo: Casa do Psicólogo, p 10-33, 2012.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento Organizacional:** o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw Hill, 2008.