



Instituto Politécnico de Santarém
Escola Superior de Educação de Santarém

O CONTEXTO DE PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Tiago Santos Barreto Thomaz

Orientadora Professora Doutora Sónia Maria
Gomes Alexandre Galinha

Coorientadora Professora Doutora Flávia
Furtado Rainha Silveira

Julho, 2022



Instituto Politécnico de Santarém

Escola Superior de Educação de Santarém

O CONTEXTO DE PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Trabalho de Projeto apresentado para
obtenção do grau de Mestre no âmbito do
Mestrado em Ciências da Educação /
Administração Educacional da Escola Superior
de Educação do Instituto Politécnico de
Santarém.

Tiago Santos Barreto Thomaz

Orientadora Professora Doutora Sónia Maria
Gomes Alexandre Galinha

Coorientadora Professora Doutora Flávia
Furtado Rainha Silveira

Julho, 2022

T465 Thomaz, Tiago Santos Barreto
O contexto de produção de bens e serviços de uma instituição
federal de ensino / Tiago Santos Barreto Thomaz. - Brasília, 2022.
104 f. : il. color.

Orientadora: Dra. Sónia Maria Gomes Alexandre Galinha.
Coorientadora: Dra. Flávia Furtado Rainha Silveira.
Dissertação (Mestrado) - Escola Superior de Educação do
Instituto Politécnico de Santarém, Mestrado em Ciências da
Educação/Administração Educacional, 2022.

1. Educação. 2. Ergonomia da atividade. 3. Administração
educacional. I. Galinha, Sónia Maria Gomes Alexandre. II. Silveira,
Flávia Furtado Rainha. III. Título.

CDU: 37:613.6

Tiago Santos Barreto Thomaz

O Contexto de Produção de Bens e Serviços de uma Instituição Federal de Ensino

Trabalho de Projeto apresentado para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação/Administração Educacional da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém/Portugal.

Aprovado em 19 de julho de 2022.

Banca Examinadora:

Professora Doutora Sónia Maria Gomes Alexandre Galinha (Orientadora)
Instituição: Escola Superior de Educação / Instituto Politécnico de Santarém
Categoria profissional: Professora Adjunta

Professor Doutor Luís Miguel Correia Marujo Picado (Arguente)
Instituição: Instituto Superior de Lisboa e Vale do Tejo
Categoria profissional: Professor Coordenador

Professora Doutora Maria João Cardona Correia Antunes (Presidente)
Instituição: Escola Superior de Educação / Instituto Politécnico de Santarém
Categoria profissional: Professora Coordenadora

Julho, 2022

Dedico este Trabalho de Projeto
in memoriam de minha querida mãe
Palestina Alves dos Santos.

A instrução emancipa.
Magalhães Lima (1894)

AGRADECIMENTOS

À vida;

Às queridas orientadoras deste Trabalho de Projeto: Professora Sônia e Professora Flávia;

A cada uma das diversas pessoas que me ajudaram a persistir, desenvolver a pesquisa e a conseguir concluir este Programa de Mestrado;

A todas e todos que dedicam suas vidas a educar;

Aos profissionais de saúde que me ajudaram a sobreviver;

À Rede Federal de Ensino Brasileira, pela qual trabalho e fui profundamente transformado;

Ao Instituto Politécnico de Santarém, pela oportunidade oferecida e pelo afetuoso acolhimento dos professores, pessoal administrativo e estudantes, inclusive pelos exímios serviços prestados pela diretoria, coordenação de curso, secretaria de pós-graduação, acolhimento estudantil, assistência estudantil, refeitório e biblioteca;

Ao Instituto Federal de Brasília, à gestão, ao sistema de bibliotecas, aos colegas de trabalho e aos amigos;

À Maria Aparecida (Cida), Gustavo (Gus), Bob, Marcos e Carlos pela presença em minha vida.

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE TABELAS	9
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS.....	10
RESUMO.....	11
ABSTRACT.....	12
1 INTRODUÇÃO	13
1.1 JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO TEMA.....	15
1.2 OBJETIVOS	19
1.2.1 Objetivo geral.....	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 O CONTEXTO DE TRABALHO SOB O PRISMA DA ERGONOMIA DA ATIVIDADE	20
2.2 DIMENSÕES DO CPBS.....	26
2.2.1 Organização do Trabalho (OT)	26
2.2.2 Condições de Trabalho (CT).....	30
2.2.3 Relações Socioprofissionais (RS).....	31
3 METODOLOGIA.....	36
3.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	37
3.2 INSTRUMENTO	40
3.3 TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS.....	42
3.4 CAMPO DE PESQUISA.....	44
3.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	45
3.5.1 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	46
4 ANÁLISE DOS DADOS	47
5 PLANO DE INTERVENÇÃO	73
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS.....	84
APÊNDICE I.....	87
APÊNDICE II.....	98
ANEXO I.....	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes da Organização do Trabalho.....	27
Figura 2. Componentes das Condições de Trabalho.	31
Figura 3. Componentes das Relações Socioprofissionais.	32
Figura 4. Parâmetros básicos para interpretação de resultados da EACT.....	39
Figura 5. Itens de medidas da Organização do Trabalho.....	41
Figura 6. Itens de medidas das Condições de Trabalho.	42
Figura 7. Itens de medidas das Relações Socioprofissionais.....	42
Figura 8. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores da Organização do Trabalho por campi.	52
Figura 9. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores de Condições de Trabalho por campi.....	55
Figura 10. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores das Relações Socioprofissionais por campi.....	57
Figura 11. Gráfico boxplot representativo de escores totais médios do Contexto de Produção de Bens e Serviços por segmento/categoria profissional.....	69

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos servidores da Instituição Federal de Ensino	47
Tabela 2. Escores do construto fatores da Organização do Trabalho.....	49
Tabela 3. Escores do construto fatores de Condições de Trabalho.	52
Tabela 4. Escores do construto fatores das Relações Socioprofissionais.	55
Tabela 5. Diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre os campi da Instituição Federal de Ensino - Apêndice II	57
Tabela 6. Classificação dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, por gênero, faixa etária, nível máximo de instrução, segmento, ocupação de cargo de gestão e campus.	60
Tabela 7. Modelo de regressão linear múltipla bruto considerando como desfecho o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino como um todo.....	63
Tabela 8. Modelo de regressão linear múltipla ajustado considerando como desfecho o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino como um todo.....	66
Tabela 9. Consistência interna da EACT na Instituição Federal de Ensino.	68
Tabela 10. Diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre categorias de professores e técnicos-administrativos em educação.	68
Tabela 11. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre professores.....	71
Tabela 12. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre técnico-administrativos em educação.....	72
Tabela 13. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre profissionais ocupantes de função gratificada.....	72
Tabela 14. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre profissionais não ocupantes de função gratificada.	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

ANOVA: Análise de Variância

CPBS: Contexto de Produção de Bens e Serviços

CT: Condições de Trabalho

EACT: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

EBTT: Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

IF: Instituição Federal de Ensino

OT: Organização do Trabalho

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

RJU: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União

RS: Relações Socioprofissionais

TAE: Técnico-Administrativos em Educação

RESUMO

O Trabalho de Projeto analisou, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma Instituição Federal de Ensino (IF), com sede no Distrito Federal do Brasil. A Escala EACT é um instrumento psicométrico do tipo Likert que objetiva compreender as percepções relacionadas com o CPBS. O estudo foi desenvolvido a partir de uma abordagem quantitativa, e em relação aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva e inferencial. Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como um levantamento de dados, também conhecido como pesquisa de Survey. O instrumento de pesquisa foi disponibilizado aos 1.294 servidores públicos federais efetivos desta instituição, a compreender a população de 592 Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e 702 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Destes, houve 190 respondentes TAE (32,09%) e 234 respondentes Professores EBTT efetivos (33,33%). Dentre os participantes, a Instituição Federal de Ensino pesquisada apresenta 74,6% de seus servidores a perceber o CPBS como crítico. Esta é uma percepção mediana, a evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas, a curto e a médio prazo, com o objetivo de eliminar ou minimizar danos aos servidores públicos ou à missão e visão dessa instituição. A pesquisa indicou que apenas 20,7% da força de trabalho efetiva da instituição percebe o CPBS como satisfatório. Esta percepção positiva do CBPS necessita ser apoiada e ampliada na instituição pesquisada para que possa haver melhorias nos processos de trabalho e na necessária qualidade de vida na instituição. A análise realizada identificou importantes elementos a serem trabalhados para o desenvolvimento de uma administração dialogada retratada na concepção freireana. A gestão, a partir da percepção dos envolvidos, almeja o desenvolvimento de um saber democrático que possa aprimorar os processos educativos e administrativos da instituição pesquisada. Nesse sentido, os resultados encontrados indicam a possibilidade de que os administradores educacionais se utilizem de preceitos da ergonomia da atividade para nortear o planejamento e a execução de ações nas instituições educativas.

Palavras-Chave: Ciências da Educação. Ergonomia da Atividade. Administração Educacional. CPBS. EACT.

ABSTRACT

The Thesis analyzed, using the model proposed by the Work Context Assessment Scale (EACT), the Context of Production of Goods and Services (CPBS) of a Federal Institute of Education (IF), based in the Federal District of Brazil. The EACT Scale is a Likert-type psychometric instrument that aims to understand perceptions related to the CPBS. The study was developed from a quantitative approach, and in relation to its purposes, it is a descriptive analytical research. As for the means, this research is classified as a data collection, also known as a Survey research. The research instrument was made available to the 1,294 effective federal public servants of this institution, comprising the population of 592 Educational Administrative Technicians (TAE) and 702 Teachers of Basic, Technical and Technological Education (EBTT). Of these, there were 190 TAE respondents (32.09%) and 234 effective EBTT teacher respondents (33.33%). Considering the participants, the researched Federal Institute of Education has 74.6% of its employees perceiving the CPBS as critical. This is an average perception, showing an alert state, which requires immediate actions, in the short and medium-term, with the purpose of eliminating or minimizing damage to public servants or to the mission and vision of this institution. The survey indicated that only 20.7% of the institution's effective workforce perceives the CPBS as satisfactory. This positive perception of CBPS needs to be supported and expanded in the researched institution so that there can be improvements in work processes and in the necessary quality of life in the institution. The analysis that was carried out identified important elements to be worked on for the development of a dialogue-based administration portrayed in the Freirean conception. Management, considering the perception of those involved in the survey, aims to develop democratic knowledge that can improve the educational and administrative processes of the researched institution. In this regard, the results found indicate the possibility that educational administrators use the precepts of activity-centered ergonomics to guide the planning and execution of actions in educational institutions.

Keywords: Educational Sciences. Activity-centered ergonomics. Educational Administration. CPBS. EACT.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos em Ciências da Educação na vertente da formação integral e humana preconizam a educação libertadora para todos, a ser mais abrangente, inclusiva, democrática e direcionada também ao bem estar coletivo e à justiça social (Piccolo *et al.*, 2019). Estes preceitos exigem dos administradores educacionais a também proporcionarem satisfatória organização do trabalho, com propícias relações socioprofissionais e condições de trabalho adequadas. Para tanto, a administração educacional pode utilizar preceitos da ergonomia da atividade para nortear o planejamento e a execução de ações nas instituições educativas.

A ergonomia da atividade possui conhecimentos teóricos e metodológicos que possibilitam a análise do trabalho, com a busca de sua melhoria, a partir de sua compreensão. Para tanto, esta concepção fundamenta-se no conceito de atividade e na consideração do conhecimento e da percepção do trabalhador (Alves, 2018).

Para o melhor entendimento do desempenho e aproveitamento das organizações é necessário analisá-las para além dos aspectos técnicos e econômicos. Desse modo, a dimensão social das organizações é reconhecida como propulsora de produtividade e requer observância da percepção organizacional e de outros aspectos do fator humano no trabalho (Maximiano, 2012).

A ergonomia da atividade visa o desenvolvimento do trabalho, com o desenvolvimento das organizações tanto quanto de seus trabalhadores. Os princípios defendidos preconizam as interações estabelecidas nas relações de trabalho e produção como propulsoras de aprendizados e aperfeiçoamentos (Falzon, 2018).

Os comportamentos manifestados pelos trabalhadores influenciam o desempenho das organizações. Especialmente com o processo de industrialização da produção, evidenciou-se que a eficiência dos aspectos técnicos não é suficiente para o aprimoramento organizacional. Esta constatação enfatizou a importância de aspectos comportamentais na administração (Maximiano, 2012).

Assim, são impulsionados processos de desenvolvimento organizacional, com importante variedade de perspectivas de comportamento e administração, pertinentes a direcionar o estabelecimento de comportamentos mais eficazes e de adequadas relações entre os integrantes da organização (Lacombe, 2009).

A fim de alcançar os objetivos propostos, foi aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Antloga *et al.* (2014) destacam que os resultados

gerados por esta escala podem identificar contribuições que viabilizem aperfeiçoamentos no contexto de trabalho. Estes autores sugerem inclusive estudos longitudinais destes resultados para estruturação destas percepções.

Esta perspectiva permite uma administração educacional baseada em evidências, em que Robbins *et al.* (2010) destacam o aprimoramento gerencial com a tomada de decisão fundamentada na evidência científica mais recomendada. A partir das elucidações destes autores, propõe-se que os administradores educacionais também sejam científicos na maneira como planejam, organizam, dirigem e controlam os processos administrativos e pedagógicos.

Com o amparo das ciências do comportamento a gestão dos trabalhadores pode ser realizada a partir da análise dos aspectos individuais e do comportamento coletivo apresentado nas organizações, tais como a dinâmica dos grupos, cultura e clima organizacional (Maximiano, 2012).

Dessa forma, este estudo propõe aplicar a EACT em uma instituição federal de ensino brasileira, a fim de contribuir com a possibilidade de uma melhor consecução dos trabalhos a serem desempenhados e na busca de uma melhoria da qualidade dos serviços educativos. Esta melhoria pode ser alcançada a partir da possibilidade de coordenação e na melhor compreensão das relações socioprofissionais e na administração das condições e organização dos trabalhos realizados.

Esta perspectiva evidencia que o aprimoramento do processo produtivo em uma organização perpassa pela melhor compreensão do contexto de trabalho (Ferreira & Mendes, 2008). A concepção comportamental defende que administrar uma organização contempla compreender as peculiaridades e pluralidades dos trabalhadores (Maximiano, 2012).

Por conseguinte, a compreensão e o gerenciamento das evidências obtidas a partir da percepção que os trabalhadores possuem de seu ambiente de trabalho contribui com mais recursos para a consecução eficiente, eficaz e efetiva dos processos produtivos (Robbins *et al.*, 2010). A apreciação da satisfação e do bem-estar dos trabalhadores contribui com os esforços de competitividade e sobrevivência das organizações no contexto globalizado e exigente da contemporaneidade (Cooper & Argyris, 2003).

A percepção é a maneira de escolher, estruturar e compreender os estímulos decorrentes das contingências da vida e a atuação de outros indivíduos. Relaciona-se com a importância e significado atribuídos ao que é percebido. É uma interpretação

peculiar do que é observado. E nas organizações as percepções dos trabalhadores influenciam o comportamento organizacional e a produtividade (Maximiano, 2012).

A percepção da consecução dos processos laborais é especificada por Pina e Stotz (2014), com base nos estudos de Dal Rosso (2008), a partir da diferenciação entre intensificação do trabalho, aumento da jornada laboral, e acréscimo da produtividade. Na intensificação do trabalho, há mais produtividade ou aprimoramento da qualidade dos processos produtivos, proporcionadas em decorrência de mais esforços do trabalhador, durante o mesmo tempo prescrito pela organização. Já no aumento da jornada laboral, isto será proporcionado em decorrência de mais esforços do trabalhador durante mais tempo prescrito. Ao contrário, no acréscimo da produtividade há aumento da produção com os mesmos esforços do trabalhador e no mesmo período estabelecido.

A mera intensificação do trabalho está relacionada com explorações do trabalhador, como, por exemplo, com a ampliação da jornada de trabalho, nas exigências para cumprimento do trabalho prescrito em um tempo disponibilizado independentemente das condições de trabalho oferecidas, e à imposição do estresse como dispositivo de pressão no gerenciamento das pessoas (Pina & Stotz, 2014).

Nessa perspectiva, há a demanda aos administradores educacionais para proporcionarem mais produtividade ao invés de mera intensificação do trabalho ou aumento da jornada laboral. Assim, o fazer dos administradores educacionais necessita considerar a percepção docente e técnico-administrativa do Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS).

Este estudo trabalha com as hipóteses de que a instituição federal de ensino pesquisada possa estar com o CPBS percebido pelos trabalhadores em situação satisfatória, crítica ou grave. Ademais, propõe-se analisar se há diferenciação na percepção das dimensões do CPBS dentre as categorias dos técnico-administrativos em educação e dos professores, dentre as dez unidades de lotação da instituição, dentre os ocupantes de cargos de direção ou funções gratificadas e os não ocupantes de cargos ou funções de gestão, e dentre as variáveis sociodemográficas de gênero, faixa etária, tempo de serviço na instituição e grau de instrução.

1.1 JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO TEMA

A proposta de pesquisa a partir da Escala de Avaliação do Contexto de

Trabalho (EACT) permite conhecer melhor o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma instituição pertencente a um importante segmento do serviço público federal, responsável por efetivar políticas públicas de ensino, pesquisa e extensão na sociedade brasileira.

Nesse sentido, há o dever ético de propiciar condições adequadas de produção aos trabalhadores. Esta é uma exigência imperativa para o aprimoramento da qualidade dos serviços públicos executados e da implementação de benefícios tanto à organização quanto a seus trabalhadores e aos seus usuários (Ferreira & Mendes, 2003).

Este estudo pode robustecer a prestação dos serviços da instituição pesquisada, enquanto aparelho educacional do Estado, a partir do potencial de contribuição do diagnóstico das relações socioprofissionais e das condições e organização do trabalho desta instituição federal de ensino. Esta análise é necessária, porque os servidores públicos realizam suas funções independente das incoerências entre o trabalho prescrito e o trabalho real, com o objetivo de obterem condições de ação para agir, mas esse esforço a mais pode comprometer a saúde ou o desempenho dos servidores a longo prazo (Jackson Filho, 2015).

Assim, o comportamento organizacional é uma área de estudo que analisa as implicações que as pessoas, os grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento individual dentro das organizações (Robbins *et al.*, 2010). Ou seja, investiga-se o desempenho dos indivíduos e os impactos dos comportamentos no desempenho da organização, com o objetivo de aperfeiçoar a eficácia dos resultados a serem gerados pela instituição.

Enquanto a eficiência enfatiza no fazer bem-feito com otimização da utilização dos recursos, sem ter em consideração se o que é realizado realmente deveria estar sendo realizado, a eficácia requer a definição de metas pertinentes, com propósitos identificados e medidas adequadas para alcançá-las. Ou seja, a eficácia está diretamente relacionada com a capacidade de se alcançar resultados favoráveis (Lacombe, 2009).

Guérin *et al.* (2001) evidenciam que as disfunções no CPBS podem estar associadas com a desconsideração das percepções que os trabalhadores possuem do ambiente laboral, com o modo como a organização analisa as sinalizações observadas ou ao modo como as decisões são tomadas.

Neste sentido, Robbins *et al.* (2010) identificaram pesquisas que indicam que

os administradores podem estar a superestimar o que seja uma gestão eficaz. E a equivocar-se quanto à percepção que os trabalhadores possuem sobre os aspectos organizacionais relacionados. Evidências relevantes podem estar ofuscadas por noções preconcebidas.

Propõe-se, a partir da ergonomia da atividade, a identificação das peculiaridades do contexto de trabalho que definem as tarefas e direcionam as atividades dos trabalhadores. É a partir desta compreensão que se pode descrever as tarefas a considerar as variáveis relacionadas com os desdobramentos da atividade do trabalhador e a oportunizar um CPBS satisfatório (Guérin *et al.*, 2001).

A análise sistemática do comportamento é uma possibilidade de superação da observação improvisada e aleatória do fazer organizacional. Esta proposta decorre da premissa de que os comportamentos são previsíveis, pois há congruências elementares que os sustentam (Robbins *et al.*, 2010). Por este motivo, propõe-se que o comportamento na organização seja observado, organizado e dirigido pelos administradores educacionais.

Pesquisas sobre o comportamento organizacional associam a hipótese de satisfação no trabalho com melhorias na produtividade em decorrência do potencial de engajamento dos trabalhadores. Estudos minuciosos relacionam resultados favoráveis em decorrência de medidas de melhorias aprimorarem outros subprocessos, tais como, o estabelecimento de trabalhos desafiadores, a flexibilização de horários, e as recompensas apropriadas, que podem aprimorar a comunicação, a supervisão e a disposição dos trabalhadores. Por sua vez, estes avanços podem fomentar mais desempenho e, portanto, mais produtividade (Cooper & Argyris, 2003).

Destarte, Robbins *et al.* (2010) esclarecem que o estudo sistemático preconiza a observação dos comportamentos laborais com o objetivo de obter percepções científicas sobre as causas e efeitos das atuações ocupacionais. Por este motivo, defende-se que a análise comportamental seja mensurada e interpretada de forma rigorosa.

A remuneração não é suficiente para incentivar os trabalhadores a alcançar melhores resultados. A partir da Teoria das Relações Humanas recomenda-se estimular boas percepções pelos trabalhadores com a oferta de um CPBS satisfatório. Ainda assim, críticos desta Teoria questionam a significância da associação entre satisfação no trabalho e mais produtividade, em virtude de insuficiências de

consistência na correlação (Lacombe, 2009).

Ademais, Ferreira e Mendes (2003) enfatizam que o aprimoramento dos processos de ensino-aprendizagem, em um sentido micro, e dos processos e políticas educacionais, em um sentido macro, é fundamental para a consolidação da democracia brasileira, pelo fato das instituições federais de ensino serem importantes instrumentos de construção e difusão do saber e da cultura.

Jackson Filho (2015) menciona várias pesquisas sobre o trabalho real dos prestadores de serviços públicos, a indicar estar prejudicado por impasses ou obstruções que dificultam ou impedem a realização de serviços eficientes. Estas dificuldades foram relacionadas com a árdua realidade social em que muitos servidores públicos atuam, agravada pela insuficiência das condições de trabalho oferecidas para a realização dos serviços.

O estudo de Jackson Filho (2015) identificou a importância de propiciar adequações da organização e das condições de trabalho a partir da definição de políticas públicas que reconheçam as influências entre a prestação eficiente dos serviços públicos com as condições de saúde e o nível de engajamento dos servidores públicos.

Estas considerações foram apresentadas a partir da identificação do comprometimento com a missão pública por parte dos servidores públicos, que se não forem apoiadas por adequações nas condições oferecidas podem se tornar fontes de sofrimentos para os servidores e prejuízos na qualidade dos serviços prestados (Jackson Filho, 2015).

Pina e Stotz (2014) confirmam a existência de riscos à saúde e no desenvolvimento disseminado de estresse, esmorecimento ou sofrimento nos servidores públicos, caso não sejam realizadas adequações das condições e organização do trabalho.

Destarte, é necessário que as organizações também se comprometam com estes preceitos relacionados com a missão pública. Isto é fundamental para que os servidores públicos não sofram com perda de sentido de suas atividades devido a insuficiências dos procedimentos de gestão da organização e das condições de trabalho (Jackson Filho, 2015).

Guérin *et al.* (2001) acrescenta que as diferentes perspectivas e objetivos do trabalho tendem a apresentar-se de maneira contraditória e exigem que os diversos atores envolvidos no CPBS assumam compromissos que visem alternativas

conciliadoras.

Enquanto os trabalhadores objetivam interesses próprios, como ter suas competências reconhecidas e poder influenciar em seus contextos de trabalho, os dirigentes buscam aprimorar os processos produtivos e aumentar a competitividade para lidarem melhor com a concorrência. Conciliar estes diferentes preceitos é importante para o aprimoramento produtivo (Guérin *et al.*, 2001).

Ferreira e Mendes (2003) ainda evidenciam que uma atuação estatal adequada perpassa especialmente pela promoção eficaz e efetiva da educação na sociedade. A inobservância desta importância, pode gerar riscos decorrentes de uma atuação estatal insuficiente na estruturação socioeconômica da sociedade, a gerar, como, por exemplo, a violência urbana, a miséria e os problemas sanitários.

A efetividade, mesmo na acepção da educação na sociedade, relaciona-se com o valor social propiciado pela prestação dos serviços ofertados pela organização. Deste modo, mensura a satisfação das necessidades dos usuários com os serviços prestados pela organização (Lacombe, 2009).

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma instituição federal de ensino, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar, por meio de inquérito, as percepções dos servidores efetivos sobre as três dimensões que compõem o CPBS: a organização do trabalho, as condições de trabalho, e as relações socioprofissionais.
- ✓ Pormenorizar as gradações referentes às percepções, pelos servidores públicos efetivos, dos trinta fatores que compõem as três dimensões do CPBS.
- ✓ Comparar as percepções do CPBS dentre os docentes e os técnico-administrativos em educação, dentre os ocupantes de cargos de direção ou funções gratificadas e os não ocupantes de cargos ou funções de gestão,

dentre os gêneros, dentre as faixas etárias dos trabalhadores, dentre os níveis de instrução, dentre o tempo de permanência na instituição, e dentre cada uma das dez unidades da instituição.

- ✓ Caracterizar o CPBS na instituição pesquisada como satisfatório, crítico ou em situação grave.
- ✓ Especificar o CPBS em cada uma das unidades na instituição pesquisada como satisfatório, crítico ou em situação grave.
- ✓ Propor melhorias, em termos do CPBS, a fim de possibilitar o aprimoramento dos processos educacionais, ao indicar o que pode ser consolidado e o que precise ser superado ou atenuado no CPBS.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CONTEXTO DE TRABALHO SOB O PRISMA DA ERGONOMIA DA ATIVIDADE

O trabalho é etimologicamente oriundo de *trepalium*, que era um instrumento de tortura. Em decorrência do desenvolvimento tecnológico e às reivindicações sociais e sindicais, o ato de trabalhar foi ressignificado socialmente. Ainda assim, filosoficamente o trabalho é associado a uma ação fatigante e enfadonha, realizada com a intenção de se alcançar algum outro objetivo. Este entendimento percebe o trabalho como tão somente um meio para se alcançar um resultado almejado, e assim, sem um valor intrínseco, ainda que se possa gostar ou sentir algum prazer em trabalhar. Entende-se que trabalhar visa tão somente alcançar outros objetivos, tais como, ter remuneração que viabilize poder de compra, demonstrar capacidade, ter ocupação, para poder descansar em seguida, ou ainda, pela vontade de pertencimento, decorrente da identificação com alguma visão de mundo, com algum grupo específico de pessoas, dentre outros (Comte-Sponville, 2003).

O trabalho, na teoria freireana, postulada a partir dos escritos de Paulo Freire, é concebido tanto como uma premissa do desenvolvimento da humanização quanto da averiguação das variadas configurações do trabalho no decorrer da história da humanidade. O trabalho gera tanto humanização quanto desumanização, a partir das tendências sociais, políticas e econômicas estabelecidas. Esta concepção, inspirada

em preceitos marxistas, relaciona o trabalho como produtor cultural e característico do ser humano. Entretanto, reconhece que o modo de produção capitalista impõe ao trabalho características exploratórias, alienantes e opressivas (Streck *et al.*, 2016).

O trabalho apresenta um duplo caráter composto por uma dimensão pessoal e uma dimensão socioeconômica do trabalho. Há contradições e disputas, mas ainda assim há possibilidades de serem conciliadas, apesar da dimensão pessoal normalmente estar subjugada pela dimensão socioeconômica. Essa dimensão pessoal se manifesta pelas táticas utilizadas pelos trabalhadores para cumprirem as tarefas prescritas. Relaciona-se com a experiência tanto profissional quanto pessoal, o significado que atribui à consecução de suas atividades, a socialização existente na instituição que trabalha, dentre outros aspectos que fazem do trabalho algo singular. Concebe pertencimento a um lugar em que se trabalha e a um papel desempenhado (Guérin *et al.*, 2001).

Já a dimensão socioeconômica do trabalho se manifesta pelo caráter social e econômico da produção de bens e serviços. Há a demanda pela organização de prestação de trabalhos específicos e de trabalhadores que buscam atender a estas demandas em compensação de uma remuneração oferecida (Guérin *et al.*, 2001). Dessa maneira, o trabalho apresenta-se como a dedicação humana proveitosa para gerar produtos ou serviços para si ou outrem, a ser o fator essencial de produção (Lacombe, 2009).

Por sua vez, ergonomia origina-se do grego *ergon* referente a trabalho e *nomos* que remete a leis. De acordo com IEA (2020), a ergonomia é uma ciência multidisciplinar do trabalho, que utiliza teoria, princípios e técnicas que visam proporcionar satisfação humana e aprimorar o desempenho produtivo. Este conceito da Associação Internacional de Ergonomia é utilizado tanto pela Associação Brasileira de Ergonomia quanto pela Associação Portuguesa de Ergonomia e a Federação das Sociedades Europeias de Ergonomia. Essas instituições também consideram a expressão ‘fatores humanos’ como sinônimo de ergonomia.

A satisfação humana no trabalho é muito pesquisada no âmbito do comportamento organizacional. Relaciona-se afetivamente com a apreciação da própria ocupação no trabalho, a poder estar negativa, esperançosa ou neutra. São condutas resultantes de alguma aptidão de conformação ou inadequação entre os trabalhadores e os cargos ocupados. Envolve diversas particularidades, tais como o contentamento e a percepção de possibilidades de aprimoramento (Cooper & Argyris,

2003).

APERGO (2020) esclarece que o termo ‘fatores humanos’ possui procedência principalmente norte-americana, entendido como peculiaridades físicas ou cognitivas, de papéis individuais ou sociais das pessoas, que podem afetar as performances dos sistemas organizacionais.

A ergonomia é a análise científica das imposições físicas e psicológicas do trabalho. Concentra-se no estudo de contextos e instrumentos de trabalho que sejam competentes, confiáveis, sadios e agradáveis, a fim de que proporcionem mais produtividade no longo prazo, sem prejudicar as capacidades físicas e psicológicas dos trabalhadores (Lacombe, 2009).

Conforme IEA (2020, n.p), a ergonomia analisa “fatores físicos, cognitivos, sociotécnicos, organizacionais, ambientais e outros fatores relevantes, bem como as complexas interações entre o ser humano e outros humanos, o meio ambiente, ferramentas, produtos, equipamentos e tecnologia”. Foca-se no sujeito a fim de empreender as interações entre os seres humanos e os outros componentes laborais.

A ergonomia visa transformar o trabalho a partir tanto da consecução dos objetivos econômicos almejados pela organização quanto da estruturação de situações de trabalho que valorizem as capacidades dos trabalhadores, preservem suas saúdes e estimulem as suas competências (Guérin *et al.*, 2001).

Percepções críticas ou graves do CPBS podem gerar insatisfação ou indiferença nos servidores públicos. Como resultado há um clima organizacional desfavorável com comprometimento da qualidade de vida no trabalho e da produtividade da organização (Maximiano, 2012). Dessa forma, é necessário compreender o comportamento dos trabalhadores e coordenar ações que permitam eliminar ou pelo menos mitigar situações danosas às percepções dos trabalhadores sobre o CPBS.

O comprometimento dos trabalhadores com a organização é um fenômeno complexo. Há duas vertentes de pesquisa do comprometimento, percebido como uma atitude ou considerado como um comportamento. O comprometimento como atitude está relacionado ao nível de afeição e lealdade com a organização. Essa linha de pesquisa associa o comprometimento a crenças nos valores e propósitos da organização, ao interesse para esforçar-se e em querer ser um integrante da organização. Diferencia-se comprometimento afetivo de comprometimento de permanência. Enquanto aquele impacta no desempenho do trabalho e está

relacionado à conformidade com a organização, este vincula-se a existência de uma interação com trocas positivas, tais como remuneração e possibilidades de carreira, que impactam no desejo ou repulsa em continuar a trabalhar na organização (Cooper & Argyris, 2003).

Por sua vez, a qualidade de vida é uma percepção singularmente subjetiva direcionada à sensação de bem-estar. É complexa por abranger diferentes aspectos biológicos, psíquicos e sociais, apesar de priorizar a manutenção ou recuperação da saúde. Quanto ao trabalho, relaciona-se com a admissão e permanência a condições dignas. Dessa maneira, a qualidade de vida no trabalho abrange atividades para melhorar a satisfação laboral dos trabalhadores, direcionadas para a segurança do trabalho, a saúde ocupacional, o direcionamento para o alcance de realização pessoal e profissional e o conforto (Lacombe, 2009).

A QVT relaciona-se com as interações das pessoas no trabalho, especialmente aspectos pessoais relativos à satisfação no trabalho, à saúde ocupacional e à segurança. A QVT requer especificação do CPBS, concepção de modos e técnicas para aperfeiçoamento desse CPBS e compreensão de como a QVT interfere na produtividade (Cooper & Argyris, 2003).

A compreensão do trabalho permite o aprimoramento da administração educacional, e a construção de melhores formas de trabalhar. O desenvolvimento desta perspectiva, trabalhada neste estudo, possui vertente francófona em contraposição à base anglo-saxônica (Alves, 2018).

A escolha pelo desenvolvimento deste trabalho, a partir da abordagem francófona, acompanha as muitas influências francesas na construção do pensamento brasileiro relatadas por Chanlat (2021). Apesar de outras influências, como, por exemplo, o predomínio anglo-saxão, este autor destaca as mais variadas influências francófonas nas ciências administrativas, assim como nas artes, arquitetura, filosofia, dentre outras.

A ergonomia na França está alicerçada em um modelo estruturante no qual a atividade é resultado de uma sequência de ações dos trabalhadores, que, portanto, possuem protagonismo e mobilizações próprias tanto no desempenho do trabalho quanto na autopreservação e aprimoramentos pessoais (Falzon, 2018).

Nesta vertente, o foco de estudos da ergonomia é a atividade e não meramente a consecução de mais conforto com os aprimoramentos e modificações de instrumentos de trabalho (Guérin *et al.*, 2001). A ergonomia envolve um conjunto de

investigações, intervenções e adequações psicológicas e fisiológicas no CPBS, a observar a segurança no trabalho e a saúde ocupacional (Doron & Françoise, 2006).

Este modelo francófono parte da perspectiva do trabalhador enquanto ser ativo, comprometido não somente com a própria proteção e aprimoramento, mas também com a realização das atividades laborais (Falzon, 2018). Ou seja, a percepção a partir da ergonomia da atividade contrapõe as percepções da administração científica baseadas em prescrições e controles de tempo e movimento. Incentiva-se, assim, contribuições dos trabalhadores.

O modelo francês diferencia o que seja atividade, entendida como trabalho real, do que é tarefa, definida como trabalho prescrito. A tarefa compreende as exigências, recursos exigidos e propósitos a serem alcançados. Já a atividade é caracterizada pelas ações dos trabalhadores diante da demanda de uma tarefa, que possui influências e interferências das especificidades destas tarefas e destes trabalhadores, que a executam com a organização e as condições que o contexto de trabalho proporciona (Falzon, 2018).

Para a ergonomia da atividade, a diferenciação e distanciamento entre o que se classifica como trabalho real em contraposição ao trabalho prescrito é primordial. Enquanto que o primeiro refere-se àquilo que realmente é realizado, com suas contradições e variações de contexto e de pessoas, o outro, trata do trabalho programado, discriminado e esperado. Nesta perspectiva, a atividade envolve a atuação e estímulo do trabalhador na articulação entre esse prescrito e o real, a fim de que a tarefa seja realizada (Alves, 2018).

Estes conceitos permitem observar que o trabalho prescrito pode envolver conflitos com os trabalhadores a gerar ações contraditórias. Isto pode ocorrer tanto por divergências de propósitos organizacionais com os desejos dos trabalhadores, quanto por imposição de tarefas exigentes sem a disponibilização dos recursos suficientes para realizá-las.

Além desses aspectos, identifica-se que o conceito de contexto de trabalho é utilizado dispersamente, a ocasionar sobreposições de definições e a utilização de diferentes termos para expressar toda a sua extensão (Ferreira & Mendes, 2008). Dentre as variações existentes para contexto de trabalho, há a utilização de expressões como “processo de trabalho, ambiente de trabalho, relações de trabalho, organização do trabalho” (Ferreira & Mendes, 2008, p. 112), ou ainda, como “condições de trabalho” (Ferreira & Mendes, 2003, p. 40), além de adaptações como

“ambiente laboral” (Lacerda *et al.*, 2016, p. 97), ou “contexto organizacional” (Haemer & Borges-Andrade, 2018, p. 43).

Ferreira e Mendes (2003) detectam ambiguidades nestes conceitos, ao caracterizar o contexto de trabalho, tanto em relação a aspectos gerais quanto a aspectos específicos que o compõem. Como possibilidade de vinculação e síntese destas expressões, estes autores propõem utilizar uma denominação conceitual mais abrangente, intitulada Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), a qual será adotado neste trabalho.

Desta forma, o CPBS refere-se ao “*locus* material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho” (Ferreira & Mendes, 2003, p. 40).

O conceito CPBS objetiva integrar as expressões relacionadas com o processo, o ambiente, as relações, a organização e as condições do trabalho. A intenção é evidenciar os atributos de três dimensões que compõem o contexto de trabalho. Estas três dimensões compreendem a organização do trabalho, as condições de trabalho, e as relações socioprofissionais (Ferreira & Mendes, 2008).

Essas dimensões constituem a complexidade do CPBS, em decorrência da oscilação, pluralidade, desenvolvimento e contingências dos próprios aspectos constitutivos do trabalho. Dentre as variáveis que compõem a complexidade dos contextos de trabalho, há uma diversidade e multiplicidade de aspectos que podem influir no comportamento organizacional (Ferreira & Mendes, 2008). Por este motivo, o diagnóstico do CPBS é muito importante.

Dentre os instrumentos que permitem realizar um diagnóstico do CPBS, há a Escala de Avaliação das Condições, Organização e Relações de Trabalho (ECORT) e a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). A ECORT foi composta por três dimensões compatibilizadas com os requisitos para realização da análise fatorial. Esta escala foi elaborada e validada em 2002 com a sua aplicação aos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira (Ferreira & Mendes, 2003).

Uma alternativa mais atualizada e que também permite identificar estas três dimensões compatibilizadas com os requisitos para realização da análise fatorial é a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (Ferreira & Mendes, 2008). Para fins deste estudo, foi feita opção por essa última Escala.

A correlação entre o contexto de trabalho e a Síndrome de *Burnout* foi analisada

por Lacerda *et al.* (2016) a utilizar a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Este estudo concluiu que quanto piores as dimensões do contexto de trabalho, mais propensão há para enfermidades, insatisfação no trabalho, indiferença para com as atividades ou esgotamento emocional.

A EACT também já foi utilizada em paralelo com a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho. Neste estudo, identificou-se que os trabalhadores perceberam o contexto de trabalho no qual estavam inseridos como impróprio para a produção dos serviços prestados e manifestaram-se em situação de esgotamento, apesar de terem fontes de prazer no trabalho realizado na atenção básica em saúde (Maissiat *et al.*, 2015).

Em outra pesquisa, a EACT foi aplicada com a Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), em um órgão integrante do Poder Judiciário. Este estudo indicou situação crítica nas dimensões organização do trabalho e relações socioprofissionais. Este diagnóstico possibilitou a identificação dos indícios que mais precisasse ser aprimorado no contexto de trabalho analisado (Antloga *et al.*, 2014).

2.2 DIMENSÕES DO CPBS

O Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) é composto pelas dimensões: a organização do trabalho, as condições de trabalho, e as relações socioprofissionais (Ferreira & Mendes, 2008).

2.2.1 Organização do Trabalho (OT)

A Organização do Trabalho (OT) contempla um processo de reconhecer e reunir o trabalho a ser construído. É também o processo de determinar e conceder responsabilidade e autoridade e de determinar as relações entre os trabalhadores e os setores e instituições, com o propósito de viabilizar que as pessoas trabalhem produtivamente para alcançar os objetivos (Lacombe, 2009).

De acordo com Ferreira e Mendes (2008), a Organização do Trabalho compreende os componentes que expressam as perspectivas e as práticas de gestão de pessoas e de administração das atividades. Para Lacombe (2009), a OT pode ser percebida como a arte de utilizar com eficiência todos os recursos acessíveis com o intuito de obter os objetivos almejados.

Esses componentes da Organização do Trabalho, apresentados na Figura 1, são estabelecidos tanto formal quanto informalmente, e mensuram o próprio desempenho do trabalho (Ferreira & Mendes, 2008). A organização formal compreende a estruturação organizacional formalmente ajustada e instituída pela organização. Já a organização informal abrange o entrelaçamento de relações espontâneas entre os trabalhadores, formado em consequência de características e objetivos comuns desses trabalhadores, comumente não associados às pretensões da organização (Lacombe, 2009).

- Divisões do trabalho: hierárquica, técnica, social.
- Controle: monitoramento e condicionamento.
- Produtividade planejada: objetivos, particularidades, capacidade.
- Preceitos formais: missão, visão, regras e aspectos legais.
- Tempo: descanso, período e duração do trabalho.
- Ritmo: exigências e imposições.
- Especificidades das tarefas: natureza e conteúdo.

Figura 1. Componentes da Organização do Trabalho.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

Como exposto na Figura 1, a Organização do Trabalho está relacionada com as divisões do trabalho, as normas, os controles, a distribuição, os ritmos e as características das tarefas.

As divisões do trabalho decorrem da organização e decomposição da complexidade e variedade do processo produtivo em pequenas tarefas, de maneira que cada trabalhador ou grupo seja encarregado por um agregado limitado de tarefas. Assim, pode haver melhor domínio da execução das tarefas e mais eficiência com o desenvolvimento de competências específicas. Isto pode acrescentar rapidez na execução das tarefas com melhor assimilação e apropriação do trabalho, apesar do risco de torna-lo monótono (Lacombe, 2009).

A divisão do trabalho pode ser compreendida a partir da constatação sistêmica das características técnicas e sociais da organização. Esta perspectiva de sistema social e técnico proposto pela Teoria da Contingência examina as repercussões sociais das alterações tecnológicas nos processos de trabalho (Doron & Françoise, 2006).

A divisão hierárquica do trabalho na IF pode ser melhor compreendida por uma resolução que apresenta o organograma da instituição pesquisada. A estruturação organizacional estabelecida nesta Resolução contém as descrições das coordenações e diretorias, as atribuições de poderes, as interações de prestação dos serviços a serem prestados e das comunicações formais estabelecidas.

Segundo Lacombe (2009), o organograma é a reprodução gráfica sintetizada da estruturação da organização. Nele há a indicação dos nomes dos setores definidos, com suas posições hierárquicas e as vinculações formais predominantes entre estes setores.

Os organogramas dessa IF estão estruturados de forma compreensível e padronizada. Analisar o organograma pode ajudar a reconhecer e corrigir equívocos na estruturação das tarefas, como, por exemplo, o excesso de verticalização hierárquica e as subordinações controversas (Lacombe, 2009).

Entretanto, a existência dos organogramas não significa obrigatoriamente que a instituição esteja bem organizada. O organograma é apenas um meio para auxiliar a explicitar e identificar a ordenação e as interações formalmente estabelecidas. Assim, favorecem para formalizar as tarefas laborais. Apesar do organograma ser teoricamente simples de alterar, na prática, as interações entre os setores e os trabalhadores tendem a apresentar resistências a mudanças (Lacombe, 2009).

O controle está relacionado com a inspeção de uma situação. Decorre da compreensão de que o alcance dos resultados almejados demanda comportamentos específicos. Visa regular as respostas dos trabalhadores diante dos contextos estabelecidos. A inexistência de controle pode estimular respostas negativas e prejudicar o desempenho dos trabalhadores (Doron & Françoise, 2006).

Controlar requer o acompanhamento ou mensuração dos resultados alcançados com os objetivos e as metas planejados, a fim de adotar ações corretivas que se fizerem necessárias no planejamento ou execução das tarefas. Requer a identificação e a análise de circunstâncias e informações elementares e das origens de potenciais irregularidades para monitorar se as ações da organização estão direcionadas aos objetivos estabelecidos. O controle pode ser melhor executado com a definição do organograma da instituição com uma adequada designação de responsabilidades e autoridades, a fim de minimizar conflitos (Lacombe, 2009).

O conceito de controle possui várias acepções e aplicações. Em suma, o controle propõe o alcance ou a continuidade de um padrão que sirva de referência.

Dessa maneira, o *feedback* e a definição de parâmetros permeiam o âmbito da motivação, pois a determinação de objetivos e propósitos instigam tentativas de controle (Cooper & Argyris, 2003).

O controle relaciona-se com a inspeção que avalia se os padrões predeterminados foram implementados na qualidade e nas características dos materiais, processos, itens, ferramentas, produtos, serviços. Esse controle almeja alcançar e reter o nível de qualidade dos produtos e serviços ofertados em conformidade com padrões estabelecidos (Lacombe, 2009).

Essa inspeção remete ao conceito de ciclo de controle, que visa inspecionar o desempenho de um modo geral para que se averigue se os parâmetros estão adequados, se os procedimentos prejudicam o comportamento organizacional, se os resultados alcançam os indicadores de referência, dentre outros aspectos (Cooper & Argyris, 2003).

A produtividade planejada visa dimensionar a relação entre os produtos ou serviços obtidos e os recursos utilizados na sua produção. A produtividade demonstra a eficiência com a qual os recursos de produção são operacionalizados. Para tanto, mensura também a quantidade de bens ou serviços desempenhada por cada trabalhador (Lacombe, 2009).

Dentre os preceitos formais da organização há a missão, a visão e os valores defendidos. A missão relaciona-se com o objetivo, o propósito ou o resultado, via de regra permanente, que a organização almeja. São os objetivos principais que explicitam o motivo da existência da organização. A visão é uma maneira de vislumbrar o futuro almejado e de comunicá-lo aos envolvidos. Já os valores são princípios que orientam as ações da organização e dos trabalhadores, a conceber múltiplos parâmetros éticos e diferentes prioridades (Lacombe, 2009).

Também há a orientação temporal concebida no sentido das prioridades culturais em conformidade com a pontualidade ou ainda por um sentido cultural para o passado, o presente ou o futuro. A orientação para a pontualidade apresenta distinções consideráveis desde uma percepção do atraso como algo desagradável e repugnante ou algo circunstancial de menor importância. Por outro lado, enquanto algumas culturas focam admirar e reverenciar aspectos antigos e tradicionais outras culturas demonstram focar no presente ao invés de enaltecer tradições (Cooper & Argyris, 2003). Essas características temporais influenciam o CPBS das organizações.

O tempo é abstratamente relacionado com a sensação de duração. Pode ser expresso em passado, presente e futuro. É uma captação que se busca mensurar, dividir e comparar com elementos determinados e invariáveis a fim de dimensionar a duração esperada. Também remete a noção de temporalidade, relacionada com as percepções das circunstâncias e das concepções das pessoas (Comte-Sponville, 2003).

Nas organizações há a utilização de termos como tempo padrão, tempo calculado ou tempo medido nos processos de trabalho. Assim, são estabelecidos métodos padronizados para a realização do trabalho em circunstâncias favoráveis e com trabalhadores instruídos (Lacombe, 2009). Essas definições do tempo são utilizadas para prescrever as tarefas e monitorar ou até mesmo constranger os trabalhadores a cumprir as atividades de acordo com as padronizações impostas.

A inobservância ergonômica na concepção da Organização do Trabalho impõe à gestão de pessoas selecionar, treinar e desenvolver os trabalhadores, a ter que adequá-los às disposições antecipadamente definidas, inclusive às anomalias nos modos de produção dos bens ou serviços a serem ofertados pela organização. A lógica construída impõe aos trabalhadores adaptarem-se às especificidades da OT. Secundariza-se observâncias às características dos trabalhadores e as influências negativas ou inadequações que a OT pode apresentar sobre o CPBS (Guérin *et al.*, 2001).

Nesse sentido, Antloga *et al.* (2014) destacaram estudos que associam a rigidez na OT como provocadora de sofrimento no trabalho. Defende-se observações atentas da OT a fim de efetivar adequadas estratégias de mediação do contexto de trabalho.

2.2.2 Condições de Trabalho (CT)

As Condições de Trabalho (CT) decorrem dos componentes estruturais do contexto de trabalho. Estas condições de trabalho estão relacionadas com a infraestrutura e o apoio institucional (Ferreira & Mendes, 2008). A Figura 2 apresenta os componentes das Condições de Trabalho.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Espaço físico: sinalização, ambiente, clima, iluminação, ar, som.• Instrumentos: equipamentos, máquinas, instruções. |
|---|

- Equipamentos: disposições arquitetônicas, instalações, mobília.
- Insumos: itens materiais, representativos e informacionais.
- Apoio organizacional: informações, provisões, tecnologias e assistências.

Figura 2. Componentes das Condições de Trabalho.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

Estes componentes apresentados na Figura 2 estão relacionados com as características do ambiente físico, dos equipamentos e da matéria prima utilizados, além dos suportes disponibilizados.

A insuficiência nas condições de trabalho dificulta ou inviabiliza as possibilidades de superação de impasses na realização das atividades laborais. Impõe-se circunstâncias de atividade impedida ou atividade contrariada, o que pode gerar cenários de desgaste e sofrimento aos trabalhadores e de improdutividade às organizações (Silva & Ramminger, 2014).

As Condições de Trabalho requerem necessidades de adaptações ergonômicas, dentre outros fatores, em virtude de sua concepção muitas das vezes priorizar aspectos técnicos e econômicos. Somente depois de definidos disposições dos equipamentos, tecnologias a serem utilizadas, atividades a serem executadas, etc., que se pensa em quais trabalhadores irão interagir com estes instrumentos de produção (Guérin *et al.*, 2001).

Estudos como o de Larchert Mota *et al.* (2014) constataram que as condições de trabalho estavam diretamente relacionadas com problemas musculoesqueléticas que acometem professores e técnico-administrativos. Como prevenção e correção destes riscos, foram indicadas análises das atividades exercidas, a fim de adequarem ergonomicamente as condições de trabalho.

A convivência com a ameaça de acontecimentos acidentais ou inconvenientes é prejudicial ao trabalho. Os acidentes de trabalho são trágicas circunstâncias que podem acometer permanente ou temporariamente a saúde de trabalhadores acidentados sob a responsabilidade total ou parcial do empregador (Lacombe, 2009).

2.2.3 Relações Socioprofissionais (RS)

Segundo Ferreira e Mendes (2008), as Relações Socioprofissionais (RS) compõem a dimensão social do trabalho, caracterizada por componentes interacionais

elencados na Figura 3.

- Interações hierárquicas: chefia imediata e outras chefias superiores.
- Interações coletivas intragrupo e intergrupos: integrantes da equipe de trabalho e integrantes de outros grupos de trabalho.
- Interações externas: usuários, responsáveis pelos estudantes, representantes institucionais, fornecedores.

Figura 3. Componentes das Relações Socioprofissionais.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

Percebe-se pela Figura 3 que esta dimensão do trabalho contempla não somente as interações hierárquicas, mas também a gestão das interações de trabalho como um todo.

As interações hierárquicas englobam as composições dos níveis de autoridade na estrutura organizacional, com os poderes e responsabilidades específicos de cada um dos níveis de autoridade definidos. Quanto mais hierarquizada for uma organização mais níveis de autoridade ela possuirá (Lacombe, 2009).

As interações compreendem esforços articulados reciprocamente em prol de um objetivo em comum (Doron & Françoise, 2006). As interações coletivas favorecem a estruturação da autonomia com responsabilidade. Essas correspondências requerem assertividade de propósito perante o outro e a organização e respeito às diversidades culturais e ideológicas. É a partir do diálogo que ocorrem os compartilhamentos de saberes e a melhor compreensão de si mesmo e do outro (Streck *et al.*, 2016).

De acordo com Doron e Françoise (2006) as relações humanas hierárquicas e coletivas influenciam significativamente o desempenho e a sensação de bem-estar no trabalho. Nesse sentido, a Teoria das Relações Humanas preconiza que o trabalhador se comporta no trabalho como membro de um grupo, com especificidades próprias.

Nesse sentido, defende-se a humanização do trabalho como forma de humanizar o ser humano. Filosoficamente, argumenta-se que a finalidade do trabalho adversa da humanidade impede que o trabalhador se realize e impõe contradições no CPBS (Comte-Sponville, 2003).

As relações intergrupais compreendem comportamentos coletivos de grupos em contato com outros grupos. Há diferentes perspectivas de pesquisas dessas

relações. Os estudos sociológicos enfatizaram os aspectos elementares do comportamento intergrupar, tais como as variedades de objetivos, organização de tarefas, comando e percepção de prestígio dos grupos. Já pesquisas políticas evidenciaram estratégias, tais como negociação, acordos e parcerias atuam nas relações intergrupais. Ou ainda, perspectivas psicológicas que analisam os impactos intergrupais de processos do indivíduo, tais como as afinidades interpessoais e os estereótipos (Cooper & Argyris, 2003).

As relações intergrupais envolvem convicções, juízos, crenças e ideias generalizadas e pré-definidas de um grupo em relação a outro. A análise das relações intergrupais visa diminuir preconceitos intergrupos a partir de interações dentre os integrantes dos diferentes grupos. Também busca identificar objetivos em comum dentre os grupos existentes a fim de minimizar a competição e a favorecer a cooperação. Com isso, pode-se trabalhar a atuação, interpretação, avaliação, correlação e características dos grupos estabelecidos em uma organização, tanto formal quanto informalmente (Doron & Françoise, 2006).

As relações intergrupais são instigadas pelas disputas intrínsecas aos grupos por recursos essenciais e escassos. A interdependência imposta pelo contexto impõe tanto a cooperação quanto os conflitos entre os grupos (Cooper & Argyris, 2003).

As diferentes interações organizacionais requerem monitoramento em decorrência das impossibilidades do CPBS, que podem vulnerabilizar os trabalhadores. Estes tendem a ficar submetidos tanto às percepções sociais quanto às opiniões de outras pessoas. Isto pode ocasionar equívocos como estereótipos ou preconceitos (Maximiano, 2012).

As organizações também preconizam emoções normativas, estabelecidas em expressões situacionais que parametriza emoções mais adequadas para cada uma das situações organizacionais, tais como no gabinete da diretoria ou em uma reunião com clientes. Defende-se a possibilidade de alteração e controle dos sentimentos a partir de reflexões pessoais, relatos ou discussões (Cooper & Argyris, 2003).

As organizações e seus integrantes trocam informações, estabelecem convicções, coordenam tarefas, desempenham influências, socializam-se, e instituem e preservam conjuntos de crenças, características e valores através da comunicação (Cooper & Argyris, 2003). Estas percepções são estabelecidas pelas experiências e sensações envolvidas. É a partir da percepção que as relações podem ter acessibilidades que viabilizem as interações (Comte-Sponville, 2003).

Essas interações podem ser comprometidas por emoções nas organizações. As vivências no trabalho estão relacionadas com complexos sentimentos, tais como a alegria, a inveja, o tédio, o estresse e a frustração, que, apesar de serem experiências subjetivas dos trabalhadores, culminam em integrar o ambiente de trabalho (Cooper & Argyris, 2003).

As equipes contêm um conjunto de trabalhadores envolvidos com objetivos em comum, a visar priorizá-los por estarem em interdependência nas atribuições necessárias para o alcance desses objetivos, que precisam estar claros aos integrantes. As equipes requerem que seus integrantes se sintam coletivamente responsáveis. São reconhecidas principalmente pelo engajamento, sensação de pertencimento e cooperação de seus integrantes (Lacombe, 2009).

As funções da comunicação organizacional possuem ao menos duas vertentes. Uma que percebe a comunicação organizacional como um subprocesso adicional a outros processos organizacionais. Exemplificativamente, a percepção de que a comunicação atua como um canal para a prática da liderança. Já a outra vertente concebe a comunicação como o processo constitutivo que concebe a organização e suas tarefas. Assim, a comunicação organizacional é conceituada como o recurso pelo qual ocorre os demais processos nas organizações. Então a comunicação não seria um canal, mas o processo constitutivo da liderança, por exemplo (Cooper & Argyris, 2003).

As comunicações são mensagens que divulgam tanto aspectos emocionais quanto intelectuais. Requer interação entre emissor e receptor, com respostas tanto imediatas quanto adiadas. Possui riscos de deturpações ou ruídos de conteúdo. Muitos dos problemas organizacionais decorrem de comunicações inadequadas, desagradáveis ou falhas (Lacombe, 2009).

A comunicação nas organizações possui pelo menos sete atribuições: ideológica, de idealização, cultural, de comando e controle, de apresentação institucional, de interação intraorganizacional e interorganizacionais. A idealização relaciona-se com a criação e o uso de ideias e experiências nas organizações, a proporcionar aprendizado organizacional, e ser antecedente de decisão a serem tomadas. Por sua vez, o papel ideológico da comunicação nas organizações. Sua função de comando e controle é desempenhada ao difundir ordens e orientações, identificar problemas ou estimular a motivação (Cooper & Argyris, 2003).

Outra aplicabilidade é na formação e preservação da cultura organizacional,

com suas normas, narrativas, representações, comprometimento com a missão. A apresentação institucional apresenta a organização para os públicos relevantes, como os clientes atuais e potenciais ou o governo. A incumbência de interação intraorganizacional tem uma função determinante na produção e divulgação de inovações e nas interações entre os pares e com os superiores. Já a interação interorganizacional estabelece e preserva interações entre as organizações (Cooper & Argyris, 2003).

A comunicação organizacional decorre da convivência dentre as pessoas no trabalho. Salvo intensas automações nos processos de produção, o fazer organizacional envolve atos comunicativos entre os trabalhadores, tanto verbais quanto não verbais. As comunicações ocorrem com as chefias, com seus similares, com os subordinados e também com os usuários internos e externos à organização (Lacombe, 2009).

Nas comunicações organizacionais há a estruturação formal e o sistema informal. O sistema formal integra a estrutura organizacional e abrange as relações de monitoramento e controle, agrupamentos de trabalho, comissões e os sistemas de informação gerenciais. Tradicionalmente houve priorização na estruturação da comunicação hierárquica, estabelecida verticalmente e focada no comando e no controle. Já organizações modernas priorizam também a comunicação formal entre os pares. O sistema formal requer cuidados quanto ao surgimento de problemas de comunicação, tais como lentidões na transmissão das mensagens ou a deturpação e a omissão tanto involuntárias quanto propositalmente (Cooper & Argyris, 2003).

O sistema informal emerge do convívio diário entre os integrantes da organização. Os vínculos das comunicações informais decorrem da proximidade, afeição, predileções compatíveis e benefícios diplomáticos, dentre outros. O sistema informal normalmente é mais complexo e menos estruturado do que a comunicação formal. Apresenta mensagens céleres e são consideradas pelos seus integrantes como mais compreensivas e confiáveis do que as mensagens formais. O sistema informal pode reparar problemas na transmissão formal, agilizar resoluções de situações inesperadas, dar sentido a acontecimentos instáveis ou ameaçadores, viabilizar conversas sobre as decisões tomadas, estimular a inovação (Cooper & Argyris, 2003).

A comunicação organizacional pode ocorrer por meio do contato direto, de documentos escritos ou por meios eletrônicos. Pelo contato direto, podem ser

observados, as expressões tanto voluntárias quanto involuntárias dos comunicantes, tais como uma gesticulação, um olhar, um franzir da testa ou uma risada. Assim, esse meio de comunicação continua prestigiado. Os documentos escritos têm o benefício de recuperar integralmente o conteúdo comunicado. Habitualmente são utilizados relatórios, ofícios, atas de reuniões, cartas, boletins, memorandos, dentre outros. Já os meios eletrônicos são os instrumentos mais utilizados, com vários arquivos digitais e utilização de intranet (Lacombe, 2009).

O cerne da comunicação é o significado atribuído, que inclui emoções, sugestões, crenças e aptidões. O significado de um comunicado é compreendido por um encadeamento de sentidos que exigem interpretações de sinais particulares com base na mensagem completa e sua circunstância (Cooper & Argyris, 2003).

Também há interações interorganizacionais relacionadas com as variedades e repercussões de ligações entre as organizações tal como agentes sociais. Tanto procura-se entender o surgimento e permanência de interações cooperativas entre organizações quanto as dinâmicas organizativas em desenvolvimento (Cooper & Argyris, 2003).

3 METODOLOGIA

A pesquisa viabiliza o desenvolvimento de conhecimentos que aperfeiçoem a compreensão da realidade. Pesquisar permite, a partir de critérios e referências adotados, esclarecer consistentemente os acontecimentos. E o saber amplia-se amparado em métodos científicos de seleção e análise de dados (Gatti, 2010).

Assim, a ciência esclarece os fenômenos com objetividade, neutralidade e imparcialidade. Há análises, teorias, concatenações de pensamentos, experimentos, e levantamentos de hipóteses a comparar com os fatos (Cervo *et al.*, 2007).

Gatti (2010) salienta que a pesquisa educacional possui muitas especificidades oriundas da sua correlação com as pessoas e seus desenvolvimentos existenciais. A pesquisa em educação contempla variados aspectos e significados das pessoas em algum contexto. E possui muitas perspectivas, como, por exemplo, filosóficas, psicológicas, sociológicas e administrativas.

A pesquisa bibliográfica para enquadramento teórico do estudo foi realizada com categorização da literatura por meio da técnica da análise temática. Foram

consultados livros da área, além de publicações do portal de periódicos da Capes dos últimos dez anos. Foi utilizada revisão livre da literatura a partir da referência metodológica da ergonomia da atividade, da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações socioprofissionais.

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

O método científico é um conjunto de procedimentos metódicos utilizados como instrumento de trabalho do pesquisador para corroborar com o saber (Cervo *et al.*, 2007). Em consonância com os objetivos deste trabalho, a pesquisa foi desenvolvida a partir do método quantitativo. Este método representa o conhecimento da natureza com mais exatidão do que o uso da linguagem na descrição da análise dos fenômenos (Pasquali, 1996).

Esta investigação possui como fins a pesquisa descritiva e inferencial. Cervo *et al.* (2007) esclarece que a pesquisa descritiva é o estudo e detalhamento das etapas de recolha de dados, e das características ou relações existentes nos fenômenos observados. Os fins deste estudo é a descrição e análise do Contexto de Produção de Bens e Serviços de uma instituição federal de ensino, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como um levantamento de dados, também conhecido como pesquisa de *Survey*. Conforme Cozby (2003), as pesquisas de levantamento possuem metodologias que viabilizam consultar informações sobre os indivíduos, tais como, suas atitudes, crenças, percepções e dados demográficos. Este método de pesquisa sobressaiu-se a partir do aumento da exigência da sociedade por dados sistemáticos, em contraponto a registros classificados como intuitivos e sem rigor científico.

A pesquisa de levantamento permite não somente uma recolha de dados referentes a pensamentos e comportamentos dos participantes, mas também a compreensão das relações entre as variáveis estudadas. Trabalha-se com a expectativa de que os respondentes forneçam informações verossímeis, pois a acurácia dos dados requer o comprometimento ético com a verdade para a utilidade da pesquisa (Cozby, 2003).

Os dados coletados foram tabulados na ferramenta Google Forms® e, posteriormente, transferidos para planilhas do Microsoft Excel® e para o software

Stata®, versão 16. Neste, foram realizadas análises descritivas e inferenciais. Procedeu-se ao cálculo de distribuições brutas e percentuais para as variáveis de caracterização sociodemográfica dos servidores da instituição pesquisada. Os escores dos itens pertencentes aos construtos fatores da Organização do Trabalho, fatores de Condições de Trabalho e fatores de Relações Socioprofissionais foram analisados por meio de cálculo de medidas de posição e de dispersão para cada item e para o conjunto constituído por dez itens. Em seguida, realizou-se o somatório de cada item, representando o total de escores obtidos no CPBS. Estas análises foram replicadas para cada uma das dez unidades da instituição pesquisada e para a instituição como um todo. Na análise inferencial, testes Análise de Variância (ANOVA) a um fator foram aplicados no intuito de identificar a presença de diferenças de médias entre os escores obtidos por item em cada um dos *campi*.

A ANOVA é um teste de medida que correlaciona médias de três ou mais grupos, cuja finalidade é monitorar a probabilidade de haver diferença entre duas ou mais condições que possa decorrer de algum erro amostral (Field, 2009).

A limitação da EACT, por ser um instrumento quantitativo, decorre da impossibilidade de identificar as causas e a natureza dinâmica dos fenômenos observados (Ferreira & Mendes, 2008). Ainda assim, as informações obtidas por esta escala podem aperfeiçoar o diagnóstico da organização, ao identificar as percepções sobre o contexto de produção de bens e serviços na instituição pesquisada. Desse modo, os administradores educacionais podem tomar decisões mais assertivas por considerar estas percepções em seus processos gerenciais de tomada de decisão.

A verificação dos resultados foi realizada a partir da análise das percepções apontadas pelos respondentes em cada um destes itens, a ponderar o desvio padrão em referência ao ponto médio (Ferreira & Mendes, 2008). Os resultados da recolha dos dados da aplicação da EACT foram verificados conforme Figura 7.

1,0	2,3	3,7	5,0
Satisfatório	Crítico	Grave	
Percepção positiva, a ser apoiada e incentivada no CPBS	Percepção mediana, a evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo.	Percepção negativa, a gerar mal-estar no trabalho, com alto risco de adoecimento, que exige ações imediatas para extinguir ou mitigar as causas.	

Figura 4. Parâmetros básicos para interpretação de resultados da EACT.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

Estes parâmetros permitem classificar os resultados obtidos como satisfatórios, críticos ou graves. Como explicitado na Figura 4, as respostas satisfatórias decorrem de médias iguais ou abaixo de 2,29 e indicam contextos geradores de bem-estar no trabalho. Resultados entre 2,3 e 3,69 são moderados a críticos, e indicam um contexto que exige medidas interventivas imediatas para evitar o surgimento de mal-estar para com o trabalho. Já os cálculos iguais ou acima de 3,7 representam resultados negativos com indícios de mal-estar, risco de adoecimento, e a necessidade de intervir imediatamente no CPBS da instituição estudada.

Assim, foram adotadas as médias do somatório dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços os pontos de corte $\leq 2,29$ para classificar as respostas em nível satisfatório, $\geq 2,30$ e $\leq 3,69$ em nível crítico e $\geq 3,70$ em nível grave. Após a classificação, foram calculadas distribuições numéricas e percentuais das categorias por gênero, faixa etária, segmento, nível máximo de instrução, ocupação de cargo de chefia, campi e tempo de serviço. Os testes qui-quadrado e exato de Fisher foram utilizados para identificar a presença de associação entre essas variáveis e a classificação no CPBS.

A análise multivariável do tipo regressão linear múltipla foi adotada para estimar quais variáveis explicativas estão significativamente relacionadas com mudanças no somatório dos escores obtidos no CPBS. Para o modelo bruto, foram consideradas todas as variáveis explicativas coletadas neste estudo: gênero, faixa etária, segmento, nível máximo de instrução, ocupação de cargo de chefia, *campi* e tempo de serviço. Já no modelo ajustado mantiveram-se apenas aquelas que apresentaram significância

estatística. O nível de significância adotado em toda a análise foi de 95% e os resultados foram apresentados em tabelas e em gráficos do tipo boxplot.

Adicionalmente, calculou-se a consistência interna do instrumento Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino pesquisada, com obtenção de alpha de Cronbach e seu respectivo intervalo de confiança. A fórmula de Cronbach considera a covariação dos itens que constituem um teste ou um instrumento de mensuração e o coeficiente obtido varia entre zero e um, sendo zero a ausência de consistência e um a totalidade de consistência interna. Os coeficientes iguais ou maiores a 0,70 indicam consistência interna aceitável (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020).

3.2 INSTRUMENTO

Para fins da pesquisa realizada, foi utilizada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), que é um instrumento psicométrico do tipo Likert que objetiva compreender, organizar e analisar as percepções relacionadas com o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS). Assim, a EACT foi desenvolvida a partir da própria caracterização do CPBS (Ferreira & Mendes, 2008).

Os instrumentos psicométricos objetivam tanto deduções a partir de amostras quanto a elaboração e investigação de hipóteses científicas. Aplica-se a linguagem matemática na pesquisa científica do comportamento, a proporcionar interações entre diferentes áreas do conhecimento, tais como as ciências empíricas e a matemática (Pasquali, 1996).

A escala do tipo Likert emprega frases intervalares, usualmente com cinco possibilidades de respostas (Cervo *et al.*, 2007). A escala intervalar viabiliza a medição do comportamento estudado do participante, que, neste estudo, escolheu, dentre cada uma das trinta afirmativas, as opções numéricas de um a cinco, referentes respectivamente a: nunca, raramente, às vezes, frequentemente, sempre.

A EACT é um instrumento de diagnóstico organizacional a permitir melhor compreensão da psicossociologia das instituições educativas. De acordo com Ferreira e Mendes (2008) esta escala foi validada com a sua aplicação a 5.437 funcionários de empresas públicas federais do Distrito Federal - Brasil.

A EACT possui a vantagem de explicitar os fatores que possam estar satisfatórios, críticos e graves em alguma das três dimensões do contexto de trabalho

CPBS. A estruturação da EACT baseia-se em três dimensões interdependentes que compõem o CPBS (Ferreira & Mendes, 2008).

Estas três dimensões, com dez itens com aspectos negativos cada uma, permitem melhor entender a atividade de trabalho. As dimensões são: a Organização do Trabalho – OT, as Condições de Trabalho – CT, e as Relações Socioprofissionais – RS (Ferreira & Mendes, 2008).

A dimensão da Organização do Trabalho será aferida por meio dos itens elencados na Figura 5.

- 1.1 O ritmo de trabalho é acelerado
- 1.2 As tarefas são cumpridas com pressão temporal
- 1.3 A cobrança por resultados é presente
- 1.4 As normas para execução das tarefas são rígidas
- 1.5 Existe fiscalização do desempenho
- 1.6 O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas
- 1.7 Os resultados esperados estão fora da realidade
- 1.8 Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho
- 1.9 Existe divisão entre quem planeja e quem executa
- 1.10 As condições de trabalho são precárias

Figura 5. Itens de medidas da Organização do Trabalho.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

A dimensão das Condições de Trabalho será verificada por meio dos itens elencados na Figura 6.

- 2.1 O ambiente físico é desconfortável
- 2.2 Existe barulho no ambiente de trabalho
- 2.3 O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado
- 2.4 Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas
- 2.5 O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas
- 2.6 Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários
- 2.7 O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado
- 2.8 As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas

- | |
|--|
| 2.9 O material de consumo é insuficiente
2.10 As tarefas não estão claramente definidas |
|--|

Figura 6. Itens de medidas das Condições de Trabalho.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

Por fim, a dimensão das Relações Socioprofissionais será examinada por meio dos itens elencados na Figura 7.

- | |
|---|
| 3.1 A autonomia é inexistente
3.2 A distribuição das tarefas é injusta
3.3 Os trabalhadores são excluídos das decisões
3.4 Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado
3.5 Existem disputas profissionais no local de trabalho
3.6 Existe individualismo no ambiente de trabalho
3.7 Existem conflitos no ambiente de trabalho
3.8 A comunicação entre os trabalhadores é insatisfatória
3.9 As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso
3.10 Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional |
|---|

Figura 7. Itens de medidas das Relações Socioprofissionais.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008).

A escala de avaliação utilizada permitiu aos participantes emitirem julgamentos ao que Cozby (2003) denomina grau de concordância, entendido como o nível de conformidade da percepção destes respondentes quanto às afirmações apresentadas na EACT.

A recolha da percepção dos participantes a partir destes trinta itens que compõem a EACT possibilitam uma compreensão mais adequada da atividade laboral, a poder oportunizar melhores condições para planejar, organizar, dirigir e controlar o CPBS na instituição de ensino estudada.

3.3 TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS

A recolha dos dados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) foi realizada por inquérito estruturado com questões fechadas, por meio da plataforma

Google Forms® que gerou um link para acesso que foi utilizado para divulgação.

Foram encaminhados e-mails institucionais para os dirigentes da instituição pesquisada e para a população estudada, além do compartilhamento da pesquisa por meio de sítios eletrônicos com os endereços de redes sociais via WhatsApp®, Google Hangouts® ou Facebook Messenger® do público-alvo.

O questionário eletrônico, conforme modelo no Apêndice I, foi aplicado nos meses de outubro, novembro e dezembro do ano de 2021. Ele possibilitou o anonimato dos participantes, o envio imediato das respostas, além da dispensa de custos decorrentes de uma aplicação física. Ressalta-se, que, conforme Cozby (2003), há compatibilidade dos dados recolhidos eletronicamente com os dados obtidos por métodos convencionais de pesquisa.

Os aspectos éticos foram observados no planejamento, execução e monitoramento da pesquisa. A observância de questões éticas viabilizou a aplicação científica nas investigações dos fenômenos, com benefícios educacionais tanto aos participantes quanto aos pesquisadores, a poder efetivamente impactar em questões sociais (Cozby, 2003).

Cervo *et al.* (2007) destacam a importância de disciplinar as intenções, adequar os esforços às condições do que for pesquisado, selecionar os meios e procedimentos mais apropriados à ciência e eliminar caprichos e aleatoriedades na condução da pesquisa.

A aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) observou os preceitos éticos. Foram considerados, como indicado por Ferreira e Mendes (2008), os quesitos dos códigos de ética profissionais, a preservar sigilo dos respondentes, a pedir consentimento de identificação à instituição pesquisada ou mantê-la em anonimato, e a planejar a divulgação dos resultados.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília (UnB), por meio do processo CAAE: 50944421.0.0000.5540, com parecer consubstanciado favorável, conforme cópia digitalizada no Anexo I.

As condutas e procedimentos deste estudo observaram os preceitos éticos da pesquisa, especialmente a Resolução CNS nº 466/2012, Resolução CNS nº 510/2016 e a Norma Operacional CNS nº 001/2013. Foram tomados os cuidados necessários para minimizar os riscos relacionados com a pesquisa com seres humanos e garantida a proteção aos participantes.

Os participantes foram informados dos procedimentos, objetivos, metodologia e contatos para esclarecimentos. Os respondentes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, a aceitar a participar da pesquisa e a comprometer-se a respondê-la uma única vez.

3.4 CAMPO DE PESQUISA

Este trabalho foi realizado em uma instituição federal de ensino, com sede no Distrito Federal. As instituições públicas de ensino caracterizam-se como inalienável patrimônio social. Esta qualidade decorre da capacidade de desenvolvimento e difusão da prática cultural e científica da sociedade (Ferreira & Mendes, 2003).

Os Institutos Federais são entidades públicas vinculadas ao Ministério da Educação – MEC. É ofertada educação profissional e tecnológica gratuita, na forma de cursos e programas de formação inicial e continuada, educação profissional técnica, Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade Educação de Jovens e Adultos, graduação e pós-graduação, articulada tanto a projetos de pesquisa quanto a projetos de extensão.

Em 2008 foi comemorado o centenário da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Na ocasião, o Governo Federal pactuou uma ousada expansão da rede federal de ensino, que oportunizou a implementação de novos Institutos Federais e o aumento de *campi* em Institutos já existentes (Barbosa & Medeiros Neta, 2018).

Estas instituições, assim como as universidades, possuem, de acordo com a Constituição da República, em seu artigo 207, a “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (Brasil, 2021, n.p). Dessa forma, estas instituições de ensino federais dispõem de mais autonomia do que as escolas municipais, distritais ou estaduais do país.

As instituições federais de ensino possuem a possibilidade de efetivar uma inestimável função social. Para tanto, é fundamental desempenhar suas funções com eficiência, e portanto, com reconhecimento e aperfeiçoamento de seu contexto de trabalho da produção educacional (Ferreira & Mendes, 2003).

Ferreira e Mendes (2003) argumentam que o fortalecimento das instituições federais de ensino viabiliza a consecução dos direitos básicos de cidadania. E este

fortalecimento perpassa pelo adequado dimensionamento do contexto de trabalho.

3.5 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi aplicada aos servidores públicos federais efetivos de uma instituição federal de ensino brasileira, sediada no Distrito Federal. Nesta instituição, há servidores públicos efetivos ingressantes de duas carreiras: os Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

Os planos de carreira apresentam as especificidades dos cargos existentes que compõem os profissionais da educação que somam a força de trabalho nessa instituição. No caso dos TAE há inclusive o grupamento dos cargos em níveis de classificação inclusive para fins de administração remuneratória. No caso dos docentes há a estruturação das progressões, promoções e retribuições por titulação a que fazem jus.

De acordo com IFB (2021) há na Instituição pesquisada 1.294 servidores públicos efetivos, a compreender a população de 592 TAE e 702 Professores EBTT. A pesquisa alcançou uma amostragem probabilística de 32,77% deste universo, com 424 servidores públicos efetivos respondentes. Destes, houve 190 respondentes TAE (32,09% dos TAE) e 234 respondentes Professores EBTT efetivos (33,33% destes Professores).

Além destes 424 respondentes validados, houve o recebimento de outros 19 respondentes não pertencentes ao público-alvo desta pesquisa, a poder compreender professores substitutos ou temporários, profissionais terceirizados, estagiários, alunos, dentre outros. E ainda mais 01 respondente que não concordou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e decidiu encerrar a participação na pesquisa. Ou seja, houve o total de 444 respostas com 20 respostas excluídas e 424 respostas analisadas neste estudo.

A amostragem probabilística possibilitou que toda a população tivesse a mesma probabilidade específica de poder participar da pesquisa. Assim, não houve vieses de seleção, o que permitiu realizar afirmações precisas da população como um todo, dentro de um intervalo de confiança a ser calculado (Cozby, 2003).

Para a estimativa de tamanho amostral deste estudo, adotou-se a fórmula $n = S * Z^2 * N / (S * Z^2 * e^2(N - 1))$, na qual: S = 0,92 [variância da amostra obtida no

estudo de Antloga *et al.* (2014), considerando o fator Condições de Trabalho]; Z^2 = desvio-padrão ao quadrado, relacionado ao nível de significância de 95%; e^2 = erro amostral de 5% ao quadrado; $N = 1.294$. Dessa forma, o tamanho amostral mínimo estimado é 402 participantes. O presente estudo alcançou 422 respondentes e, portanto, obteve o nível de significância de 95%.

Os planos de carreira dos Professores EBTT e Técnico-Administrativos em Educação estão vinculados ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União (RJU), das autarquias e das fundações públicas federais, instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

3.5.1 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

Os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) estão vinculados à Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. A expansão da rede federal de ensino impulsionou e fortaleceu a valorização dessa carreira docente vinculada à Rede Federal (Barbosa & Medeiros Neta, 2018).

A atuação do professor é um processo de conscientização de suas especificidades em ação. As responsabilidades docentes exigem do professor preparação continuada e o exercício da autoridade com uma função diretiva essencial no processo de ensino-aprendizagem, diferentemente de mero autoritarismo. (Streck *et al.*, 2016).

A Carreira EBTT reúne os docentes dos Institutos Federais, Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas pertencentes a Universidades Federais, além do Colégio Pedro II e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Esta carreira foi estruturada a partir das Leis nº 11.784/2008, nº 12.269/2010, nº 12.702/2012 e nº 13.328/2016.

Os professores EBTT podem ser tanto efetivos, quanto temporários, ou voluntários. Os professores temporários são os substitutos, visitantes, ou visitantes estrangeiros. Os professores substitutos ocupam o cargo transitoriamente, enquanto perdurar impedimentos legais do professor ocupante do cargo efetivo, e por um período máximo de dois anos. O voluntário é o professor que firma compromisso de ministrar aulas sem perceber remuneração. Este estudo analisará somente a percepção dos professores efetivos, em virtude da transitoriedade na Instituição e do quantitativo reduzido de professores temporários ou voluntários.

Jackson Filho (2015) evidencia que o comprometimento exigido na atividade docente pode afetar a convivência familiar, ou o tempo de descanso ou entretenimento. Inadequações na organização ou condições de trabalho oferecidas podem impor a necessidade de dedicações fora do trabalho, a fim de realizar ou atualizar o planejamento docente, a preparação das aulas, a correção de atividades, e da atualização e qualificação profissional. Somado a isso há esforços dispendidos na relação afetiva com os alunos, que segundo o autor, abarcam problemas discentes.

O professor é concebido na visão freireana como educador e potencialmente produtor de transformação social. Nessa perspectiva, o professor é percebido em uma classe trabalhadora em formação, com aspectos contraditórios e afinidades culturais variadas, influenciadas pelas origens sociais, percepções ideológicas, dentre outros fatores. Nessa visão, trabalho docente é associado a recursos de humanização, conscientização e associação entre teoria e prática no ato de educar (Streck *et al.*, 2016).

4 ANÁLISE DOS DADOS

O estudo contempla a participação de 424 servidores públicos federais de uma Instituição Federal de Ensino (IF). Dentre os respondentes há predominância do sexo feminino (56,8%), de servidores não ocupantes de função ou cargo de gestão (67,2%) e do segmento de Professores EBTT (55,2%), conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos servidores da Instituição Federal de Ensino

Variáveis	N	%
Gênero		
Feminino	241	56,84
Masculino	182	42,92
Outro	1	0,24
Faixa etária		
25 a 29 anos	16	3,77
30 a 34 anos	89	20,99

35 a 39 anos	120	28,30
40 a 44 anos	78	18,40
45 a 49 anos	55	12,97
50 a 54 anos	33	7,78
55 a 59 anos	21	4,95
60 a 64 anos	4	0,94
Igual ou superior a 65 anos	8	0,94
Nível máximo de instrução		
Ensino Médio	6	1,42
Graduação	25	5,90
Especialização	132	31,13
Mestrado	150	35,58
Doutorado	111	26,18
Segmento		
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	234	55,19
Técnico-administrativo em Educação	190	44,81
Ocupante de Função Gratificada, Cargo de Direção ou Função de Coordenação de Curso		
Sim	139	32,78
Não	285	67,22
Unidade/Campus		
B	81	19,10
R	43	10,14
SS	41	9,67
C	37	8,73
P	36	8,49
RE	35	8,25
G	34	8,02
E	30	7,08
RF	29	6,84
S	29	6,84

T	29	6,84
Tempo de serviço (em anos completos)		
Um mês a dois anos	23	5,42
Três a quatro anos	87	20,52
Cinco a seis anos	85	20,05
Sete a oito anos	70	16,51
Nove a dez anos	72	16,98
Onze a doze anos	87	20,52

Os resultados indicaram que 66,7% dos respondentes possuem especialização ou mestrado como instrução máxima concluída. O *Campus B* apresenta 19% dos respondentes da pesquisa, porque possui o maior quantitativo de servidores na IF. Foi observada a recolha da amostragem mínima de 25% de respondentes em cada um dos *campi*. Houve 27% de servidores públicos efetivos respondentes nos *campi* RF, S e na R; 28% do efetivo no *Campus T*; 31% dos *campi* E e P; 33% do *Campus G*; 34% do *Campus C*; 39% do *Campus B*; 41% do *Campus SS* e 42% do *Campus RE*. Da instituição como um todo, a pesquisa alcançou 32,77% de respondentes.

A Tabela 2 apresenta as medidas referentes ao conjunto dos dez itens que compõem a Organização do Trabalho da IF. Nesta tabela há medidas de posição, que incluem a média e mediana destes itens. E também medidas de dispersão, compreendidas pelo valor mínimo e máximo disponibilizado aos respondentes, além do desvio-padrão e intervalo interquartil calculados.

Tabela 2. Escores do construto fatores da Organização do Trabalho

Itens	Mínimo/ Máximo	Média	DP ^{II}	Mediana	IIQ [†]
1.1 O ritmo de trabalho é acelerado	1/5	3,90	0,83	4	3
1.2 As tarefas são cumpridas com pressão temporal	1/5	3,56	0,92	4	4
1.3 A cobrança por resultados é presente	1/5	3,37	0,99	3	4
1.4 As normas para execução	1/5	3,24	1,05	3	4

das tarefas são rígidas					
1.5 Existe fiscalização do desempenho	1/5	2,87	1,05	3	4
1.6 O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1/5	3,48	1,16	3	4
1.7 Os resultados esperados estão fora da realidade	1/5	2,63	1,02	3	4
1.8 Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	1/5	2,98	1,16	3	4
1.9 Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1/5	2,93	1,09	3	4
1.10 As condições de trabalho são precárias	1/5	2,46	1,02	2	4

^{||} Desvio-padrão. [†] Intervalo interquartilico.

O construto fatores da Organização do Trabalho apresentou menor média de escores nos itens “As condições de trabalho são precárias” e “Existe fiscalização do desempenho”, enquanto as maiores médias foram identificadas nos itens “O ritmo de trabalho é acelerado” e “As tarefas são cumpridas com pressão temporal” (Tabela 2).

Quanto maiores as médias identificadas, piores são as percepções dos fatores que compõem a dimensão Organização do Trabalho do CPBS na IF. Há uma percepção acelerada da execução do trabalho na IF em situação grave, com a identificação de média 3,90 com desvio-padrão 0,83. Este é o pior resultado dentre os trinta fatores analisados com a aplicação da EACT na instituição. Este fator possui uma percepção negativa pelos servidores. De acordo com Ferreira e Mendes (2008), há o risco de gerar mal-estar no trabalho, com risco de adoecimento, o que exige ações imediatas para extinguir ou mitigar as causas.

De acordo com a Tabela 2, as tarefas são realizadas com crítica pressão temporal com uma média 3,56 e desvio-padrão 0,92 no item 1.2. Há uma cobrança crítica por resultados, com uma média 3,37 e desvio-padrão 0,99 no item 1.3. Há uma rigidez crítica das normas para execução das tarefas, com uma média 3,24 e desvio-padrão 1,05 no item 1.4. Há uma percepção de fiscalização do desempenho, com uma média 2,87 e desvio-padrão 1,05 no item 1.5. Há uma insuficiência crítica na

quantitativo de trabalhadores contratados para realização das tarefas, com uma média 3,48 e desvio-padrão 1,16 no item 1.6. Há resultados cobrados fora da realidade disponibilizada, com uma média 2,63 e desvio-padrão 1,02 no item 1.7. Há insuficiências para realizar pausa de descanso no trabalho, com uma média 2,98 e desvio-padrão 1,16 no item 1.8. Há presença de uma divisão entre quem planeja e quem executa, com uma média 2,93 e desvio-padrão 1,09 no item 1.9. Há uma percepção de que raramente as condições de trabalho são precárias, com uma média 2,46 e desvio-padrão 1,02 no item 1.10, tendo sido o fator mais bem percebido pelos servidores da IF na dimensão Organização do Trabalho.

As médias e desvios-padrão desses nove fatores da Organização do Trabalho na IF apresentam uma percepção mediana, em que Ferreira e Mendes (2008) indicam evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo por parte da instituição para que danos ao CPBS da instituição possam ser eliminados ou pelo menos minimizados.

A Figura 8 apresenta a dispersão dos escores dos fatores que compõem a dimensão Organização do Trabalho em cada uma das unidades da IF. Nesse Gráfico boxplot, a caixa azul representa identifica as medidas de variabilidade dessa análise comparativa não-paramétrica das respostas entre 25% e 75%. O traço na vertical dentro da caixa representa a mediana das respostas em cada unidade. Já as linhas horizontais externas representam a extensão das respostas em cada unidade, a representar percepções mais dispersas tanto quanto maiores forem as extensões destas linhas horizontais. Já os pontos azuis representam os outliers, que são dados que se distinguem significativamente dos outros dados analisados e fica afastado da mediana e pode causar alguma irregularidade nos resultados obtidos. Cada ponto representa a resposta de um único servidor.

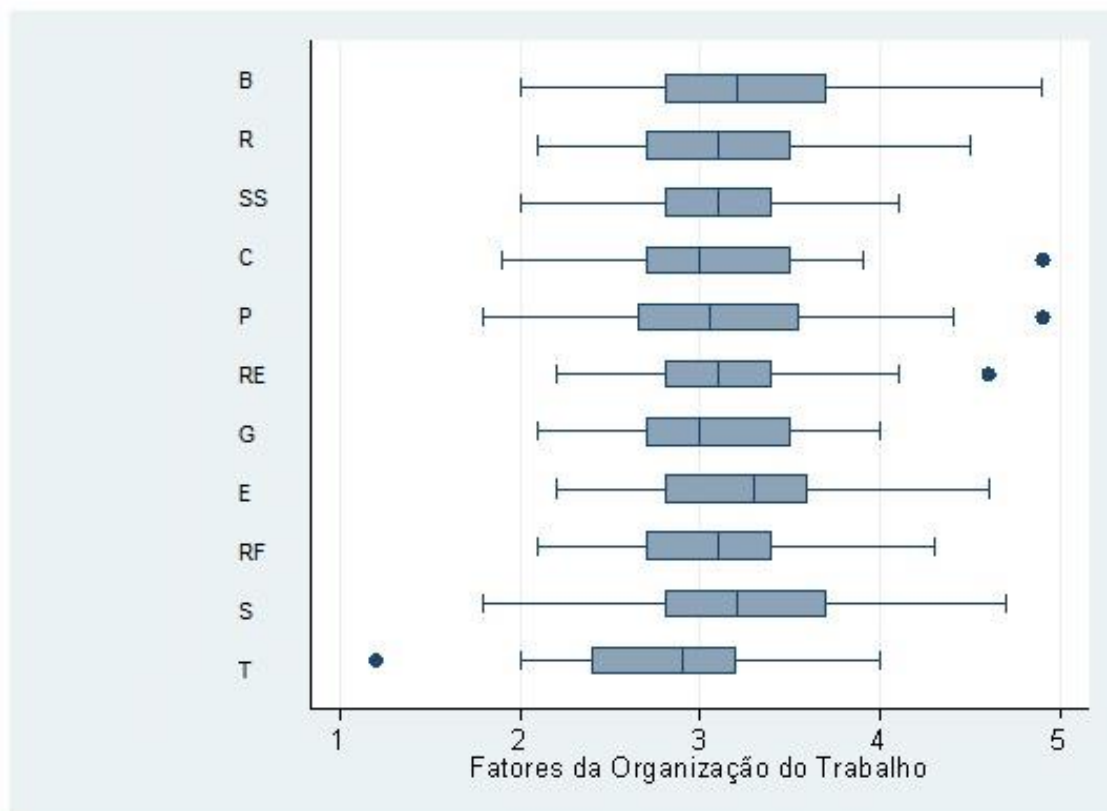


Figura 8. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores da Organização do Trabalho por campi.

A Tabela 3 apresenta as medidas referentes ao conjunto dos dez itens que compõem as Condições de Trabalho na IF. Nesta tabela também há medidas de posição e de dispersão calculados.

Tabela 3. Escores do construto fatores de Condições de Trabalho.

Itens	Mínimo/ Máximo	Média	DP ^{II}	Mediana	IIQ [†]
2.1 O ambiente físico é desconfortável	1/5	2,37	1,07	2	4
2.2 Existe barulho no ambiente de trabalho	1/5	2,81	1,10	3	4
2.3 O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1/5	2,36	1,08	2	4

2.4 Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1/5	2,68	1,10	3	4
2.5 O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1/5	2,39	1,10	2	4
2.6 Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1/5	2,50	1,03	2	4
2.7 O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1/5	2,41	1,14	2	4
2.8 As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	1/5	1,92	0,91	2	4
2.9 O material de consumo é insuficiente	1/5	2,54	1,10	3	4
2.10 As tarefas não estão claramente definidas	1/5	2,79	1,03	3	4

^{||} Desvio-padrão. [†] Intervalo interquartilico.

O construto fatores de Condições de Trabalho apresentou menor média de escores nos itens “As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas” e “O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado”, enquanto as maiores médias foram identificadas nos itens “Existe barulho no ambiente de trabalho” e “As tarefas não estão claramente definidas” (Tabela 3).

As condições de trabalho oferecidas são percebidas satisfatoriamente quanto a riscos à segurança física das pessoas, com uma média 1,92 e desvio-padrão 0,91 no item 2.8. Esta percepção é favorável à instituição pesquisada, minimiza ou elimina riscos de acidente no trabalho e contribui positivamente para a classificação do CBPS na IF.

Entretanto, as médias e desvios-padrão dos demais nove fatores das

Condições de Trabalho na IF apresentam uma percepção mediana, em que Ferreira e Mendes (2008) indicam evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo por parte da instituição para que danos ao CPBS possam ser eliminados ou pelo menos minimizados.

Os cálculos apresentados na Tabela 3 indicam que o ambiente físico é percebido raramente como desconfortável, com uma média 2,37 e desvio-padrão 1,07 no item 2.1. Às vezes há barulho no ambiente de trabalho, com uma média 2,81 e desvio-padrão 1,10 no item 2.2. De um modo geral, o mobiliário existente no local de trabalho somente raramente é percebido como inadequado, com uma média 2,36 e desvio-padrão 1,08 no item 2.3. Às vezes há insuficiências de instrumentos de trabalho para realizar as tarefas, com uma média 2,68 e desvio-padrão 1,10 no item 2.4. Raramente há inadequações no posto de trabalho e no espaço físico para realização das tarefas, com uma média 2,39 e desvio-padrão 1,10 no item 2.5 e uma média 2,41 e desvio-padrão 1,14 no item 2.7. Há deficiências na disponibilização dos equipamentos necessários para realização das tarefas, com uma média 2,50 e desvio-padrão 1,03 no item 2.6. Há uma disponibilização mediana do material de consumo, com uma média 2,54 e desvio-padrão 1,10 no item 2.9. E às vezes há tarefas não claramente definidas, com uma média 2,79 e desvio-padrão 1,03 no item 2.10.

A Figura 9 apresenta a dispersão dos escores dos fatores que compõem a dimensão Condições de Trabalho em cada uma das unidades da IF.

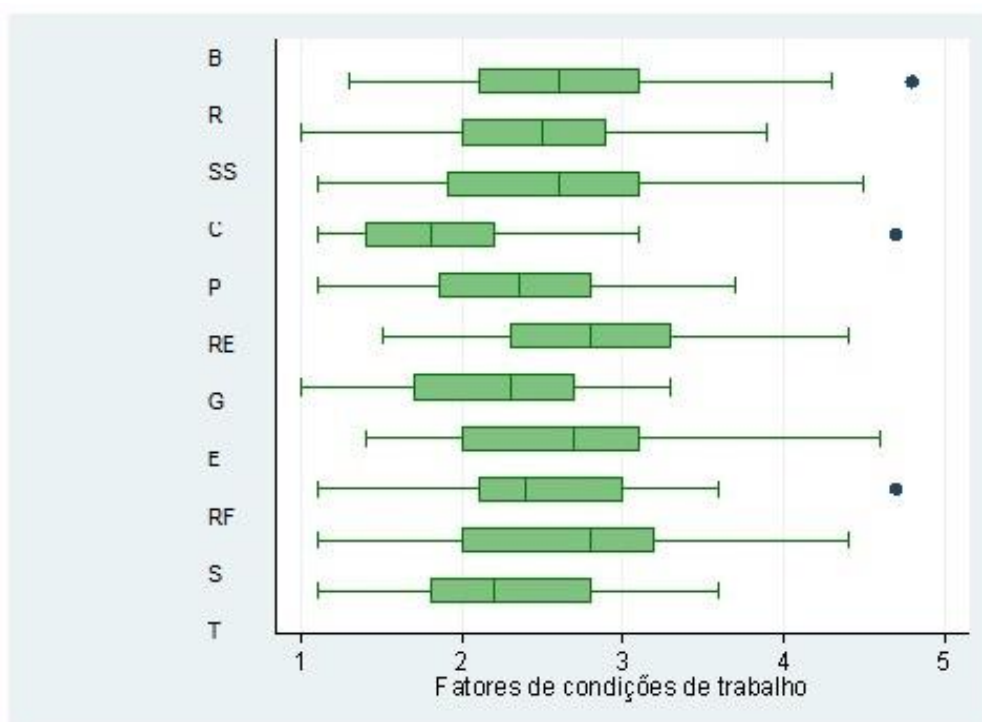


Figura 9. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores de Condições de Trabalho por campi.

A Tabela 4 apresenta as medidas referentes ao conjunto dos dez itens que compõem as Relações Socioprofissionais na IF. Nesta tabela também há medidas de posição e de dispersão calculados.

Tabela 4. Escores do construto fatores das Relações Socioprofissionais.

Itens	Mínimo/ Máximo	Média	DP^{II}	Mediana	IIQ[†]
3.1 A autonomia é inexistente	1/5	2,30	0,99	2	4
3.2 A distribuição das tarefas é injusta	1/5	2,79	1,09	3	4
3.3 Os trabalhadores são excluídos das decisões	1/5	2,58	1,07	2	4
3.4 Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1/5	2,28	1,08	2	4
3.5 Existem disputas profissionais no local de trabalho	1/5	2,83	1,18	3	4
3.6 Existe individualismo no ambiente de trabalho	1/5	3,21	1,10	3	4
3.7 Existem conflitos no ambiente de trabalho	1/5	3,11	1,09	3	4
3.8 A comunicação entre os trabalhadores é insatisfatória	1/5	2,95	0,99	3	4
3.9 As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1/5	2,50	0,97	2	4

3.10 Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1/5	2,19	1,11	2	4
--	-----	------	------	---	---

^{||} Desvio-padrão. [†] Intervalo interquartilico.

O construto fatores das Relações Socioprofissionais apresentou menor média de escores nos itens “Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado” e “Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional”, enquanto as maiores médias foram identificadas nos itens “Existe individualismo no ambiente de trabalho” e “Existem conflitos no ambiente de trabalho” (Tabela 4).

De modo geral, a comunicação chefia-subordinado é percebida satisfatoriamente, com uma média 2,28 e desvio-padrão 1,08 no item 3.4. Semelhantemente os servidores assimilam algum apoio das chefias para o desenvolvimento profissional de seus subordinados, com uma média 2,19 e desvio-padrão 1,11 no item 3.10.

No entanto, as médias e desvios-padrão dos demais oito fatores das Relações Socioprofissionais na IF apresentam uma percepção mediana, em que Ferreira e Mendes (2008) indicam evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo por parte da instituição para que danos ao CPBS possam ser eliminados ou pelo menos minimizados.

De modo global raramente há ausência de autonomia e às vezes com uma distribuição não justa das tarefas, com uma média 2,30 e desvio-padrão 0,99 no item 3.1 e média 2,79 e desvio-padrão 1,09 no item 3.2. Há uma sensação de que às vezes os trabalhadores são excluídos das decisões, com uma média 2,58 e desvio-padrão 1,07 no item 3.3. Existem disputas profissionais no ambiente de trabalho, com uma média 2,83 e desvio-padrão 1,18 no item 3.5. Há um crítico individualismo no ambiente de trabalho com conflitos e uma comunicação entre os trabalhadores percebida insatisfatoriamente, com uma média 3,21 e desvio-padrão 1,10 no item 3.6; média 3,11 com desvio-padrão 1,09 no item 3.7 e média 2,95 com desvio-padrão 0,99 no item 3.8. E às vezes o acesso às informações necessárias para realização das tarefas é dificultoso, com uma média 2,50 e desvio-padrão 0,97 no item 3.9.

A Figura 10 apresenta a dispersão dos escores dos fatores que compõem a dimensão Relações Socioprofissionais em cada uma das unidades da IF.

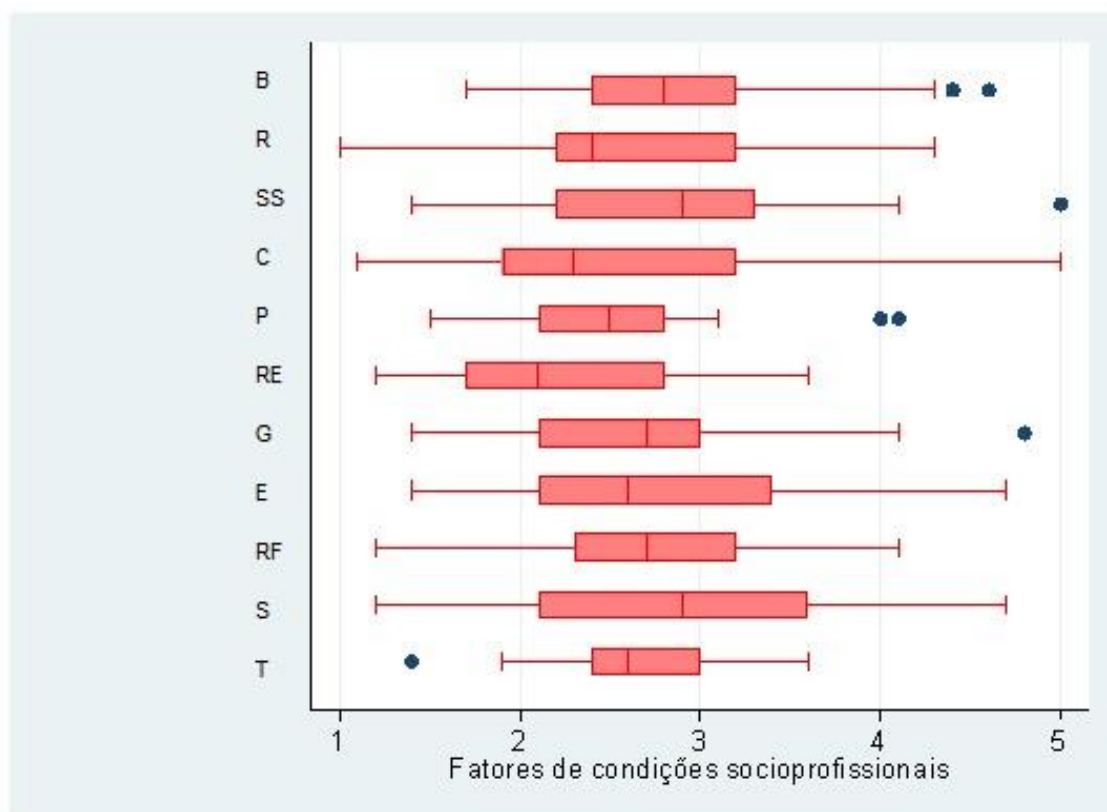


Figura 10. Gráfico boxplot representativo de escores do construto fatores das Relações Socioprofissionais por campi.

A Tabela 5 apresenta as médias dos escores de cada item, por *campi*, com o respectivo desvio-padrão. As descrições das referências numéricas de cada item desta Tabela estão nas Figuras 5, 6 e 7 e também relacionadas nas Tabelas 2, 3 e 4. Além disso, tem-se o teste de diferença de médias (ANOVA a um fator) que compara as médias de cada *campi* por item. Em virtude da necessidade de ajustes específicos de formatação em virtude da quantidade de dados, esta tabela foi incluída como Apêndice II.

Tabela 5. Diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre os campi da Instituição Federal de Ensino - Apêndice II

A Tabela 5 mostra que os *campi* da Instituição Federal de Ensino apresentam

médias de escores totais do Contexto de Produção de Bens e Serviços significativamente distintas ($p=0,002$), e as maiores médias nos *campi* B e SS. Quatorze dos trinta fatores do instrumento de pesquisa apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os *campi*, pois o valor de p calculado com a ANOVA a um fator é inferior a 0,05. Estes fatores com diferenças estatisticamente significativas estão marcados de azul na Tabela 5 e compreendem os itens: 1.10, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.9, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.10, além do próprio CPBS de cada unidade da IF.

Já os itens 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2.8, 2.10, 3.1, 3.2, 3.4, 3.8, 3.9 apresentaram valor de p superior a 0,05 na ANOVA a um fator, a indicar que os escores destes fatores não são estatisticamente diferentes dentre os *campi* da IF. Esta constatação estatística permite sugerir que estes fatores possam ser trabalhados como um todo na IF.

A análise pormenorizada de cada fator em cada campus realizada na Tabela 5 permite melhor identificar as classificações do CBPS realizadas. As marcações em verde possuem tendência satisfatória, as marcações em amarelo possuem tendência crítica, e as marcações em vermelho possuem tendência grave.

Todas as unidades da IF apresentam grave percepção quanto ao acelerado ritmo do trabalho realizado. Já as tarefas prescritas aos servidores são realizadas com pressão temporal crítica em nove das onze unidades da IF. Nas outras duas unidades, a saber, o *Campus* B e o *Campus* SS, os servidores indicaram realizações das tarefas com grave pressão temporal.

Tanto pelo detalhamento na Tabela 5 quanto pela ANOVA a um fator, não há, dentre as onze unidades, diferenças estatisticamente significativas na dimensão da Organização do Trabalho dentre as cobranças por resultados, a rigidez das normas para execução das tarefas, as fiscalizações do desempenho, o quantitativo de trabalhadores contratados para realização das tarefas, a cobrança de resultados fora da realidade, as pausas de descanso no trabalho, e a existência de uma divisão entre quem planeja e quem executa.

No entanto, no item 1.10 a percepção de alguma precariedade nas condições de trabalho é estatisticamente diferente dentre os *campi* da IF. Enquanto as unidades R, G e S percebem satisfatoriamente este fator, os demais *campi* apresentaram percepções com tendência crítica neste fator.

Na dimensão das Condições de Trabalho do CPBS da IF somente as

percepções de riscos à segurança física das pessoas e de clareza nas definições de tarefas não são estatisticamente diferentes dentre os *campi* da IF. Entretanto, enquanto há percepções satisfatórias em todas as unidades quanto à segurança das condições de trabalho, todas estas unidades apresentam percepção crítica quanto à clareza nas definições de tarefas.

No item 2.1, enquanto os *campi* C, P e G percebem o ambiente físico satisfatoriamente, as demais unidades apresentaram tendência crítica a percepções desconfortáveis do ambiente físico. E no item 2.2, somente o *Campus* G percebe satisfatoriamente a existência barulho no ambiente de trabalho. As demais unidades apresentaram tendência crítica ao barulho no ambiente de trabalho.

Pelo item 2.3, somente as unidades R, P e G percebem satisfatoriamente o mobiliário existente no local de trabalho. Já no item 2.4, novamente somente o *Campus* G percebe satisfatoriamente os instrumentos de trabalho disponibilizados.

Já o item 2.5 sobre a adequação dos postos de trabalho é percebido satisfatoriamente por cinco unidades: R, P, G, S e T. Tanto o item 2.6 sobre as condições dos equipamentos necessários para realização das tarefas quanto o item 2.9 sobre o material de consumo são percebidos satisfatoriamente apenas pelas unidades R, G e T. Pelo item 2.7, somente as unidades R, P, G e T percebem satisfatoriamente o espaço físico para realizar o trabalho.

Pela ANOVA a um fator, não há, dentre as onze unidades, diferenças estatisticamente significativas na dimensão das Relações Socioprofissionais dentre as percepções de autonomia, das distribuições das tarefas, das informações necessárias para executar as tarefas, e das comunicações chefias-subordinados ou entre os trabalhadores, conforme itens 3.1, 3.2, 3.4, 3.8 e 3.9 da Tabela 5.

Pelos itens 3.3 e 3.5, a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões e a competitividade profissional no local de trabalho são percebidas satisfatoriamente somente pelo *Campus* G.

Apesar dos itens 3.6 e 3.7 serem estatisticamente diferentes dentre as onze unidades, em todas elas os escores apresentam tendência crítica. Da mesma forma, o CPBS como um todo na instituição pesquisada apresenta-se estatisticamente diferentes dentre as onze unidades, mas em todas elas os escores apresentam tendência global crítica.

Por sua vez, a Tabela 6 analisa os resultados não mais como escores numéricos de 1 a 5, mas sim como escores classificados em três categorias possíveis

de CPBS: satisfatório, crítico ou grave. A distribuição dessas três categorias foi realizada de acordo com as variáveis sociodemográficas de interesse, ou seja, os cruzamentos foram realizados com duas variáveis: a de interesse e a da categorização do CPBS.

Tabela 6. Classificação dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, por gênero, faixa etária, nível máximo de instrução, segmento, ocupação de cargo de gestão e campus.

Variáveis	Classificação						Valor de p
	Satisfatório		Crítico		Grave		
	n	%	n	%	n	%	
Gênero							0,836 ^P
Feminino	48	19,92	181	75,10	12	4,98	
Masculino	40	21,98	132	72,53	10	5,49	
Faixa etária							0,202 [‡]
25 a 29 anos	4	25,00	12	75,00	0	0	
30 a 34 anos	17	19,10	65	73,03	7	7,87	
35 a 39 anos	23	19,17	91	75,83	6	5,00	
40 a 44 anos	23	19,17	91	75,83	6	5,00	
45 a 49 anos	14	25,45	51	65,38	4	5,13	
50 a 54 anos	3	9,09	40	72,73	1	1,82	
55 a 59 anos	1	4,76	29	87,88	1	3,03	
60 a 64 anos	2	50,00	17	80,95	3	14,29	
Igual ou superior a 65 anos	1	12,50	2	50,0	0	0	
Nível máximo de instrução							0,288 [‡]
Ensino Médio	1	16,67	5	83,33	0	0	
Graduação	9	36,00	16	64,00	0	0	
Especialização	31	23,48	94	71,21	7	5,30	
Mestrado	32	21,33	111	74,00	7	4,67	
Doutorado	15	13,51	88	79,28	8	7,21	
Segmento							0,003 ^P
Professor do Ensino	35	14,96	184	78,63	15	6,41	

Básico, Técnico e

Tecnológico

Técnico-administrativo 53 27,89 130 68,42 7 3,68

em Educação

Ocupante de Função Gratificada, Cargo de Direção ou Função de 0,001[¶]

Coordenação de Curso

Sim 42 30,22 94 67,63 3 2,16

Não 46 16,14 220 77,19 19 6,67

Unidade 0,016[‡]

B 8 9,88 68 83,95 5 6,17

R 12 27,91 31 72,09 0 0

SS 9 21,95 29 70,73 3 7,32

C 6 16,22 28 75,68 3 8,11

P 9 25,00 26 72,22 1 2,78

RE 6 17,14 29 82,86 0 0

G 16 47,06 17 50,00 1 2,94

E 6 20,00 21 70,00 3 10,00

RF 5 17,24 20 68,97 4 13,79

S 5 17,24 22 75,86 2 6,90

T 6 20,69 23 79,31 0 0

Tempo de serviço (em anos completos) 0,562[¶]

Um mês a dois anos 6 26,09 15 65,22 2 8,70

Três a quatro anos 16 18,39 68 78,16 3 3,45

Cinco a seis anos 20 23,53 58 68,24 7 8,24

Sete a oito anos 18 25,71 50 71,43 2 2,86

Nove a dez anos 16 22,22 53 73,61 3 4,17

Onze a doze anos 12 13,79 70 80,46 5 5,75

Instituição Federal de 88 20,75 314 74,06 22 5,19 -

Ensino

[¶] Teste qui-quadrado [‡] Teste exato de Fisher.

Conforme apresentado na Tabela 6, as características do segmento a que pertence, a ocupação de Função Gratificada, Cargo de Direção ou Função de Coordenação de Curso, e o *campus* de lotação apresentam valores de *p* inferiores a

0,05 e mostram-se associadas significativamente à classificação obtida no Contexto de Produção de Bens e Serviços como satisfatório, crítico ou grave, pois estas três características alteram a classificação obtida.

Dentre as categorias apresentadas na Tabela 6, o gênero masculino, a faixa etária de 60 a 64 anos, os servidores com o nível máximo de instrução somente com a graduação, o segmento dos técnico-administrativos em educação, os ocupantes de cargo e funções de gestão, os servidores com tempo de serviço entre um mês a dois anos e os servidores do *Campus G* demonstraram escores mais satisfatórios.

Enquanto 27,89% dos Técnico-administrativos em Educação (TAE) percebem o CPBS na IF como satisfatório, apenas 14,96% dos Professores EBTT percebem o CPBS na IF satisfatoriamente. A proporção de 78,63% dos Professores EBTT e de 68,42% dos TAE percebem um CPBS crítico na IF. Na medida em que 6,41% dos Professores EBTT sofrem com um CPBS grave na IF, esta gravidade foi classificada por 3,68% dos TAE.

Também foram identificadas diferenças significativas na classificação do CPBS dentre os ocupantes e os não ocupantes de Função Gratificada, Cargo de Direção ou Função de Coordenação de Curso. Enquanto 30,22% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem o CPBS na IF como satisfatório, apenas 16,14% dos não ocupantes percebem o CPBS na IF satisfatoriamente. A proporção de 77,19% dos não ocupantes e de 67,63% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem um CPBS crítico na IF. Na medida em que 6,67% dos não ocupantes de cargos ou funções de gestão sofrem com um CPBS grave na IF, apenas 2,16% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão relataram respostas que indicam um CPBS grave para ocupantes de cargos de gestão.

Do mesmo modo, há diferenças significativas na classificação do CPBS dentre as onze unidades da IF. Enquanto 47,06% dos servidores do *Campus G* percebem o CPBS como satisfatório, apenas 9,88% dos servidores do *Campus B* percebem o CPBS satisfatoriamente. A proporção de 84% dos servidores do *Campus B*, 82,9% dos servidores do *Campus RE*, 79,3% dos servidores do *Campus T*, 75,7% dos servidores do *Campus C*, 72,2% dos servidores do *Campus P*, 72,1% dos servidores da *R*, 70,7% dos servidores do *Campus SS*, 70% dos servidores do *Campus E*, 69% dos servidores do *Campus RF*, e 50% dos servidores do *Campus G* percebem um CPBS crítico.

Na medida em que 13,8% dos servidores do *Campus RF* sofrem com um CPBS

grave, nenhum servidor relatou percepções que classificassem o CPBS como grave na R, *Campus T* e *Campus RE*. A ausência de percepção grave nessas três unidades ou o baixo quantitativo de percepção grave nas outras unidades possam estar enviesadas pela não participação de todos os servidores, em virtude de impossibilidades, afastamentos ou desinteresse. Apesar dos três meses dedicados à recolha de dados com a disponibilização da pesquisa a todos os servidores da IF, somente 32,77% desses servidores aceitaram participar desse estudo.

A Tabela 6 ainda indica que a Instituição Federal de Ensino como um todo tem a maior parte dos servidores (74,6%) a perceber o CPBS como crítico. Esta é uma percepção mediana, a evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo na IF para eliminar ou minimizar danos aos servidores públicos efetivos e há missão e visão dessa instituição.

Apenas 20,75% da força de trabalho efetiva da instituição percebe o CPBS como satisfatório. Esta percepção positiva do CBPS necessita ser apoiada e ampliada na Instituição pesquisada para que possa haver melhorias nos processos de trabalho e na necessária qualidade de vida na instituição.

Em contrapartida, a Tabela 6 demonstra que as variáveis dos gêneros dos respondentes (feminino, masculino, outro), das variadas faixas etárias, dos diferentes níveis máximo de instrução concluída, e do tempo de serviço na IF não estão significativamente associadas à classificação do CPBS como satisfatório, crítico ou grave, pois essas variáveis não alteram a classificação obtida ao apresentarem valores de p superiores a 0,05 pela ANOVA a um fator. Estatisticamente foi identificado que estes aspectos não influenciam significativamente a classificação da percepção do CPBS na IF.

Na Tabela 7 os resultados coletados foram analisados em outra perspectiva, que é a do somatório de pontos obtidos na escala. Nesta análise multivariável de regressão linear múltipla foi estimada a extensão da influência de cada variável de interesse no somatório obtido, porém considerando todas as variáveis simultaneamente e não o cruzamento de apenas duas variáveis como analisado na tabela anterior.

Tabela 7. Modelo de regressão linear múltipla bruto considerando como desfecho o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino como um todo.

Variáveis†	Coeficiente	Erro Padrão	Valor de p	IC95%
Técnico- Administrativo em Educação	3,412	3,846	0,073	-8,990; 4,05
Exerce cargo ou função de gestão	-5,698	1,769	0,001	-9,176; -2,220
Gênero masculino	-0,256	1,682	0,988	-3,333; 3,282
Faixa etária				
30 a 34 anos	0,742	4,510	0,869	-8,126; 9,610
35 a 39 anos	-0,853	4,457	0,848	-9,616; 7,909
40 a 44 anos	-2,247	4,665	0,630	-11,419; 6,924
45 a 49 anos	-4,296	4,911	0,383	-13,943; 5,370
50 a 54 anos	-5,521	5,328	0,301	-15,997; 4,953
55 a 59 anos	1,504	5,686	0,791	-9,674; 12,683
60 a 64 anos	-9,828	9,337	0,293	-28,186; 8,526
Igual ou superior a 65 anos	-11,142	7,180	0,122	-25,259; 2,974
Escolaridade				
Graduação	-1,544	7,519	0,837	-16,327; 13,238
Especialização	3,935	6,918	0,570	-9,666; 17,537
Mestrado	2,477	7,012	0,724	-11,310; 16,264
Doutorado	4,160	7,235	0,566	-10,064; 18,384
Campus				
R	-6,028	3,316	0,070	-12,548; - 0,491
SS	-0,608	3,288	0,853	-7,073; 5,855
C	-6,665	3,358	0,048	-13,269; - 0,061
P	-11,912	3,320	<0,001	-18,439; -

				5,384
RE	-5,654	3,373	0,095	-12,286; 0,978
G	-11,561	3,432	0,001	-18,309; - 4,814
E	-0,236	3,587	0,947	-7,289; 6,816
RF	-1,176	3,647	0,747	-8,346; 5,994
S	-4,232	3,605	0,241	-11,321; 2,856
T	-8,532	3,599	0,018	-15,609; - 1,455
Tempo de serviço				
Três a quatro anos	3,512	3,846	0,362	-4,049; 11,074
Cinco a seis anos	6,393	3,914	0,103	-1,303; 14,089
Sete a oito anos	5,139	4,116	0,213	-2,953; 13,231
Nove a dez anos	5,885	4,118	0,154	-2,212; 13,982
Onze a doze anos	10,431	4,160	0,013	2,251; 18,612
Constante	84,137	8,162	<0,001	-11,310; 16,264
Medidas de ajustamento do modelo				
	R ²	0,146		
	Valor de p	<0,001		

† Variáveis de referência: segmento professor; não exercer cargo de gestão; gênero feminino; faixa etária de 25 a 29 anos; nível médio como escolaridade máxima; *campus* B e tempo de serviço de um mês a dois anos. ^{II} Intervalo de Confiança a 95%. R² = Coeficiente de Determinação.

Esse modelo de regressão linear múltipla apresentado na Tabela 7 mostra que, desconsiderando os ajustes estatísticos, tem-se como variáveis que influenciam significativamente o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino como um todo: exercer cargo ou função de gestão, tempo de serviço de onze a doze anos e *campi* C, P, G e T. Isto ocorre, porque estas variáveis mencionadas possuem valores *p* menores que 0,05.

O modelo de regressão linear múltipla apresentado na Tabela 8 mostra que, após realizados os ajustes estatísticos, tem-se como variáveis que influenciam o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na

Instituição Federal de Ensino como um todo: exercer cargo de gestão, tempo de serviço de onze a doze anos e *campi* C, P e G.

Tabela 8. Modelo de regressão linear múltipla ajustado considerando como desfecho o somatório dos escores obtidos no Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino como um todo.

Variáveis [†]			Coeficiente	Erro Padrão	Valor de p	IC95% ^{II}
Exerce cargo de gestão			-5,104	1,662	0,002	-8,373; -1,836
Campus						
	C		-6,131	2,611	0,019	-11,264; -0,999
	P		-8,193	2,903	0,005	-13,901; -2,485
	G		-9,778	2,901	0,001	-15,481; -4,076
Tempo de serviço						
	Onze a doze anos		5,157	1,989	0,010	1,247; 9,067
Constante			84,137	8,162	<0,001	-11,310; 16,264
Medidas de ajustamento do modelo						
			R ²	0,072		
			Valor de p	<0,001		

[†] Variáveis de referência: segmento professor; não exercer cargo de gestão; gênero feminino; faixa etária de 25 a 29 anos; nível médio como escolaridade máxima; *campus* B e tempo de serviço de um mês a dois anos. ^{II} Intervalo de Confiança a 95%. R² = Coeficiente de Determinação.

A Tabela 8 também apresenta o somatório dos pontos obtidos, mas considera somente o conjunto de variáveis que se mostram significativas quando juntas. Nesta Tabela 8 todas as variáveis possuem $p < 0,005$. Este modelo permite concluir que dentre as variáveis incluídas neste estudo, exercer cargo ou função de gestão, ter onze a doze anos de serviço e trabalhar nos *campi* C, P e G são as variáveis que alteram significativamente o somatório. Estas alterações podem ser identificadas nas colunas Coeficiente e IC95% da Tabela.

Exercer cargo ou função de gestão acarreta diminuição de, em média 5,104

pontos no somatório, sendo que esse valor varia entre -8,37 e -1,84 pontos. Com tal característica, o *Campus C* acarreta diminuição de, em média 6,131 pontos no somatório, sendo que esse valor varia entre -11,26 e -0,99 pontos. O *Campus P* acarreta diminuição de, em média 8,193 pontos no somatório, sendo que esse valor varia entre -13,90 e -2,48 pontos. O *Campus G* acarreta diminuição de, em média 9,778 pontos no somatório, sendo que esse valor varia entre -15,48 e -4,07 pontos. Estas variáveis alteram significativamente o somatório para uma percepção mais favorável do CPBS.

Ao contrário, os servidores públicos efetivos na faixa etária de onze a doze anos de serviço na IF alteram significativamente o somatório para uma percepção mais desfavorável do CPBS. Essa faixa etária acarreta aumento de, em média 5,157 pontos no somatório, sendo que esse valor varia entre 1,24 e 9,06 pontos.

Estas variáveis apresentadas na Tabela 8, a partir do Modelo de regressão linear múltipla ajustado, considerando como desfecho o somatório dos escores obtidos no CPBS, são capazes de explicar 7,2% de tudo aquilo que influencia a percepção dos participantes em relação à escala aplicada. Esta porcentagem foi identificada pelo Coeficiente de Determinação, que representa o quanto essas variáveis explicam o desfecho dos escores.

Este percentual pode estar relacionado com a diversidade e pluralidade de recompensas que também podem interferir na percepção do Contexto de Produção de Bens e Serviços. Noe, Hollnbeck, Gerhart e Wright (1994 citados por Cooper & Argyris, 2003) mencionam principalmente as remunerações oferecidas, pois o trabalho geralmente é a principal fonte de renda; além do nível de segurança e de possibilidades de permanência no emprego; dos desafios e responsabilidades atribuídos, pois influenciam na formação dos autoconceitos dos trabalhadores; da atratividade de oportunidades de promoção e desenvolvimentos na organização; da localização geográfica e condições de deslocamento até o trabalho; da oferta de benefícios, como a prevenção de acidentes e promoção da saúde; além de outras recompensas complementares.

Por fim, a Tabela 9 mostra excelente consistência interna do instrumento Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) na Instituição Federal de Ensino, visto que o Alpha de Cronbach é de 0,90 (Intervalo de Confiança 95% com variação de 0,85 a 0,96).

Tabela 9. Consistência interna da EACT na Instituição Federal de Ensino.

Número de itens	Covariação de item	inter-Alpha Cronbach	de IC95%
30	0,275	0,90	0,85; 0,96

Este resultado da Tabela 9 confirma a pertinência na utilização da EACT para analisar o Contexto de Produção de Bens e Serviços na Instituição Federal de Ensino pesquisada. Ou seja, os trinta fatores que compõem a EACT são válidos para os servidores públicos efetivos pesquisados na instituição.

Pela Tabela 10, podemos analisar as diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre as categorias de professores e técnicos-administrativos em educação. As descrições das referências numéricas de cada item desta Tabela estão nas Figuras 5, 6 e 7 e também relacionadas nas Tabelas 2, 3 e 4. Esta Tabela 10 também contém o teste de diferença de médias (ANOVA a um fator) que compara as médias entre estas duas categorias.

Tabela 10. Diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre categorias de professores e técnicos-administrativos em educação.

Itens	Segmento/Categoria				Valor de p
	Professores		Técnico-administrativos		
	Média	±DP	Média	±DP	
1.1	4,03	0,85	3,75	0,78	<0,001
1.2	3,70	0,91	3,40	0,91	<0,001
1.3	3,38	0,99	3,35	0,99	0,709
1.4	3,34	0,99	3,12	1,11	0,028
1.5	2,94	1,03	2,78	1,05	0,108
1.6	3,35	1,17	3,63	1,13	0,013
1.7	2,71	1,03	2,53	1,01	0,063
1.8	3,12	1,22	2,80	1,05	0,005
1.9	3,04	1,08	2,80	1,09	0,021
1.10	2,55	1,04	2,35	0,99	0,044
2.1	2,41	1,04	2,32	1,11	0,375

2.2	2,79	1,12	2,83	1,07	0,667
2.3	2,51	1,08	2,17	1,06	0,001
2.4	2,80	1,10	2,52	1,08	0,008
2.5	2,49	1,09	2,28	1,11	0,055
2.6	2,67	1,04	2,30	0,98	<0,001
2.7	2,44	1,09	2,37	1,21	0,534
2.8	1,92	0,84	1,91	0,99	0,897
2.9	2,85	1,08	2,14	0,99	<0,001
2.10	2,79	1,04	2,80	1,03	0,918
3.1	2,26	0,96	2,36	1,01	0,290
3.2	2,82	1,02	2,74	1,17	0,469
3.3	2,50	1,04	2,66	1,10	0,128
3.4	2,35	1,11	2,18	1,05	0,111
3.5	3,13	1,14	2,46	1,13	<0,001
3.6	3,47	1,01	2,90	1,12	<0,001
3.7	3,34	1,04	2,83	1,09	<0,001
3.8	3,07	0,97	2,80	1,0	0,005
3.9	2,52	0,95	2,47	0,99	0,585
3.10	2,20	1,10	2,17	1,13	0,841
Total	2,85	0,57	2,66	0,50	<0,001

A Tabela 10 confirma que as categorias de professores e técnicos-administrativos em educação apresentam médias de escores totais do Contexto de Produção de Bens e Serviços significativamente distintas ($p < 0,001$). Dezesesseis dos trinta fatores do instrumento de pesquisa apresentam diferenças estatisticamente significativas entre as categorias de Professores EBTT e os TAE, pois o valor de p calculado com a ANOVA a um fator é inferior a 0,05. Estes fatores com diferenças estatisticamente significativas estão marcados de azul na Tabela 10 e compreendem os itens: 1.1, 1.2, 1.4, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 2.3, 2.4, 2.6, 2.9, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8.

Apesar de ambas as categorias perceberem criticamente as percepções da rigidez das regras para execução das tarefas, a insuficiência de servidores para se realizarem as tarefas, a cobrança excessiva de resultados, as possibilidades de descanso no trabalho, a divisão do trabalho, a existência de precariedades, a insuficiência das ferramentas laborais, a precariedade de equipamentos para

trabalhar, as disputas e os conflitos profissionais, a existência de individualismo, há diferenças estatisticamente significativas entre as percepções destes fatores por Professores EBTT e pelos TAE.

Ambas as categorias apresentam grave percepção quanto ao acelerado ritmo do trabalho realizado. Já as tarefas prescritas são realizadas com pressão temporal grave pelos Professores EBTT e percepção crítica pelos TAE.

Já os itens 1.3, 1.5, 2.1, 2.2, 2.5, 2.7, 2.8, 2.10, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.9, 3.10 apresentaram valor de p superior a 0,05 na ANOVA a um fator, a indicar que os escores destes fatores não são estatisticamente diferentes as categorias de Professores EBTT e os TAE. Esta constatação estatística permite sugerir que estes fatores possam ser trabalhados conjuntamente entre as duas categorias.

A análise pormenorizada de cada fator entre as categorias de Professores EBTT e os TAE realizada na Tabela 10 permite melhor identificar as classificações do CBPS e a associar similaridades e especificidades de cada uma das categorias. As marcações em verde possuem tendência satisfatória, as marcações em amarelo possuem tendência crítica, e as marcações em vermelho possuem tendência grave.

A Figura 11 apresenta a dispersão dos escores totais médios do Contexto de Produção de Bens e Serviços por segmento/categoria profissional. Os professores EBTT apresentam mais dispersão nas médias dos escores do que os TAE.

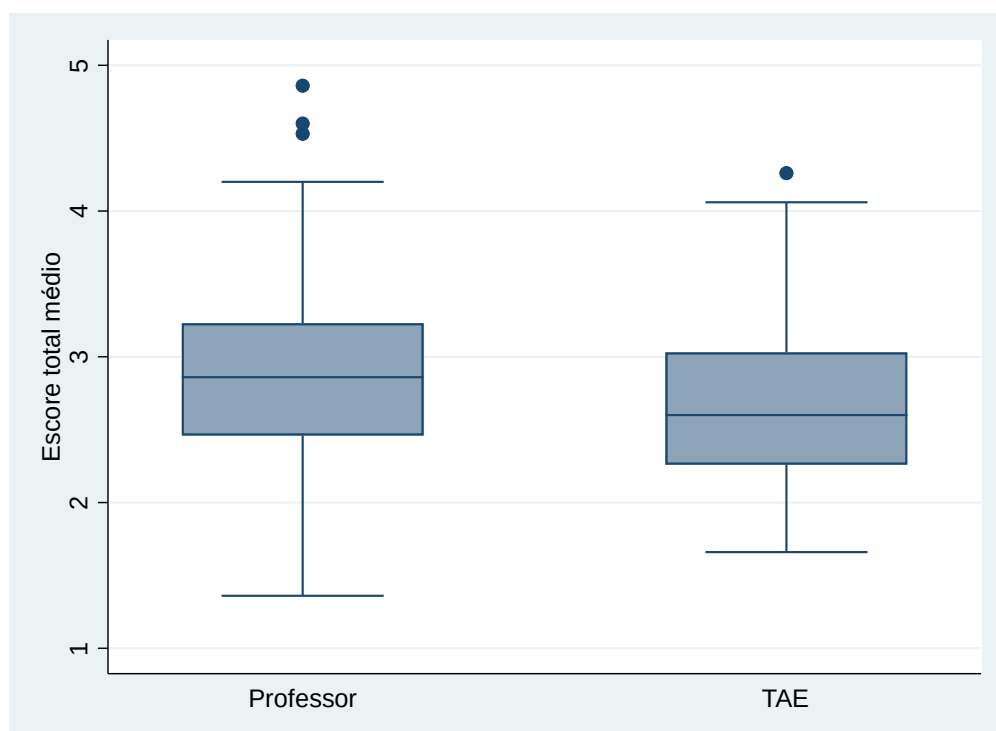


Figura 11. Gráfico boxplot representativo de escores totais médios do Contexto de

Produção de Bens e Serviços por segmento/categoria profissional.

A Tabela 11 permite identificar a distribuição e classificação da percepção pelos Professores EBTT sobre o Contexto de Produção de Bens e Serviços. 48,72% dos Professores EBTT percebem criticamente as Condições de Trabalho na IF, enquanto 35,47% percebem as Condições de Trabalho na IF satisfatoriamente. Enquanto 70,09% dos Professores EBTT percebem criticamente a Organização do Trabalho, outros 24,79% apresentam percepção grave com relação à Organização do Trabalho na IF. Já as Relações Socioprofissionais são percebidas satisfatoriamente por apenas 25,21% dos Professores EBTT, pois os outros 64,96% percebem estas relações criticamente e outros 9,83% assimilam gravidades nas Relações Socioprofissionais na IF.

Tabela 11. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre professores.

Construto	Média	Desvio- padrão	Satisfatório	Crítico	Grave
Condições de Trabalho	2,57	0,78	83 (35,47%)	114 (48,72%)	37 (15,81%)
Organização do Trabalho	3,22	0,61	12 (5,13%)	164 (70,09%)	58 (24,79%)
Relações Socioprofissionais	2,76	0,74	59 (25,21%)	152 (64,96%)	23 (9,83%)

A Tabela 12 permite identificar a distribuição e classificação da percepção pelos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) sobre o Contexto de Produção de Bens e Serviços. Enquanto 43,68% dos TAE percebem satisfatoriamente as Condições de Trabalho na IF, outros 45,26% percebem as Condições de Trabalho na IF criticamente. No entanto, 82,11% dos TAE percebem criticamente a Organização do Trabalho. Apenas 5,26% apresentam percepção satisfatória com relação à Organização do Trabalho na IF. Já as Relações Socioprofissionais são percebidas satisfatoriamente por 43,68% dos TAE, enquanto outros 46,84% percebem estas relações criticamente e outros 9,47% assimilam gravidades nas Relações Socioprofissionais na IF.

Tabela 12. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre técnico-administrativos em educação.

Construto	Média	Desvio- padrão	Satisfatório	Crítico	Grave
Condições de Trabalho	2,36	0,72	83 (43,68%)	86 (45,26%)	21 (11,05%)
Organização do Trabalho	3,05	0,53	10 (5,26%)	156 (82,11%)	24 (12,63%)
Relações Socioprofissionais	2,56	0,76	83 (43,68%)	89 (46,84%)	18 (9,47%)

Por sua vez, a Tabela 13 permite identificar a distribuição e classificação da percepção pelos ocupantes de função gratificada ou cargos de direção sobre o Contexto de Produção de Bens e Serviços. Enquanto 49,64% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem satisfatoriamente as Condições de Trabalho na IF, outros 45,32% percebem as Condições de Trabalho na IF criticamente. No entanto, 78,42% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem criticamente a Organização do Trabalho. E outros 17,99% apresentam percepção grave com relação à Organização do Trabalho na IF. Já as Relações Socioprofissionais são percebidas satisfatoriamente por 41,73% dos ocupantes de cargos ou funções de gestão, enquanto outros 56,83% percebem estas relações criticamente e apenas 1,44% assimilam gravidades nas Relações Socioprofissionais na IF.

Tabela 13. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre profissionais ocupantes de função gratificada.

Construto	Média	Desvio- padrão	Satisfatório	Crítico	Grave
Condições de Trabalho	2,27	0,74	69 (49,64%)	63 (45,32%)	7 (5,04%)
Organização do Trabalho	3,17	0,55	5 (3,60%)	109 (78,42%)	25 (17,99%)

Relações	2,46	0,60	58	79	2
Socioprofissionais			(41,73%)	(56,83%)	(1,44%)

A Tabela 14 permite identificar a distribuição e classificação da percepção pelos não ocupantes de função gratificada ou cargos de direção sobre o Contexto de Produção de Bens e Serviços. Enquanto 48,07% dos não ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem criticamente as Condições de Trabalho na IF, outros 34,04% percebem as Condições de Trabalho na IF satisfatoriamente. No entanto, 74,04% dos não ocupantes de cargos ou funções de gestão percebem criticamente a Organização do Trabalho. E outros 20% apresentam percepção grave com relação à Organização do Trabalho na IF. Já as Relações Socioprofissionais são percebidas satisfatoriamente por 29,47% dos não ocupantes de cargos ou funções de gestão, enquanto outros 56,84% percebem estas relações criticamente e 13,68% assimilam gravidades nas Relações Socioprofissionais na IF.

Tabela 14. Distribuição e classificação dos construtos do Contexto de Produção de Bens e Serviços entre profissionais não ocupantes de função gratificada.

Construto	Média	Desvio-padrão	Satisfatório	Crítico	Grave
Condições de Trabalho	2,58	0,75	97 (34,04%)	137 (48,07%)	51 (17,89%)
Organização do Trabalho	3,13	0,60	17 (5,96%)	211 (74,04%)	57 (20%)
Relações Socioprofissionais	2,77	0,81	84 (29,47%)	162 (56,84%)	39 (13,68%)

5 PLANO DE INTERVENÇÃO

A ergonomia da atividade apresenta importantes preceitos a serem considerados pelos administradores educacionais na consecução dos trabalhos administrativos e pedagógicos das instituições de ensino. A ergonomia da atividade concebe o aprimoramento do trabalho para além de uma perspectiva meramente adaptativa e fiscalizadora das condições e organização do trabalho. Visa não somente a segurança no trabalho e a saúde ocupacional, mas também a melhoria produtiva

dos trabalhos. Almeja a potencialização de benefícios e a minimização ou eliminação de dificuldades laborais (Falzon, 2018).

Os administradores educacionais podem trabalhar estrategicamente com tomadas de decisão que favoreçam a capacidade de agir dos trabalhadores. Para tanto, pode-se intervir nas condições e organização do trabalho e nas relações socioprofissionais estabelecidas a partir do que a análise dos dados permite obter da percepção que os servidores públicos federais apresentam sobre o CPBS da instituição pesquisada.

Nesse sentido, os administradores educacionais podem trabalhar no desenvolvimento organizacional das instituições educativas. Segundo Lacombe (2009) este desenvolvimento é um complexo processo educativo, amparado na experiência, com a utilização de modos comportamentais justificáveis e com o propósito de transformar crenças, hábitos, atitudes, valores e a própria estrutura organizacional. Assim, as instituições educativas podem se adequar melhor às tecnologias, às adversidades e ao ritmo impetuoso das mudanças.

Falzon (2018) defende um CPBS que seja um ambiente capacitante desenvolvimentista. Nesta perspectiva, o CPBS é organizado de forma que os trabalhadores possam desempenhar suas capacidades, ou seja, que, além de não atrapalhar a execução das competências que os trabalhadores possuem, os oportunize a serem capazes.

É relevante refletir sobre o que predispõe os servidores públicos a decidirem a fazer algo e a se empenharem ao longo do tempo com os objetivos da instituição. Esta motivação envolve tanto aspectos pessoais, como os valores desses servidores, quanto aspectos ambientais, como as recompensas disponibilizadas na organização (Cooper & Argyris, 2003).

Para tanto, a ergonomia da atividade propõe a identificação e análise da percepção dos servidores públicos federais que estão a exercer as atividades. Esta abordagem participativa é assumida por Falzon (2018) como desenvolvimentista por acrescentar as percepções dos trabalhadores às competências e conhecimentos gerais dos administradores educacionais. Assim, há um avanço na tomada de decisões enriquecida por diferentes visões que estão a realizar as atividades.

Ações nesse sentido são defendidas por Falzon (2018) ao destacar que não somente o trabalho transforma o trabalhador, mas o trabalhador também modifica o trabalho. E essas transformações precisam ser percebidas e consideradas na

administração educacional.

A análise a partir da ergonomia da atividade enfrenta diversos desafios de aprimoramento do CPBS em virtude das diferentes percepções sobre o trabalho e por atuar em circunstâncias já existentes e inseridas em demandas técnicas, sociais e econômicas específicas. Entretanto, identificar e entender os parâmetros que condicionam ou constroem o trabalhador é uma medida eficaz de melhoria (Guérin *et al.*, 2001).

A pesquisa indicou que raramente há ausência de autonomia na IF. Isto indica que o processo de trabalho possui descentralização. Assim, os trabalhadores que executam as atividades podem tomar algumas decisões sobre as tarefas prescritas, com mais possibilidades de estimular a capacidade de iniciativa, o intuito de responsabilidade e motivação com o trabalho e a afinidade com a IF.

A autonomia é um modo de humanização e determinação, concebida historicamente com base nas experiências e decisões tomadas. São vivências de permissão, autorização, liberdade (Streck *et al.*, 2016).

Entretanto, os fatores “Existe individualismo no ambiente de trabalho” e “Existem conflitos no ambiente de trabalho” apresentaram as maiores médias na dimensão Relações Socioprofissionais. Estes aspectos necessitam ser melhores trabalhados pelos administradores educacionais para evitar ou superar uma visão da organização como um todo insuficientemente precária, de uma ausência ou frágil identificação com a IF. De acordo com Lacombe (2009) este contexto não trabalhado pode suscitar negligência, apatia, corrupção, priorização de interesses pessoais no ambiente de trabalho, disputas pelo poder, divergências de decisões tomadas dentre os trabalhadores, ausência de comprometimento com os resultados.

Os administradores educacionais podem estimular o comprometimento com os resultados a partir da preservação de um CPBS satisfatório. O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União já favorece o comprometimento no serviço público por afastar a insegurança do desemprego.

A melhoria da qualidade dos serviços prestados carece de uma força de trabalho predisposta a atuar com motivação e flexibilidade. E a afeição e lealdade à organização proporcionadas pelo comprometimento é importante. As pesquisas desses aspectos reconhecem a importância de propiciar alguma autonomia e liberdade de manifestação no ambiente laboral, com políticas que assegurem equanimidade e a sustentação de expectativas propagadas sobre a organização,

particularmente aos trabalhadores recém-admitidos (Cooper & Argyris, 2003).

A comunicação chefia-subordinado é percebida satisfatoriamente, com uma média 2,28 e desvio-padrão 1,08 no item 3.4. Este aspecto na IF é positivo pois nesta interação chefia-subordinado também há a supervisão e orientação das atividades desempenhadas pelos servidores públicos.

Por conseguinte, os administradores educacionais podem estimular a comunicação para cima, ou seja, dos subordinados para as chefias, a fim de captar informações pertinentes sobre os desafios no trabalho, sobre adversidades referentes aos trabalhadores ou ainda sobre sugestões para o desempenho das funções. Esse incentivo possibilita a todos os trabalhadores a oportunidade de participarem das decisões que interferem na realização de suas atribuições e oportuniza refletir sobre as condições e organização do trabalho e o desenvolvimento nas carreiras existentes. A construção ou não da comunicação para cima decorre sobretudo das percepções dos trabalhadores acerca da receptividade das chefias, manifestada pela disposição em ouvir, em querer confiar em subordinados (Cooper & Argyris, 2003).

Entretanto, a comunicação entre os trabalhadores é percebida insatisfatoriamente com uma média 3,21 e desvio-padrão 1,10. Assim, a IF necessita trabalhar melhor a interação entre os trabalhadores. Lacombe (2009) indica que uma das possibilidades de intentar melhorar a comunicação organizacional é incorporar a retro informação nas transmissões de conteúdo, com a utilização da técnica de *feedback*.

A comunicação é muito importante para os administradores educacionais. De acordo com Lacombe (2009), os administradores necessitam principalmente saber interagir com as pessoas com uma comunicação adequada, a fim de conseguir promover bons resultados organizacionais.

É relevante ter clareza nas comunicações para reduzir incertezas. E também propiciar argumentações mais racionais no ambiente de trabalho. Além de conscientizar-se que as comunicações são complexas, apesar da aparente simplicidade nas interlocuções cotidianas (Cooper & Argyris, 2003).

A existência de conflitos no ambiente de trabalho da IF foi o segundo fator pior percebido na dimensão das Relações Socioprofissionais na IF. Cooper e Argyris (2003) sugerem as vantajosas utilizações de métodos de resolução de conflito, tais como a negociação integrativa que inclui os grupos envolvidos, ou ainda as mediações e arbitragens por terceiros.

A pesquisa indicou que o acesso às informações necessárias para realização das tarefas às vezes é dificultoso. Lacombe (2009) defende a adequada gestão do conhecimento nas organizações, com disponibilização do conteúdo e incentivos à internalização, combinação e socialização do saber.

Os servidores na IF, às vezes percebem o acesso às informações necessárias para realização das tarefas como dificultoso. Cooper e Argyris (2003) argumentam que as características das informações são complexas, pois ainda que sejam eficientemente divulgadas e adequadamente interpretadas, podem não ser aproveitadas de forma eficaz. Depende do modo como as informações motivam o fazer laboral e o quanto contribuem para melhores tomadas de decisão.

O empoderamento remete ao termo em inglês *empowerment*, associado ao provisionamento de autonomia, instrumentos e equipamentos aos trabalhadores para propiciarem os interesses da organização (Cooper & Argyris, 2003). Assim, espera-se comprometimento dos trabalhadores a partir de mais envolvimento nos processos de trabalho.

A unidade R da instituição pesquisada apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, às pressões por resultados e ao rigor das regras para realização das tarefas. O *Campus B* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, às pressões por resultados e à existência de conflitos no ambiente laboral. O *Campus SS* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, às pressões por resultados, ao individualismo manifestado, à existência de conflitos no ambiente laboral, ao rigor das regras para realização das tarefas, e ao barulho existente. O *Campus C* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, às pressões por resultados, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, ao individualismo manifestado, à existência de conflitos no ambiente laboral, e à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas. O

Campus P apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, ao rigor das regras para realização das tarefas e às pressões por resultados. O *Campus RE* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, ao barulho existente e ao rigor das regras para realização das tarefas. O *Campus G* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, ao rigor das regras para realização das tarefas, às pressões por resultados e à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas. O *Campus E* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, à existência de conflitos no ambiente laboral e ao individualismo manifestado. O *Campus RF* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao individualismo manifestado, à existência de conflitos no ambiente laboral, ao rigor das regras para realização das tarefas, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, e às pressões por resultados. O *Campus S* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, ao individualismo manifestado, às pressões por resultados, à existência de conflitos no ambiente laboral, e ao rigor das regras para realização das tarefas. Já o *Campus T* apresenta as percepções mais negativas respectivamente nos fatores relacionados com o ritmo acelerado do trabalho, à insuficiência do número de trabalhadores para realizarem as tarefas, ao individualismo manifestado, à carência de clareza na definição das tarefas, ao cumprimento das tarefas com tensão devido ao tempo disponibilizado, e à insatisfação quanto à comunicação entre os trabalhadores.

Dessa forma, os administradores educacionais dessa Instituição Federal de Ensino pesquisada necessitam implementar ações mediatas a curto e a médio prazo

que melhorem as percepções destes fatores, a fim de evitarem mal-estar no trabalho, e o risco de adoecimento dos servidores públicos federais desta instituição educativa.

A pesquisa realizada sugere o estabelecimento de vivências de trabalho que propiciem contextos de produção de bens e serviços que sejam satisfatórios. Dentre as experiências identificadas em estudos, há o estabelecimento de trabalhos desafiadores, com possibilidades de conciliar a vida pessoal com as exigências laborais, com aprimoramento das competências humanas, em condições saudáveis e seguras, e com recompensas apropriadas e justas (Cooper & Argyris, 2003).

A cobrança de resultados decorrente de mera rigidez ou autoritarismo é um equívoco que a teoria freireana propõe substituir pelo rigor que dispõe de liberdade, essencial para a manifestação da criatividade. É possível disponibilizar autonomia e estimular a curiosidade e o compromisso ético e profissional dos trabalhadores (Streck *et al.*, 2016).

A pesquisa indica que os administradores educacionais desenvolvam e apoiem oportunidades que estimulem a cooperação e o trabalho em equipe. É meritório que os servidores se percebam integrantes de bons grupos de trabalho. Maximiano (2012) defende esta sugestão ao confirmar a importância dos grupos sobre o desempenho individual e conseqüentemente a produção da organização.

Os administradores educacionais necessitam oportunizar aos servidores públicos a pluralidade de afazeres, ofertar *feedback* constante, valorizar as atividades desenvolvidas e a produção do trabalho educacional, que, segundo Cooper e Argyris (2003), estão significativamente correlacionados à satisfação no trabalho.

A instituição educativa pode atuar em quatro categorias de indicadores. Na categoria biológica são coordenadas ações de monitoramento da saúde ocupacional, segurança no trabalho e adequações físicas. Na psicológica, valorização dos trabalhadores, suporte psicológico e ações que estimulem a motivação no trabalho. Na categoria social contempla a oferta de capacitação, instrução formal e práticas culturais ou esportivas. Já a categoria organizacional inclui a conduta ética, planos de carreiras equânimes e transparência gerencial (Maximiano, 2012).

É necessário estimular o diálogo para o aprimoramento coletivo. O aperfeiçoamento organizacional requer reciprocidade no desenvolvimento do saber. Para tanto, as chefias necessitam entender a própria realidade da organização e dos trabalhadores envolvidos para conseguir aprimorá-la (Streck *et al.*, 2016).

A percepção de individualismo no ambiente de trabalho é preocupante. Desde

a experiência em Hawthorne, conduzida entre 1927 e 1933 pelo Professor Elton Mayo, a impulsionar a Teoria das Relações Humanas, foi confirmada a influência dos relacionamentos estabelecidos, em grupos sociais tanto formal quanto informalmente, na performance individual dos trabalhadores (Maximiano, 2012).

É necessário trabalhar nos servidores da IF a conscientização da pluralidade e diversidade de interpretações que ocorrem nos processos de comunicação, que são, segundo Lacombe (2009), influenciados pela forma como se percebe as próprias experiências, os saberes adquiridos, os preconceitos formados e a cultura imersa.

Cooper e Argyris (2003) recomendam que os processos de comunicação sejam mais sociáveis e abertos nas organizações. Contudo, alertam que mais comunicações não são obrigatoriamente interlocuções melhores. No âmbito dos trabalhadores as conversas abertas podem ser inconvenientes e exaustivas para aqueles que atuam com assuntos difíceis. No âmbito organizacional, as interações abertas podem provocar excesso de interações ou conflitos.

As informações necessitam ser organizadas de modo compreensível e significativo a viabilizar o entendimento pelos trabalhadores. Tanto as mensagens escritas quanto as comunicações auditivas ou visuais precisam ser coordenadas pelos administradores educacionais inclusive na superação de assimetrias e privilégios de informações disponibilizadas a poucos no ambiente educativo. As informações transmitidas nas instituições educativas devem estar disponíveis e serem relevantes e proporcionarem significado para os trabalhadores.

Por sua vez, os conflitos temporais emergem quando os trabalhadores divergem na orientação do tempo no CPBS da organização (Cooper & Argyris, 2003). As divergências de prioridades e de interpretação de atrasos podem ocasionar desentendimentos dentre os trabalhadores com risco de prejuízos também à organização. Essa percepção temporal dos servidores precisa ser acompanhada pelos administradores educacionais a fim de superar conflitos e para compatibilizar a convivência na IF.

Há muitas possibilidades de atuação no CPBS para superar a percepção crítica no CPBS na IF. Cooper e Argyris (2003) mencionam melhorias identificadas a partir da formação de equipes autônomas, com a flexibilização de horários, o envolvimento dos trabalhadores e do acréscimo de atribuições dos cargos com o engrandecimento e significado das tarefas executadas e das responsabilidades distribuídas.

O reconhecimento dos trabalhadores e de suas atividades desempenhadas,

com o empoderamento a partir da ampliação do poder de agir são aspectos benéficos tanto às organizações quanto aos trabalhadores (Silva & Ramming, 2014). O empoderamento é concebido, a partir do pensamento freireano, como conscientização social, coletiva e política, a ser orientada ao impulso da potencialidade criativa, ao invés de um propósito meramente individualista de atribuir poder ou recursos a uma pessoa que o mereça ou não. A conscientização proporciona algum poder tanto às pessoas quanto aos grupos, resultante da prática reflexiva e crítica diante dos dilemas cotidianos e de questionamentos problematizadores das situações apresentadas (Streck *et al.*, 2016). Com a socialização, os trabalhadores são direcionados a incorporar parâmetros comportamentais, regras e valores do ambiente organizacional (Lacombe, 2009).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado evidencia a importância de os administradores educacionais estimularem as competências formativas das instituições educativas para a construção ou manutenção de contextos de produção de bens e serviços que oportunizem o bem-estar, a sensação de pertencimento às organizações educacionais, a estimular os potenciais individuais e coletivos e a melhoria dos desempenhos.

A pesquisa identificou, por meio de inquérito, as percepções dos servidores públicos efetivos sobre as três dimensões que compõem o CPBS: a organização do trabalho, as condições de trabalho, e as relações socioprofissionais. Foram pormenorizadas as gradações referentes às percepções, pelos servidores públicos efetivos, dos trinta fatores que compõem as três dimensões do CPBS, o que permitiu identificar a percepção de cada um dos fatores em todas as unidades da instituição. A análise pormenorizada de cada fator em cada *campus* permitiu melhor identificar as classificações satisfatórias, críticas e graves de cada fator em cada campus. Quatorze dos trinta fatores do instrumento de pesquisa apresentam na IF diferenças estatisticamente significativas entre os *campi*, pois o valor de *p* calculado com a ANOVA a um fator é inferior a 0,05.

O estudo identificou que as características do segmento a que pertence (ser Professor EBTT ou TAE), a ocupação de Função Gratificada, Cargo de Direção ou

Função de Coordenação de Curso, e o *campus* de lotação apresentam valores de p calculados com a ANOVA a um fator inferiores a 0,05 e mostram-se associadas significativamente à classificação obtida no Contexto de Produção de Bens e Serviços como satisfatório, crítico ou grave, pois estas três características alteram a classificação obtida.

A Instituição Federal de Ensino (IF) apresenta 74,6% de seus servidores a perceber o CPBS como crítico. Esta é uma percepção mediana, a evidenciar estado de alerta, que exige ações mediatas a curto e a médio prazo na IF para eliminar ou minimizar danos aos servidores públicos ou à missão e visão dessa IF.

A pesquisa indicou que apenas 20,7% da força de trabalho efetiva da instituição percebe o CPBS como satisfatório. Esta percepção positiva do CBPS necessita ser apoiada e ampliada na instituição pesquisada para que possa haver melhorias nos processos de trabalho e na necessária qualidade de vida na instituição.

Apesar da pesquisa indicar que as percepções dos servidores públicos efetivos apresentam diferenças estatisticamente significativas entre cada uma das onze unidades analisadas na instituição, todas essas onze unidades apresentam CPBS crítico, com variações das médias entre 2,51 (e desvio-padrão 0,64) até 2,93 (e desvio-padrão $\pm 0,63$). Ou seja, nem a instituição como um todo, nem nenhuma de suas dez unidades apresentam CPBS satisfatório nem CPBS grave.

A partir das percepções dos servidores públicos efetivos, descritas e analisadas nesse Trabalho de Projeto, foram sugeridas melhorias, em termos do Contexto de Produção de Bens e Serviços, a fim de possibilitar o aprimoramento dos processos educacionais, ao indicar o que pode ser consolidado e o que precise ser superado ou atenuado no CPBS.

A qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração educacional dependem da adequada organização do trabalho, da oferta das necessárias condições de trabalho, e da construção e manutenção de boas relações socioprofissionais, com observância da saúde e do bem-estar no trabalho dos professores e dos técnico-administrativos em educação.

Como proposta de trabalhos futuros, sugere-se estudos dos trabalhadores terceirizados, temporários e substitutos, também fundamentais à instituição. E reaplicações longitudinais dessa pesquisa realizada com os servidores públicos efetivos da IF, a fim de averiguação do comportamento e percepção desses servidores ao longo do tempo de trabalho na IF.

A análise realizada identificou importantes elementos essenciais de serem trabalhados para o desenvolvimento de uma administração dialogada retratada na concepção freireana como gestão democrática. A gestão a partir da percepção dos envolvidos permite o desenvolvimento de um saber democrático que pode aprimorar os processos educativos e administrativos em prol da melhor consecução na instituição pesquisada.

Por fim, este trabalho propõe que os administradores educacionais gerenciem as instituições educativas a partir também dos preceitos da ergonomia da atividade e, assim, contribuam para um melhor desenvolvimento das atividades educacionais em contextos de produção de bens e serviços que sejam satisfatórios tanto às instituições de ensino, quanto aos professores, técnico-administrativos em educação, estudantes e à comunidade externa. Corrobora-se com a argumentação de que as percepções dos trabalhadores nas instituições educativas sejam observadas, organizadas e coordenadas pelos administradores educacionais a partir de preceitos da ergonomia da atividade.

REFERÊNCIAS

- Alves, W. F. (2018). A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade. *Revista Brasileira de Educacao*, 23. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230089>
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário Brasileiro. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4787–4796. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- APERGO, A. P. de E. (2020). *O que é Ergonomia?* Associação Portuguesa de Ergonomia. <https://www.apergo.pt/cientifico/>
- Barbosa, J. K. da S. F., & Medeiros Neta, O. M. de. (2018). *As mudanças na carreira docente e o desenvolvimento profissional nos Institutos Federais: avanços e retrocessos* *Changes*. 2(2009), 6–11.
- Brasil. (1989). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. da. (2007). *Metodologia Científica* (6º ed). Pearson Prentice Hall.
- Chanlat, J.-F. (2021). Influência Do Pensamento De Língua Francesa Na Academia Brasileira De Administração: Um Olhar Franco-Quebequense. *Revista de Administração de Empresas*, 61(3), 1–24. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210305x>
- Comte-Sponville, A. (2003). *Dicionário Filosófico*. Martins Fontes.
- Cooper, C., & Argyris, C. (2003). *Dicionário Enciclopédico de Administração*. Atlas.
- Cozby, P. C. (2003). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. Atlas.
- Doron, R., & Françoise, P. (2006). *Dicionário de Psicologia*. Editora Ática.
- Falzon, P. (2018). *Ergonomia Construtiva*. Blucher.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e Riscos de Adoecimento: o caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Ler, Pensar, Agir.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2008). Contexto de Trabalho. In *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (p. 111–123). Artmed.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Artmed.
- Gatti, B. A. (2010). *A construção da pesquisa em educação no Brasil*. Liber Livro

Editora.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001).

Compreender o Trabalho para Transformá-lo: a prática da ergonomia. Blucher.

Haemer, H. D., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade. *Psico-USF*, 23(4), 609–620.

IEA, I. E. A. (2020). *What Is Ergonomics?* International Ergonomics Association.

<https://iea.cc/what-is-ergonomics/>

IFB, I. F. de B. (2021). *IFB em Números*. <http://ifbemnumeros.ifb.edu.br/>

Jackson Filho, J. M. (2015). Engajamento no trabalho , impedimentos

organizacionais e adoecer : a contribuição da Ergonomia da Atividade no setor público brasileiro Engagement at work , organizational impediments and illness : Introdução Métodos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 7657(131), 98–108.

Lacerda, R. B., Ferreira, M. B. G., Bracarense, C. F., De Sene, L. V., & De Assis

Simoes, A. L. (2016). Contexto de trabalho e Síndrome de Burnout na Equipe de Enfermagem da Estratégia Saúde da Família. *Cultura de los Cuidados*, 20(44), 91–100. <https://doi.org/10.14198/cuid.2016.45.12>

Lacombe, F. J. M. (2009). *Dicionário de negócios: mais de 6.000 termos em inglês e português*. Saraiva.

Larchert Mota, I., Carvalho Quadros Júnior, M., Rodriguez Munaro, H. L., & Alves

Vilela, A. B. (2014). Sintomas osteomusculares de servidores de uma universidade pública brasileira: um estudo ergonômico. *Revista Brasileira em promoção da Saúde*, 27(3), 341–348.

<https://doi.org/10.5020/18061230.2014.p341>

Maissiat, G. da S., Lautert, L., Pai, D. D. a., & Tavares, J. P. etr. (2015). Work

context, job satisfaction and suffering in primary health care. *Revista gaúcha de enfermagem / EENFUFGRGS*, 36(2), 42–49. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2015.02.51128>

Maximiano, A. C. A. (2012). *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital* (7º ed). Atlas.

Pasquali, L. (1996). *Teoria e Métodos de Medidas em Ciências do Comportamento*.

UnB: INEP.

Piccolo, C., Devecchi, V., Federal, D., & Bisol, B. (2019). Ciências da educação:

- especificidade epistemológica, objetividade e prática pedagógica. *Educação*, 44.
- Pina, J. A., & Stotz, E. N. (2014). Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), 150–160. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000074913>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro* (14º ed). Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Silva, C. O. da, & Ramminger, T. (2014). Work as a promoter of health. *Ciencia e Saude Coletiva*, 19(12), 4751–4758. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>
- Streck, D. R., Redin, E., & Zitkoski, J. J. (2016). *Dicionário Paulo Freire* (3º ed). Autêntica Editora.

APÊNDICE I

Pesquisa de Mestrado: O contexto de produção de bens e serviços de uma instituição federal de ensino

Caro participante,

Gostaria de convidá-lo(a) a participar como voluntário da pesquisa intitulada: "O contexto de produção de bens e serviços de uma instituição federal de ensino".

Meu nome é Tiago Santos Barreto Thomaz, estou matriculado no Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional, ofertado por meio do Acordo de Cooperação Técnica firmado entre o Instituto Federal de Brasília - IFB e o Instituto Politécnico de Santarém – IPS. Este estudo é orientado pela Professora Doutora Sônia Maria Gomes Alexandre Galinha e coorientado pela Professora Doutora Flávia Furtado Rainha Silveira.

Esta pesquisa possui como público-alvo os servidores públicos federais, pertencentes ao quadro de pessoal permanente do [REDACTED], a compreender tanto os Técnico-Administrativos em Educação (TAE) quanto os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma instituição federal de ensino, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho. O CPBS refere-se ao "lôcus material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho" (Ferreira & Mendes, 2003, p. 40).

A pesquisa será desenvolvida a partir do método quantitativo, e possui como fins a pesquisa descritiva. Quanto aos meios, esta pesquisa classifica-se como um levantamento de dados. Assim, será aplicada a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), que é um instrumento psicométrico do tipo Likert que objetiva

compreender, organizar e analisar as percepções relacionadas com o CPBS. As respostas a serem obtidas serão analisadas estatisticamente pela Análise de Variância (ANOVA) com o uso do pacote SPSS - Statistical Package for Social Sciences.

Agradeço por aceitar a participar desta pesquisa!

Tiago Thomaz

tiagoduninthomaz@gmail.com

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “O contexto de produção de bens e serviços de uma instituição federal de ensino”, de responsabilidade de Tiago Santos Barreto Thomaz, estudante de mestrado do Instituto Politécnico de Santarém – Portugal, por meio de Acordo de Cooperação Técnica firmado entre o Instituto Federal de Brasília - IFB. O objetivo desta pesquisa é analisar o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma instituição federal de ensino, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a. Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, por meio de questionário eletrônico, ficarão sob a guarda do pesquisador responsável pela pesquisa.

A coleta de dados será realizada por meio de formulário eletrônico do Google Formulários. É para estes procedimentos que você está sendo convidado a participar. Sua participação na pesquisa implica em riscos mínimos, eventualmente, envolvendo sensações de desconforto emocional e/ou constrangimento. Como estratégia de contenção desses inconvenientes, você poderá se recusar a participar desta pesquisa, responder o questionário conforme sua disponibilidade ou mesmo desligar-

se da pesquisa.

Espera-se com esta pesquisa, poderá haver contribuições teóricas e práticas sobre a percepção do contexto de produção de bens e serviços de uma instituição federal de ensino, a possibilitar reflexões pedagógicas aos participantes e a instituição proponente e coparticipante.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 98256- 9090 ou pelo e-mail tiagoduninthomaz@gmail.com.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão apresentados às instituições participante e coparticipante, podendo ser publicados posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por meio do e-mail do CEP/CHS: cep_chs@unb.br ou pelo telefone: (61) 3107 1592.

1. TCLE - Garantia de Esclarecimento, Liberdade de Recusa e Garantia de Sigilo:
☐ Li, compreendi e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Aceito assim participar desta pesquisa, respondendo-a uma única vez.
☐ Não concordo. Desejo encerrar a minha participação.

Caracterização do Perfil do Participante

2. Você é servidor público federal, pertencente ao quadro de pessoal permanente

do Instituto Federal de Brasília (IFB):

- ☐ Sim
- ☐ Não

3. Qual cargo você ocupa atualmente?

- ☐ Técnico-Administrativos em Educação
- ☐ Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
- ☐ Professor substituto/temporário, terceirizado, estagiário, aluno, outros...

4. Atualmente você é ocupante de Função Gratificada (FG), Cargo de Direção (CD) ou Função de Coordenação de Curso (FCC):

- ☐ Sim
- ☐ Não

5. Quanto tempo você tem de prestação de serviço no Instituto Federal de Brasília (IFB), em anos completos:

- ☐ 1 mês a 2 anos
- ☐ 3 a 4 anos
- ☐ 5 a 6 anos
- ☐ 7 a 8 anos
- ☐ 9 a 10 anos
- ☐ 11 a 12 anos

6. Qual é a Unidade/Campus em que você está lotado(a)?

- ☐ R [REDACTED]
- ☐ B [REDACTED]
- ☐ C [REDACTED]
- ☐ E [REDACTED]
- ☐ G [REDACTED]
- ☐ P [REDACTED]
- ☐

- ☐ R [REDACTED] E [REDACTED]
- ☐ R [REDACTED] F [REDACTED]
- ☐ S [REDACTED]
- ☐ S [REDACTED] S [REDACTED]
- ☐ T [REDACTED]

7. Com qual gênero você se identifica?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro

8. Qual é a sua faixa etária (idade)?

- ☐ 18 a 24 anos
- ☐ 25 a 29 anos
- ☐ 30 a 34 anos
- ☐ 35 a 39 anos
- ☐ 40 a 44 anos
- ☐ 45 a 49 anos
- ☐ 50 a 54 anos
- ☐ 55 a 59 anos
- ☐ 60 a 64 anos
- ☐ Igual ou superior a 65 anos

9. Qual é o seu maior nível de instrução já concluída?

- ☐ Ensino Médio (antigo 2 grau)
- ☐ Graduação (bacharelado, licenciatura ou tecnólogo)
- ☐ Especialização - Pós-graduação Lato Sensu
- ☐ Mestrado - Pós-graduação Stricto Sensu
- ☐ Doutorado - Pós-graduação Stricto Sensu

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

O objetivo da escala é coletar informações sobre como você percebe o seu trabalho atual.

Importante:

- As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.
- Fique tranquilo(a) ao respondê-las. Não é necessário se identificar.

São trinta itens referentes às três dimensões que compõem o contexto de trabalho.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho, sendo:

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

10. O ritmo de trabalho é acelerado

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

11. As tarefas são cumpridas com pressão temporal

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

12. A cobrança por resultados é presente

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

13. As normas para execução das tarefas são rígidas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

14. Existe fiscalização do desempenho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

15. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

16. Os resultados esperados estão fora da realidade

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

17. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

18. Existe divisão entre quem planeja e quem executa

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

19. As condições de trabalho são precárias

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

20. O ambiente físico é desconfortável

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

21. Existe barulho no ambiente de trabalho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

22. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

23. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

24. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

25. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

26. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

27. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

28. O material de consumo é insuficiente

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

29. As tarefas não estão claramente definidas

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

30. A autonomia é inexistente

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

31. A distribuição das tarefas é injusta

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

32. Os trabalhadores são excluídos das decisões

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

33. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

34. Existem disputas profissionais no local de trabalho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

35. Existe individualismo no ambiente de trabalho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

36. Existem conflitos no ambiente de trabalho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

37. A comunicação entre os trabalhadores é insatisfatória

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

38. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

39. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

APÊNDICE II

Tabela 5 – Diferenças de médias dos escores do Contexto de Produção de Bens e Serviços, entre os *campi* da Instituição Federal de Ensino. Brasília, Distrito Federal, 2022. N=424

Itens	B	R	SS	C	P	RE	G	E	RF	S	T	Valor de p†
	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	
1.1	4,07 (±0,77)	4,02 (±0,77)	3,82 (±0,94)	3,97 (±0,83)	3,77 (±0,95)	3,77 (±0,77)	3,91 (±0,86)	3,56 (±0,72)	4,06 (±0,79)	3,89 (±0,90)	3,82 (±0,88)	0,241
1.2	3,79 (±0,87)	3,60 (±0,90)	3,73 (±1,04)	3,51 (±0,90)	3,47 (±0,94)	3,34 (±1,08)	3,50 (±0,82)	3,46 (±0,68)	3,58 (±0,94)	3,62 (±1,01)	3,24 (±0,87)	0,230
1.3	3,51 (±0,97)	3,53 (±0,93)	3,43 (±1,09)	3,54 (±0,90)	3,16 (±1,02)	3,11 (±1,10)	3,38 (±1,07)	3,33 (±0,71)	3,37 (±1,01)	3,44 (±1,02)	2,93 (±0,96)	0,174
1.4	3,22 (±1,03)	3,23 (±0,99)	3,26 (±1,0)	3,05 (±1,05)	3,22 (±1,12)	3,25 (±1,06)	3,44 (±1,25)	3,33 (±0,92)	3,58 (±1,01)	3,24 (±1,05)	2,89 (±1,08)	0,546
1.5	2,91 (±1,18)	2,69 (±1,16)	3,02 (±0,87)	2,94 (±1,05)	2,77 (±0,95)	2,88 (±0,90)	2,97 (±1,05)	3,06 (±0,78)	2,89 (±1,23)	2,96 (±1,14)	2,41 (±0,86)	0,465
1.6	3,64 (±1,28)	3,67 (±1,14)	3,51 (±1,16)	3,18 (±1,17)	3,41 (±1,05)	3,62 (±1,13)	3,35 (±1,25)	3,50 (±1,19)	3,48 (±1,05)	3,20 (±1,08)	3,37 (±1,08)	0,635
1.7	2,72 (±1,0)	2,51 (±1,03)	2,65 (±0,91)	2,37 (±1,08)	2,91 (±1,18)	2,65 (±1,08)	2,67 (±1,0)	2,56 (±1,04)	2,48 (±1,12)	2,65 (±1,04)	2,62 (±0,82)	0,711
1.8	3,18 (±1,18)	2,88 (±0,93)	3,17 (±1,37)	3,16 (±1,25)	2,86 (±1,17)	2,97 (±0,89)	2,64 (±1,09)	2,93 (±0,94)	3,10 (±1,23)	2,82 (±1,28)	2,68 (±1,31)	0,387
1.9	3,03 (±1,12)	2,83 (±1,08)	3,02 (±1,01)	3,0 (±1,15)	3,02 (±0,99)	2,77 (±1,13)	3,0 (±1,18)	3,03 (±0,92)	2,89 (±1,20)	3,0 (±1,10)	2,48 (±1,12)	0,642
1.10	2,76 (±1,05)	2,11 (±0,85)	2,58 (±1,04)	2,37 (±0,95)	2,41 (±0,99)	2,74 (±0,85)	2,17 (±1,19)	2,50 (±1,10)	2,62 (±1,08)	2,13 (±0,95)	2,34 (±1,0)	0,013
2.1	2,58 (±1,08)	2,16 (±0,97)	2,60 (±1,11)	2,16 (±0,92)	2,22 (±0,79)	2,60 (±1,06)	1,61 (±0,85)	2,73 (±1,28)	2,65 (±1,17)	2,44 (±1,21)	2,10 (±0,93)	<0,001

Itens	B	R	SS	C	P	RE	G	E	RF	S	T	Valor de p†
	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	Média (±DP ^{II})	
2.2	2,90 (±1,01)	2,65 (±0,86)	3,21 (±1,06)	2,75 (±1,13)	2,47 (±0,94)	3,31 (±1,18)	1,88 (±0,97)	3,06 (±1,28)	3,0 (±1,19)	2,89 (±0,90)	2,65 (±0,89)	<0,001
2.3	2,58 (±1,05)	2,16 (±1,02)	2,51 (±1,09)	2,64 (±1,05)	2,13 (±0,86)	2,88 (±0,93)	1,55 (±0,95)	2,30 (±1,36)	2,55 (±1,08)	2,10 (±1,04)	2,20 (±1,01)	<0,001
2.4	2,91 (±1,08)	2,30 (±1,01)	2,82 (±1,07)	2,78 (±1,15)	2,50 (±1,05)	2,94 (±0,90)	2,20 (±1,06)	2,76 (±1,30)	2,75 (±1,09)	2,89 (±1,14)	2,34 (±1,04)	0,009
2.5	2,65 (±1,06)	2,02 (±0,85)	2,53 (±1,22)	2,51 (±1,12)	2,22 (±0,95)	2,71 (±0,92)	1,67 (±1,17)	2,56 (±1,19)	2,75 (±1,27)	2,27 (±1,03)	2,17 (±0,96)	0,001
2.6	2,91 (±1,09)	2,13 (±0,91)	2,63 (±1,01)	2,48 (±0,93)	2,30 (±0,92)	2,74 (±0,88)	1,82 (±0,93)	2,30 (±1,05)	2,93 (±1,13)	2,51 (±0,94)	2,27 (±0,88)	<0,001
2.7	2,62 (±1,13)	2,06 (±0,85)	2,73 (±1,11)	2,51 (±1,04)	2,25 (±1,02)	2,88 (±1,18)	1,50 (±0,78)	2,83 (±1,44)	2,55 (±1,21)	2,31 (±1,19)	2,03 (±0,98)	<0,001
2.8	2,04 (±0,93)	1,72 (±0,76)	1,87 (±0,87)	1,81 (±0,70)	1,94 (±0,82)	1,88 (±1,07)	1,76 (±0,98)	2,10 (±0,80)	1,86 (±0,87)	2,27 (±1,25)	1,79 (±0,86)	0,313
2.9	2,93 (±1,06)	1,86 (±0,94)	2,78 (±1,19)	2,37 (±0,92)	2,72 (±1,05)	2,65 (±1,13)	2,11 (±1,12)	2,36 (±1,06)	2,86 (±1,12)	2,68 (±1,00)	2,13 (±0,99)	<0,001
2.10	2,70 (±1,06)	2,67 (±0,99)	2,82 (±0,89)	2,67 (±0,97)	2,75 (±1,05)	2,85 (±1,0)	2,82 (±1,05)	2,93 (±1,11)	2,82 (±1,25)	2,72 (±1,09)	3,24 (±0,91)	0,628
3.1	2,44 (±0,97)	2,55 (±1,09)	2,31 (±0,81)	2,27 (±0,87)	2,02 (±0,90)	1,97 (±0,85)	2,38 (±1,12)	2,53 (±1,16)	2,0 (±0,99)	2,24 (±0,87)	2,37 (±1,11)	0,096
3.2	2,79 (±1,10)	2,83 (±1,02)	3,02 (±1,21)	2,62 (±0,89)	2,55 (±1,02)	2,68 (±1,15)	2,64 (±1,15)	3,03 (±1,21)	2,93 (±1,19)	2,72 (±0,92)	2,86 (±1,12)	0,673
3.3	2,77 (±0,98)	2,83 (±1,21)	2,70 (±1,03)	2,48 (±1,01)	2,55 (±0,99)	1,91 (±0,88)	2,58 (±1,35)	2,63 (±1,21)	2,34 (±1,14)	2,62 (±0,77)	2,55 (±0,98)	0,019
3.4	2,51 (±1,07)	2,39 (±1,13)	2,53 (±1,20)	1,97 (±1,06)	2,16 (±1,00)	2,05 (±0,99)	2,23 (±1,28)	2,30 (±1,08)	2,13 (±1,09)	2,20 (±0,94)	2,17 (±0,96)	0,258

Itens	B	R	SS	C	P	RE	G	E	RF	S	T	Valor de p [†]
	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	Média (±DP)	
3.5	3,14 (±1,19)	2,55 (±1,11)	3,02 (±1,19)	3,16 (±1,23)	2,61 (±0,87)	2,28 (±1,20)	2,52 (±1,35)	3,10 (±1,21)	2,82 (±1,22)	2,96 (±1,14)	2,58 (±0,86)	0,003
3.6	3,32 (±1,07)	2,90 (±0,94)	3,39 (±1,15)	3,40 (±1,03)	2,97 (±0,94)	2,68 (±1,07)	2,94 (±1,30)	3,33 (±1,21)	3,62 (±1,11)	3,48 (±1,15)	3,37 (±0,86)	0,005
3.7	3,37 (±1,01)	2,65 (±0,94)	3,29 (±1,12)	3,21 (±1,0)	2,80 (±0,78)	2,60 (±1,03)	2,85 (±1,18)	3,36 (±1,35)	3,58 (±1,08)	3,37 (±1,20)	3,0 (±0,92)	<0,001
3.8	3,19 (±0,96)	2,79 (±0,98)	3,02 (±0,98)	3,05 (±0,99)	2,69 (±0,85)	2,62 (±0,87)	2,70 (±1,21)	2,96 (±0,88)	3,0 (±1,13)	3,10 (±0,97)	3,06 (±0,99)	0,099
3.9	2,62 (±0,88)	2,44 (±0,90)	2,70 (±1,16)	2,21 (±0,85)	2,33 (±0,92)	2,34 (±0,96)	2,41 (±1,20)	2,60 (±0,93)	2,58 (±1,15)	2,48 (±0,98)	2,65 (±0,72)	0,433
3.10	2,39 (±1,12)	2,23 (±1,17)	2,39 (±1,18)	2,08 (±1,11)	1,97 (±0,84)	1,57 (±0,81)	2,17 (±1,31)	2,56 (±1,35)	1,96 (±1,11)	2,31 (±1,00)	2,17 (±0,88)	0,016
CPBS	2,93 (±0,51)	2,63 (±0,41)	2,93 (±0,63)	2,74 (±0,52)	2,64 (±0,47)	2,71 (±0,45)	2,51 (0,64)	2,85 (±0,61)	2,86 (0,64)	2,78 (±0,52)	2,62 (±0,47)	0,002

[†] ANOVA a um fator. ^{||} Desvio-padrão.

ANEXO I

INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O CONTEXTO DE PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

Pesquisador: TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 50944421.0.0000.5540

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DE BRASILIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.952.484

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa de mestrado vinculada ao Instituto Politécnico de Santarém. O estudo visa aplicar a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) entre servidores públicos do Instituto Federal de Brasília (IFB) para realização do que se denomina como diagnóstico do Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS). Ainda segundo o pesquisador, "A pesquisa será aplicada aos servidores públicos federais efetivos de uma instituição federal de ensino brasileira, sediada no Distrito Federal. Segundo IFB (2021) há nesta Instituição 1.365 servidores públicos efetivos, a compreender a população de 592 TAE e 773 Professores. A pesquisa será realizada com uma amostragem probabilística de pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) deste universo, a visar 148 respondentes TAE e 194 respondentes Professores EBT, a trabalhar, portanto, com uma amostragem probabilística total de 342 servidores públicos efetivos."

Objetivo da Pesquisa:

Segundo o pesquisador, os objetivos do estudo serão:

Objetivo geral

Analisar o Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) de uma instituição federal de ensino, a partir do modelo proposto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho.

Objetivos específicos

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br

Identificar, por meio de inquérito, as percepções dos servidores efetivos sobre as três dimensões que compõem o CPBS: a organização do trabalho, as condições de trabalho, e as relações socioprofissionais. Caracterizar o CPBS na instituição pesquisada como satisfatório, crítico ou em situação grave.

Propor melhorias, em termos do CPBS, a fim de possibilitar o aprimoramento dos processos educacionais, ao indicar o que pode ser consolidado e o que precise ser superado ou atenuado no contexto de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa possui riscos mínimos, uma vez que se trata da realização de coleta de dados na modalidade virtual, por meio de survey e relacionados a aspectos sobre as percepções de trabalho. Poderá haver cansaço dos respondentes ou algum tipo de sentimento negativo relacionado ao trabalho e tarefas executadas no exercício profissional, mas este se aproximaria dos afetos vividos no cotidiano das atividades do servidor público, caso existam. O pesquisador resguardará o anonimato de todos os respondentes e a apresentação dos dados será de natureza quantitativa, não havendo qualquer possibilidade de identificação dos participantes.

A pesquisa possui benefício direto a instituição na qual será realizada, uma vez que propõe como um dos objetivos específicos do estudo "Propor melhorias, em termos do CPBS, a fim de possibilitar o aprimoramento dos processos educacionais, ao indicar o que pode ser consolidado e o que precise ser superado ou atenuado no contexto de trabalho."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de pesquisa está adequado às exigências da Resolução CNS 466/2012, 510/2016 e complementares.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O pesquisador forneceu todos os termos de apresentação obrigatória e todos estão adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisa foi aprovada por este CEP/CHS.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE CEP: 70.910-900
UF: DF Município: BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1592 E-mail: cep_chs@unb.br

**INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB**



Continuação do Parecer: 4.952.484

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1758011.pdf	18/08/2021 11:24:39		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1758011.pdf	18/08/2021 00:26:20		Aceito
Outros	Curriculo_Sonia_Galinha.pdf	17/08/2021 23:42:35	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Outros	Curriculo_Flavia_Silveira.pdf	17/08/2021 23:35:02	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Outros	Curriculo_Tiago_Thomaz.pdf	17/08/2021 23:31:20	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Declaração de concordância	ACEITE_INSTITUCIONAL.pdf	17/08/2021 23:29:35	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Outros	Instrumento_coleta_dados.pdf	17/08/2021 23:27:53	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	cep_CHS_modelo_tcle_revisado.pdf	17/08/2021 23:27:19	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Outros	CARTA_REVISAO_ETICA.pdf	17/08/2021 23:26:18	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	17/08/2021 23:24:27	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Solicitação registrada pelo CEP	CEP_CHS_carta_de_encaminhamento.pdf	17/08/2021 23:24:06	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_compromisso.pdf	23/07/2021 12:07:51	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TERMO_Ciencia_REALIZACAO_PESQUISA.pdf	23/07/2021 12:06:39	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_Tiago.pdf	23/07/2021 12:04:39	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	solicitacao_pesquisador.pdf	23/07/2021 12:04:13	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	23/07/2021 11:29:09	TIAGO SANTOS BARRETO THOMAZ	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASÍLIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br

INSTITUTO DE CIÊNCIAS
HUMANAS E SOCIAIS DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA -
UNB



Continuação do Parecer: 4.952.484

BRASILIA, 03 de Setembro de 2021

Assinado por:
ANDRE VON BORRIES LOPES
(Coordenador(a))

Endereço: CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de
Bairro: ASA NORTE **CEP:** 70.910-900
UF: DF **Município:** BRASILIA
Telefone: (61)3107-1592 **E-mail:** cep_chs@unb.br

Página 04 de 04