

**CURSO DE PSICOLOGIA**

Juliana Petermann

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE RELATOS DE  
SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DA ÁREA DA SAÚDE**

Santa Cruz do Sul  
2016

Juliana Petermann

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE RELATOS DE  
SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS DA ÁREA DA SAÚDE**

Monografia apresentado ao Curso de  
Psicologia da Universidade de Santa  
Cruz do Sul para a obtenção do título  
de Psicólogo.

Orientador: Marcus Vinicius Castro  
Witczak

Santa Cruz do Sul  
2016

## RESUMO

Este artigo teve por finalidade analisar relatos coletados de servidores públicos estaduais da área da saúde, a respeito de suas percepções sobre a qualidade de vida no seu trabalho. A partir da aplicação de um questionário, foram relacionadas as falas trazidas pelos entrevistados, com os indicadores de qualidade de vida no trabalho, propostos por Walton, autor importante e pioneiro nessa área. Essa pesquisa se justificou devido à inexistência de programas de atenção ao servidor nesse local, além da busca crescente de melhorias na qualidade de vida no trabalho pelo próprio servidor público. Pode-se perceber uma categoria marcada pela influência política, com muitas reivindicações a respeito de um melhor ambiente de trabalho e valorização profissional, motivações para uma qualidade ideal que vão além da busca pela estabilidade, característica sempre relacionada ao serviço público.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho, serviço público, servidor público, funcionário público, saúde mental.

## ABSTRACT:

This article aimed to analyze state government collected servers reports of health, about their perceptions of the quality of life in their work. From the application of a questionnaire they were related to the speech brought by the respondents to the quality of life indicators in the proposed work by Walton, lead author and a pioneer in this area. This research is justified because there is no server to care programs there, and the increasing search for improvements in the quality of working life by the public server. One can see a category marked by political influence, with many claims about a better work environment and professional development, motivation for optimal quality that go beyond the search for stability, feature always related to public service.

**Keywords:** quality of working life, public service, public servant, public servant, mental health.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre acompanhou o desenvolvimento da humanidade, consistindo em transformação da natureza. Através dele damos significado às coisas e construímos a nossa identidade.

Toda forma de trabalho implica em prazer e/ou desprazer, pois exige esforço, seja físico ou mental. Torna-se alienante quando o sujeito não consegue atribuir significados a ele. O desprazer se torna mais significativo que o prazer, podendo surgir à doença mental.

O homem sempre procurou facilitar os processos e melhorar as condições de trabalho, mas o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu recentemente, como forma de pensar os processos de promoção e proteção à saúde dentro das organizações de trabalho, principalmente as privadas.

A QVT representa o grau em que os membros de uma organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com as suas atividades nesta, e de como isso interfere não somente no trabalho em si, como também no campo familiar e social dos indivíduos.

Neste artigo o intuito foi o de realizar interlocuções entre a qualidade de vida no trabalho e o servidor público, no caso, de uma Coordenadoria Regional de Saúde, estas têm por função coordenar serviços de saúde nos municípios de sua área de abrangência, atuando em programas específicos como Saúde da Mulher, Estratégias de Saúde da Família, Imunizações, Epidemiologia, Vigilância Sanitária, distribuição de fármacos, bolsas de colostomia, entre várias outras atividades de planejamento e ações em saúde. Recebe suas normas do Estado do Rio Grande do Sul, que por sua vez executa os critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde, a nível nacional.

Para atuar na Coordenadoria, como servidor efetivo, se faz necessária a aprovação em cargo público, que se dá perante aplicação de provas. A remuneração é paga pelos cofres públicos, sendo que o ocupante do cargo terá atribuições e responsabilidades com o atendimento à sociedade.

A procura por concursos públicos têm aumentado consideravelmente, devido às altas taxas de desemprego e a crise nacional, sendo a cada dia mais

competitivos, pois normalmente lhes atribui a eles a estabilidade. Lembra-se que, após determinado período de avaliações, o servidor não será exonerado, a menos que cometa algum ato grave ao qual venha a responder judicialmente e seja considerado culpado.

Através da pesquisa se procurou refletir se o servidor público percebe qualidade de uma maneira global, para isso se utilizou dos critérios de qualidade de vida no trabalho estipulados por Walton, que medem remuneração, condições de trabalho, uso de capacidades, oportunidade de crescimento, integração social na organização, constitucionalismo, espaço total de vida e relevância social do trabalho, a fim de estabelecer uma visão dinâmica de vários fatores que integram a instituição.

## **2 METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo qualitativo, próprio de quando se defende uma ideia de produção de conhecimentos sobre fenômenos humanos e sociais, compreendendo-os e interpretando os seus conteúdos. A pesquisa foi de campo, com análise e interpretação de dados. Nesse tipo de pesquisa a fonte de dados procede de onde ocorrem os fenômenos, com discussão dos dados obtidos por meio de obras e autores com temas próximos (TOZONI-REIS, 2009).

Anteriormente a coleta de dados, se obteve autorização verbal e escrita, por parte do gestor regional da instituição, para a realização das entrevistas, estando este ciente do teor da pesquisa. O projeto de pesquisa foi enviado para o Comitê de Ética em Pesquisa da UNISC, obtendo parecer favorável para o início do levantamento de dados.

O campo da pesquisa foi uma Coordenadoria Regional de Saúde, no Estado do Rio Grande do Sul, instituição caracterizada pela gestão de municípios que abrangem a sua área de atuação, de acordo com as normas preconizadas pelo Ministério da Saúde e que envolvem o Sistema Único de Saúde (SUS). Faz parte e é por sua vez coordenada pela Secretaria Estadual da Saúde do Rio Grande do Sul, possuindo gestor próprio, que é indicado pela gestão estadual. Conta atualmente com cerca de 80 servidores, entre

estatutários e terceirizados.

Os critérios utilizados para a participação na pesquisa foram os seguintes: primeiramente estar presente nos dias em que foram aplicados os questionários (pois o local de trabalho tem como característica muitas viagens), ser servidor público concursado, estando ou no período de estágio probatório, três anos em que o servidor ainda é avaliado frequentemente e não é considerado estável (uma das entrevistadas possui 4 anos de serviço), ou contar com muitos anos de serviço público, estando próximo da aposentadoria. Esses são os dois perfis que em maioria atuam nesse local, sendo que com a pesquisa se pretendia também uma comparação entre relatos desses servidores. Além disso, estar ciente do que se pretendia com a pesquisa e aceitar livremente participar desta, tendo assinado termo de consentimento.

Foram entrevistados 16 servidores (7 servidores em estágio probatório, 1 com 4 anos de serviço e 8 servidores próximos da aposentadoria), sendo utilizado o critério de saturação, instrumento que determina quando a observação deixa de ser necessária, devido ao não surgimento de propriedades que ampliem o objeto investigado (THIRY- CHERQUES, 2009).

O instrumento utilizado foi a entrevista com questionário estruturado. O questionário estruturado é segundo Tozoni-Reis (2009) um roteiro preestabelecido para a entrevista, que no caso contava com 30 questões, baseadas nos 8 critérios de qualidade de vida no trabalho propostos por Walton e adequados com a realidade local. Foram realizadas três entrevistas-piloto a fim de verificar a necessidade de ajuste do questionário, o que não se fez preciso, apenas tendo sido acrescentadas duas questões para finalização do entendimento de qualidade no seu ambiente de trabalho.

Todas as entrevistas foram gravadas (áudio), transcritas na íntegra e tabeladas. Os entrevistados foram identificados por número do 1 ao 16, sendo do número 1 a 8 servidores em período pré-aposentadoria e do número 9 ao 16 os servidores em estágio probatório.

A análise dos dados foi baseada nos critérios de qualidade de vida no trabalho estipulados por Walton, sendo definidas como categorias as mesmas contempladas por este autor, além de referências de outros autores que falam sobre o tema servidor público, qualidade de vida e trabalho, pesquisadas e

citados na revisão bibliográfica, para posterior elaboração de trabalho de conclusão de curso do tipo artigo e apresentação em banca.

### **3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

#### **3.1 Considerações sobre trabalho e serviço público**

O trabalho determina muitas coisas na vida, Aristóteles o chamava de *Poiésis*, pois considerava o trabalho símbolo de nossa humanidade e onipotência, de nossa transcendência, mas abandonamos a poesia e o chamamos de *Tripalium*, que era um instrumento de tortura (CODO, 2006).

Marx, segundo Codo (2006) considera o trabalho um ato entre homem e natureza: o homem modifica a natureza, simultaneamente modifica a si mesmo, ou seja, “o sujeito se transforma ao transformar um objeto”. Trabalhamos significando a natureza e construindo então a nossa identidade. Além disso, o autor coloca que através do trabalho é possível que se entre no circuito do prazer de transformar e se transformar, mas também é possível que esse circuito se quebre e o resultado seja sofrimento que, se exacerbado, geraria a doença mental.

O significado do trabalho se modificou conforme o tempo, na sociedade grega, era considerado indigno, destinado a escravos; nas tradições judaico-cristãs, era considerado uma pena; passa a ser significado por Lutero como vocação divina; e, para Calvino, traduz-se em expressão de amor ao coletivo. A Revolução Industrial e os diferentes modos de se administrar o trabalho exaltaram e promoveram a cultura do trabalho. Hoje, quem não tem trabalho reconhecido ou bem remunerado se sente fracassado e sofre uma anulação da dignidade social (BEZERRA, 2006).

O trabalho pode ser alienante, coercitivo, onde os potenciais dos sujeitos não são exercidos, principalmente a criatividade. Os trabalhadores assalariados não possuem controle sobre os seus processos de trabalho, as tarefas são aborrecidas, as relações de trabalho são fragmentadas e competitivas. Esse tipo de trabalho alienante produz nas pessoas uma experiência emocional de falta de poder, sentimentos de insatisfação e

frustração. Parecendo, aos trabalhadores, viver em um mundo insensível e hostil às suas pretensões e necessidades. Da mesma forma que não existe vida sem medo, não existe trabalho sem esforço, capacidade de concentração, desgaste físico ou mental, mesmo quando este trabalho motiva e gratifica (FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Nas últimas décadas se têm vivido uma crise no mundo do trabalho, assim se exigem novas formas de organização e um novo perfil do trabalhador, que deve ser mais qualificado e mais participativo. O interesse das organizações é aumentar a competitividade no trabalho e reduzir os custos. Consolida-se assim o Toyotismo, modelo japonês que pressupõe mais flexibilidade para atender necessidades mercadológicas de produtos e serviços mais diversificados e individualizados. Nesta lógica de produção, de reduzir trabalhadores e os precarizar ou desregulamentar os direitos do trabalho, os impactos aparecem em práticas como a terceirização, nos altos índices de desemprego e no enfraquecimento do sindicalismo (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Dentro desse contexto, as relações de trabalho se tornam cada dia mais provisórias e precárias, pressões no mercado de trabalho exigem aperfeiçoamento e dedicação total ao trabalho. A qualificação é exigida, aumenta o grau de escolaridade da população, mas as ofertas de emprego são escassas. Também, os salários dos trabalhadores com mais de 15 anos de estudo formal vêm diminuindo gradativamente em comparação com anos anteriores. Assim, profissionais de diferentes graduações procuram se inserir em um cargo público, pois este vai garantir a estabilidade e perspectivas salariais. A cada dia cresce a procura pelo cargo público, há alta proporção de candidatos por número de vagas, surgindo à categoria de “concurseiro” para aquele que se prepara para inserir-se nesse setor (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

Mesmo com tanta procura pelo cargo público, este também possui desafios, a serem enfrentados pelo indivíduo que obtém aprovação em concurso. O problema é que as mudanças no mercado de trabalho também atingem o Estado, ou seja, o serviço público. São frequentes as privatizações e o serviço público é considerado ineficiente e oneroso, este passa a ser visto



pela lógica das empresas privadas, onde o objetivo é a agilidade, eficiência e qualidade dos serviços. Na prática, se acredita que esse setor possui falta de controle e é associado à corrupção. Os órgãos carregam características depreciativas, tanto quanto aqueles que nele trabalham. O funcionário público muitas vezes é visto como aquele que deixa o paletó na cadeira e só volta para retirá-lo no final do expediente, quando vem assinar o ponto. Com certeza há muitos funcionários que agravam a imagem negativa dessa categoria, são descompromissados e desengajados, dessa forma propagam a ideia de que o necessário é o enxugamento da máquina estatal (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Ainda, segundo Ribeiro e Mancebo (2013), o servidor público se torna um deslocado do contexto, na contramão dos modelos inovadores de produção. Não ter reconhecimento e valorização interfere no sentido que os servidores públicos dão à sua vida profissional, o seu trabalho acaba, muitas vezes, sendo apenas porto seguro para atendimento das necessidades frente as instabilidades do mercado. Trabalhar deve ser mais do que vender a força de trabalho, é uma oportunidade de desenvolver potencialidades humanas, fonte de autorrealização e autoestima, de experiências psicossociais e de sentido de vida. A ausência de um julgamento favorável, em relação ao seu trabalho, afeta o processo de ressignificação do sofrimento e das transformações do desprazer em prazer.

O servidor, em troca da estabilidade, acaba sofrendo com a pouca capacitação, baixo investimento nas condições de trabalho, possui poucas possibilidades de crescimento, sendo que, em geral, é premiado não pelo seu desempenho, mas pelo tempo que permanece na instituição, acaba assim não se identificando com seu trabalho, e este trabalho acaba esvaziado de sentido. O adoecimento desse servidor pode se expressar na apatia, na descrença, na politicagem, no não trabalho, nas faltas ou na presença ausente (GOMES, 2008).

Nem sempre o emprego estável é atrelado a altos salários e benefícios, além disso, na atualidade há um olhar preconceituoso, que traz consigo a ideia de que o trabalhador ideal é o empreendedor, avesso a vínculos estáveis, que não se acomoda (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Codo (2006) vai dizer que as pessoas ficam mais tranquilas ao terem

certeza da estabilidade no seu trabalho, mas que, em contrapartida, o emprego vitalício traz menor controle sobre o próprio trabalho. O servidor público está sujeito à angústia de não saber o que seus chefes querem, para onde vão os rumos na próxima eleição, e sabe que a sua estabilidade depende de quão próximo ele esteja da política da ocasião.

Ribeiro e Mancebo (2013) convocam a pensar quais são as possibilidades de criação e de inovação em um órgão público, diante de amarras da legislação, que lhes subtraem a autonomia, frente a uma lógica de sobrevivência de mudança.

Codo (2011) coloca que o servidor público, por vezes, parece aquele ser misterioso que torna difícil o que poderia ser fácil. Mas lembra que, diferente do setor privado, no serviço público qualquer ação pode ser questionada pelo cidadão, que paga impostos e se acha no direito de cobrar por eles. O Estado funciona de forma taylorista e ocorre a separação entre planejamento e execução. O servidor por muitas vezes acaba não fazendo aquilo que poderia fazer de forma mais rápida, porque agir dessa forma é o único meio de alguém perceber seu trabalho, que ficaria sem valor se a tudo desse despacho rápido, sendo esta a única solução que encontra para ser percebido.

No site da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) se fala em Qualidade de Vida na Carreira Pública, se enfatiza o quanto é um desafio à descontinuidade dos processos de gestão, também o quão pouco se investe financeiramente nessa área, bem como a cultura equivocada que se tem a respeito do servidor público. Coloca-se que, embora no serviço público se tenha mais indícios de segurança quanto ao emprego e menos sofrimento em busca de metas, características do setor privado, se tem pouco incentivo quanto ao desenvolvimento pessoal e profissional, muitas vezes não sendo aproveitadas as competências desse servidor. A Associação sugere novos modelos de gestão no serviço público, que mobilizem os servidores em busca de qualificação, incluindo aspectos éticos e organizacionais, realizando constantemente estudos que visem processos mais eficazes de funcionamento de estado.

Importante colocar que Fernandes, Alves e Tostes (2009) pesquisaram por práticas de QVT no serviço público e encontraram apenas atividades

voltadas ao físico, padronizadas, com visão assistencial e compensatória, sem levar em consideração as causas, por exemplo, do estresse naquele ambiente. O servidor visto como uma peça de engrenagem que deve se adaptar e gerar frutos esperados. Práticas assistencialistas, quando deveriam ser preventivas, removendo indicadores críticos para a saúde do trabalhador.

### **3.2 Qualidade de Vida no Trabalho: trajetória de constituição de práticas e conceitos**

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu nos Estados Unidos, nos anos 1970, relacionada às empresas privadas. Na Europa e na França há muita dedicação aos estudos sobre as condições de trabalho. Christophe Dejours é um dos principais autores franceses que tratam do assunto, trazendo à tona o conceito de psicopatologia do trabalho aliado ao sofrimento. Nos anos 1990, no Brasil, houve uma evolução da consciência social, bem como do direito à saúde, dessa forma se multiplicam os estudos em direção à qualidade. A administração se torna mais participativa, surgem os diagnósticos de clima organizacional, programas de promoção à saúde, ações preventivas, valorização de atividades de lazer, esporte e cultura. Questões de cidadania e responsabilidade social também têm sido propostas pelas empresas (FRANÇA, 2007).

A QVT é uma forma de pensar o envolvimento das pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação é tanto o bem-estar do trabalhador como a eficácia organizacional, sendo que os trabalhadores participam das decisões e problemas do trabalho. O ideal seria conseguir um ajuste entre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador. Esta não vai interferir somente no trabalho em si, mas no campo familiar e social dos indivíduos (ROCHA, 2012).

Fernandes (1996) coloca a qualidade de vida no trabalho associada às melhores condições físicas, de lazer, instalações, benefícios e a consideração das reivindicações dos trabalhadores.

Pensar na qualidade de vida no trabalho é associá-la a ética da condição humana. Segundo França (2007)

“A atitude ética compreende desde identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal, o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia-a-dia (p. 167)”.

Quanto à evolução das concepções da qualidade de vida a QVT passa por vários períodos: o primeiro deles compreende o início dos anos 1970, quando serve para melhorar o ambiente de trabalho, tornar o trabalho mais produtivo; depois, passa-se para um ideal sobre a natureza do trabalho e relações dos trabalhadores com a organização, com conceitos como administração participativa e democracia industrial no final dos anos 1970 até os anos 1980; e, até 1982, é vista como uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais (FERNANDES, 1996).

Walton (1973) é um dos autores mais importantes que tratam a QVT. O seu conjunto de indicadores engloba oito itens, que seriam: compensação justa e adequada; condições de trabalho; integração social na organização; oportunidade de crescimento e segurança; uso e desenvolvimento de capacidades pessoais; cidadania; trabalho e espaço total da vida; relevância social do trabalho. Assim, os indicadores de QVT podem ser utilizados como ferramentas de planejamento e decisão, que permitam levantar dados sobre a instituição, registrá-los e compará-los. E se referem a todos os valores que são negligenciados em prol do avanço econômico, tecnológico e da produtividade (FRANÇA, 2007).

**Tabela 1.** Indicadores de Walton e sua compreensão

Indicadores de Walton	Compreensão do indicador
Compensação justa e adequada	Remuneração de acordo com o trabalho realizado, em comparação aos colegas e ao mercado de trabalho.
Condições de trabalho	Jornada e carga de trabalho, equipamentos disponíveis para a realização das tarefas, ambiente físico que proporcione bem-estar e ambiente saudável sem riscos de acidentes e injúrias, quantidade de estresse ao qual o profissional é submetido.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Aproveitamento do talento no desempenho das funções. Incentivo no desenvolvimento das capacidades, com oferecimento de <i>feedback</i> . Autonomia, identidade e significância das tarefas.
Oportunidade de crescimento e segurança	Políticas da instituição referentes a desenvolvimento, possibilidades de carreira e crescimento pessoal. Segurança no emprego.
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades sem discriminação, bom relacionamento.
Constitucionalismo	Como os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Normas e rotinas.
Trabalho e espaço total da vida	Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.
Relevância social da vida no trabalho	Imagem e responsabilidade social da empresa e por seus produtos, práticas de emprego

Fonte: FERNANDES (1996) adaptada de WALTON (1973).

Pesquisar qualidade de vida no trabalho é fundamental, no sentido de que o emprego pode ser fonte de alterações psíquicas ou promover a saúde. Essas alterações psíquicas vão se modificar de acordo com a categoria profissional, organização do trabalho e outros fatores; há um caráter endêmico

de certas alterações; são importantes intervenções no coletivo, organizacional e a nível preventivo, assim como são importantes estudos dos efeitos da vida organizacional na saúde mental dos trabalhadores (BORGES; ARGOLO, 2011).

Pensar em qualidade de vida no serviço público é buscar investigar indicadores que mostrem a quanto andam os processos de qualidade nesse tipo de emprego, de maneira a promover melhorias nesse setor, que beneficiarão tanto o servidor público, sua família e o meio em que vive, como o cidadão que é beneficiado pelo trabalho exercido por ele.

### **3.3 Qualidade de vida no trabalho e/ou serviço público: pesquisas recentes**

Pesquisas relacionadas ao serviço público têm aumentando nas últimas duas décadas. Assim como o trabalhador de empresas privadas, o servidor público está sendo cobrado quanto aos produtos e serviços que oferece à população por mecanismos de controle social, como da própria Administração Pública, sendo submetidos a avaliações, prazos e metas. Dessa forma surge a necessidade de avaliar os impactos dessas exigências na saúde desse trabalhador, a fim de que se possa pensar em estratégias, elaboradas em conjunto com esses trabalhadores, para promover a qualidade de vida no trabalho, minimizando consequências negativas. (LOPES, 2015)

A seguir exponho algumas pesquisas realizadas atualmente, encontradas em bases de dados como Lilacs, Bireme e Scielo, através dos operadores qualidade de vida e serviço público, qualidade de vida e servidor público, qualidade de vida e funcionário público, saúde mental e serviço público, saúde mental e servidor público, sendo utilizados artigos publicados a partir do ano de 2007 até 2015.

Em pesquisa realizada com dentistas de um município de Santa Catarina, utilizando os indicadores de Walton, houve resposta negativa quanto a critérios de compensação justa, uso das capacidades e oportunidade de crescimento, mas as condições de trabalho, integração, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho foram considerados positivamente por esses servidores. Os fatores negativos foram

relacionados a gestão, enquanto que os positivos, a própria instituição. O indicador relevância social da vida no trabalho apresentou o melhor desempenho, indicando que esses profissionais se sentem satisfeitos pelo seu trabalho realizado na profissão (BITTENCOURT; CALVO; FILHO, 2007).

No estado do Rio Grande do Sul, mas ligada a psicodinâmica do trabalho, pesquisa produzida no Hospital Psiquiátrico São Pedro (HPSP), com servidores públicos que atendem no local, se evidenciou além dos problemas comuns aos serviços públicos, muitos problemas nas relações com os colegas, inexistência de espaços de discussão e de mobilização entre eles, que poderiam modificar relações de servidão. Esses servidores trazem esse maior sofrimento ligado às relações, pontuando que alguns possuem “costas quentes”, colocam que os superiores esperam por determinado serviço sem conhecer a realidade local. Consolam-se lembrando que os estagiários, quando os deixam, acabam elogiando seu serviço, bem como os familiares de pacientes, com quem acabam estreitando vínculos, até mesmo como forma de prevenção de violência (MAGNUS; MERLO, 2012).

Outras pesquisas em instituições públicas, não relacionadas especificamente a qualidade de vida, mas com a saúde mental de trabalhadores, como a realizada por Schindwein e Morais (2014) em Porto Velho, colocam a prevalência de transtornos mentais com relação causal no trabalho, em grande quantidade e consideram que muito mais acontecem, mas não são notificados. Os autores citam Cunha, Blanca e Boing (2009) que consideram que poderia haver muitas melhorias, se consideradas investigações mais profundas e atenção a prevenção e atenção a qualidade de vida, no caso, do servidor federal, com participação deste na elaboração do processo e abordagem inter setorial.

Souza e Reis (2013) realizaram na Bahia pesquisa a fim de investigar como os servidores, com experiência em saúde do trabalhador, percebiam as políticas desse setor no órgão em que estavam inseridos, constatou-se que em suas atividades esses servidores priorizam a prevenção nos ambientes de trabalho das instituições, e que nos seus setores esse trabalho é inexistente. Ainda se coloca a importância de discussões onde esses servidores possam trazer suas questões.

No Espírito Santo, também uma pesquisa realizada na área da educação, com servidores públicos federais, quanto aos sentidos do trabalho, apontou o trabalho como importante, por ser provedor da vida material, do sustento e dos bens; trabalho como promotor de liberdade e autossuficiência, valorização social, por ser “alguém ocupado”. Estabilidade face às crises, desenvolvimento intelectual, realização pessoal, integração social, formação de vínculos são outros sentidos positivos que os entrevistados, neste caso, trazem a respeito de seu trabalho (SOUZA; MOULIN, 2014).

Outras pesquisas recentes relacionam qualidade de vida e saúde mental com categorias de profissionais que executam suas atividades no serviço público. No caso dos militares, se evidencia a precarização de suas condições de trabalho, faltas frequentes “para não faltar”, ou seja, esses profissionais utilizam essa estratégia para conter seu sofrimento, faltam por um período curto a fim de não faltar longos períodos. Nesse artigo é relatado que pesquisas com professores também trouxeram a questão de estes faltarem em períodos mais calmos a fim de estarem presentes nos piores períodos escolares (SILVA; VIEIRA, 2008).

Vieira (2014) vai dizer que essa categoria de servidores públicos, os professores, enfrentam dificuldades cotidianas, onde eles desejam e lhes é exigido algo, diferente daquilo que realmente podem realizar diante de obstáculos, frequentemente enfrentam longas jornadas, tem dificuldade em “controlar a turma”, possuem pouco reconhecimento social e salarial e progressiva desqualificação, além de enfrentarem problemas comuns ao serviço público, precárias condições de trabalho, como já citado anteriormente relativo a outros setores públicos.

Pensando nessa questão de que há pesquisas nas áreas da saúde e da educação, mas que não englobam toda a população de servidores, em suas mais diversas funções, Leão et al (2015) pesquisaram os servidores municipais de Goiânia, no sentido absenteísmo, acreditando que este é um dos indicadores de saúde dos trabalhadores, chegando a conclusão de que os motivos do absenteísmo entre servidores públicos são os mesmos em diversas regiões do país, e que para modificar esse fenômeno de tal magnitude as ações de prevenção devem ser planejadas, levando em consideração os



próprios trabalhadores, seus ambientes de trabalho e relações sociais.

Já Santos e Mattos (2010), que pesquisaram o absenteísmo em servidores da prefeitura de Porto Alegre, percebem que no serviço público o absenteísmo é maior, seja por falta de critérios na análise de atestados, falta de serviço médico que acompanhe esse servidor. Outro fator a se considerar pode ser a estabilidade. Doenças psíquicas e mentais são as que mais afastaram os servidores desta prefeitura, seguidas de doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) realizaram pesquisa com o objetivo de investigar práticas de QVT em instituições públicas federais, chegando à conclusão de que nesses locais pesquisados haviam sim práticas de qualidade de vida no trabalho, mas estas não estavam de acordo com os problemas existentes, ou seja, são focadas em atividades antiestresse, mas sem tocar nas causas deste, que seriam as pressões sobre os funcionários, intensa carga de trabalho e infraestrutura deficiente, desta forma permanecendo um viés assistencialista. Nesse caso, as práticas de QVT surgem para garantir um desempenho satisfatório do servidor a qualquer preço. Os autores acreditam que para existirem práticas efetivas, se deve mudar a consciência, ou seja, remoção de valores, crenças muitas vezes petrificadas. A prática da produtividade no trabalho tem de ser vista como um exercício de bem-estar, onde todos participam na sua construção.

## **4 DISCUSSÃO DOS DADOS**

### **4.1 Compensação justa e adequada**

Para discussão dos dados utilizou-se principalmente a obra de Eda Fernandes (1996) e França (2007), bem como outros que trazem considerações sobre Walton. Não se teve acesso aos originais deste autor, pois foram produzidos em 1973, em língua inglesa.

A remuneração faz parte das recompensas pelo trabalho desempenhado, juntamente estão os elogios, as promoções, acesso a programas de capacitação (FRANÇA, 2007).

Compõe a remuneração a parte financeira, o dinheiro, que é pago de forma regular, normalmente mensal, ao trabalhador. Também envolve a participação em lucros e benefícios, como por exemplo, vale-transporte e seguro de vida. Em nossa sociedade é comum aquele que possui renda melhor ser relacionado a maior prestígio ou status, sendo dessa forma a remuneração um dos grandes estimuladores ao trabalho (FRANÇA, 2007).

Para Fernandes (1996, apud Walton, 1973), a compensação justa e adequada seria um dos critérios de qualidade de vida no trabalho, sendo compreendida por remuneração adequada a fim de que o empregado consiga viver com dignidade dentro de suas necessidades pessoais, de acordo com os padrões culturais da sociedade em que vive, além de equidade entre remuneração dos membros da mesma instituição, bem como em relação com profissionais atuantes no mercado de trabalho, em uma mesma área.

Fernandes (1996, apud Maslow, 1954) sugere que as primeiras necessidades humanas a serem supridas são as necessidades fisiológicas, nesse viés, as pessoas necessitam de condições que atendam a sua alimentação, bebida, abrigo, entre outras. Somente com essas necessidades garantidas é que o ser humano consegue motivar o seu comportamento a buscar suprir outras necessidades.

Sendo assim, a importância de uma remuneração justa que atenda às necessidades. Percebe-se que na instituição de saúde analisada há um consenso de que a remuneração é suficiente para atender demandas da sociedade, embora se percebe que há uma disparidade entre salários de diversas funções, demonstrado por essa fala:

Não há igualdade nenhuma nisso aí, isso aí não tem igualdade nenhuma, e outra, a gente que é nível médio trabalha as vezes mais que o nível, que o pessoal que tem nível superior e ganha três vezes menos (E 10).

Klein e Mascarenhas (2014) colocam que na instituição há dois tipos de equidade, sendo interna, quando ao salário definido e ofertado a cada cargo e externa, quanto a comparação com o mercado de trabalho, não ter essa equidade gera altos índices de evasão.

Embora, outros entrevistados considerem que há sim remuneração

adequada de acordo com leis estabelecidas de tempo de serviço e promoções, bem como de acordo com responsabilidades de cada servidor.

Tem gente que ganha mais porque tem mais tempo, tem gente que ganha mais, porque tem dedicação exclusiva, então, segundo as normas, as portarias, ali, enfim (E6).

E ainda,

Acho que cada um tem as suas atribuições, tem as suas responsabilidades (E13).

Já de acordo com padrões de mesma área de atuação, mas em outros locais de trabalho, com exceção de uma servidora que não concorda que sua remuneração seja melhor, outra que diz sua remuneração ser igual e de outras duas que dizem não conhecer outros parâmetros, a remuneração é considerada superior à de outros locais onde os profissionais exercem funções semelhantes.

#### **4.2 Condições de trabalho**

Condições de trabalho seria para Walton (1973), descrito por Fernandes (1996), uma categoria que deve levar em consideração tanto a carga horária, como um ambiente saudável e seguro, com isenção de insalubridade e disponibilidade de materiais para execução das atividades diárias.

Quanto a carga horária, na Coordenadoria Regional de Saúde, os servidores podem optar pela jornada de dedicação exclusiva, que conta com 40 horas semanais destinadas ao trabalho, ou por redução dessa jornada, com desconto salarial. Quase todos os servidores executam jornada de trabalho de 40 horas, sendo que a consideram adequada, com exceção de um servidor, referindo conseguir realizar suas tarefas dentro do período que dispõem. Uma servidora considera que a instituição não corresponde no sentido de computar horas destinadas a viagens.

Eu acho que não estão sendo computadas as horas de viagem né, que já tem jurisprudência pra isso, então eu

acho que a gente acaba sendo prejudicado (E5).

Na organização, são necessárias viagens frequentes dos servidores, sendo que percorrem tanto a região em tarefas relacionadas a sua gestão de municípios, principalmente ações de fiscalização, bem como se deslocam a fim de receber capacitação adequada a nível principalmente estadual e repercuti-la a níveis municipais.

Quanto ao ambiente físico e disponibilidade de materiais para execução do trabalho, as reclamações foram mais intensas, conforme segue:

Poderia melhorar, luminosidade, é móveis, ãnn, questão de, é ergonomia, o Estado não leva em consideração esses aspectos (E3).

Tem problema de acústica [...], a minha cadeira, a mesa, tá totalmente desconfigurada pra mim, eu pedi apoio de pé [...], até hoje eu não recebi, ou seja, eu tô saindo e não recebi (E5).

Os computadores muito antigos, demorados (E11).

Para o usuário poderia ser um lugar de maior acessibilidade, porque a gente tem uma escada ali que as pessoas precisam subir, tem pessoas que não tem condições (E13).

Apenas uma das entrevistadas concorda que no seu ambiente há equipamentos relativamente novos, tendo uma manutenção constante. Quanto a Coordenação, fisicamente esta é dividida em vários ambientes, com atividades normalmente em comum de acordo com as políticas a serem executadas, sendo dessa forma, em sua maioria, composta por salas muito grandes, sem divisórias e onde várias pessoas executam concomitantemente as suas atividades.

Há a questão da insalubridade no ambiente, pelo contato com instituições que prestam serviços hospitalares, ambulatorios, agências transfusionais, bem como a presença constante dos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) na instituição.

Os servidores que tem contato com esses locais e usuários recebem a

gratificação por insalubridade, esta é uma gratificação instituída por lei, sendo que é uma compensação pelo exercício dessas atividades que podem ser danosas à saúde (BEJGEL; BARROSO, 2001).

A maioria dos servidores, principalmente aqueles que estão mais próximos da aposentadoria, referem identificar estresse no seu ambiente, principalmente na execução de suas tarefas, seja no atendimento aos usuários, ou mesmo em atividades de fiscalização, sendo que uma pessoa relata procurar atendimento psicológico a fim de compensar seu estresse. O ambiente também é referido como propulsor de estresse por um servidor, por não ser adequado. Uma servidora relata que as pessoas estão sempre doentes e sem alegria e outra diz ter tido crise de depressão e ansiedade, que relaciona ao trabalho, tendo sido inclusive motivo de afastamento deste. Seis servidores entrevistados não identificam estresse no seu ambiente, sendo quatro deles servidores com pouco tempo no cargo.

Eu sou um pouco estressado sim, em função, em função de ter outra atividade fora daqui, e também em função do ambiente (E3).

[...] no tom de voz das pessoas, a irritabilidade das pessoas sabe, a falta de alegria das pessoas, seguido tem gente doente (E5).

[...] eu me trato né, eu tenho psicóloga, eu me trato, pra, eu vou lá e converso [...] eu digo pra ela, vim aqui pra desabafar (E6).

O estresse é um agente neutro, que pode tornar-se positivo ou negativo. O estresse positivo, chamado de eustresse, motiva a pessoa a lidar com a situação, já o distresse, que seria o estresse negativo, faz com que o indivíduo se intimide e fuja da situação. Quanto mais a pessoa se torna consciente das situações e pressões que o influencia, melhor se adapta às demandas (FRANÇA, 2007).

Chiavenato (2010) coloca que autoritarismo do chefe, pressões com cobranças, cumprimento de horários, monotonia no trabalho, falta de perspectiva e progresso provocam estresse no trabalho. Algumas destas queixas fazem parte do cotidiano dos entrevistados, que não veem

perspectivas de crescimento na instituição e são expostos a exigências políticas a cada nova gestão estadual.

O servidor público intermedia esferas entre o público e o privado, dessa maneira, numa sociedade em que o privado sobrepõe o interesse coletivo, trabalhar diretamente com usuários, sabendo-se que há deficiências no Estado, pode ter como consequência o estresse pela mediação de conflitos que constitui um pouco desse trabalho do servidor (SOUZA; MOULIN, 2014).

Fator este que se percebe nas entrevistas, tanto o estresse advindo de ações de fiscalização, onde deve ser priorizado o bem do coletivo, como a satisfação e retorno positivos do usuário quando se sente bem atendido. Mas como “ser bem atendido” depende das ferramentas muitas vezes não existentes, surge o estresse por algo que o servidor não tem como modificar, a não ser por participação na construção de novas políticas.

### **4.3 Uso e desenvolvimento das capacidades**

A categoria uso e desenvolvimento das capacidades visa mensurar a qualidade em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu cotidiano os seus saberes e aptidões profissionais. Para tanto, são consideradas a liberdade que o empregado tem na realização de suas tarefas, que seriam maneiras de exercer o trabalho com autonomia e independência. Considera ainda o significado da tarefa, que seria a maneira como a tarefa influencia na vida e no trabalho de outras pessoas, a identidade na tarefa, a possibilidade de usar suas capacidades, e a retroinformação, ou seja, informações recebidas acerca de seu trabalho como um todo.

Além disso, esta categoria procura demonstrar o quanto o trabalhador possui controle sobre o seu trabalho, o quão próximos estão planejamento e execução de suas tarefas (GARCIA, 2007).

Quanto a independência na execução das atividades, uma servidora lembra novamente da interferência política nas questões de vigilância, conforme descrito a seguir

Nem sempre, nem sempre. Há restrições e há restrições que eu acho assim (suspira), como é que eu vou te dizer,

elas são irreparáveis pelo trabalho da Vigilância que é a sua política, isso eu acho que não deveria, [...] estoura o trabalho do fiscal (E5).

A maioria dos servidores refere sim que há autonomia na execução das atividades, uma lembra que o trabalho é realizado a partir das normas expedidas pelos órgãos superiores (Secretaria Estadual da Saúde, Ministério da Saúde), portanto, não há independência sempre

Na maioria delas sim, na maioria eu consigo executar sozinha do início ao fim, com exceção de algumas em que há a gerência direta da coordenação estadual do programa (E9).

Já outra servidora coloca como gerador de ansiedade, angústia o fato de não ser ela quem executa as atividades, apenas as gerencia

[...] tu dialoga com os municípios né, tu propõe, tu apresenta, só que muitas vezes não depende de ti, o que gera um pouco de angústia, que quem tem que executar é o profissional do município, aí tu tenta fomentar, tenta motivar, tu apresenta, cobra, mas assim, quem faz não é a gente então isso gera um pouco de desconforto assim, de angústia né, às vezes tu tem que tar chamando, ah fulano, não tem que fazer isso, tem que fazer aquilo né, então acho que isso que gera um pouco mais, não sei se a palavra é angústia né, por não ser a pessoa que faz, a gente não executa, a gente tenta só né, monitorar (E13).

Codo (2011) vai dizer que o Estado funciona de forma taylorista e ocorre a separação entre planejamento e execução. Dessa forma, é quebrado o ciclo, sujeito, objeto e significado, o que pode causar doença mental.

Quando não há possibilidade de controle sobre os processos de trabalho, as tarefas são aborrecidas e o trabalho é fragmentado, são produzidos no trabalhador sentimentos de frustração e insatisfação, parecendo o mundo insensível às necessidades (FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

Todos os 16 servidores entrevistados relatam acreditar no seu trabalho como importante, dentro e fora da instituição, sendo que os servidores em estágio probatório relatam sua importância com veemência, enquanto que um

dentre os servidores com maiores períodos de trabalho também o considera importante, mas lembra do olhar da sociedade ao servidor, que considera depreciativo.

Ele é relevante, mas não é considerado como tal. Né, então, ele é relevante, mas nem dentro da instituição né, nem fora, ele tem esse retorno, não é dada a importância que deveria (E2)

Ribeiro e Mancebo (2013) trazem esse olhar do servidor público pela sociedade como depreciativo, descompromissado. Na organização, se pode perceber que, em geral, os servidores, embora provavelmente conheçam essa “visão” que existe a respeito do funcionário público, normalmente não trazem em suas falas a respeito.

Sobre a utilização das capacidades no trabalho, com exceção de dois servidores que relatam que suas funções não estão muito ligadas ao trabalho desempenhado, os demais acreditam que fazem sim bom uso de suas capacidades, total ou parcialmente, seguem falas respectivamente a seguir:

Eu acredito que as minhas capacidades, elas dentro da própria odontologia, elas ficam subestimadas dentro do trabalho, eu sei que eu tenho mais pra dar e dentro do trabalho tu fica limitado (E5).

Ah eu acho que não porque a nossa formação, técnico de enfermagem, ela é mais ambiente fechado, ambiente hospitalar ou aqui a gente não exercita isso, aqui é mais burocrático (E10)

Acredito, faço (bom uso das capacidades) (E1).

A retroinformação, ou seja, receber retorno pelos resultados do trabalho, foi uma das questões que geraram falas mais extensas, onde os servidores trouxeram como retorno as metas que devem ser alcançadas pelos programas de saúde onde exercem suas atividades

[...] a gente tem o retorno, de acordo com as coberturas, com a meta que nós temos que vacinar e acho que é isso (E1).

Bem como, principalmente, por parte dos municípios que recebem a



gestão por parte desses profissionais

Olha, eu acredito que quando a gente tá trabalhando pra que surta o bem na saúde das pessoas é um bom resultado né, embora no momento em que tu vai fazer uma fiscalização, a pessoa que tá sendo fiscalizada, ela não te olha com bons olhos não, mas o resultado da fiscalização, de que melhora pra saúde do povo então aí tem um retorno (E6).

E ainda,

A gente tem tido retorno assim de, de, das pessoas dos municípios né, dos agendadores, que a gente trabalha diretamente com eles, um retorno positivo, que é bom (E16).

Retorno por parte ou não dos colegas,

Hm, acho que diante da opinião de colegas, quando a gente consegue executar alguma tarefa, algum agradecimento (E 14).

O colega que tu fez as coisas ele nem dá bola pra ti, o paciente vem agradecer (E10).

Dos próprios usuários

[...] familiares de pacientes que voltam aqui pra agradecer, então eu acho que faz diferença assim pra gente (E16).

E uma pessoa relata o retorno por parte das chefias,

Por parte das chefias né, que a gente obtém o retorno (E4).

Percebe-se que a maioria dos servidores identificam reconhecimento por usuários e agentes dos municípios, sendo assim, como Souza e Moulin (2014) colocam é produzido um sentido de integração social através destes, que gera uma troca de experiências positiva.

#### 4.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Outra categoria que serviria para medir a qualidade de vida no trabalho seria a oportunidade de crescimento e segurança que a instituição oferece. Fernandes (1996, apud Walton, 1973) traz essa categoria marcada pela possibilidade de avançar na carreira, sendo reconhecido por familiares, colegas e pela comunidade, bem como a possibilidade de educação continuada e a segurança na manutenção do emprego.

Apenas seis servidores percebem essa possibilidade de crescimento dentro da instituição, os demais a percebem apenas em parte, sendo que a maioria não acredita nessa possibilidade, até por não existir cargo superior ao seu na instituição.

Quanto as capacitações, que fariam parte da educação continuada, todos os servidores relatam que elas acontecem, mas normalmente voltadas para a execução das atividades a serem desempenhadas dentro do trabalho.

Há, assim, na função que eu desempenho há capacitações de acordo com o programa que vai ser implementado, cada coisa nova que surge então do Ministério da Saúde que é o nosso órgão máximo, o Estado nos capacita e a gente capacita o Município [...] (E9).

Dentre os servidores entrevistados, dois dos servidores estáveis relatam temer a não manutenção de seus empregos, por política vigente, assim como dois servidores em período de estágio probatório, os demais ainda confiam na estabilidade de seus empregos.

Ultimamente não né, porque segundo as últimas notícias a gente não teria mais estabilidade, então a gente não se sente muito seguro não (E6).

A importância da estabilidade no serviço público se dá pela necessidade de ir contra pressões partidárias, aquele servidor que não se sente seguro temerá expor seus pontos de vista no emprego.

#### 4.5 Integração social na organização

A integração social na organização se refere a ausência de preconceitos, ou seja, aceitação de todas as características do trabalhador, seja em relação a sexo, cor, aparência (OLIVEIRA E ANDRADE, 2011).

A respeito da integração social na organização, apenas uma servidora percebe diferenciação, seja por sexo, cor, aparência, entre outras características pessoais, os demais relatam nunca ter presenciado ou sentido problemas nesse sentido.

Quanto ao auxílio pelos colegas, todos os servidores também relatam nunca ter encontrado problemas nesse sentido, alguns de forma parcial, mas todos percebem seus colegas como pessoas dispostas a auxiliar, pelo menos parte deles.

Sim, sempre que eu precisei também dos colegas ãnn, eu sempre fui bem né, acho que em relação ao trabalho todos foram bem solícitos assim, me auxiliaram em todos os momentos, a gente tá tentando cada vez mais trabalhar em conjunto, tanto que agora as gurias tão né, combinando da gente trabalhar já em conjunto mesmo, justamente porque a gente não pode fragmentar o trabalho né, as políticas, elas tem que ter esse diálogo, esse trabalho em conjunto (E13).

A respeito do senso comunitário, a maioria relata percebê-lo na instituição, embora alguns o percebam apenas em parte, conforme relato

Olha, se pensar no coletivo eu acho que de modo geral sim, eu acho que sempre que tem aqueles que puxam mais pela individualidade né, mas a princípio acho que uma grande maioria pensa mais é pelo coletivo, pelos colegas, tem essa, essa união (E13).

Frente as respostas dessa categoria se pensa o quanto as atividades na organização se dão em pequenos núcleos, onde cada um “fala por si”. A organização sindical do Estado se dá da mesma forma, vários sindicatos, um referente a cada categoria, sem muita coesão entre eles.

## 4.6 Constitucionalismo

O constitucionalismo mede o quanto os direitos do trabalhador são cumpridos na organização. Esses direitos incluem a possibilidade de reivindicar, a liberdade de expressão, a privacidade na instituição, bem como a maneira como normas e rotinas influenciam no trabalho (FERNANDES, 1996).

Nessa categoria, apenas seis pessoas consideraram que seus direitos trabalhistas estão sendo cumpridos de forma total na organização, sendo que destas quatro eram servidores em período de estágio probatório.

Dois servidores entrevistados lembraram a questão de não ter horas extras em viagem, como algo que não estaria correto de acordo com os direitos do trabalhador, outros três também trouxeram novamente as questões de ergonomia, falta de materiais e condições do ambiente. Ainda três trouxeram como inadequado parcelamento dos salários, conforme fala a seguir:

É porque a gente tá num período em que a gente não tá recebendo, ãnn, remuneração, então integral e no prazo que devia ser pago, isso é um dos principais pontos que já desmotiva o profissional a trabalhar né, querendo ou não, o dinheiro não é tudo mas é muito importante né, mexe com todas as, mexe com tua vida como um todo, tu tem que pagar as contas (E13).

Um dos servidores respondeu que em parte acredita que são cumpridos os direitos do trabalhador, outro apenas se expressou por um murmúrio.

Quanto a privacidade no ambiente de trabalho, onze servidores relatam ter privacidade, aqueles que relatam o contrário executam suas funções em sala muito ampla. Assim acabam escutando conversas ao telefone, sendo que uma servidora diz sentir-se lesada por conta de quebra de sigilo entre colegas e outra reclama que o usuário que procura seu ambiente de trabalho não tem privacidade.

Todos os servidores entrevistados colocam que conseguem expor seus pontos de vista sem medo e que a gestão (regional) permite essa escuta no momento, apenas uma das entrevistas relatou que quanto ao nível estadual, no seu setor, não consegue ter essa mesma liberdade de expressão (quando se fala a nível estadual se refere ao Estado do Rio Grande do Sul, que transfere

as normas às Regionais Estaduais, o que inclui a Coordenadoria pesquisada).

Quanto a normas e rotinas estabelecidas, a maioria dos servidores acredita que elas influenciam nas suas funções. Identificam como normas os procedimentos, legislações, portarias, que são estabelecidas pelos níveis estadual e federal, relatando que devem ser cumpridos, são sua função. Duas servidoras trazem como questão a maneira como algumas normas são estabelecidas sem um diálogo prévio, o que prejudicaria o andamento do serviço. Três pessoas colocam que as normas não influenciam e outra se diz indiferente a questão.

Algumas normas que vem do Ministério da Saúde são desenvolvidas por pessoas que estão lá em cima, que não executam, que não estão na ponta. Às vezes as normas ficam um pouco discrepantes da realidade da ponta, então às vezes a gente tem alguma dificuldade em aplicá-las, mas no geral é tranquilo (E9).

Nota-se a importância da criação coletiva no SUS, com discussão em todos as esferas de atuação, bem como entre usuários.

#### **4.7 Trabalho e espaço total de vida**

Quanto a categoria trabalho e espaço total de vida, Fernandes (1996) coloca que engloba tanto o equilíbrio entre o convívio familiar e as exigências do trabalho, bem como o balanceamento entre horários de entrada e saída e o convívio familiar.

Nessa categoria, se pode perceber que os servidores em estágio probatório referem todos eles perceber equilíbrio entre trabalho e convívio familiar, já entre aqueles mais próximos da aposentadoria, seis deles referem dificuldades, ou devido à existência de outro emprego, questões pessoais, problemas de saúde. Um servidor reclama da instalação do relógio ponto.

A respeito dos horários de entrada e saída, apenas um servidor em estágio probatório relata problemas, relacionados a escola da filha. Dentre os servidores em período de pré-aposentadoria, três relatam problemas nessa questão, sendo um deles também relacionado a horários de escola de filho, os

outros não especificados na entrevista.

#### **4.8 Relevância social da vida no trabalho**

A última categoria é a relevância social da vida no trabalho, que mensura a percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição, a qualidade no serviço prestado e também na assistência do empregado.

Segundo Chiavenato (2010) esta categoria de Walton tem ligação com a imagem da empresa, responsabilidade por seus produtos e seus empregados. Todos os servidores concordam que sua organização é importante para a sua região de abrangência, um deles relata trabalhar apenas pelo salário, mas que mesmo assim identifica essa importância. Outra servidora relata que a crise financeira atrapalha um pouco, até mesmo na gestão dos municípios, mas que também considera a instituição importante.

Quanto a qualidade do serviço ofertado, também todos os servidores dizem que a instituição se preocupa com a responsabilidade social (com exceção de uma servidora que entendeu que seria ela a cumprir responsabilidade social), sendo resumidas essas atividades conforme a fala que segue:

Com certeza, a Coordenadoria ajuda a população na promoção, prevenção e recuperação de todas as doenças, nas estratégias têm Saúde da Família, na Atenção Básica, no Planejamento, Ouvidoria, na entrega de medicamentos, certos, inúmeros programas que ela realiza junto a população do SUS, junto aos nossos municípios, ela tem uma importância para nossa população (E1).

O serviço prestado à comunidade é considerado adequado por todos os entrevistados.

Já quanto a política de Recursos Humanos e a valorização do servidor, três servidores em estágio probatório se sentem valorizados, e três em período próximo da aposentadoria. Dois servidores trazem que se sentem valorizados parcialmente. Outras falas que surgem comentam a verticalidade do RH do Estado, a distância entre o RH e o funcionário, o descompromisso do governo atual quanto ao pagamento de salários dentro do prazo, bem como a

desatualização de ajuste de valores.

Garcia (2007) coloca que as categorias de Walton se correlacionam, ou seja, por exemplo, para que se tenha um alto grau de envolvimento em determinada tarefa, se faz necessário dispensar tempo que pode afetar o convívio familiar, mas que trará incentivo, autonomia e sentimento de equipe, a sugestão seria de criar mecanismos que flexibilizem categorias sem interferências negativas, nesse caso, talvez sem transpor a carga horária.

#### **4.9 Qualidade de vida no trabalho para o servidor da Coordenadoria**

Ao término de cada entrevista foi questionado a cada servidor o que seria então a qualidade de vida no trabalho na sua concepção, bem como, posteriormente, se percebia essa qualidade no cotidiano de seu trabalho.

Os relatos foram variados, mas, em geral, os servidores entrevistados relacionam ter qualidade de vida a um ambiente saudável, que proporciona bem-estar, com disponibilidade de equipamentos para execução de suas atividades, seguida pela convivência entre colegas. Além disso, ter apoio político, reconhecimento financeiro e pessoal, ter saúde, felicidade no trabalho (fazer o que gosta), poder desempenhar as funções, não ter estresse, nem sobrecarga de trabalho.

Sobre ter qualidade ou não no seu trabalho, apenas quatro dos dezesseis servidores relatam não perceber qualidade, um deles relata ter em parte, os demais dizem que sim, percebem qualidade, sendo que destes alguns esclarecem que deveria melhorar, seja por questões de saúde do trabalhador (materiais e ambiente físico), como também por não ser reconhecido por conta do parcelamento do salário.

#### **4.10 Comparação entre servidores com maior e menor tempo de serviço**

Quanto à comparação entre servidores com muito tempo de serviço, próximos da aposentadoria, que são praticamente mais da metade dos servidores da instituição, e os servidores nomeados há pouco tempo, estando, com exceção de uma entrevistada, em estágio probatório, as considerações

observadas são quanto aos seguintes critérios:

Sobre a compensação, percebe-se que dentre os servidores há mais tempo na organização ocorreram mais queixas a respeito de sua remuneração, sendo que dos servidores em estágio probatório apenas um deles expressou essa queixa, sendo este profissional de nível médio.

A respeito da equidade entre salários das diversas funções, apenas dois servidores novos percebem justiça, um antigo diz ser adequado e um relata não saber sobre outras remunerações que não a sua, sendo assim, as respostas foram equivalentes.

Já no que se refere a remuneração pessoal comparada à remuneração de outras pessoas da mesma profissão, mas que atuam em outros locais, todos os funcionários em menor tempo na função dizem que seu salário é maior que o dos outros profissionais, já os servidores há mais tempo na função dois falam que sua remuneração é igual a de outros profissionais da mesma área, dois dizem não saber e um diz que sua remuneração é mais baixa.

Essa categoria nos permite pensar que os funcionários a menos tempo na função julgam seu salário razoável e até melhor que o de outros locais enquanto que entre os antigos funcionários há mais queixas relacionadas a remuneração. Talvez se possa lançar a hipótese de que muitos funcionários novos não têm ainda um nível de vida e gastos estabelecidos.

Na categoria condições de trabalho, quanto a jornada de trabalho, não se percebe diferença entre os dois tipos de servidores, quanto ao ambiente e material, ambos funcionários referem queixas de falta de equipamentos e ambiente físico não adequado, bem como privacidade em setores muito amplos e questões de ergonomia.

Aqueles que exercem suas funções há mais tempo percebem estresse, possibilidade de problemas respiratórios e questões de insalubridade. A maioria dos novos não percebem possibilidade de doenças, mas um cita questões de insalubridade e outro diz que provavelmente terá problemas posturais no futuro. Pelo fato de estarem a pouco tempo na função, é possível que esses funcionários ainda não sentiram os efeitos do longo tempo de trabalho executando as mesmas atividades.

O estresse é identificado por seis dos oito entrevistados antigos, sendo



que uma servidora refere já ter tido crises de ansiedade por conta do trabalho, enquanto que dos novos servidores um relata sentir estresse justamente por parte de funcionários antigos e outro quando não consegue realizar suas funções conforme esperado. Dois percebem um pouco, mas por lidar com pessoas doentes, que já estão sensíveis por sua situação pessoal.

Sobre o uso das capacidades, as respostas entre servidores foram semelhantes tanto na independência na execução de suas atividades, como a relevância do seu trabalho na instituição.

Quanto a identificação com tarefas realizadas, três servidores novos se identificam apenas em parte com suas funções, e apenas uma servidora com mais tempo de serviço. Aos funcionários novos foram designadas funções de acordo com as vagas que já existiam, o que pode contribuir para a não total identificação, pois as tarefas já estavam previstas a eles previamente, sem muita opção de escolha, embora se perceba que essa não é uma questão relevante, pois muitos se identificam com suas atividades e outros com algumas delas.

As respostas quanto as formas de retorno do resultado de seu trabalho também foram semelhantes entre ambos os grupos. Possibilidades de crescimento na instituição também foi uma categoria com respostas semelhantes, há limitações de cargos, possibilidade sim de educação continuada, mas mais voltada à função desempenhada. Quanto a estabilidade ainda se percebe respostas parecidas, conforme trazidas anteriormente.

Referente a integração social na organização, respostas também em comum sobre igualdade de oportunidades e relacionamento, bem como senso comunitário, embora não surgissem respostas totalmente negativas entre os servidores novos, enquanto que surgem duas entre os antigos, que relacionam não ter senso pelo individualismo enquanto alguns novos falam sobre seu setor e não percebem no toda essa consciência. Todos os servidores concordam em parte ou totalmente, que são cumpridos os direitos do trabalhador, expondo suas queixas, tanto novos como antigos servidores, o que se enquadra na categoria constitucionalismo.

Ainda nessa categoria, ambos referem ter privacidade, com exceção daqueles que exercem funções em sala aberta, todos dizem também que

conseguem expor pontos de vista sem medo de represálias. Sobre normas e rotinas ainda respostas equivalentes, embora, dois novos servidores, lembram que as normas devem ser discutidas a fim de elaboração em conjunto, para evitar problemas posteriores na sua execução.

Na categoria trabalho e espaço total de vida, todos os servidores a pouco tempo na função referem conseguir conciliar trabalho e vida pessoal, já dentre os servidores há mais tempo no local surgem queixas por terem outro emprego além deste, como problemas com família e de saúde, queixando-se sobre instalação de ponto eletrônico. Sobre conciliação de horários de entrada e saída ambos possuem visões parecidas, sendo que alguns dos mais novos no local também gostariam de ter mais contato familiar e resolver questões escolares dos filhos.

A oitava categoria, relevância social da vida no trabalho, traz entre ambos servidores igualdade em suas questões: relevância da instituição, responsabilidade social e serviços prestados com qualidade, política de Recursos Humanos. Semelhanças ainda quanto a percepção do que seria qualidade de vida no trabalho, bem como se há ou não qualidade de vida no seu ambiente.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste trabalho foi o de analisar relatos de servidores públicos estaduais da área da saúde a respeito da sua percepção de qualidade de vida no trabalho.

Enfim, os servidores relatam, em maioria, ter qualidade de vida no seu trabalho, mas gostariam que houvessem mudanças. Os dados coletados mostram insatisfação por parte de alguns servidores com a remuneração, por não ocorrer ajustes e pagamentos muitas vezes atrasados, bem como, praticamente todos relatam outros problemas comuns ao serviço público, que vão desde falta de equipamentos adequados ao bom andamento do serviço, como também um ambiente precário.

Além disso, percebe-se a interferência política em vários processos do trabalho, desde a questão salarial, muitas mudanças a cada gestão estadual,

sabendo-se que enquanto na empresa privada o que se visa é o lucro, nas públicas seria a reeleição, o que traz consigo projetos diferentes e reestruturação. Na instituição pesquisada as queixas não se referem ao gestor local e sim a nível estadual de não reconhecimento do trabalho, com possibilidades de enxugamento de máquina pública e parcelamento salarial.

A categoria que foi avaliada com mais positividade foi a relevância social da vida no trabalho, que mede o quanto percebe sua instituição e a qualidade do serviço ofertado, bem como a relevância de suas tarefas, talvez uma estratégia do servidor que se sente desvalorizado manter-se em defesa, relatando que seu trabalho é sim importante para a sociedade, que tem conhecimento para execução de suas tarefas e que as realiza da melhor maneira. Da mesma forma, pode-se entender o quanto é importante para o servidor a sua imagem positiva, seja pelo usuário, pela comunidade ou até mesmo pelos servidores municipais, quando a questão do retorno de resultados gera respostas longas, que trazem o quanto estes servidores se sentem felizes quando o usuário vem agradecer, quando o município consegue realizar um bom trabalho.

Assim se entende que não ter excesso de trabalho é importante, mas da mesma forma, poder efetuar o seu trabalho, significar o que se faz, traz o prazer laboral. Que quando o trabalho “não tem sentido, não tem sentir”.

O trabalho do servidor público da saúde é permeado pela relação, seja com seus superiores ou àqueles aos quais presta seu serviço, e nesse convívio é que se estabelecem a identidade do trabalho, a gratificação, bem como o estresse decorrente daquilo que não pode ser resolvido, trazido por aqueles servidores que colocam o fato não ter reclamações como positivo, o usuário que reclama da cirurgia que não conseguiu, enfim, as mais diversas situações, em que, muitas vezes, por questões que fogem da alçada do servidor, como a insuficiência no atendimento do SUS, gera a insatisfação com o trabalho.

Os servidores não trazem a participação na construção de políticas que possam modificar o seu trabalho, talvez por não haver questões específicas na entrevista sobre o assunto. Alguns lembram o quanto é importante que as decisões próprias de sua atividade (normas, rotinas) sejam tomadas com base no coletivo, a fim de que não ocorram problemas posteriormente, em sua

execução.

Programas de qualidade de vida no trabalho, que não se baseiam em um discurso coletivo, realizado a partir de um diagnóstico institucional, serão apenas assistencialistas, “medicando” os problemas do trabalho no mundo capitalista. Pensar em qualidade, pensando em promoção de saúde será sempre uma busca constante por melhorias, pois cada indivíduo percebe seu ambiente de uma maneira, têm desejos e anseios próprios.

## REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 14, n.2, p. 211-226, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v14n2/v14n2a05.pdf>>. Acesso em: set. 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA – ABQV. Desenvolvido por Tratto. 1995- 2015. Organização que tem por objetivo estimular ações e programas de qualidade de vida em ambientes corporativos. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/portal/Content.aspx?id=407>>. Acesso em: 12 set. 2015.

BEJGEL, I.; BARROSO, W. J. O trabalhador do setor saúde, a legislação e seus direitos sociais. *Boletim de Pneumologia Sanitária*, v. 9, n. 2, p. 70-77, jul./dez. 2001. Disponível em: <[http://www.unesp.br/costsa\\_ses/mostra\\_arq\\_multi.php?arquivo=5642](http://www.unesp.br/costsa_ses/mostra_arq_multi.php?arquivo=5642)>. Acesso em: mai. 2016.

BEZERRA, Osicleide de Lima. *Vai trabalhar, vagabundo: Valores e representações sobre o trabalho*. 2006. 161 f. (Mestrado em Desenvolvimento Regional; Cultura e Representações) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Natal, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.ufrn.br:8080/jspui/handle/123456789/13792>>. Acesso em: jun. 2016.

BITTENCOURT, M.S.; CALVO, M. C. M.; FILHO, G. I. R. Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde – um estudo de caso. *RFO*, v. 12, n.1, p. 21-26, jan.- abr. 2007. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/rfo/article/viewFile/1095/622>>. Acesso em: jun. 2016.

BORGES, L. O; ARGOLO, J.C.T. Estratégias organizacionais na promoção da saúde mental do indivíduo podem ser eficazes? In: CODO, W.; JACQUES, M.G. (Orgs.) *Saúde mental e trabalho: leituras*. 5.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas*. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CODO, Wanderley A arte de não fazer. O funcionário público faz o que precisa ser feito? In: CODO, W. JACQUES, M. G. (Orgs.) *Saúde mental e trabalho: leituras*. 5.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

CODO, Wanderley *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. Casa do Psicólogo: 2006.

FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERREIRA, M.C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Revista Psicologia Teoria e Pesquisa, vol. 25, n. 3, p. 319-327, jul-set, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: jun. 2016.

FRANÇA, A.C.L.; RODRIGUES, A.L. Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas, 1997.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Qualidade de vida no trabalho: com a palavra, os funcionários públicos. 2007. 185 f. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde\\_arquivos3/TDE-2007-05-18T130426Z-332/Publico/Edilene%20de%20Oliveira%20Pereira.pdf](http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_arquivos3/TDE-2007-05-18T130426Z-332/Publico/Edilene%20de%20Oliveira%20Pereira.pdf)>. Acesso em: jun. 2016.

GOMES, Nanci Fonseca. A subjetividade do servidor público constituída na relação com o estado e a sociedade. Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología. n. 15, p. 10- 18, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.psicolatina.org/15/subjetividade.html>>. Acesso em: set. 2015.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A.O. Motivação no serviço público: efeitos sobre a retenção e satisfação profissional dos gestores governamentais. In: XXXVIII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014\\_EnANPAD\\_APB1613.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB1613.pdf)>. Acesso em: mai. 2016.

LEÃO, A. L. M. ET AL. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. Revista Brasileira Epidemiologia, vol, 18, n. 1, p. 262-277, jan-mar, 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1415-790X2015000100262&lng=en&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1415-790X2015000100262&lng=en&tlng=pt)>. Acesso em: jun. 2016.

LOPES, Estefânia Câmara Santos. Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores do Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR /Fiocruz. 2015. 101 f.(Mestrado) Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://www6.ensp.fiocruz.br/visa/?q=node/7009>>. Acesso em: jun. 2016.

MAGNUS, C. N.; MERLO, A. R. C. A construção de saúde, entre o servir e a servidão: das relações entre servidores de um hospital psiquiátrico público.

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 15, n. 2, p. 175-188, 2012.  
Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/61616/64513>>  
␣. Acesso em: nov. 2015.

OLIVEIRA, M.M.; ANDRADE, R. J. S. Qualidade de vida no trabalho: a importância de uma pesquisa de satisfação dos funcionários bem elaborada. In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, 2011.  
Disponível em: <<http://www.inovarse.org/filebrowser/download/8379>>  
␣. Acesso em: jun. 2016.

RIBEIRO, C.V.S; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. Revista Psicologia Ciência e Profissão, 33 (1) p.192-207, 2013.  
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a15.pdf>>␣. Acesso em: set. 2015.

ROCHA, Andréia Moura. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo na loja arco-íris na cidade de Picos – PI. 2012. 61 f. Monografia (Bacharelado em Administração). Universidade Federal do Piauí, Picos – PI, 2012. Disponível em: <[http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20\(5\)%20\(2\).pdf\\_cd.pdf](http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/TCC%20ANDREIA-%20(5)%20(2).pdf_cd.pdf)>␣. Acesso em: set. 2015.

SANTOS, J. P.; MATTOS, A. P. Absenteísmo-doença na prefeitura de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. Revista Brasileira Saúde Ocupacional, n. 35, p. 148-156, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/16.pdf>>␣. Acesso em: jun. 2016.

SCHLINDWEIN, V. L. D. L.; MORAIS, P. R. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol.17, n.1, p. 117-127, 2014. Disponível em: Acesso em: nov. 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v17n1/a09v17n1.pdf>>␣. Acesso em: jun. 2016.

SILVA, M.B.; VIEIRA, S. B. O processo de trabalho do militar estadual e a saúde mental. Saúde Sociedade, v. 17, n.4, p. 161- 170, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v17n4/16.pdf>>␣. Acesso em: jun. 2016.

SOUZA, S. A. D.; MOULIN, M.G.B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol.17, n. 1, p. 49-65, 2014. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172014000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200005)>␣. Acesso em: jun. 2016.

SOUZA, Z. B.; REIS, L. M. Entre o atender e o ser atendido: políticas em saúde para o trabalhador do serviço público. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 16, n. 1, p. 87-106, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77745>>␣. Acesso em: jun. 2016.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. Revista PMKT, N. 3, p. 20-27,

2009. Disponível em:

[^ http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista\\_PMKT\\_003\\_02.pdf](http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf) □

>. Acesso em: jun. 2016.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. Metodologia de pesquisa. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5.ed. São Paul: Atlas, 2004.

VIEIRA, Sara Rosa Salles. Sofrimento psíquico e trabalho. Rev. Latinoamericana Psicopat. Fund., 17(1), p. 114- 124, 2014. Disponível em: <  
[^ http://www.scielo.br/pdf/rlpf/v17n1/v17n1a09.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlpf/v17n1/v17n1a09.pdf) □>. Acesso em: jun. 2016.



**ANEXO**

## **NORMAS PARA PUBLICAÇÃO DE ARTIGO**

### **REVISTA REDES – UNISC**

#### Diretrizes para Autores

1. Os artigos devem ter no máximo 30 páginas.
  
2. Fonte: de preferência, Humanst531 BT, 12; senão, arial 12. O título em negrito, tamanho 16.
  - 2.1. Configuração da página: margens superior 2,5; inferior 2,5; esquerda 3,0; direita 3,0.
  - 2.2. Parágrafo: entrelinhas, de preferência, “pelo menos” 15 pt, espaçamento antes e depois 4 pt.
  
3. A primeira página, além do início do texto, deverá conter o título do trabalho em português e em inglês, o(s) nome(s) do(s) autor(es), titulação, local de trabalho e função que exerce, endereço para correspondência (completo) e endereço eletrônico (e-mail) institucional.
  
4. Além disso, ainda na primeira página, deverá ser apresentado um RESUMO (em português) e um ABSTRACT (em inglês), ambos em um único parágrafo.

Artigos escritos em língua estrangeira deverão inverter a ordem de apresentação: em primeiro lugar o Abstract (em inglês) e em seguida o Resumo (obrigatoriamente em português). No final do Resumo e do Abstract deverão constar as Palavras-Chave e Keywords, respectivamente, indicativas dos principais assuntos tratados no artigo.
  
5. Os artigos, resenhas, documentos, comentários e comunicações científicas, notas de pesquisa devem estar vinculados preferencialmente com o contexto do desenvolvimento regional e serem escritos também, preferencialmente, em língua portuguesa, espanhola ou inglesa.
  
6. As indicações bibliográficas deverão estar em ordem alfabética, dentro das normas usuais. Exemplos:

Um autor: COBRA, Marcos. Marketing essencial: conceitos, estratégias, controle. São Paulo: Atlas, 1988. 502 p.

Dois autores: CERVO, A.L.; BERVIAN, P. A. . Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários. 2. Ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978, 144 p.

Três autores: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Dicionário de política. 4. Ed. Brasília: EDUnB, 1992, 530 p.

Quatro ou mais autores: FRANÇA, J. L. et al. Manual para normalização de publicações técnico-científicas. 3. Ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1996, 191p.

Organizador, coordenador, etc. BECKER, Dinizar Fermiano. (Org.) Desenvolvimento sustentável: necessidade e/ou possibilidade? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1997. 238 p.

Textos integrantes de uma coletânea: STOREY, Christine. Gênero e educação ambiental na Amazônia. In: NOAL, F. O; REIGOTA, M.; BARCELOS, V. H. De (Org.) Tendências de educação ambiental brasileira. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1998, P. 11-25.

Trabalhos apresentados em eventos: MOREIRA, A.F. B. Multiculturalismo, currículo e formação de professores. In: SEMINÁRIO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, 2, 1998, Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1998, P. 15-30.

Artigos de publicações periódicas (com o autor identificado): STRECK, Lênio Luiz. Direito penal, criminologia e paradigma dogmático: um debate necessário. Revista do Direito – Departamento de Direito da UNISC, Santa Cruz do Sul, n. 4, p. 71-89, dez, 1995.

Artigos de publicações periódicas (sem o autor identificado): COMPUTADOR facilita o dia a dia dos designers. Design gráfico, São Paulo, v.4, n. 25, p. 28-31, 1999.

Artigos de jornal: AZEVEDO, Dermi Sarney convida igrejas cristãs para diálogo sobre o pacto. Folha de São Paulo, São Paulo, 22 out. 1985. Caderno de Economia, p.13.

Entidades coletivas: UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL. Plano de desenvolvimento institucional. Santa Cruz do Sul: UNISC, 1993.

Especificação de volume (periódico): SIGNO. Santa Cruz do Sul: UNISC, 1975. Semestral. ISSN 0101-1812.

FOLHA ON-LINE. São Paulo. Diário. Disponível em: Acesso em: 27 ago. 2001.

REVISTA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Brasília: Brasília Jurídica, 1997 – Mensal. CD-ROM. Ementário da Jurisprudência do STJ.

Dissertações, teses, etc. RATHKE, Fabiana Silveira. Avaliação da qualidade de água em propriedades de produtores de tabaco nos municípios de Gramado Xavier, Sinimbu e Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, utilizando bioensaios. 2001. 256 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado)- Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2001.

Congressos, conferências, encontros e outros eventos científicos: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 1, 1980, Salvador. Anais... Salvador, FEBAB, 1980, 350P.

7. Para citações bibliográficas no corpo do texto, sugere-se o sistema autor-data e, se for o caso, autor-data-página. Nas citações com indicação de fonte entre parênteses, as chamadas pelo sobrenome do autor ou pela instituição responsável devem ser em letras maiúscula: se aparecerem texto, devem estar em minúsculas. Exemplos: “Pode-se concluir que as organizações [...] estão se aperfeiçoando”(SILVA, 2001).

Silva (2001, p. 4) diz que “pode-se concluir que as organizações [...] estão se aperfeiçoando”.

8. As ilustrações e tabelas [indicar fonte (dados bibliográficos)] devem ser incorporadas no texto, numeradas em arábico, consecutivamente, sempre que possível na ordem em que aparecem no texto.