



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS
Programa de Pós-graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade
Rua Barão de Jeremoabo, s/n, Ondina – CEP 40.170-115, Salvador, Bahia
(71) 3283-6790 / eisu@ufba.br | www.eisu.ihac.ufba.br



WILIAM DE ARAÚJO LOPES

**Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos
de uma universidade pública federal**

Salvador - Bahia
2024

WILIAM DE ARAÚJO LOPES

**Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos
de uma universidade pública federal**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre
a Universidade da Universidade Federal da Bahia.

Orientadores:

Prof. Dr. Roberval Passos de Oliveira

Prof. Dr. Ivan Claudio Pereira Siqueira

Salvador - Bahia
2024

L864 Lopes, Wiliam de Araújo

Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal / Wiliam de Araújo Lopes. – Salvador, 2024.

83 f.

Orientação: Prof. Dr. Roberval Passos de Oliveira.

Coorientação: Prof. Dr. Ivan Claudio Pereira Siqueira

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade) – Universidade Federal da Bahia. Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, 2024.

1. Trabalhadores técnico-administrativos. 2. Trabalho. 3. Servidor público. 4. Universidade Federal da Bahia. I. Siqueira, Ivan Claudio Pereira. II. Oliveira, Roberval Passos de. III. Título.

CDD: 342.81068


WILIAM DE ARAUJO LOPES

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL


Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade, do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada, em 27 de setembro de 2024.


Banca examinadora

Documento assinado digitalmente
 **ANA CAROLINA DE AGUIAR RODRIGUES**
Data: 16/10/2024 16:47:49-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª Drª Ana Carolina Aguiar Rodrigues(USP)

Documento assinado digitalmente
 **FABIOLA MARINHO COSTA**
Data: 03/10/2024 07:58:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª Drª Fabíola Marinho Cota (UFRB)

Documento assinado digitalmente
 **JORGE LUIZ LORDELO DE SALES RIBEIRO**
Data: 02/10/2024 21:17:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profº Drº Jorge Luiz Lordelo de Sales Ribeiro (UFBA)

Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal

WILIAM DE ARAÚJO LOPES

RESUMO

As universidades são instituições pluridisciplinares de formação de quadros profissionais de nível superior, que realizam sua função por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão. Nesse espaço de trabalho, convivem múltiplos interesses de diferentes categorias, que representam a própria sociedade brasileira em suas contradições. Dentre os servidores que compõem essa instituição, os trabalhadores técnico-administrativos desempenham seus trabalhos nas chamadas atividades-meio, realizando apoio técnico, burocrático e logístico. Este estudo teve como objetivo compreender os significados do trabalho para servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Bahia. Trata-se de uma pesquisa descritiva, que foi realizada mediante um estudo de caso múltiplo, com seis técnicos administrativos do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos (IHAC) da UFBA, que atuavam na secretaria de suporte aos colegiados da graduação e da pós-graduação. Para a produção de dados, dois instrumentos foram utilizados: questionário sociodemográfico e entrevista em profundidade. Foi possível observar que, através das experiências vividas e da interação com o ambiente universitário, uma amplitude de significados foram atribuídos ao trabalho pelos técnicos administrativos. A universidade foi descrita como um espaço de oportunidades, com a qual eles criaram fortes relações afetivas. A flexibilização da jornada de trabalho e o trabalho remoto foram apontados como promotores de benefícios aos trabalhadores. Por outro lado, as condições inadequadas de trabalho e os conflitos entre papéis administrativos e acadêmicos contribuem para o desgaste físico e emocional. Diante dos resultados apresentados, mostra-se necessário que a universidade se comprometa com a implementação de melhorias nas condições de trabalho dos técnicos administrativos, visto que os relatos apresentaram situações que prejudicavam tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o desempenho de suas funções.

Palavras-chaves: trabalhadores técnico-administrativos; significado; trabalho

Meanings of work for technical-administrative employees at a federal public university

WILIAM DE ARAÚJO LOPES

ABSTRACT

Universities are multidisciplinary institutions that train higher-level professionals, which perform their functions through teaching, research and extension activities. In this work space, multiple interests from different categories coexist, which represent Brazilian society itself in its contradictions. Among the employees that make up this institution, technical-administrative workers perform their work in so-called middle activities, providing technical, bureaucratic and logistical support. This study aimed to understand the meanings of work for technical-administrative employees at the Federal University of Bahia. This is a descriptive research, which was carried out through a collective case study, with six administrative technicians from the Professor Milton Santos Institute of Humanities, Arts and Sciences (IHAC) at UFBA, who worked in the support secretariat for undergraduate and postgraduate studies. To produce data, two instruments were used: sociodemographic questionnaire and in-depth interview. It was possible to observe that, through lived experiences and interaction with the university environment, a range of meanings were attributed to the work by administrative technicians. The university was described as a space of opportunities, with which they created strong emotional bonds. Flexible working hours and remote work were identified as promoting benefits for workers. On the other hand, inadequate working conditions and conflicts between administrative and academic roles contributed to physical and emotional exhaustion. In view of the results presented, it is necessary for the university to commit to implementing improvements in the working conditions of administrative technicians, as the reports presented situations that harmed both the well-being of workers and the performance of their duties.

Keywords: technical-administrative workers; meaning; work

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ICI - Instituto de Ciência da Informação

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

IHAC - Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos

PPGEISU - Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade

SIG - Secretaria Integrada de Graduação

UFBA - Universidade Federal da Bahia

TAES - Técnico Administrativo em Educação

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	08
1.1	TRAJETÓRIA ACADÊMICA E PROFISSIONAL	08
1.2	FORMATO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
2	INTRODUÇÃO	12
3	OBJETIVOS	20
3.1	OBJETIVO GERAL	20
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4	MÉTODO	21
4.1	TIPO DE PESQUISA	21
4.2	PARTICIPANTES DA PESQUISA	21
4.3	INSTRUMENTOS / PROCEDIMENTOS DE PRODUÇÃO DE DADOS	23
4.4	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	23
4.5	CUIDADOS ÉTICOS	24
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	25
5.1	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: O TRABALHO E SEUS CAMINHOS PROFISSIONAIS/ACADÊMICOS	25
5.2	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: PROCESSOS, ORGANIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO	31
5.3	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NA INTERSECÇÃO UNIVERSITÁRIA: RELAÇÕES COM ESTUDANTES, PROFESSORES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	43
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
8	APÊNDICES	63
8.1	APÊNDICE I - CAPÍTULO DE LIVRO INTITULADO "TRABALHO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA"	63
8.2	APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	78
8.3	APÊNDICE III - ROTEIRO SEMI ESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS	79
8.4	APÊNDICE IV - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	82

1. Considerações Iniciais

1.1 Trajetórias acadêmicas e profissionais

Compartilho a seguir minhas trajetórias acadêmicas e profissionais para ilustrar os motivos que despertaram meu interesse em pesquisar o significado do trabalho para os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Bahia. O objetivo é destacar os fatores que me motivaram a conduzir essa pesquisa, bem como refletir sobre minha experiência pessoal e o ambiente acadêmico. Embora esse ambiente seja admirável por seu potencial de promover o desenvolvimento da sociedade e do ser humano, ele também é marcado por complexidades e desafios.

Como morador do Complexo do Nordeste de Amaralina, uma das grandes favelas de Salvador, tive acesso a uma escola particular “mediana” da capital baiana durante o ensino fundamental e médio, graças aos grandes esforços e sacrifícios dos meus pais. Em 2009, aos 20 anos, consegui ingressar na graduação em farmácia na Universidade Federal da Bahia. Esse foi o meu primeiro contato com a UFBA, um momento marcante para mim, embora breve, pois deixei o curso em 2010.

Minha decisão de abandonar a graduação estava vinculada à necessidade imediata de buscar independência financeira, algo que, naquele momento, parecia demorado por meio do curso de Farmácia. Assim, o pensamento predominante era: “preciso ganhar dinheiro para conquistar minha independência”. Em busca dessa autonomia financeira, comecei a explorar diversas alternativas e o concurso público surgiu como uma opção viável para alcançar estabilidade financeira.

Movido por essa crença, comecei a buscar concursos públicos sem um objetivo específico e sem a expectativa de ingressar na Universidade Federal da Bahia. Com felicidade, fui aprovado no concurso da UFBA e, desde 2013, ocupo a função de assistente administrativo nesta instituição. A partir desse ingresso, outros passos foram dados. Fui designado para apoiar o Colegiado de Arquivologia no Instituto de Ciência da Informação (ICI), o que me proporcionou uma visão mais profunda da Universidade, tanto em seus aspectos acadêmicos quanto

administrativos, e me permitiu conhecer os desafios enfrentados por discentes, docentes e técnicos administrativos.

Como assistente administrativo, atuei como representante técnico do ICI e do Colegiado de Arquivologia, participei de eleições de dirigentes e estive frequentemente envolvido em diversas ações da universidade, sempre que solicitado. À medida que desenvolvia meu trabalho, fui compreendendo as complexidades e desafios relacionados ao trabalho dos técnicos administrativos, especialmente no que diz respeito a processos, organização e relações de trabalho.

Meu interesse pela universidade crescia ao observar discentes que, mesmo com recursos financeiros limitados, continuavam dedicados às suas atividades acadêmicas, assim como ao ver estudantes mais velhos conquistando o primeiro diploma de suas famílias. Essas experiências despertaram em mim o desejo de transformar a universidade em um local de excelência e oportunidades. Quero que ela ofereça não apenas um atendimento acolhedor — que sempre valorizei em meu trabalho —, mas também atenda a todas as necessidades para tornar a secretaria onde trabalho, o Instituto, o Campus e a Universidade como um todo, um espaço capaz de incorporar as principais iniciativas de educação superior e enfrentar com protagonismo os desafios da nossa sociedade, como bem destacou o ex-Reitor Professor João Carlos Sales (2020).

À medida que minhas experiências profissionais se desenrolavam e eu me aproximava mais das realidades do meu trabalho como técnico administrativo, busquei também expandir minhas vivências acadêmicas. Em 2018, concluí um curso tecnólogo em Recursos Humanos e, em 2021, realizei uma especialização em Direito Público. Essas formações me proporcionaram uma visão mais ampla sobre questões relacionadas ao trabalho, especialmente ao papel do técnico administrativo e ao serviço público. Além disso, em 2018, retomei um sonho interrompido em 2010: a graduação em Farmácia pela UFBA. Esse sonho está agora a caminho de se concretizar em poucos semestres.

Após concluir a especialização, o próximo passo seria o mestrado, o que também possibilitaria um aumento salarial. No entanto, incentivado por alguns docentes do meu local de trabalho, comecei a ver o mestrado como algo mais do que apenas uma oportunidade financeira. Assim, passei a buscar um programa que se alinhasse com meus interesses e experiências.

A minha busca me levou ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade (PPGEISU), que se destacou como a melhor opção. Esse programa parecia oferecer a oportunidade ideal para aprofundar meu conhecimento existente, combinar minha experiência como técnico administrativo e estudante de graduação, e adquirir novos saberes sobre o ambiente universitário. Além disso, ele me permitiria contribuir com novos conhecimentos para a universidade e para a sociedade.

Como estudante de farmácia da universidade e como servidor há quase uma década, percebi que poderia oferecer uma perspectiva valiosa sobre as questões da própria universidade, especialmente no que tange ao trabalho dos técnicos administrativos, com o objetivo de melhorar, de alguma forma, a realidade desses profissionais. Inicialmente, minha intenção era focar no clima organizacional. No entanto, após extensas discussões e reflexões com os orientadores, percebi que abordar as questões que envolvem os técnicos administrativos seria mais eficaz ao explorar profundamente o universo desses profissionais.

Assim, explorar o significado do trabalho para os técnicos administrativos surgiu como uma abordagem apropriada para promover melhorias na universidade. Esse entendimento foi o que me motivou a realizar esta pesquisa.

1.2 Formato e organização do trabalho

A Dissertação de Mestrado está organizada em oito seções, a saber: considerações iniciais, introdução, objetivos, método, resultados e discussão, considerações finais, referências bibliográficas e apêndices.

Nas considerações iniciais, são apresentadas as motivações que levaram à escolha do tema para esta pesquisa, bem como o seu formato e organização. A seguir, a introdução orienta o leitor sobre o assunto a ser investigado, incluindo uma revisão da literatura, que aborda questões relacionadas à realidade da universidade, ao trabalho dos servidores técnico-administrativos e ao conceito de trabalho. Após a introdução, são delineados os objetivos da pesquisa, o quais esclarecem o propósito da pesquisa.

Na seção seguinte, apresentamos ao leitor o método utilizado, incluindo informações sobre o tipo de pesquisa, a descrição dos participantes, os instrumentos e procedimentos adotados para a coleta e análise dos dados, e os

cuidados éticos aplicados, considerando que se trata de uma pesquisa envolvendo seres humanos.

A seguir, a seção dedicada aos resultados e discussões é dividida em três subseções, permitindo um diálogo sobre o trabalho dos técnicos administrativos nas seguintes áreas: caminhos profissionais/acadêmicos; processos, organização e condições de trabalho; e relações com estudantes, professores e técnicos administrativos. Nessa etapa, busca-se compreender as razões subjacentes aos dados encontrados, realizando comparações com outros estudos para elucidar as questões envolvidas na pesquisa.

Após a apresentação dos resultados e discussões, seguem-se as considerações finais, nas quais sintetizamos os resultados da pesquisa, proporcionando uma análise transversal à luz dos objetivos estabelecidos.

Finalmente, a seção de apêndices inclui quatro documentos. No APÊNDICE I, encontra-se um capítulo de livro intitulado "Trabalho de Servidores Técnico-Administrativos de Universidades: Uma Revisão Bibliográfica", de autoria de Wiliam de Araujo Lopes, Roberval Passos de Oliveira e Ivan Cláudio Pereira Siqueira. Esse capítulo já está aprovado para publicação em um livro organizado por docentes do PPGEISU. O APÊNDICE II contém o questionário sociodemográfico utilizado na pesquisa. O APÊNDICE III apresenta o roteiro semiestruturado das entrevistas realizadas, e o APÊNDICE IV inclui o termo de consentimento livre e esclarecido que foi utilizado pelos participantes.

2. Introdução

As universidades são instituições pluridisciplinares de formação de quadros profissionais de nível superior, que realizam sua função por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1996). Nesse espaço, convivem múltiplos interesses, que representam a própria sociedade brasileira em suas contradições (Nunes *et al.*, 2019). Segundo Salles (2020), a Universidade pública não é uma repartição pública qualquer, nem mesmo pode ser considerada como uma empresa: é uma instituição antiga, e possuidora de valores ambíguos; é um espaço de conflitos, que avança, quando consegue explicá-los, e retrocede, quando tenta apaziguá-los. Para esse autor, trata-se de uma obra em construção que se revela no seu fazer diário.

De acordo com Chauí (2003), a universidade pública sempre foi uma instituição social, uma ação social, que tem sua prática balizada no reconhecimento público de sua legitimidade e atribuições, os quais lhe conferem autonomia frente outras instituições sociais. Ademais, sendo uma instituição social, a autora também afirma que essa reflete a sociedade como um todo, em sua estrutura e modo de funcionamento, permitindo-se opiniões, atitudes e projetos divergentes. No entanto, a reforma do Estado, realizada no último governo da República, fez com que a educação deixasse de ser concebida como um direito e sim como um serviço, fato que transformou a universidade de instituição social para uma organização.

De acordo com Moura (2021), a Universidade, por meio da sua capacidade de dar respostas a problemas reais da sociedade, vem resistindo às agressões daqueles que deveriam ser seus protetores. Situações de agressões ocorrem quando os orçamentos são comprometidos a fim de impedir o êxito da instituição, ou mesmo quando reitores são escolhidos sem respeito aos processos democráticos instaurados pelas universidades. Ambas as situações recentemente vivenciadas nas universidades públicas.

Para Ruiz (2021), os diversos programas instituídos entre 2004 a 2015, bem como o envolvimento das instituições universitárias, frente ao enfrentamento da pandemia de COVID-19, garantiram-lhes legitimidade perante à sociedade. E, apesar dos cortes orçamentários, a universidade se manteve na defesa por um Projeto de País, fazendo oposição aos ataques advindos das agendas neoliberais dos governos Temer e Bolsonaro. O autor pontua o grande crescimento das

universidades, como sua expansão física e de pessoal, bem como na pesquisa, inovação, no suporte aos discentes e no respeito aos docentes. No entanto, ele destaca que, após 2015, as universidades experimentaram um retrocesso em sua autonomia e um desrespeito ao adequado financiamento de suas atividades.

Segundo Salles (2020), a universidade pública, hoje, não é mais um projeto da elite brasileira, como foi em outro tempo, quando a colocavam em posição de prestígio em troca de servir aos interesses de privilegiados, reproduzindo, assim, os seus privilégios. Ulhoa (2021) aponta para a importância da construção de uma “universidade necessária e emancipatória”, a qual tem os direitos humanos no cerne da democracia e dos ideais de uma educação libertadora, destacando que as relações humanas, quando definidas pelas lógicas de emancipação e libertação, possibilitam que se trilhe a economia por um viés que se proponha a servir a sociedade e não a uma elite privilegiada.

Apontando o desafio imposto para a universidade, atualmente, Salles (2020) sinaliza a necessidade de esta produzir uma representação que seja inclusiva e abrangente, que garanta uma diversidade étnica semelhante à sua sociedade, além de ser capaz de construir suas pesquisas e formações voltadas a interesses que estejam além daqueles definidos pelo mercado.

As universidades públicas são constituídas sob a forma de autarquias ou fundações públicas, sendo parte da administração indireta da União, entidades vinculadas ao Ministério da Educação (Brasil, 2012). Entendidas conforme disposto no artigo 207 da Constituição Federal (CF), essas são instituições que “gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial”, e “obedecerão ao princípio da de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (Brasil 2016, p.123).

Segundo Salles (2020), quanto à autonomia universitária, essa se associa à condição de um projeto que é flexível, possuindo uma maioria, responsabilidades pelos seus atos, os quais devem resultar de exercício deliberativo próprio, bem como da renovação constante do seu vínculo com a sociedade. Além disso, ele destaca, sobre essa autonomia, o fato de essa não ser um direito “absoluto e vazio”, devendo a universidade constantemente reforçar seus compromissos, a fim de justificar, mediante seus atos e decisões, a sua existência. Ademais, o autor aponta que as universidades públicas não são espaços só de docentes, pois, para o cumprimento de sua missão, necessitam do trabalho

qualificado de servidores técnico-administrativos e da participação ativa dos discentes. Vale destacar que, para além desses três grupos, são partes integrantes das universidades públicas brasileiras os trabalhadores terceirizados, que, apesar de terem vínculos precários, estão nesses espaços e devem ser considerados parte dela.

Considerando a autonomia administrativa universitária, cada universidade irá organizar-se de acordo com as suas necessidades, observando sempre os limites legais da constituição federal. No entanto, existe um entendimento compartilhado acerca de quem são os servidores técnico-administrativos que nelas atuam. De acordo com o Regimento Interno da UFBA (2014, p.99) o corpo técnico-administrativo da Universidade compreende os “servidores que exercem atividades de suporte ao desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão, necessárias ao cumprimento dos objetivos institucionais, vinculados ao regime próprio do servidor público federal e ao respectivo Plano de Carreira”. Segundo Andrade *et al.* (2015), esses servidores desenvolvem as chamadas atividades-meio, realizando apoio técnico, burocrático e logístico.

O ingresso na carreira técnico-administrativa, em universidades públicas, acontece no nível inicial da categoria funcional, mediante habilitação em concurso público de provas ou provas e títulos. De acordo com o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE (Brasil, 2005), esses trabalhadores estão incluídos em cinco classes (A,B,C,D e E), as quais compõem um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de requisitos, como escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, riscos e esforço físico, para o desempenho de suas atribuições, necessários para a realização da atividade laboral.

É importante destacar que conforme o PCCTAE (Brasil, 2005), as atividades desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos em educação são extremamente heterogêneas e amplas, envolvendo cargos, como: administrador, técnico em nutrição e dietética, técnico em mecânica, técnico em anatomia e necropsia, assistente administrativo, psicólogo, técnico em laboratório, farmacêutico, entre outros.

Dentre os espaços, nos quais os trabalhadores técnicos administrativos atuam, é possível citar os colegiados de cursos. Os colegiados, sejam de graduação

ou pós-graduação, são responsáveis pela estruturação administrativa e pela execução das políticas de ensino, pesquisa e extensão dos cursos (UFBA, 2014). É nesses espaços, que se realiza a coordenação do processo ensino-aprendizagem e a promoção da integração docente-discente, com o objetivo de possibilitar formação acadêmica e profissional adequada. Sendo um órgão de deliberação coletiva, formado por professores, estudantes e técnicos administrativos do próprio curso, os colegiados de curso são responsáveis pela definição das diretrizes, coordenação e supervisão do desenvolvimento acadêmico do curso, além de ser incumbido de oferecer suporte aos discentes por meio da coordenação e dos docentes orientadores.

Ainda de acordo com o PCCTAE (Brasil, 2005), o desenvolvimento do servidor na carreira se dará exclusivamente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, mediante a Progressão por Capacitação Profissional ou a Progressão por Mérito Profissional, respectivamente. A Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, quando o servidor participa de programas de capacitação, atendendo a uma carga horária mínima, respeitado o interstício de 18 meses. Já o Progressão por Mérito Profissional é quando ocorre a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada dois anos de efetivo exercício, sendo baseada nos resultados observados em programa de avaliação de desempenho. Vale a observação que a progressão, seja por capacitação ou por mérito, não gera necessariamente novas atribuições, ou mesmo, o encaminhamento desse servidor para atividades mais elaboradas na instituição.

Moraes *et al.* (2020), em uma pesquisa sobre o desenvolvimento de capacitação para cargos secretariais, em uma Universidade Estadual, observaram que havia oferta de cursos de capacitação pela universidade para servidores. No entanto, muitos estavam interessados na carga horária do curso e não em seu conteúdo, pois essa participação promovia a progressão de níveis na carreira e, com isso, um aumento em seus salários. Ainda nessa pesquisa, o resultado acerca da motivação para participação nos cursos ofertados pela divisão de treinamento da universidade, apontou a “falta de tempo” como o maior empecilho à participação, havendo destaque, também, para a falta de conhecimento acerca da realização dessas atividades formativas.

De acordo com Cantera *et al.* (2018), em um estudo sobre a percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina em relação a aspectos culturais, como concepções sobre a natureza humana, observou-se que trabalhadores técnico-administrativos foram descritos como preguiçosos e descomprometidos com o trabalho. Os autores destacam serem essas características atribuídas a esses trabalhadores pela própria sociedade brasileira, e, em determinadas circunstâncias, os próprios serem vítimas de violências e assédio por essa "má fama". Ao final, os autores apontam que há tanto trabalhadores comprometidos com o trabalho e com os objetivos institucionais, como aqueles descomprometidos, os quais visam seus próprios interesses.

Em relação ao trabalho, Nunes *et al.* (2019) argumentam que se organiza como um fenômeno amplo, dinâmico e multifacetado. Para Rohm e Lopes (2015), o trabalho na pós-modernidade tornou-se objeto de desejo dos indivíduos, a ponto de nele as pessoas encontrarem o sentido da sua vida. Segundo os autores, é através do trabalho que o ser humano se relaciona com a natureza, com os grupos sociais, e por meio do qual é possível construir o seu lugar na sociedade, o qual irá permitir produzir significados para sua existência.

De acordo com Neves *et al.* (2018), o trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano, tendo parte na constituição da sua autorrealização, bem como das subjetividades e da sua sociabilidade. Além disso, os autores destacam a contribuição para o desenvolvimento identitário do sujeito, aquisição de renda e sustento, e alcance de metas e objetivos de vida. Eles apontam que, através do trabalho, o sujeito desenvolve suas ações, iniciativas e habilidade, podendo, assim, ser o trabalho categoria fundante do ser humano, constituinte da existência humana à medida que se trabalha.

Contudo, para que haja adesão às atividades laborais é necessário que o trabalhador construa algum sentido sobre aquela atividade (Rohm; Lopes, 2015). Na medida em que há um sentido para a realização do trabalho, o indivíduo é capaz de mobilizar suas capacidades reflexivas e criativas para a realização desse. Assim, observa-se o trabalho como promotor do desenvolvimento dos indivíduos.

Christophe Dejours (1992) diz que a relação com o trabalho é positiva quando as exigências intelectuais, motoras e psicossensoriais estão de acordo com o que é esperado pelo trabalhador, ou, ainda, quando o conteúdo do seu trabalho é fonte de satisfação. Assim, o trabalho, em certas condições, gera um sofrimento que

pode ser atribuído à discrepância entre as expectativas do trabalhador e o que lhe é oferecido.

Para Mendes (1995), a partir das contribuições Christophe Dejours, o trabalho faz parte do ambiente externo ao indivíduo, das suas interações sociais e corporais, podendo proporcionar prazer ou sofrimento, na medida em que as condições externas fornecem ou não a satisfação dos desejos inconscientes. Ainda na leitura dessa autora, o trabalhador, diante das demandas dos processos de trabalho, das relações e da estrutura organizacional, tem um desejo constante em buscar prazer e evitar o desprazer. Quando o trabalhador é inserido em condições de desprazer, ele expressará uma vivência de sofrimento, que pode tornar o trabalho mero objeto de sobrevivência.

Para conhecer o trabalhador e as relações que esse institui tanto com o trabalho quanto com o seu grupo de trabalho, de acordo com Nunes et al. (2019), é necessário que se conheça quais são os sentidos e significados do trabalho para esse trabalhador. Os autores afirmam que esses elementos atravessam os indivíduos, impactando em aspectos como o comprometimento com o trabalho e o relacionamento com os pares, podendo refletir práticas e cultura da organização.

Tratando sobre os sentidos e significados do trabalho, diversas são as perspectivas teóricas e epistemológicas que podem ser adotadas. Nos estudos de Schweitzer *et al.* (2016), observou-se a prevalência de estudos que utilizam as abordagens existencialista e sócio-histórica. A abordagem existencialista concebe os sentidos do trabalho como necessidade vital do ser humano, por meio dos quais as pessoas buscam dar às suas condutas uma compreensão que seja aceitável para ele e para sociedade em que vive, mostrando-se como um resultado da atividade humana. Já em relação à abordagem sócio-histórica, os autores apontam que os significados são produtos históricos de um grupo social, que, para o sujeito remetem a um sentido, relacionado com a realidade, com a própria vida e suas motivações individuais. De acordo com essa abordagem, é através das experiências vividas na interação com ambiente sociocultural que as pessoas se constroem.

Tratando sobre o sentido do trabalho, Neves *et al.* (2018) compreendem-no como um elemento da realidade social construída e reproduzida, que se liga a diferentes aspectos pessoais e sociais que irão influenciar as ações das pessoas e da sociedade em um momento histórico. Os autores apontam que é possível encontrar na literatura distintas opiniões em relação ao sentido atribuído ao trabalho,

sendo esse referido em um momento como algo penoso e desagradável, já em outro, necessário para realização do indivíduo.

Já segundo Moulin e Souza (2014), a análise do trabalho, a partir de uma perspectiva histórica, quando são considerados os diferentes contextos nos quais seus sentidos são produzidos, aponta para a sua centralidade na estruturação social. Nesse sentido, a importância do trabalho extrapola a garantia da sobrevivência material, expandindo-se para outras dimensões da vida das pessoas, como sua integração social e a constituição de suas subjetividades, da qual participa a atribuição de sentidos. Os autores argumentam que a (re)produção de valores sociais, tais como autonomia, independência, dignidade, oportunidade de produção de conhecimento, podem ser conquistados através de uma atividade laboral, reafirmando a existência da dialética trabalho *versus* valores históricos e sociais. Com isso, é possível perceber que essa dialética atravessa a própria construção identitária dos indivíduos e seus processos de subjetividades.

Na análise dos sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores de uma instituição pública federal de ensino, Souza e Moulin (2014) observaram que as significações foram preponderantemente positivas, apesar de não destituídas de conflitos e desafios. Os autores apontam para o fato de que o mundo do trabalho dos servidores públicos está cada vez mais coberto de incertezas – a despeito da segurança promovida por esse tipo de serviço em termos da estabilidade do emprego.

Nunes *et al.* (2019) identificaram alguns sentidos para o trabalho de trabalhadores universitários: sentidos negativos, relacionados à desmotivação, decepção, adoecimento, desvalorização, fardo e a uma gestão considerada ruim; sentidos instrumentais, caracterizando o trabalho como um meio de sobrevivência e de sustento para a família; e sentidos positivos, carregados de afeto, tendo os participantes da pesquisa apontado a universidade como a extensão de sua casa, sendo o trabalho apresentado como um sentido de vida e como produtor de significado relacionado ao crescimento profissional e pessoal.

Ao apresentar uma análise da dialética do prazer-sofrimento, a partir do trabalho e dos modelos de gestão entre servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), Loureiro *et al.* (2017) concluíram que a organização do trabalho é influente na dinâmica do prazer-sofrimento de servidores. Os autores observaram que a rotatividade das chefias, a influência

política e as condutas patrimonialistas foram capazes de gerar sofrimento nos trabalhadores e, sendo incapazes de lidar com tais sofrimentos, os servidores solicitaram a remoção. Assim, observa-se que essa dialética prazer-sofrimento no trabalho pode ser geradora de determinados significados.

Diante do cenário apresentado, o presente estudo tem como objetivo compreender os significados do trabalho para Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal da Bahia. Espera-se produzir conhecimentos que contribuam para a elaboração de políticas e práticas de gestão do trabalho que sejam culturalmente sensíveis e respeitem a integridade biopsicossocial dos trabalhadores, possibilitando, dessa maneira, a produção de melhores ambientes laborais assim como maior eficiência no desenvolvimento da função social da instituição universitária.

3. Objetivos

3.1. Objetivo Geral:

Compreender os significados do trabalho para Servidores Técnico-Administrativos que atuam nas secretarias de graduação e pós-graduação do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos (IHAC) da Universidade Federal da Bahia.

3.2. Objetivos Específicos:

Caracterizar os servidores técnico-administrativos que atuam nas secretarias de graduação e pós-graduação do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos (IHAC) da Universidade Federal da Bahia;

Descrever o processo de trabalho, as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações de trabalho dos servidores técnico-administrativos que atuam nas secretarias de graduação e pós-graduação do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos (IHAC) da Universidade Federal da Bahia.

4. Método

4.1 Tipo de Pesquisa

Foi desenvolvido um estudo de caso múltiplo: o estudo de um determinado número de casos com o objetivo de investigar um fenômeno ou uma população específica (Stake, 2002). Para tanto, foi adotada uma abordagem qualitativa em pesquisa, conforme Minayo (2010), que sinaliza ter nessa abordagem uma preocupação com a realidade que não pode ser quantificada, a qual permite atingir um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos, possibilitando alcançar “o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (Minayo, 2010, p. 21). Além disso, o estudo teve um caráter descritivo, pois objetivou descrever as características de determinada população, fenômeno ou ainda estabelecer relações entre as variáveis existentes (Gil, 2008).

4.2 Participantes da Pesquisa

A organização pesquisada foi a Universidade Federal da Bahia. Foram convidados a participar da pesquisa servidores técnico-administrativos do IHAC da UFBA, que atuavam na secretaria de suporte aos colegiados da graduação e da pós graduação. Entende-se por colegiado de curso a instância que estabelece a interface entre o discente e o seu curso, sendo a responsável pela estruturação acadêmica e administrativa do curso, organização do processo ensino-aprendizagem e pela integração entre o discente e a universidade (UFBA, 2012).

O IHAC é uma unidade universitária de natureza interdisciplinar, que possui como objetivos a produção, transmissão e difusão de conhecimentos humanísticos, artísticos e científicos (UFBA 2008). Abarcados por essa unidade, estão incluídos no nível de graduação, os Bacharelados Interdisciplinares (BI), que são uma modalidade de graduação plena, constituída de quatro áreas – Artes, Humanidades, Ciências & Tecnologia e Saúde –, com suas variadas áreas de concentração. Já a pós-graduação, conta com cinco programas: Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade; Programa de Pós-Graduação em Estudos

Interdisciplinares sobre a Universidade; Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais (PPGRI); Programa de Mestrado Profissional em Artes; Especialização em Teoria Analítica de Carl Gustav Jung.

O modelo vigente de suporte administrativo e acadêmico aos colegiados dos cursos de graduação é o da Secretaria Integrada de Graduação (SIG), a qual reúne 10 trabalhadores, incluindo a chefia e a vice-chefia. A SIG atende às demandas dos oito colegiados (quatro BI Diurnos e quatro BI Noturnos), não havendo definição de um técnico de referência por curso ou colegiado. Nesse modelo, temos a presença de um coordenador, que é um profissional de nível superior e não é docente, o qual irá organizar as atividades do setor. Já o suporte administrativo e acadêmico aos programas de pós-graduação é o de secretaria específica (indicação de um ou mais técnicos de referência) para cada programa. Aqui a relação do técnico se dá diretamente com o coordenador do colegiado do curso.

Somente foram selecionados técnicos administrativos em exercício, que possuíam um mínimo de seis meses de atuação na universidade. Assim, buscou-se alcançar trabalhadores que já vivenciaram algumas experiências nesse ambiente, considerando que o funcionamento acadêmico da universidade se dá em semestres. Ademais, foi também considerado como critério de inclusão de participantes no estudo um tempo mínimo de seis meses de atuação em secretarias de apoio a colegiados de curso de graduação ou pós-graduação, o que possibilitou alcançar trabalhadores que tinham estado envolvidos em diversos procedimentos concernentes ao colegiado.

O total de técnicos administrativos que atuavam na secretaria integrada de graduação e nas secretarias de pós-graduação do IHAC era de 15 profissionais. Desses, sete eram elegíveis, pois atendiam aos critérios de inclusão previamente estabelecidos. Seis desses elegíveis concordaram em participar da pesquisa, sendo quatro que atuavam na Secretaria Integrada de Graduação e dois em Secretarias de Pós-Graduação.

Inicialmente, foi realizada uma análise sociodemográfica e do perfil dos servidores que participaram da pesquisa. Dentre os seis participantes da pesquisa, quatro eram do sexo feminino e dois do sexo masculino. A faixa etária dos participantes variou entre 37 a 52 anos.

Em relação à escolaridade dos participantes, observou-se: três com Mestrado, dois com Especialização e um com Superior completo. Dentre os níveis

de classificação de cargos e os respectivos cargos, foram: (E), um Secretário Executivo e um Técnico em Assuntos Educacionais; (D), um assistente em administração e um técnico em contabilidade; e (C), dois Auxiliares em Administração.

No que diz respeito à situação conjugal dos participantes: três eram casados, dois divorciados ou separados e um solteiro. Identificou-se, ainda, que três dos participantes possuíam filhos. Sobre o tempo de serviço, constatou-se que cinco servidores possuíam entre 11 e 13 anos na instituição e um servidor possuía 29 anos. Nenhum dos servidores declarou possuir outro vínculo empregatício. Quanto à renda mensal familiar dos trabalhadores, em salários mínimos (SM): um recebia de 03 a 04 SM ; três recebiam de 04 a 05 SM; e dois recebiam 06 ou mais SM.

4.3 Instrumentos / Procedimentos de Produção de Dados

Para a produção de dados, dois instrumentos foram utilizados: questionário sociodemográfico (Apêndice II) para fins de caracterização do perfil dos entrevistados; e entrevista em profundidade, conforme descrito por Minayo (2010), na qual o entrevistado é convidado a falar livremente sobre um tema, sendo que as perguntas do entrevistador possibilitam gerar maior profundidade e reflexão sobre assunto. Foi feito uso de um roteiro semiestruturado (Apêndice III). As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para a etapa subsequente que foi a análise dos dados.

O roteiro semiestruturado continha questões que visavam identificar aspectos concernentes aos processos de trabalho, as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações de trabalho, bem como a forma como os servidores técnicos administrativos significavam o seu fazer laboral a partir desses aspectos. Além disso, as questões versaram sobre as vivências e experiências do participante da pesquisa na instituição e a sua visão acerca da mesma.

4.4 Procedimentos de Análise de Dados

A análise dos dados foi fundamentada na Interpretação dos Sentidos, de acordo com Minayo (2010). Assim, foram realizadas três etapas sucessivas: Leitura Compreensiva do Material Recolhido, na qual se busca tanto uma visão do conjunto

como a identificação das particularidades; em seguida, procedeu-se a Exploração do Material, buscando ir além das falas e dos fatos e acessar, através do explícito, o que se estava implícito; por fim, realizou-se a Elaboração de Síntese Interpretativa, quando ocorreu a interpretação propriamente dita, procurando-se estabelecer um diálogo entre os objetivos do estudo, as ideias problematizadas, o referencial teórico adotado e os dados empíricos. Nesse processo, foram construídas três categorias temáticas, as quais possibilitam fomentar discussões mais acuradas acerca da realidade laboral dos servidores técnico-administrativos na Universidade Federal da Bahia, bem como nos espaços universitários brasileiros, quais sejam: Técnicos Administrativos em Educação: o trabalho e seus caminhos profissionais/acadêmicos; Técnicos Administrativos em Educação: processos, organização e condições de trabalho; Técnicos Administrativos em educação: relações com estudantes, professores e Técnicos administrativos.

4.5. Cuidados Éticos

Os participantes foram informados sobre as condições de participação na pesquisa, que asseguraram o anonimato sobre as informações prestadas, e o atendimento aos preceitos éticos estabelecidos pelas Resoluções CNS 466/2012 (BRASIL, 2012) e 510/2016 (BRASIL, 2016) para realização de pesquisas envolvendo seres humanos.

Foi utilizado um modelo de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice IV), através do qual os participantes atestaram sua concordância em participar da pesquisa. Foram prestados todos os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, levando-se em conta que é uma pesquisa e os resultados positivos ou negativos somente serão obtidos após a sua realização. A pesquisa foi submetida e aprovada por um Comitê de Ética e Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal da Bahia.

5. Resultados e discussão

Os resultados serão apresentados a partir das categorias temáticas definidas no estudo. Inicialmente serão discutidas as questões relacionadas ao trabalho e os caminhos trilhados pelos técnicos administrativos na universidade. Em seguida, serão abordados processos, organização e condições de trabalho dos servidores entrevistados. Por fim, as relações desses trabalhadores com estudantes, professores e outros técnicos administrativos serão problematizadas.

5.1. Técnicos Administrativos em Educação: o trabalho e seus caminhos profissionais/acadêmicos

Foi possível observar uma pluralidade de significados acerca do trabalho dos servidores técnicos administrativos e do impacto das suas atividades dentro do ambiente universitário. Um ponto recorrente nas falas tratava da função social do trabalho exercido por eles: facilitadores do processo de desenvolvimento acadêmico e pessoal dos estudantes. Nesse sentido, havia um reconhecimento da relevância do trabalho e dos resultados por ele gerados.

Esses trabalhadores apresentaram significados do trabalho para além da mera realização de tarefas administrativas e burocráticas, para as quais haviam sido contratados, percebendo-se como intermediários na formação para a sociedade de profissionais capacitados e, sobretudo, cidadãos. Para isso, eles estavam cotidianamente auxiliando discentes, docentes e os próprios trabalhadores técnicos administrativos nas resoluções das demandas acadêmicas e administrativas, permitindo assim que alcançassem os resultados desejados.

Dessa forma, pode se dizer que havia um sentimento de contribuição para o sucesso institucional e de todos os atores sociais inseridos nesse local. Esses resultados corroboram Nunes *et al.* (2019), em cuja pesquisa os técnicos administrativos da UFSC se encontravam alinhados com os objetivos institucionais de contribuir para a formação humana e acadêmica dos discente, fosse através de sua participação em projetos de pesquisa e extensão, ou pela formação de novos profissionais. Para esses autores, os trabalhadores reconheciam a importância da contribuição social de seus trabalhos na construção da sociedade, na medida em que percebiam a função social de suas atividades e seus impactos.

Pra mim, estar aqui nesse lugar é mais do que um emprego. Eu me sinto muito responsável pelo que eu construo aqui. Ainda mais numa instituição educacional, a gente é responsável pela formação de cidadãos aqui. A gente é responsável pela formação das pessoas que estão saindo. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Havia entre os servidores técnico-administrativos uma intensa relação afetiva para com a universidade. Por vezes, eles descreveram esse espaço laboral como uma extensão de suas casas, onde podiam se desenvolver de forma pessoal e profissional. Esse resultado reafirma Moulin e Souza (2014) que, em pesquisa com técnicos administrativos, descreveram que o trabalho não se limitava à satisfação de necessidades básicas: os autores afirmaram que as práticas e relações experimentadas no contexto laboral se configuravam como uma fonte de sentido existencial.

Eu posso te dizer que boa parte do que eu sou como ser humano e como profissional, eu devo a essa casa aqui. Então, a minha relação com a universidade é muito mais do que um trabalho. Eu tenho paixão por isso aqui. [...] Meu filho está na creche da universidade. E isso pra mim tem um significado muito importante. Isso aqui é mais do que um trabalho pra mim: é minha segunda casa! (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Contrastando com essas narrativas, houve quem não compartilhasse de uma ligação mais pessoal com a universidade. Para um dos trabalhadores entrevistados, trata-se somente de um mero trabalho, necessário como um meio de sobrevivência. No estudo de Nunes et al (2019), alguns trabalhadores também relacionaram o sentido de trabalhar na UFSC como meio de sobrevivência. Souza e Moulin (2014) descreveram o mesmo cenário, no qual alguns trabalhadores técnicos de universidade viam o trabalho como ferramenta para assegurar tranquilidade, na medida em que atendia às necessidades de sobrevivência dos indivíduos, mediante a remuneração adequada.

Esses significados foram construídos, apesar dos entrevistados terem relatado que, no processo de escolha por trabalhar na universidade, estavam fazendo diferentes concursos públicos e o concurso para UFBA surgiu sem expectativas,

apenas como mais um concurso. Nesse sentido, a condição de ser servidor técnico-administrativo de universidade pública não pareceu ser um fim, mas um meio para ingressar no serviço público.

Era um lance assim, você sair da chuva, sabe? Porque a minha formação original é direito, certo? (João - Secretaria de Pós-graduação).

Na época, eu estava fazendo vários concursos e o da UFBA foi apenas mais um, e foi o que fui aprovado. Para não perder a oportunidade, aceitei assumir o cargo (José - Secretaria Integrada de Graduação).

A questão salarial e a estabilidade apareceram nos relatos dos trabalhadores como motivos da escolha, assim como a existência de plano de carreira, possibilidade de continuidade de formação acadêmica (graduação, mestrado e doutorado) e a possibilidade de construir um novo caminho no mundo do trabalho, tendo em vista a falta de identificação com a profissão de formação ou aquela que estavam exercendo no momento. Esses resultados reafirmam Loureiro, Mendes, Pinto e Silva (2018), que, em pesquisa com assistentes em administração de uma universidade, destacaram que um dos elementos de satisfação no trabalho era a proximidade com o conhecimento científico e a oportunidade de aprimoramento acadêmico proporcionados pelo ambiente universitário. Ademais, os achados reforçam a ideia de que o trabalho na universidade se constituiu como um meio para o alcance de outros objetivos, quer sejam profissionais ou pessoais.

Quando estava para abrir um concurso para cá, eu tenho um grande amigo, que é padrinho de meu filho, ele dizia: “Bora fazer, rapaz! Você já vai estar com meio caminho andado para ir para fazer o mestrado”. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Essa saída [no sentido de ingresso na] da universidade, para que possa construir futuramente uma outra saída, que é a de ser professor. (João - Secretaria de Pós-graduação)

A interpretação das entrevistas também corrobora Nunes et al. (2019), que, em estudo com servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), identificaram que o trabalho se relacionava com sentidos

vinculados a estabilidade financeira, meio de sobrevivência e “trampolim” para o alcance de algo melhor. Plano de carreira e a estabilidade no emprego também apareceram na pesquisa de Tessarini Junior e Saltorato (2021) como elementos motivadores para o ingresso na carreira técnico-administrativa de universidade.

Observou-se que apesar do ingresso na universidade ter sido considerado um meio para alcançar outras conquistas e mesmo que esses trabalhadores parecessem “entrincheirados”¹, alguns conseguiram construir sentido para seus trabalhos e vinham desenvolvendo relações afetivas com a universidade.

Eu me encantei com o meio educacional, com a possibilidade de conviver com pessoas que estão buscando melhorias, aprimoramento, formação contínua. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Então, o que eu gosto mesmo é ter contato com o público. O que eu gosto mesmo é acolher, receber... Aqui dentro do IHAC, eu percebi esse outro setor que eu poderia migrar, ne? Então, aí foi o que eu fiz. (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

No percurso realizado pelos trabalhadores durante a sua estada na universidade, observou-se que quatro deles estavam lotados no IHAC desde o seu ingresso na universidade (de 11 a 13 anos). Apesar de relatarem dificuldades vivenciadas, essas pessoas se mantinham trabalhando no IHAC, tendo experienciado realocações internas, que permitiram o trânsito por diferentes setores da unidade.

Esse processo de mudança de cargos possibilitou que alguns dos participantes da pesquisa realizassem atividades vinculadas aos seus desejos ou experimentassem outros ambientes laborais, a partir de trocas com outros trabalhadores técnicos e docentes. No entanto, também houve relato de insegurança em relação a ir trabalhar na unidade, que, apesar de estar “na vanguarda de uma forma de organização de trajetória acadêmica de discentes”, como relatado pelos servidores, traz consigo inúmeros desafios e surpresas.

¹ O conceito de entrincheiramento organizacional, conforme Rodrigues (2009) descreve a situação em que os trabalhadores optam por ficar na organização tendo em vista que a saída poderia gerar custos emocionais ou financeiros, ou ainda diante da limitação de alternativas no mercado de trabalho.

O que estava dentro de mim gritava que não era aquilo que eu queria! Eu queria fazer um outro tipo de trabalho, que é o que eu faço agora. (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

Eu não sei se eu já vim insatisfeita ou o fato de ter ficado aqui três meses ociosa, aumentou a minha insatisfação. Eu disse então: “eu tenho uma decepção em relação ao IHAC!”. Não é nada contra o IHAC, é pessoal mesmo: eu é que não me adaptei ao IHAC! (Antônia - Secretaria de Pós-graduação)

O percentual de vagas reservadas para servidores em cursos de pós-graduação e a contribuição para a progressão na carreira são fatores que podem ter contribuído para a entrada desses trabalhadores em processos de capacitação e desenvolvimento. Nas entrevistas, foi possível identificar que todos os entrevistados tinham ao menos uma pós-graduação concluída (especialização, mestrado ou doutorado). Diante disso, é possível observar que as expectativas que os trabalhadores tinham no seu ingresso na universidade, sobre a possibilidade de acessar maiores oportunidades de desenvolvimento acadêmico, mostrou-se uma realidade. Em uma pesquisa com assistentes em administração de uma universidade, Loureiro, Mendes, Pinto e Silva, (2018) encontraram que a realização de cursos de graduação e especialização, mestrado e doutorado, e o impacto dessas titulações nos salários enquanto incentivo à qualificação, trouxeram prazer ao trabalho.

Foi comum entre os entrevistados o discurso sobre como a universidade contribui e facilita esse processo de constante formação, seja por meio de adequação de jornada de trabalho, afastamentos, incentivos financeiros à qualificação ou ainda na oferta, pela própria universidade, de cursos de capacitação.

Mas eu fiz curso de capacitação, de línguas, sempre tive acesso a essas oportunidades, a universidade sempre forneceu. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

Eu fiz toda a parte de créditos, tudo trabalhando, com a flexibilização do horário, porque tinha as aulas, tinha as reuniões do grupo de pesquisa e tal, mas eu fiz tudo trabalhando. Eu não enfrentei resistência para me qualificar,

não. [...] Eu tive total apoio da gestão, na época. (Maria - Secretária Integrada de Graduação)

Tais ações, por parte da universidade, mostram-se muito positivas para o trabalhador no que se refere ao seu crescimento financeiro, haja vista possibilitam ascensão no plano de cargos e salários. Para além disso, esse processo parece ser positivo também para a universidade, que passa a ter, no seu quadro de trabalhadores, profissionais com maior conhecimento e capacitação que irão agregar valor no cotidiano de trabalho, tendo uma visão mais ampla de seu fazer laboral. Dessa forma, conforme os relatos, os trabalhadores passaram a significar seu trabalho como espaço de crescimento profissional, acadêmico e pessoal.

Apesar das capacitações profissionais terem possibilitado aos trabalhadores novos olhares sobre o fazer laboral, os mesmos continuaram a desenvolver as mesmas atividades ou atividades semelhantes àquelas que antecederam a qualificação. Isso sugere, conforme apontado por Tessarini Junior e Saltorato (2021), que não são proporcionados meios adequados para aplicarem a formação adicional no cumprimento de suas atividades.

É relevante mencionar o estudo conduzido por Freitas, Souza e Quintella (2013), que envolveu técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior e indicou impactos positivos para esses trabalhadores ao adquirirem diversas qualificações acadêmicas e/ou profissionais. Entretanto, os autores chamam a atenção que questões como desmotivação, queda na produtividade e conflitos com a liderança podem surgir quando o nível de formação do trabalhador excede os requisitos do cargo ou quando a remuneração não é condizente com essa qualificação mais elevada.

Foi muito importante o suporte que eu tive do Instituto, tanto para a minha formação, quanto para o meu desenvolvimento. O quanto eu pude ver a aplicação direta do que eu estudei, principalmente no mestrado. [...] Por conta do mestrado e doutorado eu também precisei lecionar, o que foi um grande prazer. Isso me deu uma oportunidade tripla, de ocupar os três papéis que são possíveis na universidade: servidor administrativo, professor e aluno. Então, isso me dá uma visão holística, mais ampla, uma empatia ainda maior pelo que passa, principalmente o aluno, sabendo de todas as

dificuldades do percurso formativo. (Francisca - Secretária de Pós-graduação)

Vou ser bem sincera com você, eu fiz mais por conta do nosso plano de carreira. (Antônia - Secretária de Pós-graduação)

Em resumo, pode-se afirmar que a trajetória dos técnicos administrativos no IHAC revela que, embora inicialmente a entrada na universidade não tenha sido acompanhada de grandes expectativas, os trabalhadores acabaram desenvolvendo relações afetivas com o ambiente. Fatores como estabilidade, plano de carreira e a possibilidade de continuar a formação acadêmica influenciaram a escolha de trabalhar na universidade. A proximidade com o conhecimento científico e as oportunidades para desenvolvimento profissional e acadêmico também aumentaram a satisfação dos trabalhadores. Ademais, a universidade foi descrita como um espaço que facilitava a formação permanente para esses trabalhadores. No entanto, a falta de adequação entre as qualificações adquiridas e as tarefas desempenhadas se mostrou com potencial de impossibilitar a realização plena das potencialidades dos servidores.

5.2. Técnicos Administrativos em Educação: processos, organização e condições de trabalho

Observou-se que os trabalhadores técnicos, sejam aqueles que trabalham na Secretaria Integrada de Graduação ou que atuam diretamente com a pós-graduação, conheciam muito bem as rotinas e nuances do trabalho. Para alguns, a relação com o trabalho mostrou-se muito intensa, extrapolando a jornada regular e ocupando o tempo que deveria ser destinado para outras atividades pessoais. Um dos relatos apontou que essa “nova” relação com o trabalho se constituiu em decorrência das atividades laborais desenvolvidas durante a pandemia de COVID-19, mas que permaneceu, modificando a relação com o trabalho.

Eu tenho que estar, em tese, o tempo todo “plugado”! Então, tipo assim, os alunos tem meu *zap*, professores tem meu *zap*! Então, a todo momento eu

recebo mensagem! A todo tempo: de 8h da manhã às 10h da noite! (João - Secretaria de Pós-graduação)

Eu atendo diuturnamente coordenadores por *WhatsApp*, porque eles tiram muitas dúvidas comigo, né? Das questões todas, resolvem muitos problemas comigo. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Segundo Godim e Borges (2020), o que se estabelece é que, para muitos trabalhadores, o lar passou a ser não apenas um espaço residencial, mas também um ambiente de trabalho, o que impacta de maneiras diversas a rotina de vida de cada indivíduo. Esse tipo de organização de trabalho apresenta algumas características do teletrabalho, ou trabalho remoto, que teve um impulso significativo devido à pandemia de COVID-19 em 2020 (Durães; Bridi; Dutra; 2021). Trata-se de um tipo de trabalho no qual os indivíduos realizam suas atividades profissionais (ou parte dessas, configurando um “trabalho híbrido”, com momentos presenciais e outros não presenciais) fora das dependências da organização com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (Brasil, 2022).

Durães, Bridi e Dutra (2021) argumentam que o teletrabalho redefine os limites entre trabalho e vida pessoal. Essa mudança oculta riscos, como a intensificação da exploração laboral, aumento das horas de trabalho sem compensação, perda de autonomia e impactos adversos na saúde mental. A regulação adequada é crucial para evitar que o teletrabalho perpetue uma forma de exploração legitimada no espaço privado dos trabalhadores.

Ao falar sobre o trabalho remoto, foi comum os trabalhadores relatarem que, em relação ao trabalho em secretaria, o atendimento presencial se faz necessário. Somente uma das trabalhadoras apontou para o fato de que o trabalho remoto poderia ser viável em sua integralidade para programas de pós-graduação, pois, tratava-se de um público com vivência universitária maior e, que, por vezes, esse atendimento remoto acabava sendo bem recebido por esses discentes. Outro ponto trazido foi acerca do trabalho remoto realizado no período da pandemia de COVID 19, que gerou múltiplas experiências, algumas positivas e outras negativas.

De acordo com Magalhães e Rotenberg (2022), em um estudo sobre o teletrabalho de servidores técnico-administrativos durante a pandemia, situações de

sobrecarga de trabalho advinham da necessidade da digitalização de alguns procedimentos, bem como da inadequação de práticas presenciais no ambiente remoto.

A proposta de trabalho remoto apresentada pela UFBA, segundo relato de um dos trabalhadores, ainda não está adequada a uma realidade que seja oportuna aos trabalhadores.

A forma como o trabalho remoto foi apresentado pela universidade para os servidores, eu sou veementemente contra! O sistema é antigo, defasado, inapropriado e acaba trazendo mais desgaste do que realmente facilidade. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

O que acontece na universidade é que de fato a gente atende a um público que tem uma demanda ainda presencial, ou seja: a universidade é viva! (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Isso ficou provado que, mesmo sendo colegiado, a gente consegue atender o aluno, fazer inscrição, fazer todo o trabalho sem o presencial, sem necessidade de atendimento presencial. (Antônia - Secretaria de Pós-graduação)

Apesar das discussões sobre trabalho remoto apresentarem posicionamentos diversos entre os servidores, foi possível perceber que há uma tendência para a realização de determinadas atividades, em alguns momentos, de forma remota, sendo feitas compensações de horário. Em alguns relatos, foi possível observar que a realização de trabalhos remotos acaba sendo parte do dia a dia dos trabalhadores, com intuito de se cumprir prazos e/ou evitar que processos de trabalho fiquem parados. Diante dos relatos, talvez a incorporação de outras formas de pensar o trabalho seja necessária a fim de acolher os anseios dos trabalhadores e prestar um serviço mais adequado para a comunidade acadêmica. O trabalho inteligente ou “*smart work*” (termo particularmente usado na Itália) pode ser uma alternativa, haja vista se tratar de qualquer modificação no tempo e/ou local no qual o trabalho é realizado regularmente, podendo essa flexibilidade se dar quanto ao horário de trabalho, quantidade de horas trabalhadas ou local e espaço (Di Tecco *et al.*, 2021).

Eu estou sempre “no remoto” também, apesar de estar também no presencial. Eu estou sempre plugado! (João - Secretaria de Pós-graduação)

Existe uma necessidade da gente vir para a Universidade e isso é legítimo. Mas, no meu entendimento pessoal, eu acho que o ideal deveria ser uma modalidade de trabalho híbrido. [...] Eu acho que é uma tendência que já é uma realidade em todos os campos, em todas as áreas. Eu acho que a pandemia trouxe a catalisação desse processo, o aceleração de uma realidade que já estava ali no horizonte. Então, nós vimos na prática, na pandemia, como isso funciona: e funcionou! (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Outra questão trazida nas entrevistas, em relação aos processos de trabalho, foi referente aos cursos de Bacharelados Interdisciplinares (BI), que surgiram na UFBA a partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), o qual ampliou a oferta de cursos e vagas e trouxe uma estrutura curricular compatível com regimes modulares de formação em ciclos. Conforme os entrevistados, diante desse novo modelo de universidade, os processos de trabalho também passaram por modificações para abarcar os BI. Para os trabalhadores, esse novo modelo não foi alicerçado a processos de trabalho condizentes com a realidade exigida pelo programa “UFBA - Universidade Nova”, havendo um “descompasso” entre as necessidades do BI e os processos de trabalho da universidade. Essa incongruência apresentou como efeitos a utilização de calendário acadêmico e sistemas eletrônicos não compatíveis com as necessidades dos BI. Tais cenários acabaram por trazer para os trabalhadores dificuldades em estruturar seus processos de trabalhos, colocando-os em situações desgastantes.

De acordo com Teixeira, Coelho e Rocha (2013), a implementação dos BI na UFBA foi acompanhada por diversos problemas advindos de questões relacionadas às dinâmicas internas do IHAC, das interações com outras unidades da universidade, bem como com instâncias administrativas superiores da UFBA. Nessa análise, as autoras apontam significados dados a esses problemas a partir de distintas perspectivas: discentes, docentes e coordenação do curso. Entende-se que o presente estudo pode contribuir com essa discussão ao produzir conhecimento a

partir da perspectiva dos técnicos administrativos, que também percebem um descompasso existente entre o calendário e sistemas eletrônicos da universidade e as características e necessidades dos BI.

Além de tudo, de todas as questões, a gente tem que lidar com os prazos da universidade que não são, como é que eu posso falar, adaptados pra realidade do BI. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Então o BI foi criado com uma proposta incrível, mas não foi adaptado à realidade da universidade. Ou melhor: a universidade não se adaptou a realidade do BI. E, então, existe a universidade antiga e existe o BI. E, as duas têm prazos que não se batem! (José - Secretaria Integrada de Graduação)

De acordo com os relatos, os processos de trabalho de servidores técnico-administrativos que atuam em secretarias, seja essa integrada ou não, ocorre em diálogo com os coordenadores de colegiados de curso. Em ambos os modelos de secretaria existentes no IHAC, há um conflito entre coordenação de colegiado e secretaria. Por vezes, esses conflitos, de acordo com os entrevistados, tendem a ser amenizados na medida em que há um coordenador mais consciente das atribuições que compete a ele. Quando se tem um modelo não integrado, no qual há um ou dois servidores ligados diretamente ao Colegiado e, por consequência, ao coordenador de Colegiado, as relações, apesar de serem mais diretas, ficam suscetíveis à criação da figura do servidor “faz tudo”, levando a que papéis de coordenador e técnico não fiquem bem definidos. Essa relação acaba sendo desfeita quando da criação de uma secretaria integrada, na qual a relação da coordenação e de docentes com as atividades administrativas passa a ter outras características, inclusive hierárquicas.

No caso do IHAC, em relação à secretaria integrada, foi criado cargo de coordenador de secretaria, com habilitação de nível superior (E), que intermedia as discussões e demandas de coordenadores, docentes e discentes com a secretaria. Esse modelo, já implementado no IHAC em relação às graduações, que comporta os quatro BI, de acordo com os relatos, sofreu e ainda sofre forte resistência, apesar de apresentar resultados positivos.

Foi duríssimo! Muita resistência dos professores, dos coordenadores de colegiado à época. Até hoje a gente enfrenta uma dificuldade de compreensão muito grande de qual é o papel da secretária integrada. Até porque a gente enfrenta uma dificuldade de compreensão do que é a função do servidor técnico e do que é a função do colegiado e do coordenador de colegiado. [...]Sendo muito honesta: em alguns casos é mau caratice mesmo! Em outros casos é uma dificuldade de compreensão do processo. E a gente tem que ficar nesse meio de campo aí desenvolvendo, desenrolando esse nó aí. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Foi possível observar que os trabalhadores exploravam a sua criatividade no ambiente laboral com o intuito de pensar em como melhorar os processos de trabalho, seja com vistas a facilitar o seu trabalho ou para atender às demandas dos discentes. No entanto, explorar a criatividade no ambiente laboral apareceu em um dos relatos como algo difícil de ocorrer devido à pressão das demandas do trabalho, gerando dificuldades para o trabalhador.

Eu acho que o ambiente me engessa um pouco nessa parte da criatividade! Eu acabo exercendo a minha criatividade mais em outras atividades que não tem a ver com o meu trabalho aqui. A gente está sempre “apagando incêndio” e “enxugando gelo”! Então, essa questão da criatividade, eu acho que fica um pouco comprometida. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Acerca da organização do trabalho, no IHAC, os servidores que trabalham no atendimento à graduação, atuam em uma Secretaria Integrada, que tem regularizada a flexibilização da carga horária de oito para seis horas diárias (30 horas semanais), sem intervalo para refeições. Essa flexibilização da carga horária, também chamada de “turnos contínuos”, foi possibilitada pelo Decreto Presidencial nº 1.590/95 (Brasil, 1995) e, para a sua aprovação, uma dentre duas situações deve necessariamente ser atingida: as atividades/serviços desempenhados em regimes de turnos ou escalas por um período mínimo de 12 horas ininterruptas, em atendimento ao público; ou trabalho que ultrapasse o horário das 21 horas.

Nas falas dos trabalhadores, foi possível observar os benefícios advindos do ajuste de jornada, na medida em que trouxe um menor desgaste físico e emocional, maior tempo para se dedicar a outras atividades pessoais, profissionais e, também,

para um melhor atendimento ao público. Os servidores apontaram que esse ajuste também é um ganho para a universidade e para os discentes, que passam a ter um atendimento em todos os períodos em que a universidade funciona.

Em estudo com servidores técnicos de uma universidade estadual, Almeida, Nunes e Junior (2021) apontaram um aumento de motivação e produção no trabalho em “turno contínuo”, na medida em que, com esse tipo de jornada de trabalho, tem-se uma maior disponibilidade para capacitações bem como para questões de ordem pessoal. O estudo de Daehn (2020), também com servidores técnico-administrativos de universidade pública, sinalizou que a flexibilização facilitou o acesso à capacitação e, além disso, que as tarefas nos setores passaram a ser geridas de maneira eficaz e organizada, na medida em que ocorria um atendimento contínuo e ininterrupto. Para Carvalho (2019), esse modelo também influenciou positivamente a saúde, o trabalho, o lazer (família) e, assim como os outros estudos, contribuiu para facilitar a capacitação e aumentar a produtividade dos técnicos administrativos em educação.

Já para os servidores que atuavam em pós-graduação, por não terem uma Secretaria Integrada, esses ainda viviam um momento de incertezas frente ao ajuste de jornada, pois ainda não havia sido aprovada essa flexibilização pela Comissão de Ajuste de Jornada da Universidade para a pós-graduação e, assim, as jornadas eram regidas por acordos entre servidor, coordenação e direção.

Você trabalhar com atendimento por mais de seis horas por dia é inviável! Porque é um cansaço não só físico, mas emocional! Você se desgasta muito! Mais do que seis horas é desumano! (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

Se você trabalhar 30 horas será melhor, no sentido que você vai ter mais tempo para ler, estudar, mais tempo para fazer atividade física, para fazer outras coisas da vida, que inclusive melhora o seu desempenho no trabalho. (João - Secretaria de Pós-graduação)

A partir das falas dos trabalhadores foi possível identificar que parte da organização do trabalho nas secretarias passa por uma agenda de rotinas da universidade, com os prazos das diversas atividades semestrais que devem ser realizadas pelas unidades universitárias e seus setores. Dentro dessa agenda

universitária, foi percebido que há uma autonomia dada aos trabalhadores para organizarem suas atividades, sejam esses da Secretaria Integrada de Graduação, ou aqueles que atuam diretamente com as coordenações de pós-graduação. Nesse modelo de organização, constatou-se uma preocupação em proporcionar um serviço humanizado, que compreenda a complexidade das vivências acadêmicas e sociais dos estudantes, provenientes de diversas realidades, bem como atenda às exigências dos professores.

Tem gente que vem de família pobre, em que os pais são analfabetos, que conta o dinheiro para pagar a passagem de ônibus, que, às vezes, nem comeu direito para vim aqui, vai comer no RU. Tem gente que nem tem grana para pagar o RU, entendeu? E, às vezes, não conseguiu a bolsa, que dá a licença para você comer de graça. E, aí, aquela pessoa vai passar um nível de dificuldade muito mais difícil. Então, para ela entender as questões burocráticas, as questões, sabe? Às vezes, as pessoas não têm um background para entender isso de uma maneira mais fácil, certo? Tudo ali é muito surpresa, é muito complicado, entendeu? Eu acho que é necessário ter um certo olhar para esse tipo de estudante, e ter um pouco mais de paciência, explicar. (João - Secretaria de Pós-graduação)

Acerca do trabalho nas secretarias, os relatos apontaram para experiências heterogêneas, sobretudo pela própria estrutura organizacional em que os servidores estão inseridos, uns atuando em uma Secretaria Integrada e outros se relacionando diretamente com as coordenações dos cursos. A necessidade de implementação de uma secretaria integrada de pós-graduação foi comum entre os relatos dos servidores, a fim de se ter uma estrutura centralizada e especializada para lidar com as demandas específicas dos programas de pós-graduação existentes no IHAC. Conforme os entrevistados, isso pode facilitar a regulamentação dos turnos contínuos, o que é um ganho aos trabalhadores, além de oferecer suporte abrangente aos estudantes, melhorando sua experiência acadêmica.

No entanto, alguns obstáculos têm dificultado essa implementação. Conforme os relatos, pode haver uma insatisfação dos professores com o suporte atual observado na secretaria integrada de graduação, e isso pode criar resistência à mudança. Ademais, foi relatado que muitos professores estão acostumados a ter “assistentes pessoais” ou “funcionários a tiracolo”, como citado pelos entrevistados, que atendem às suas demandas imediatas, e a transição para uma Secretaria

Integrada pode ser vista como uma perda dessa comodidade. Além disso, a implementação de uma Secretaria Integrada para a pós-graduação, de acordo com os relatos, pode ser uma questão que vai além das competências dos servidores envolvidos, necessitando da participação de outras instâncias institucionais para essa implementação.

Segundo a pesquisa de Snoeijer e Juliatto (2023), que visava analisar a viabilidade da integração das secretarias dos Programas de Pós-Graduação do Centro Tecnológico da UFSC, foi observado que, ao contrário do cenário encontrado no IHAC, o conhecimento dos docentes e discentes sobre as ações e atividades da secretaria emerge como um fator facilitador para a integração, promovendo maior eficiência nas atividades. No IHAC, relatos indicam que, tanto docentes quanto discentes, às vezes, desconhecem o funcionamento da secretaria integrada da graduação, o que gera uma percepção de desconfiança, especialmente entre os docentes, em relação à sua implementação na pós-graduação.

Em se tratando de dificuldades para a realização das atividades, os relatos apontaram, no que tange os servidores que atuam na SIG, questões voltadas à estrutura dos BI e falta de adaptação dos sistemas para as necessidades dos BI. Tais situações faziam com que os trabalhadores precisassem criar soluções, por vezes improvisadas, para conseguirem atender as demandas. A ausência de cursos de capacitação para atuar em programas de pós-graduação surgiu nos relatos. Outro ponto que foi persistente tanto para aqueles que atuam na graduação quanto na pós-graduação, tratava da falta de definição dos papéis de coordenação de colegiado, colegiado e de servidores técnicos, o que dificultava as atividades e gerava conflitos.

A dificuldade realmente é o sistema que não é pensado para o IHAC, para as particularidades dos Bacharelados Interdisciplinares, e a gente tem que passar por essa dificuldade para conseguir fazer as coisas. A gente consegue fazer? Consegue! Mas precisamos nos adaptar e criar muitas... Eu não quero chamar de “armengue”, para não ficar um negócio estranho na sua entrevista, mas é basicamente o que nós precisamos fazer: novos caminhos alternativos, para conseguir chegar em nossos objetivos. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

Em relação a situações que facilitam o trabalho, a organização das atividades de trabalho aparece como fundamental para lidar com os desafios do dia a dia e assim facilitar o andamento das atividades. O apoio de outros técnicos administrativos e a criação de uma rede de apoio também foram destacados por alguns dos entrevistados. Alicerçado nessas questões, o apoio e a colaboração da coordenação e da direção da instituição surgiram como facilitadores do trabalho e da tomada de decisões. Um dos relatos apontou um esforço para o uso de automatizações a fim de melhorar a eficiência e a precisão do trabalho, mostrando uma vontade de explorar essa possibilidade na resolução das demandas. No entanto, a falta de conhecimento técnico e recursos na universidade apresentam-se como obstáculos para isso.

Além disso, pareceu haver consenso, de acordo com as falas dos trabalhadores, sobre a importância de se manter motivado para resolver os problemas de forma contínua.

Eu trabalho motivada, porque, como eu falei, eu enxergo muito sentido, muito significado nesse trabalho, e eu percebo que, com o mínimo de boa vontade, você pode fazer com que os processos “desatranquem” e fluam de maneira muito melhor, o que interessa a nós todos. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Ao serem questionados acerca de como se sentem no ambiente de trabalho, houve respostas distintas, com trabalhadores respondendo que se sentiam bem e aqueles que nem mesmo quiseram responder. Falas acerca da infraestrutura, condições físicas do ambiente de trabalho, impactando o bem estar e eficiência dos servidores técnico-administrativos, relacionamentos interpessoais e comunicação entre trabalhadores fizeram parte das respostas que apontavam as dificuldades existentes e que impactavam na percepção sobre estar bem naquele ambiente.

Um tema recorrente nas entrevistas foi a precariedade das condições estruturais, especialmente a falta de climatização. Entre os entrevistados, as insatisfações englobaram também questões como infiltrações, mofo e outras estruturais, que afetavam o conforto e a saúde dos trabalhadores. No estudo conduzido por Coimbra et al. (2016), com técnicos administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), foi constatado que condições de trabalho precárias estavam diretamente relacionadas à insatisfação dos

trabalhadores. Segundo Dejours (1992), condições de trabalho precárias não só afetam o corpo físico, mas também o bem-estar mental. A ansiedade, decorrente das ameaças à integridade física, é de natureza psicológica e surge como consequência do risco imposto ao corpo por condições de trabalho adversas. De acordo com o estudo de Klein et al. (2017), envolvendo servidores docentes e técnicos administrativos, a qualidade do ambiente de trabalho, incluindo aspectos como conforto, temperatura adequada e iluminação satisfatória, influencia significativamente a experiência no local de trabalho.

A gente “mata um leão por dia” para conseguir fazer as coisas funcionarem, né? A começar, realmente da questão conforto no local de trabalho, as salas são mofadas, ar condicionados quebrados, ventiladores mal dão conta de ventilar, imagine refrescar o setor! (José - Secretaria Integrada de Graduação)

No presente momento nós estamos numa sala sem climatização, com problema de infiltração nas paredes. Então, são situações que além de precarizantes, precarizadas, precárias, são adoecedoras! Eu conheço pessoas aqui do Instituto que sofrem com isso em termos físicos, pessoas com problemas respiratórios que têm um agravamento desses sintomas ao ter que trabalhar nessas condições. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Apesar das condições precárias, parece haver um esforço em lidar com os desafios do dia a dia. Os relatos apontam uma capacidade de adaptação dos trabalhadores na busca de resolução dos problemas, mesmo que isso demande “matar um leão por dia” para manter a engrenagem da universidade funcionando. Segundo Lopes e Silva (2018), em um estudo com servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pelotas (UFPeI), é essencial dispor de uma infraestrutura adequada para realizar um trabalho de alta qualidade, sem necessidade de adaptações ou interrupções nas atividades. Os autores também enfatizam que uma boa estrutura de trabalho é um dos principais elementos na redução do estresse laboral.

Eu não posso dizer que eu estou plenamente satisfeita. Eu não sei se existe plenamente satisfeita! Mas, assim, tem condições de eu estar mais

satisfeita, não é? Pelo menos, o básico aí, das condições de trabalho, já seria uma melhoria, não é? (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

Gosto do meu trabalho? Gosto! Eu estou feliz como meu trabalho tem sido feito? Não. Mas eu tenho esperança de que a gente possa conseguir sim melhorar as coisas, deixar as coisas mais satisfatórias. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

O incômodo dos servidores técnico-administrativos foi percebido em alguns dos relatos vinculados à falta de compromisso com o trabalho de servidores, sejam esses docentes ou técnico-administrativos. Uma das falas também trouxe uma falta de valorização do fazer técnico, sendo este colocado como de menor valor frente às demais atividades da universidade, situação que apontou para um desconforto gerado no servidor.

Me causa incômodo as pessoas que acham que são o supracumulo da intelectualidade, que não podem se rebaixar fazendo trabalho técnico, porque isso estaria abaixo do que eles são. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Eu tenho vergonha alheia dos servidores fantasmas. É um incômodo! (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Volto a bater na tecla, meus direitos todos e os deveres nada, não é? Eu acho que as pessoas estão gastando mais energia para querer exigir coisas, do que pensar no que ela precisa fazer para os outros a sua volta. Isso me incomoda bastante! (José - Secretaria Integrada de Graduação)

A possibilidade de trocar de atividade apareceu como opção para alguns dos servidores técnico-administrativos. Os diferentes relatos apontaram diferentes prioridades, valores e experiências de cada pessoa dentro da organização.

Eu já sei aonde é que eu tô me metendo! Eu já sei o que é que eu tenho que fazer! Então, acabo me acomodando e ficando meio que nesse espaço. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

Mas, eu acho que uma pessoa com o meu perfil era mais necessário na graduação, onde os alunos são muito jovens ainda, e ficam meio perdidos. Demanda um olhar com mais atenção, com mais cuidado, e, muitas vezes, as pessoas não têm a devida paciência. (João - Secretaria de Pós-graduação)

Nenhum outro setor dentro do IHAC eu me vejo. Não acho que tenha algo que me caiba aqui. Mas, se eu pudesse trocar, eu trocava sim: iria para o CDH [colocar o que significa essa sigla], que também é uma experiência de atendimento, mas é um atendimento a servidor é um atendimento diferente. (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

Se tivesse de escolher entre mudar de setor no IHAC e sair do IHAC, com certeza a opção seria sair do IHAC. Mesmo que fosse até para continuar no colegiado de pós-graduação, em outra unidade. (Antônia - Secretaria de Pós-graduação)

Enquanto síntese dessa discussão, pode-se observar que trabalhadores técnicos da Secretaria Integrada de Graduação e das secretarias de pós-graduação enfrentam desafios significativos relacionados à sobrecarga de trabalho e à adaptação a novas rotinas, influenciados, em alguma medida, pela pandemia de COVID-19. Outro ponto a ser destacado foi a questão da integração dos BI na universidade, que ocorreu sem a devida consideração aos processos de trabalho, criando um descompasso entre suas necessidades e a infraestrutura disponível, o que sobrecarregava os trabalhadores técnico-administrativos. Por fim, as condições inadequadas de trabalho foram identificadas como fatores que contribuíam para o desgaste físico e emocional, o que não impedia que os trabalhadores buscassem soluções criativas e, para isso, contassem com o suporte mútuo para enfrentar os desafios diários.

5.3. Técnicos Administrativos na Intersecção Universitária: relações com estudantes, professores e técnicos administrativos

Uma questão que surgiu nas relações no ambiente de trabalho da universidade diz respeito à estratificação das classes trabalhadoras, sendo esse um tema delicado e frequentemente controverso. Durante as entrevistas, um dos

participantes discutiu como certas práticas dentro da universidade reforçam essa divisão, enfatizando não apenas a hierarquia entre os cargos e categorias de trabalhadores, mas também a forma como as pessoas são apresentadas e percebidas durante reuniões e interações profissionais.

E, aí, é engraçado porque muitas vezes você vai para essas reuniões, não sei se isso acontece lá no seu setor, e muitas vezes as pessoas dizem, na hora que você for falar, você tem que dizer o seu nome e o seu cargo, o que em geral é uma coisa de estratificação, para já colocar cada um no seu lugar (João - Secretaria de Pós-graduação)

Eu sou técnico, e além de ser técnico, sou técnico de auxiliar em administração, aí que você não tem moral mesmo, entendeu? Só que as pessoas não sabem qual o seu background, não sabem qual a sua quantidade de estudos, qual o seu conhecimento, etc. (João - Secretaria de Pós-graduação)

De acordo com Santos e Ribeiro (2016), as divisões de classe são caracterizadas por desigualdades de poder e direitos sobre ativos que geram valor, resultando em vantagens e desvantagens entre as diferentes categorias. Ao negar ao trabalhador técnico-administrativo o mesmo espaço que os demais, evidencia-se um processo de silenciamento dessa categoria. Essa postura, conforme relatado pelo trabalhador, pode levar à subvalorização do conhecimento e das habilidades individuais, prejudicando e minando o potencial de contribuição eficaz e de inovação dentro da universidade. É importante notar que essa situação parece ter sido específica, uma vez que não foi mencionada pelos demais entrevistados. No entanto, trata-se de uma prática que pode ter repercussões significativas não apenas no alcance da função social da universidade, mas também na dinâmica dos trabalhadores e em sua relação com a instituição.

Foi possível perceber que existem diferentes visões acerca da relação dos servidores técnico-administrativos com os discentes. Por um lado, identificou-se trabalhadores que se propunham a oferecer um atendimento de qualidade aos discentes, na tentativa de que esses tivessem experiências positivas na universidade. Há uma percepção de como a empatia com o estudante e com suas necessidades podem tornar a relação servidor-discente de melhor qualidade. Para

Souza e Moulin (2014), no contexto das interações entre servidores técnico-administrativos e discentes, o trabalho transcende a dimensão técnica, envolvendo a formação de vínculos humanos e o compartilhamento de experiências, contribuindo para uma constituição subjetiva do trabalhador.

Foi destacada a importância da comunicação entre servidor e estudante para o melhor funcionamento das atividades, sendo o meio virtual preferido por alguns estudantes, em especial os de pós-graduação.

Eu tento atender aos alunos da melhor maneira possível, para que o cara saia com a impressão, e uma impressão mais real possível, de que ele teve o melhor atendimento que ele teve na vida dele, entendeu? De tudo que ele já tenha lhe dado no mundo. (João - Secretaria de Pós-graduação)

Me coloco muito no lugar do aluno o tempo todo. Então, assim, é muito natural, porque, assim, eu percebo ele. E acredito, pessoalmente, que a maior troca que nós temos nos nossos processos de socialização na nossa vida é, de fato, o que a gente troca. É, de fato, o que a gente aprende e o que a gente ensina uns pros outros. Então, assim, eu enxergo tudo como uma troca. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

O aluno da Pós, ele já é remoto. Antes mesmo da pandemia, pelo menos no colegiado que eu trabalho, não existe essa rotina presencial, eles gostam dessa facilidade e já chegam sempre assim: “Eu posso te mandar e-mail? pra mim é melhor. Eu posso te ligar? Pra mim é melhor.” (Antônia - Secretaria de Pós-graduação)

Por outro lado, os relatos trouxeram também uma relação de conflito, por vezes caracterizada como de “amor e ódio” por um dos trabalhadores. Assim, observou-se uma relação multifacetada e complexa, na qual: de um lado, há um esforço entre os trabalhadores para que esses estudantes possam lograr êxito na sua vida acadêmica e pessoal, disponibilizando-se a oferecer a eles o apoio e orientação necessários; do outro lado, percebeu-se haver uma falta de comprometimento dos discentes e um aumento de demandas desses estudantes para exceções às regras. Foi apontado, também, uma falta de cooperação e parceria dos estudantes para com os trabalhadores, o que impactava na dinâmica dessa relação.

Eu acho que, tanto de mim pra eles, quanto deles pra mim tem momentos em que é muito bom e tem momentos em que eles me odeiam, e que eu odeio eles! Porque eles me desrespeitam muito em muitos momentos. [...] Eu acho que a gente vive um momento em que a gente lida com uma geração com muita dificuldade de assumir as responsabilidades pelas suas escolhas. A impressão que eu tenho é que a gente tem uma geração onde a culpa é sempre do outro. Onde tudo que acontece comigo não é minha responsabilidade, é culpa de alguém. [...] Nossos estudantes não querem assumir as consequências. Então muitos me veem como chata, como intransigente, porque eu não abro exceção. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

E tem também o desconforto de lidar com alguns alunos. A maioria dos alunos eles estão bem tranquilos, mas nós temos, eu diria, uma quantidade crescente de alunos que pensam muito em meus direitos e esquecem muito os meus deveres. Isso é algo que a gente tem lidado cada vez mais e é bem complicado. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

Uma fala de um entrevistado trouxe a questão da segurança no ambiente de trabalho, tendo apontado ameaças que sofre e que agora estão alcançando as coordenações de curso. Tal cenário gera preocupação, pois pode impactar os trabalhadores tanto na sua integridade física quanto psicológica. Apesar de o trabalhador não ter aprofundado nos encaminhamentos acerca das ações dele e da universidade frente a esse tipo de situação, trata-se de uma situação que deve ser exposta às autoridades competentes a fim de serem sanadas antes de maiores danos aos trabalhadores.

Isso finalmente tá chegando aos coordenadores, as ameaças estão finalmente chegando! A gente vive essa ameaça dia sim, dia não. Mas finalmente tá chegando, tanto é que tem coordenador que está dizendo que por causa da segurança, não vai fazer mais atendimento presencial e faz o atendimento online. Aí, eu pergunto, e a gente aqui que não tem a opção de fazer atendimento online? E a nossa segurança, entendeu? (José - Secretaria Integrada de Graduação)

As relações estabelecidas entre servidores técnicos administrativos e docentes têm um importante impacto no trabalho desenvolvido na universidade. De

acordo com os relatos, existe um reconhecimento, entre os técnicos administrativos, acerca dos diferentes perfis de docentes, havendo aqueles que compreendem o papel desses servidores na universidade e outros que não apresentam essa compreensão, fato que dificulta a relação e, por vezes, o andamento das atividades. Relatos caracterizavam essa relação como de trocas e parceria entre as categorias, o que foi apontado como fundamental para o desenvolvimento da universidade e das atividades diárias.

Então, é uma relação muito salutar, de onde eu enxergo. E, até nesse lance tem coisas que você sabe mais do que eles, no sentido de que eles não sabem tudo, entendeu? É uma via de mão dupla, é uma troca, troca de experiências. (João - Secretaria de Pós-graduação)

Eu diria que está mais para boa do que para ruim, porque graças a Deus, os docentes bons e parceiros, e aqueles que fazem seus serviços são maiores do que os problemáticos, os que dão trabalho. Mas, é claro que normalmente quem dá trabalho fala mais alto, grita mais do que quem não dá trabalho. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

No entanto, essa relação também foi caracterizada como repleta de desafios e problemas que impactam a interação. As falas dos participantes trouxeram um olhar acerca do fato de docentes agirem com uma suposta superioridade frente aos demais trabalhadores, havendo, inclusive, situações desrespeitosas. Conforme a pesquisa de Barros e Coimbra (2016), os trabalhadores técnico-administrativos mencionaram a persistência da "velha rixa" entre docentes e técnicos como um elemento significativo da realidade cotidiana no trabalho. A colocação aponta para o fato de ser uma questão antiga e que tem impactos nas relações, nos processos e no ambiente laboral.

Ademais, foi apontada a falta de entendimento sobre o papel do docente e o papel do técnico-administrativo, situação recorrente ao longo de todas as entrevistas. Esses resultados caracterizam relações de poder na universidade, por meio das quais os docentes parecem ocupar uma posição hierárquica superior à dos técnicos, os quais são descritos como que vivenciando, em alguns momentos, "situações de servidão".

Falta um pouco de entendimento por parte deles do que é o nosso serviço. A gente fica... Parece que é meio que serviçal, entende? É como se a gente fosse um serviçal. (Ana - Secretaria Integrada de Graduação)

A sensação que eu tenho na nossa relação com alguns professores daqui é que eles voltaram pro tempo do Brasil Colônia. Sabe? [...] E, quando você vai pra prática, são meros neocolonialistas, “deuses do Olimpo”, que estão produzindo, que são os pesquisadores, produtividade CAPES no sei que lá, e que não têm, não podem se sujeitar a preencher um formulário! Que isso deveria ser função de qualquer técnicozinho, sabe? É nesse tom assim. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Em função de ter sido descrito como um grupo heterogêneo de trabalhadores, as falas sobre relações com outros servidores técnico-administrativos também apresentaram diferentes perspectivas. Foram comuns relatos da existência de uma boa convivência, de relações que funcionavam como redes de apoio e solidariedade e possibilitavam o enfrentamento dos desafios diários, quer fossem pessoais ou profissionais.

Para Fonseca e Moura (2008), o apoio social pode ser descrito como relações nas quais há disponibilidade para confiança, preocupação com o outro, valorização, assistência e comunicação, e que se oferece suporte por meio dos recursos disponíveis. De acordo com esses autores, o suporte derivado das relações estabelecidas no ambiente de trabalho exerce uma significativa influência na vida dos indivíduos, haja vista que uma parte substancial do nosso tempo é dedicada ao trabalho.

Nos estudos de Godinho *et al.* (2019) e Mota e Silva (2020), uma questão importante foram os impactos na saúde dos trabalhadores técnico-administrativos do apoio social no ambiente laboral. Foi observado que dificuldades na execução das atividades laborais, decorrentes de diversas circunstâncias, podem resultar em sofrimento psicológico para os servidores técnico-administrativos (Mota; Silva, 2020). Ademais, foi destacado que o apoio coletivo pode mitigar esse sofrimento. Por outro lado, Godinho *et al.* (2019) apontaram que trabalhadores que apresentam sinais e sintomas de depressão têm cinco vezes mais probabilidade de relatar baixo apoio social.

A importância do apoio nas relações laborais não se restringe à categoria dos técnicos administrativos, essa é uma situação evidente em diversas ocupações, como destacado por Baptista et al. (2022). Luz et al. (2019) realizaram um estudo sobre o estado de saúde dos professores, investigando sua relação com o ambiente, as condições e a organização do trabalho. Eles destacaram que o suporte social foi identificado como um elemento crucial que pode trazer melhorias significativas na vida desses profissionais, resultando em uma maior qualidade de vida.

Algumas falas refletiam preocupações acerca da falta de comprometimento de trabalhadores técnicos administrativos, que não contribuíam de forma significativa com o fazer laboral. Tal fato impactava a qualidade dos serviços da universidade e, de acordo com os entrevistados, gerava uma imagem negativa do serviço público para a sociedade. Esse resultado reitera Barros e Coimbra (2016), em cuja pesquisa observaram que muitos servidores não adotavam o sentido de servir ao bem comum baseado no bem da coletividade. Ao não assumirem a responsabilidade pelo que deveriam fazer, não contribuíam para a construção de um bem comum. Segundo os autores, alguns dos servidores técnico-administrativos acreditavam que trabalhar para o público não era contribuir para o bem comum, mas sim para o Estado-patrão.

A figura do “funcionário fantasma”, que fazia com que ocorresse uma sobrecarga de trabalho entre os demais técnicos administrativos, também apareceu nos relatos e foi descrita como um ponto que impactava a dinâmica relacional entre esses trabalhadores, sobretudo frente a não punição de servidores técnico-administrativos que agiam de forma “danosa” ao serviço público e à universidade. Essa ausência de responsabilização percebida ecoava nas frustrações com a universidade federal encontradas na pesquisa de Castro, Kubo e Farina (2018), na qual servidores públicos, ocupantes de cargos administrativos e que eram formados em Administração de Empresas, mencionaram dificuldades relacionadas à estabilidade devido às restrições para se conduzir um processo de demissão, especialmente quando não havia um foco em resultados.

Barros e Coimbra (2016) apresentaram estratégias de trabalhadores técnicos administrativos diante de pares que nada faziam, realidade semelhante à de se ter “funcionários fantasmas”. A estratégia de “fazer o seu sem se preocupar com o do outro” mostra-se uma postura que não atende às necessidades da universidade e

do serviço público, pois, assim como na pesquisa desses autores e no presente estudo, essa conduta gera um sobretrabalho, que frequentemente resulta em agravos à saúde e enfraquecimento da categoria.

Tem pessoas que têm um comprometimento com o trabalho, que se dedicam, que fazem o que precisa fazer, cumprem seu horário, seu trabalho, sabe? Estão disponíveis, proativos. E tem outros que estão aqui só pra receber a grana no final do mês, e que o mínimo que puderem fazer, vão fazer. Eu tenho dificuldade com essa segunda categoria. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Existe um sentimento de insatisfação muito grande com a convivência com esses perfis de trabalhadores extremamente descompromissados com a coisa pública e que, como consequência, geram uma sobrecarga no trabalho de outros colegas. [...] Existe também uma certa convivência com “servidores fantasmas” que não frequentam o ambiente de trabalho há muitos anos, um fato notório dentro do Instituto. Então, nós temos, por vezes, uma sensação de injustiça, de que não é certo, de que é algo que poderia, inclusive, ser imputabilizado. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Percebeu-se a existência de relações harmoniosas e colaborativas entre chefias e servidores técnico-administrativos, sendo observado que há um espaço de construção coletiva, que permitia uma maior fluidez no desenvolvimento das atividades. A comunicação eficaz e a abertura para o diálogo foram consideradas presentes e apontadas como elementos necessários para a promoção de um ambiente de trabalho positivo.

Eu posso te dizer que a gente tem uma relação muito franca, muito construtiva, onde o que precisa ser dito é dito de ambas as partes. As críticas são feitas, os elogios também, as coisas que precisam ser ajustadas, a gente conversa, nós somos muito parceiros. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Sempre foram relações de muita parceria, de muita valorização do trabalho, de muita motivação, críticas pontuais, de parte a parte, para melhoria dos processos, nada nunca pessoal, nada nunca no nível do ataque. (Francisca - Secretaria de Pós-graduação)

Por outro lado, foram relatados impactos decorrentes da alternância de docentes nos cargos administrativos. Essa alternância também foi destacada nos estudos de Nunes et al. (2019), sendo identificada como um fator que causa estresse nos técnicos administrativos, contribuindo para um ambiente de trabalho propenso ao adoecimento.

Assim, a relação com as chefias, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados, de acordo com os entrevistados, eram determinadas pelos comprometimentos individuais, circunstâncias e perfis dos docentes que ocupavam esses cargos. Foi possível observar que havia, no espaço universitário em estudo, chefias que eram competentes no seu trato com as demandas exigidas para o cargo. Apesar disso, outras questões surgiram como desafios frente a essa relação, destacando-se a ausência de “traquejo social” compatível com ambiente laboral, que gerava dificuldade dos servidores em lidar com as questões de autoritarismo e vaidade.

O traquejo social realmente é o maior entrave que temos aqui [...] porque isso leva em consideração muito a personalidade, leva muito em consideração a soberba, a questão da “síndrome do poder pequeno”: o coordenador está ali e tem que mandar, aquilo de “eu mando e você obedece.”. (José - Secretaria Integrada de Graduação)

O problema são as pessoas que acham que eles estão num nível de intelectualidade tão alto que eles não podem se rebaixar, aprender a preencher o formulário de avaliação curricular, porque isso devia ser feito por um técnico, entendeu? Esse é o tipo de relação que é chata. (Maria - Secretaria Integrada de Graduação)

Ao contrário dos resultados desta pesquisa, nos quais os técnicos administrativos frequentemente destacaram a competência dos gestores, o estudo de Nunes et al. (2019) revelou que os próprios técnicos administrativos da UFSC avaliaram a gestão como deficiente, associando essa percepção a um aspecto negativo relacionado ao trabalho.

Diante desses resultados, é possível destacar que as relações entre técnicos administrativos e diversos grupos na universidade revelaram-se ambíguas. Na

caracterização das interações com discentes, predominam relatos acerca de esforços para oferecer um atendimento de qualidade, apesar da existência de conflitos devido à falta de comprometimento e cooperação de alguns estudantes. Entre técnicos e docentes, foram descritas relações construtivas e de trabalho conjunto, mas, também, falta de compreensão mútua sobre os papéis de cada um e a percepção de superioridade por parte dos docentes. Já as relações entre técnicos administrativos variaram, com muitos destacando um ambiente de apoio e solidariedade, que facilitava a superação dos desafios diários; e outros apontando queixas sobre a falta de comprometimento de alguns técnicos administrativos, o que gerava sobrecarga de trabalho e comprometia a eficiência e a eficácia do serviço.

6. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi o de compreender os significados do trabalho para Servidores Técnico-Administrativos que atuavam nas secretarias de graduação e pós-graduação do IHAC da Universidade Federal da Bahia. Os resultados mostraram uma gama de significados atribuídos ao trabalho, os quais são moldados pelas interações com o ambiente de trabalho e todos os elementos que o compõem. Essa análise permitiu avaliar como o trabalho influencia a vida dos trabalhadores, tanto dentro quanto fora do contexto laboral. Nas narrativas, foi evidenciado uma relação afetiva intensa com o trabalho, apesar de reconhecerem os desafios a serem superados, especialmente pela universidade se tratar de uma organização dinâmica, que constantemente requer renovação a fim de acompanhar as transformações e demandas da sociedade.

Entende-se que os resultados desta pesquisa podem contribuir com as discussões acerca da demanda dos técnicos por uma secretaria única de pós-graduação, destacando os potenciais impactos na melhoria das relações laborais e dos processos de trabalho. A implementação de uma secretaria única pode reduzir as desigualdades no trabalho dos servidores e minimizar a necessidade de adaptações frequentes diante das constantes mudanças nas coordenações de colegiado, que muitas vezes geram conflitos.

Outra contribuição a ser destacada foi a problematização sobre a imagem atribuída a esses trabalhadores pela sociedade, identificados como pessoas preguiçosas e descomprometidas. Os resultados apresentaram a caracterização de trabalhadores técnico-administrativos empenhados e dedicados, mesmo aqueles que descreveram o trabalho como instrumento de sustento financeiro ou “trampolim” para outros projetos. A dedicação em alcançar os objetivos institucionais esteve sempre presente nos relatos, mesmo em condições de trabalho adversas e desafiadoras, nas quais os trabalhadores demonstraram disposição para explorar alternativas a fim de desempenhar suas funções de maneira eficaz. No entanto, os entrevistados reconheceram a existência de servidores que não demonstram compromisso com os interesses institucionais e que podem, em alguma medida, macular a imagem da categoria.

Foi possível observar que os técnicos administrativos, apesar de entrarem na universidade enxergando-a como um meio para outros objetivos pessoais, geram

novos significados para o seu fazer laboral, na medida em que se viam como participantes da função social da universidade, a qual agrega à sociedade não somente saberes oriundos de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, mas, sobretudo, profissionais e cidadãos, que levam potencialidades para gerar transformações em suas vidas e nas de outras pessoas.

Diante dos resultados apresentados, mostra-se necessário que a universidade se comprometa com a implementação de melhorias nas condições de trabalho dos técnicos administrativos, visto que os relatos apresentaram situações que prejudicavam tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o desempenho de suas funções. Entende-se que o êxito das universidades, em seus objetivos institucionais e em sua razão de ser, passa por garantir processos de trabalho, condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho de qualidade, que estejam alinhadas aos interesses e necessidades da comunidade acadêmica que compõe esse território.

Para além dessas questões, considera-se importante que a participação dos técnicos administrativos na construção das políticas e práticas institucionais deva acontecer para além de uma “inserção burocrática” nos espaços decisórios, mas que esses sejam, realmente, incluídos nos processos de construção da universidade, levando-se em consideração os seus saberes práticos, construídos na lida diária de trabalho.

Diante das discussões realizadas nesta pesquisa, considera-se importante apresentar duas ponderações, na perspectiva de contribuir para a promoção de melhorias na vivência laboral dos técnicos administrativos. Em relação aos conflitos existentes entre coordenadores de colegiados e equipe técnica, mostra-se necessário fomentar discussões sobre as atribuições de cada um desses cargos, com vistas a uma possível reestruturação da coordenação de colegiado, com a possibilidade de haver coordenações técnicas, a serem ocupadas por técnicos administrativos e outra coordenação pedagógica, que ficaria sob a responsabilidade de docentes. Dessa forma, entende-se que o trabalho de cada categoria seria potencializado, se abriria um leque de possibilidades para atuação e possível diminuição do conflito entre esses grupos.

A segunda ponderação se volta para a realização de estudos sobre o uso dos conhecimentos acadêmicos produzidos pelos servidores técnico-administrativos, ao longo de sua jornada na universidade, principalmente em cursos de pós-graduação.

Entende-se que uma pesquisa que caracterize os cursos que estão sendo feitos pelos técnicos administrativos, os conhecimentos produzidos e como esses saberes são aplicados na prática cotidiana pode contribuir para melhor organizar os processos de capacitação, assim como para identificar modos de aumentar a eficiência do trabalho dos servidores e propiciar um aprimoramento contínuo das suas funções.

Um ponto que, embora mencionado, não foi explorado nesta pesquisa diz respeito aos trabalhadores terceirizados, que, como destacado, compõem a comunidade acadêmica, mas estabelecem relações precárias de trabalho com a universidade. Nesse sentido, para melhor compreender as contribuições desses profissionais e seus papéis na construção e manutenção da universidade, entende-se ser importante a realização de estudos que abordem esses trabalhadores, visando conhecer com maior profundidade todos os atores que compõem o território universitário.

Conforme Salles (2020), a qualidade da universidade é construída dia a dia, ao se proporcionarem melhores condições para a pesquisa científica, o ensino superior e as ações de extensão. Dessa forma, observa-se que o reconhecimento pelos técnicos administrativos de seu papel social na formação de cidadãos e profissionais mantém uma profunda relação com a existência e a manutenção de uma universidade de boa qualidade. Essa consciência do papel social de seu trabalho, de como esse é importante para o desenvolvimento da sociedade, traz significado ao trabalho, refletindo-se nas ações cotidianas do trabalhador.

7. Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Alexandre Nascimento de; NUNES, André, JUNIOR, Celso Vila Nova de Souza. Flexibilização da jornada de trabalho na Universidade de Brasília.

DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle. Canoas, v. 10, n. 1, 2021.

Disponível em:

<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/7414> . Acesso em: 06 jul 2024.

ANDRADE, Thiago Francisco de *et al.* Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública.

Revista Psicologia, Organização e Trabalho, Brasília, v. 15, n. 4, p.

397-406, dez. 2015. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000400007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 jun. 2023.

BAPTISTA, Patrícia Campos Pavan; LOURENÇÃO, Daniela Campos de Andrade; SILVESTRE SILVA-JUNIOR, João. Indicadores de sofrimento e prazer em

trabalhadores de saúde na linha de frente da COVID-19. **Revista**

Latino-Americana de Enfermagem, São Paulo, v. 30, p. e3555, 2022. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Y4KTxLqN4rWbhn9GcLQy44L/#> .Acesso em 15 jul. 2024.

BRASIL. Decreto nº 1.590 de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF. 1995. nº 154. Disponível em:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/08/1995&jornal=1&pagina=2&totalArquivos=64>. Acesso em: 06 jul 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 14 de mar. de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf . Acesso em: 14 mar. 2023

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União [2005]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 14 de mar. de 2023.

CHAUI, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 05-15, dez. 2003. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782003000300002&lng=es&nrm=iso. Acesso em 01 abr. 2023.

COIMBRA, Beatriz Cysne; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Relações de trabalho em uma universidade pública: atividade de servidores técnicos administrativos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 89-101, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172016000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 jun. 2023.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105–124, jan. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpVk/?lang=pt#> Acesso em: 11 jul 2024.

DAEHN, Cheryl Maureen. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma universidade pública federal. **Caderno de Administração**, Maringá, v.28, n.2, jul.-dez./2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53486/751375151567> Acesso em: 07 jul. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**/ Christophe Dejours; tradução Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira - 5º ed. ampliada - São Paulo. Editora Cortez - Oboré. 1992. Disponível em: <https://taymarillack.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/03/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf> Acesso em: 14 jul 2024

DI TECCO, C. et al. Implementing smart working in public administration: a follow up study. **Medicina del Lavoro**, Milan, v. 112, n. 2, p. 141-152, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8095324/> Acesso em: 10 jul 2024.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. DA C.; DUTRA, R. Q.. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. **Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, p. 945–966, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/#> Acesso em: 16 jul 2024

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 jul. 2024.

FREITAS ALP, SOUZA RGB, QUINTELLA HLMM. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida** [periódico na Internet]. 2013 [acessado 2013 Jul

14]; 05(02):1-12. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1382> .Acesso em: 14 jul 2024.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GODINHO, Marluce Rodrigues; FERREIRA, Aldo Pacheco; MOURA, Denise Cristina Alves de. Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 22, p. e190068, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/t3pnVpNRbNLTMZTrPKWZdRR/?lang=pt#>. Acesso em 15 jul. 2024.

GONDIM, Sonia. BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Disponível em: http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf . Acesso em 10 jul. 2024.

JULIATTO, Dante Luiz; SNOEIJER, Enio. Estudo sobre a possibilidade de integração das secretarias de programas de pós-graduação em instituição federal de ensino superior. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 236-259, janeiro-abril 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/91460> Acesso em: 10 jul 2024.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; & BELTRAME, G.. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Read. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. spe p. 317–344, dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. DA .. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 11, p. 3869–3880, nov. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/qGMVYspNVbZVgBWtcckFrZG/abstract/?lang=pt#> Acesso em: 16 jul 2024.

LOUREIRO, Thiago; MENDES, Glauco Henrique de Sousa; SILVA, Eduardo Pinto e. Modelos de gestão e o sofrimento de servidores assistentes em administração. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 17, n. 2, p. 97-105, jun. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200004&lng=pt&nrm=iso . Acesso em: 19 dez. 2022.

LOUREIRO, Thiago; MENDES, Glauco Henrique de Sousa; SILVA, Eduardo Pinto e. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.

16, n. 2, p. 703–728, Maio . 2018. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/tes/a/kxDFMzLYxTyZNsBTQrwByCq/?format=pdf&lang=pt> .
 Acesso em: 12 jul. 2024.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da; PESSA, Sergio Luiz Ribas; LUZ, Roger Poglia da. Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4621–4632, 2019. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csc/a/SFQXrvqcb93gDrzCFgGkyDN/#>. Acesso em: 15 jul. 2024.

MAGALHÃES, Tatiana dos Anjos; ROTENBERG, Lúcia. Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral. **Ser Social. Pandemia de COVID-19 e Políticas Sociais**, Brasília, v. 25, n. 51, p. 1 - 19, Julho a dezembro, 2022. Disponível em:
https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/43132 Acesso em: 11 jul 2024.

MENDES, A. M. B.. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34–38, 1995. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/R4yymBFkPGNFb3BSvXFnZzn/#> Acesso em: 14 jul 2024

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social: Teoria, Método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. Disponível em
<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf> . Acesso em 16 de março de 2023.

MORAES, L. de S.; VALÉRIO, J. H. P.; CANTAROTTI, A. Um Estudo do Desenvolvimento de Capacitação para Cargos Secretariais em uma Universidade Estadual. **Revista Expectativa**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 1–22, 2020. Disponível em:
<https://saber.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/18184> . Acesso em: 27 fev. 2023.

MOTA, Cynthia Araújo; SILVA, Alda Karoline Lima da. A atividade de trabalho e o adoecimento psíquico em trabalhadores de uma instituição federal de ensino. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 25, n. 3, p. 274-283, set. 2020. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2020000300005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 maio 2024.

MOURA, Márcia Abrahão. Existir, resistir e reinventar: verbos intransitivos. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**. Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em:
https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

NEVES, D. R. et al.. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library.

Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 2, p. 318–330, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 15 mai. 2024.

NUNES, Thiago Soares, GONÇALVES, Júlia ; SCHWEITZER, Lucas. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, n. 2, p. 379–398, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/dNc8Z9kM7pXXrVyBnctPSQJ/#> .Acesso em 15 maio 2024.

ROCHA, C. T. M. DA .; AMADOR, F. S.. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/abstract/?lang=pt> # Acesso em: 16 jul 2024

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F.. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 2, p. 332–345, abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/kvLGggJXwsQhgWypXXnpZ9r/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 04 abr. 2024.

RUIZ, Antonio Ibáñez. Universidade Pública: Todos Temos que lutar. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**. Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em: https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

SANTOS, J. A. F.; RIBEIRO, L. V. F.. Emprego, estratificação e desigualdade. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 89–102, maio 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/7nJJPGPbNnG5xPw59fXx7tB/#> Acesso em: 16 jul 2024.

SALLES, João Carlos, 1962- **Universidade pública e democracia / João Carlos Salles**. – 1. Ed.- São Paulo: Boitempo, 2020.

SCHWEITZER, Lucas et al . Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 16, n. 1, p. 103-116, mar. 2016 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 27 nov. 2022.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; MOULIN, Maria das Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 17, n. 1, p. 49-65, jun. 2014 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200005&lng=pt&nrm=iso >. Acessos em 18 jun. 2023.

STAKE, R.E. Case studies. In: DENZIN, N. & LINCOLN, Y. (Org.) **Handbook of qualitative research**. Second Edition. London: Sage Publications Inc., 2002. p. 435-454.

TEIXEIRA, C. F. DE S.; COELHO, M. T. Á. D.; ROCHA, M. N. D.. Bacharelado interdisciplinar: uma proposta inovadora na educação superior em saúde no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 6, p. 1635–1646, jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/cBmxjv4TcD34HjJsK7r8dsn/?lang=pt#> Acesso em: 23 jul 2023.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. spe, p. 811–823, nov. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/#> Acesso em 10 jul 2024.

TOLFO, Suzana da Rosa ; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 38–46, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?lang=pt#> .

UNIVERSIDADE FEDERAL DE BAHIA. **Regulamento de Ensino de Graduação e Pós-Graduação** (stricto sensu). 2014. Disponível em: https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/regpg_com_alteracoes_res_03_2017_e_05_2022.pdf . Acesso em: 26/07/2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DE BAHIA. RESOLUÇÃO nº 01/2012. Conselho Universitário. **Regimento Interno da Escola de Dança da UFBA**. 2012. Pag. 07. Disponível em: <https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o%2001.2012.pdf>. Acesso em: 09 junho, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE BAHIA. Conselho Universitário. **Regimento Interno do IHAC**. Resolução nº 07/2008. 2008. Disponível em <https://ihac.ufba.br/docs/regimento-interno-do-ihac-resolucao-no-07-2008-consuni-ufba/> . Acesso em: 26 set. 2023.

Ulhôa, Inês. Da responsabilidade social e do papel histórico da Universidade necessária e emancipatória. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**, Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em: https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

8. Apêndices

Apêndice I

TRABALHO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Wiliam de Araujo Lopes, Roberval Passos de Oliveira, Ivan Cláudio Pereira Siqueira

1. INTRODUÇÃO

As universidades são instituições pluridisciplinares de formação de quadros profissionais de nível superior, que realizam sua função por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1996). Nesse espaço, convivem múltiplos interesses, que representam a própria sociedade brasileira em suas contradições (Nunes et al., 2019). Segundo Salles (2020), a universidade pública não é uma repartição pública qualquer, nem mesmo pode ser considerada como uma empresa: é uma instituição antiga e possuidora de valores ambíguos; é um espaço de conflitos, que avança quando consegue explicá-los e retrocede, quando tenta apaziguá-los. Para esse autor, trata-se de uma obra em construção que se revela no seu fazer diário.

De acordo com Moura (2021), a universidade, por meio da sua capacidade de dar respostas a problemas reais da sociedade, vem resistindo às agressões daqueles que deveriam ser seus protetores. Essas situações ocorrem quando os orçamentos são comprometidos a fim de impedir o êxito da instituição ou mesmo quando reitores são escolhidos sem o respeito aos processos democráticos instaurados pelas universidades. Ambas as situações foram recentemente vivenciadas nas universidades públicas brasileiras.

Ruiz (2021) argumenta que os diversos programas instituídos entre 2004 a 2015, bem como o envolvimento das instituições universitárias frente ao enfrentamento da pandemia de COVID-19, garantiram-lhes legitimidade perante a sociedade. E, apesar dos cortes orçamentários, a universidade se manteve na defesa por um projeto de país, fazendo oposição aos ataques advindos das agendas neoliberais dos governos Temer e Bolsonaro. O autor pontua o grande crescimento das universidades, como sua expansão física e de pessoal, bem como na pesquisa, inovação, no suporte aos discentes e no respeito aos docentes. No entanto,

ele destaca que, após 2015, as universidades experimentaram um retrocesso em sua autonomia e um desrespeito ao adequado financiamento de suas atividades.

Já para Chaui (2003), a universidade pública sempre foi uma instituição social, uma ação social, que tem sua prática balizada no reconhecimento público de sua legitimidade e atribuições, os quais lhe conferem autonomia frente a outras instituições sociais. Ademais, sendo uma instituição social, a autora afirma que essa reflete a sociedade como um todo, em sua estrutura e modo de funcionamento, permitindo-se opiniões, atitudes e projetos divergentes. No entanto, a reforma do Estado, realizada no último governo da República, fez com que a educação deixasse de ser concebida como um direito e sim como um serviço, fato que transformou a universidade de instituição social para uma organização.

Segundo Salles (2020), a universidade pública, hoje, não é mais um projeto da elite brasileira, como foi em outro tempo, quando a colocavam em posição de prestígio em troca de servir aos interesses de privilegiados, reproduzindo, assim, os seus privilégios. Ulhoa (2021) aponta para a importância da construção de uma “universidade necessária e emancipatória”, a qual tem os direitos humanos no cerne da democracia e dos ideais de uma educação libertadora, destacando que as relações humanas, quando definidas pelas lógicas de emancipação e libertação, possibilitam que se trilhe a economia por um viés que se proponha a servir a sociedade e não a uma elite privilegiada.

As universidades, de acordo com a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2016), possuem autonomia, que, de acordo com Salles (2020), associa-se à condição de um projeto que é flexível, possuindo uma maioria, responsabilidades pelos seus atos, os quais devem resultar de exercício deliberativo próprio, bem como da renovação constante do seu vínculo com a sociedade. Além disso, sobre essa autonomia, o autor destaca o fato de não ser um direito “absoluto e vazio”, devendo a universidade, constantemente, reforçar seus compromissos, a fim de justificar, mediante seus atos e decisões, a sua existência.

Ainda conforme esse autor, as universidades públicas não são espaços só de docentes, pois, para o cumprimento de sua missão, necessitam do trabalho qualificado de servidores técnico-administrativos e da participação ativa dos discentes. Vale destacar que, para além desses três grupos, são parte integrante das universidades públicas brasileiras os trabalhadores terceirizados, que, apesar de terem vínculos precários, estão nesses espaços e devem ser considerados.

De acordo com o Regimento Interno da UFBA (2010, p.99) o corpo técnico-administrativo da universidade compreende os “servidores que exercem atividades de suporte ao desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão, necessárias ao cumprimento dos objetivos

institucionais, vinculados ao regime próprio do servidor público federal e ao respectivo Plano de Carreira”. Segundo Andrade et al. (2015), esses servidores desenvolvem seus trabalhos nas chamadas atividades-meio, realizando apoio técnico, burocrático e logístico.

O ingresso na carreira técnico-administrativa, em universidades públicas, acontece no nível inicial da categoria funcional, mediante habilitação em concurso público de provas ou provas e títulos. De acordo com o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE (Brasil, 2005), esses trabalhadores estão incluídos em cinco classes (A,B,C,D e E), as quais compõem um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de requisitos, como escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, riscos e esforço físico, para o desempenho de suas atribuições, necessários para a realização da atividade laboral.

É importante destacar, conforme o PCCTAE (Brasil, 2005), as atividades desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos em educação são extremamente heterogêneas e amplas, envolvendo cargos, como: administrador, técnico em nutrição e dietética, técnico em mecânica, técnico em anatomia e necropsia, assistente administrativo, psicólogo, técnico em laboratório, farmacêutico, entre outros.

Ainda de acordo com o PCCTAE, o desenvolvimento do servidor na carreira se dará, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, mediante, respectivamente, pela Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. Para Freitas e Pederneiras (2020), a carreira de técnico-administrativos emerge com uma concepção dinâmica, na qual os institutos de progressão por qualificação e por capacitação possibilitam o desenvolvimento do servidor junto a um planejamento estratégico e desenvolvimento organizacional no alcance das funções sociais, metas e objetivos de Instituições federais de Ensino Superior - IFES.

Ainda de acordo com esses autores, as demandas profissionais por hora se tornaram tão dinâmicas que há uma defesa por parte de servidores técnico-administrativos de atualizações para o trabalho. Assim, a qualificação é vista para além de uma necessidade, mas como um direito, que possibilita qualidade no trabalho na busca resolver os problemas diários de forma mais eficiente e competente.

Em um estudo sobre a percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina em relação a aspectos culturais, Cantera et al. (2018) observaram que trabalhadores técnico-administrativos foram descritos como preguiçosos e descomprometidos com o trabalho. Os autores destacam serem essas características atribuídas a esses trabalhadores pela própria sociedade brasileira, e, em determinadas circunstâncias, os

próprios serem vítimas de violências e assédio por essa “má fama”. Esses autores apontam que há tanto trabalhadores comprometidos com o trabalho e com os objetivos institucionais, como aqueles descomprometidos, os quais visam seus próprios interesses.

Diante do cenário apresentado, o presente estudo teve como objetivo caracterizar as produções científicas nacionais acerca do trabalho de servidores técnico-administrativos de instituições universitárias brasileiras. Dessa forma, buscou-se ampliar os conhecimentos sobre os processos de trabalho, condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho desses servidores no âmbito universitário.

2. PROPOSTA METODOLÓGICA

Trata-se de uma revisão integrativa, que tem por finalidade sintetizar resultados produzidos em pesquisas sobre um tema ou questão, de maneira sistemática, ordenada e abrangente (Ercole et al., 2014). A busca eletrônica de artigos nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC) se deu utilizando os seguintes descritores: universidade AND servidores AND trabalho. O período definido para a busca dos artigos foram os últimos 10 anos. Os critérios para inclusão utilizados foram: artigos disponíveis na íntegra em suporte eletrônico; artigos escritos em português; e artigos publicados no período definido. Dentre os critérios de exclusão, foram definidos: teses, capítulos de teses, livros, capítulos de livros, anais de congressos ou conferências, relatórios técnicos e científicos e documentos ministeriais.

Considerando os critérios previamente definidos, encontrou-se 20 artigos no SciELO e 61 artigos no PePSIC, contabilizando um total de 81 artigos. Foram removidas publicações repetidas entre as bases de dados. Posteriormente, identificou-se, nos resumos e em uma leitura flutuante dos artigos, aqueles que apresentavam relação com os objetivos da pesquisa. Dessa forma, foram selecionados 19 artigos nesta etapa. Após a leitura na íntegra dos 19 artigos, foram excluídos 03 artigos, que não se alinhavam à proposta. Ao final, foi objeto de discussão neste trabalho um total de 16 artigos.

A partir da leitura integral dos artigos, foram construídas três categorias temáticas, as quais possibilitaram dividi-los e assim fomentar discussões mais acuradas acerca da realidade laboral dos servidores técnico-administrativos nos espaços universitários brasileiros, quais sejam: Apoio social e relações de trabalho; Servidores públicos com diferença funcional (deficiência) e sua relação com o trabalho; e Reconhecimento, valorização e (in)satisfação no trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, são apresentados os resultados e as discussões produzidas acerca das categorias analíticas construídas

3.1. Apoio social e relações no trabalho

Questões referentes ao apoio social no trabalho foram presentes em alguns dos artigos pesquisados. Tal cenário aponta como essa temática permeia a vida dos servidores técnico-administrativos no seu dia a dia, possuindo relevância em suas vivências laborais. Conforme sinalizado por Fonseca e Moura (2008), o apoio decorrente das relações mantidas no trabalho exercem grande influência na vida dos indivíduos, tendo em vista que é no ambiente laboral que boa parte do nosso tempo de vida é gasto. Ainda de acordo com esses autores, pode-se definir o apoio social como sendo as relações em que existe a disponibilidade do outro para confiar, nas quais há preocupação, valorização, ajuda e comunicação com o outro, assistindo-o com os recursos disponíveis. Godinho et al. (2019) e Lopes e Silva (2018) apontam que, na ocorrência de apoio social entre os colegas, gera-se a construção de um ambiente de trabalho harmonioso.

O apoio social, no estudo de Silva e Carvalho-Freitas (2021), apareceu como elemento de pertencimento e inclusão para trabalhadores técnico-administrativos com diferenças funcionais. Jesus, Bastos e Aguiar (2019), numa pesquisa com servidores técnico-administrativos de uma universidade, evidenciaram o “suporte social” como a categoria mais bem avaliada da dimensão “características sociais”, esta entendida como parte da organização do trabalho gerado mediante ambiente relacional, que possibilita as trocas de conhecimento, experiências e apoio entre os trabalhadores. Assim, essa avaliação positiva apontou que equipes de servidores com suporte para resolução das demandas e nas quais há o compartilhamento de vivências e ideias, tendem a apresentar melhor desempenho.

Já na pesquisa de Moura et al. (2018), eles trouxeram um alerta quanto aos trabalhadores que realizam trabalhos de alta exigência (alta demanda e baixo controle), que geram exposição ao estresse. Conforme esses autores, os trabalhadores eram os que apresentavam o mais baixo apoio social. É possível observar que essa realidade é presente também em outras ocupações, como apontaram Baptista et al. (2022) em uma pesquisa com profissionais de saúde que atuavam na linha de frente do cuidado aos casos suspeitos ou confirmados de COVID-19.

Nesse estudo, o sofrimento e a falta de prazer no trabalho estavam associados ao baixo apoio dos colegas de trabalho e a alta exigência no trabalho.

Outro ponto encontrado nos estudos de Godinho et al. (2019) e Mota e Silva (2020) sinaliza quanto aos impactos na saúde do trabalhador técnico-administrativo em função da existência ou não de apoio social. Para Godinho et al. (2019), caso o trabalhador possua sinais e sintomas de depressão, ele possui cinco vezes mais chance de apresentar baixo apoio social. Já Mota e Silva (2020) observaram que impedimentos para a realização das atividades laborais, ocorridos por diversas circunstâncias, traziam sofrimento psíquico ao servidor técnico-administrativo e a presença de apoio coletivo poderia diminuir esse sofrimento.

Em estudo realizado acerca do estado de saúde de professores e sua relação com o ambiente, condições e organização do trabalho, Luz et al. (2019) observaram que o suporte social emergiu como elemento capaz de trazer melhorias na vida dos indivíduos, garantindo uma melhor qualidade de vida.

Klein et al. (2017) destacam que fatores como “Relacionamento com a Chefia” e “Relacionamento com Colegas” desempenham importante papel na satisfação, qualidade de vida e bem estar no trabalho, explicitando que as relações interpessoais são importantes na vida laboral dos servidores técnico-administrativos. Esse resultado dialoga com Souza e Moulin (2014), os quais observaram que os relacionamentos estabelecidos no trabalho geram sentido ao trabalho desses trabalhadores, funcionando como integrador das relações sociais.

3.2. Servidores públicos com diferença funcional (deficiência) e sua relação com o trabalho

De acordo com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (Brasil, 2023), a partir de dados do INFOGOV/SIAPE, Sistema Integrado de Administração de Pessoal, sobre os servidores públicos com deficiência, houve um aumento, numa variação de 70%, do número de pessoas com deficiência no serviço público federal, saltando de 3.942 em dezembro de 2014 para 6.720 em junho de 2023. O acesso de pessoas com deficiência ao serviço público e, mais especificamente, de servidores técnico-administrativos em universidades, representou um grande avanço e trouxe a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Pesquisas como a de Paiva, Bendassolli e Torres (2015), Silva e Carvalho-Freitas (2021) e Pereira, Bizelli e Leite (2017), em recortes para servidores técnicos das universidades públicas, apontam para um processo de inclusão.

Destaca-se que, apesar de haver esse movimento de inserção dessas pessoas no mundo do trabalho, que inclusive é retratado em satisfação dos servidores, como apontado na pesquisa de Silva e Carvalho-Freitas (2021) e Pereira, Bizelli e Leite (2017), ainda existem problemas que perpassam esses trabalhadores, tais quais: barreiras físicas, arquitetônicas e comunicacionais à acessibilidade; inclusão restrita ao local de trabalho sem expansão para toda a universidade (Silva e Carvalho-Freitas, 2021); preconceito e estigma; despreparo das organizações para recebê-los (Pereira, Bizelli e Leite, 2017); condições materiais ausentes ou ineficazes para a realização do trabalho; falta de condições ambientais para a realização das atividades; incompreensão dos colegas de trabalho que se recusavam a repassar as tarefas e atividades de trabalho bem como dificuldades relacionadas a se pronunciar em situações grupais (Paiva, Bendassolli e Torres, 2015)

Pereira, Bizelli e Leite, (2017) observaram que os ambientes laborais em que se encontravam servidores técnico-administrativos com alguma deficiência não estavam adaptados às necessidades desses trabalhadores. A falta de adaptação do ambiente também foi uma realidade percebida na Universidade Federal da Bahia, no estudo realizado por Araujo (2015), que visava investigar a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na Faculdade de Direito da UFBA. Nessa pesquisa, constatou-se a carência de adaptações para diversidade inclusiva da pessoa com deficiência, com ocorrências relacionadas a rampas em desacordo com requisitos legais e estacionamentos sem acessibilidade.

De acordo com Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), em seu capítulo sobre trabalho, “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Conforme sinaliza Silva e Carvalho-Freitas (2021), o desempenho das atividades de servidores técnico-administrativos com deficiência pode ocorrer de maneira atípica. O trabalho realizado dessa maneira pode requerer flexibilidade nas condições e práticas de trabalho a fim de que as pessoas com deficiências possam entregar os resultados esperados. Dessa forma, é necessário que se observe os parâmetros que possibilitem a inclusão dessas pessoas. Os mesmos autores levantam a possibilidade acerca da ausência de desempenho negativo quando é garantido a esses trabalhadores a realização de atividades de maneira atípica com o conforto ergonômico garantido. Nesse sentido, as universidades têm a responsabilidade de fornecer condições para esses trabalhadores realizarem suas tarefas, com um desenho de trabalho que seja compatível com suas necessidades.

Dentre dificuldades vivenciadas por esses trabalhadores técnico-administrativos, podemos observar: barreiras de comunicação decorrentes da ausência de conhecimento de Língua

Brasileira de Sinais - LIBRAS por parte dos trabalhadores frente aos trabalhadores com deficiência auditiva, (Silva et al., 2021; Pereira et al., 2017); Dificuldade de locomoção de pessoas cadeirantes e pessoas com deficiência visual dentro da instituição de ensino superior (Silva; Carvalho- Freitas, 2021); e o impedimento de realização de tarefas pelo trabalhador técnico- administrativo frente à sua deficiência (Paiva; Bendassolli; Torres , 2015). Tais retratos apontam que é necessário dar a esses trabalhadores o necessário, mediante políticas e ações nas universidades direcionadas a pensar a universidade pelas perspectivas e necessidades deles, para que assim possam exercer o trabalho de forma plena.

A pesquisa de Paiva, Bendassolli e Torres (2015) trouxe como resultados alguns núcleos de significação do trabalho para servidores técnicos com deficiência, a citar: uma necessidade, como forma de sobreviver; associado ao prazer e realização profissional; superação; e a garantia de segurança e estabilidade. Alguns desses significados dialogam com outras pesquisas, como a de Lima et al. (2021), acerca do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro, na qual foi observado que o sentido do trabalho esteve ligado à sobrevivência e a utilidade do trabalhador para a sociedade. O estudo de Burchert, Oliveira e Ziliotto (2018) também apontou o trabalho como importante e essencial tanto para a pessoa com deficiência quanto para as suas relações em sociedade. Como visto, o trabalho é repleto de significados para pessoas com deficiências e, no âmbito universitário, eles podem dialogar com os próprios ideais de uma universidade pública de não ser seletiva e excludente. Assim, cabe à universidade possibilitar a construção desses e outros significados na medida em que for rompendo as barreiras de acessibilidade que ainda existem.

3.3. Reconhecimento, valorização e (in)satisfação no trabalho

Dentre os significados atribuídos ao trabalho pelos servidores técnico-administrativos de universidades, a desvalorização se fez presente, ainda que haja dedicação por parte dos trabalhadores (Nunes et al., 2019), assim como a ausência de reconhecimento no trabalho, com possibilidade de sofrimento desses trabalhadores (Monteiro et al., 2021). Já na pesquisa de Klein et al (2017), com servidores docentes e técnicos administrativos, o “reconhecimento pelo trabalho realizado” foi um dos fatores pouco destacados pelos trabalhadores.

O reconhecimento é um elemento que carrega significado para os trabalhadores, tanto que essa discussão se estende para além da categoria profissional de servidores técnico-administrativos da universidade, abarcando também outras profissões. Em estudo

sobre violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral, Baptista, Oliveira, e Vieira (2023) observaram que profissionais farmacêuticas sofrem com o pouco reconhecimento pela sua capacidade técnica, apontando como as relações de trabalho desiguais contribuem para esse tipo de cenário. Já Lima, Fernandes e Barbosa (2023), em pesquisa com agentes comunitários de saúde (ACS), encontraram uma relação entre a falta de reconhecimento com maiores chances de desenvolvimento de depressão. Nesse sentido, e, conforme apontado por Glanzner, Olschowsky e Pai (2017), o processo de reconhecimento no trabalho emerge como uma das formas compensatórias e de minimização das exigências institucionais, pessoais e da comunidade, sendo necessário para combater o sofrimento e trazendo uma vivência mais positiva e satisfatória no trabalho.

Por outro lado, Pereira, Bizelli e Leite (2017), em estudo com servidores técnico-administrativos e docentes com deficiência, descreveram que 90% dos participantes informaram que se sentiam valorizados na organização que atuavam, sendo um dos motivos o acesso deles ter acontecido mediante concurso público. Pode-se pensar que a isonomia promovida pelo concurso público gera um maior significado para as pessoas com deficiência. No estudo de Silva e Carvalho-Freitas (2021), que, dentre outros objetivos, visava compreender a inclusão de servidores públicos com diferença funcional (deficiência), foi visto uma relação entre a satisfação com o trabalho, a existência de direitos na instituição, a relevância do trabalho, e a integração social promovida na organização. Ainda entre servidores dessa categoria que também eram pessoas com deficiência, a pesquisa de Paiva, Bendassolli e Torres (2015), trouxe outros elementos, tais quais: realização profissional, prazer, relações interpessoais, reconhecimento, salário.

Um dos fatores que se relacionaram com a insatisfação do trabalhador e foi identificado na pesquisa de Silva e Carvalho-Freitas (2021), foram as condições de trabalho, as quais incluíam as condições de acessibilidade e a adequação das atividades de trabalho para pessoas com diferença funcional. No trabalho de Coimbra et al (2016), também foi visto que as condições de trabalho precárias foram associadas à insatisfação dos trabalhadores. No caso relatado, goteiras e alagamentos no ambiente de trabalho inviabilizavam o funcionamento da universidade, provocando insatisfações entre os técnico-administrativos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das sínteses produzidas, foi possível evidenciar uma amplitude de cenários que permeiam a vida laboral dos servidores técnico-administrativos que atuam em universidades

públicas brasileiras: a complexidade dos processos de trabalho, as condições de trabalho e sua precariedade, a organização do trabalho e as relações de trabalho. Observou-se que ainda há barreiras arquitetônicas, interpessoais, comunicativas que impedem o pleno exercício desses trabalhadores. Destaca-se a dimensão do apoio social, visto como instrumento para suprir, por vezes, as ausências de suporte organizacional nas universidades. Quanto aos técnicos administrativos com diferença funcional (deficiência), estes ainda enfrentam dificuldades de diversas ordens para sua efetiva inclusão no âmbito universitário. No entanto, existe uma realização quanto a estar no serviço público e ali encontrar significados que perpassam pela valorização do seu trabalho bem como a existência da garantia de direitos.

Para além das três temáticas analisadas, outras emergiram na leitura dos artigos e que impactam a realidade dos servidores técnico-administrativos, como a função instrumental/econômica do trabalho e o adoecimento no trabalho. Tais questões parecem relevantes para uma posterior investigação a fim de ampliar as discussões acerca da realidade desses trabalhadores.

Apontando o desafio imposto para a universidade atualmente, Salles (2020) sinaliza a necessidade de esta produzir uma representação que seja inclusiva e abrangente, que garanta uma diversidade étnica semelhante à sua sociedade, além de ser capaz de construir suas pesquisas e formações voltadas a interesses que estejam para além daqueles definidos pelo mercado. Assim, é imprescindível que se reconheça o papel e a relevância dos servidores técnico-administrativos para o bom funcionamento das instituições universitárias. O êxito das universidades, em seus dos objetivos institucionais e em sua razão de ser, passa por garantir processos de trabalho, condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho de qualidade, que estejam alinhadas aos interesses e necessidades da comunidade acadêmica que compõe esse território: estudantes, servidores docentes e servidores técnico-administrativos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Thiago Francisco de *et al.* Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Brasília, v. 15, n. 4, p. 397-406, dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000400007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 jun. 2023.

ARAUJO, Eliece Helena Santos. **Acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na Faculdade de Direito da UFBA**. Orientadora: Sonia Maria R. Sampaio. 2015. Dissertação

(Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade) – Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/20772/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O-ELIECE%20HELENA%20SANTOS%20ARAUJO%202.pdf> . Acesso em: 4 jun. 2024.

BAPTISTA, Elaine Cristina Coelho; OLIVEIRA, Isabela Viana; VIEIRA, Ághata Scarlett de Assis. As múltiplas violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 21, p. e02154215, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/RKBV6BzWf7hXsHF4PGKC6RK/> . Acesso em: 15 mai. 2024.

BAPTISTA, Patrícia Campos Pavan; LOURENÇÃO, Daniela Campos de Andrade; SILVESTRE SILVA-JUNIOR, João. Indicadores de sofrimento e prazer em trabalhadores de saúde na linha de frente da COVID-19. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 30, p. e3555, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Y4KTxLqN4rWbhn9GcLQy44L/#> . Acesso em 15 mai. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União [2005]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 14 de mar. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 14 de mar. de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF: Diário Oficial da União [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 05 de jul. de 2023.

Número de pessoas com deficiência no serviço público federal cresceu 70% entre 2014 e 2023. **Secretaria de Comunicação Social**. Brasília, nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/09/numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-servico-publico-cresceu-70-entre-2014-e-2023>. Acesso em: 05 de mai. de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf . Acesso em: 14 mar. 2023

BURCHERT, Amanda; OLIVEIRA, Kelly; ZILLOTTO, Denise Macedo. Reflexões sobre a relação entre o percurso educacional e a empregabilidade de profissionais com deficiência visual. **Anais da XIV SEFIC Unilasalle**. Canoas (RS): SEFIC, 2018. Disponível em: <https://anais.unilasalle.edu.br/index.php/sefic2018/article/view/921/864>. Acesso em: 15 mai. 2024.

CANTERA, Leonor Maria; NUNES, Thiago Soares ; TOLFO, Suzana da Rosa. Percepções sobre a natureza humana e das relações profissionais no trabalho de servidores universitários. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 11, n. 2, p.274-296, maio. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2018v11n2p274/36894>. Acesso em: 14 de mar. de 2023.

CHAUI, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 05-15, dez. 2003. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782003000300002&lng=es&nrm=iso. Acesso em 01 abr. 2023.

COIMBRA, Beatriz Cysne; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Relações de trabalho em uma universidade pública: atividade de servidores técnicos administrativos. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 19, n. 1, p. 89-101, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172016000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 jun. 2023.

CUNHA DE JESUS, Nana Carolina; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; AGUIAR, Carolina Villa Nova. Desenho do trabalho: caracterização do fenômeno e análise de suas relações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 19, n. 4, p. 734-743, dez. 2019 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 jun. 2023.

ERCOLE, Flávia Falci; MELO, Laís Samara de e ALCOFORADO, Carla Lúcia Goulart Constant. Revisão integrativa versus revisão sistemática. **Reme: Rev. Min. Enferm.** [online]. Belo Horizonte, vol.18, n.1, p. 09-11. 2014. Disponível em: <http://www.revenf.bvs.br/pdf/remef/v18n1/v18n1a01.pdf> . Acesso em 15 jun . 2023.

FREITAS, Maria do Carmo Rodrigues; PEDERNEIRAS, Marcleide Maria. Qualificação Profissional Na Administração Pública: Uma Análise Da Percepção Dos Técnicos Administrativos Do CFP/UFCG. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, Vol.10, n.1, p. 146-166. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/42304/31112>. Acesso em: 15 jun . 2023

FONSECA, Ilva Santana Santos; MOURA, Samara Bruno. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 abr. 2024.

GLANZNER, Cecília Helena; OLSCHOWSKY, Agnes; PAI, Daiane Dal. Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre v. 38, n. 4, p. e2017-0098. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rngen/a/LDTNfhK56yLtwm6tSDb8dXM/#> . Acesso em: 03 abr. 2024.

GODINHO, Marluce Rodrigues; FERREIRA, Aldo Pacheco; MOURA, Denise Cristina Alves de. Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 22, p. e190068, 2019.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbepid/a/t3pnVpNRbNLTmZTrPKWZdRR/?lang=pt#>. Acesso em 15 mai. 2024.

Klein, L. L.; Lemos, R. B.; Pereira, B. A. D.; & Beltrame, G.. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Read. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 23, n. spe p. 317–344, dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

LIMA, Meline Melegario; AVELAR, Kátia Eliane Santos; SEIXAS FILHO, José Teixeira de. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações**, Campo Grande, v. 22, n. 1, p. 211–223, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/WJDmzN3L69mqbn4NyyZRNpB/#> . Acesso em: 15 jun. 2023.

LIMA, Clara Cynthia Melo e, FERNANDES, Tatiana Fróes ; BARBOSA, Mariane Silveira. Análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho associados a ansiedade e depressão entre agentes comunitários de saúde. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 80–89, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/jbpsiq/a/gxHLLfJRkmjgxcjzWGS5Q/?lang=pt#> . Acesso em: 15 jun. 2023.

LOPES, Samuel Völz; SILVA, Marcelo Cozzensa da. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 3869–3880, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/qGMVYspNVbZVgBWtckFrZG/abstract/?lang=pt#> . Acesso em: 15 jun. 2023.

LUZ, Jaqueline Galleazzi da; PESSA, Sergio Luiz Ribas; LUZ, Roger Poglia da. Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 12, p. 4621–4632, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/SFQXrvqcb93gDrzCFgGkyDN/#>. Acesso em: 15 mai. 2024.

MOURA, Márcia Abrahão. Existir, resistir e reinventar: verbos intransitivos. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**. Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em: https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

MOURA, Denise Cristina Alves de; GRECO, Rosangela Maria; PASCHOALIN, Heloisa Campos. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 481–490, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Pg3w69RD7nH4ZwLsLnxCmd/abstract/?lang=pt#> . Acesso em 15 mai. 2024.

MONTEIRO, Thaís Moura *et al.* "Nós passamos por uns maus bocados": análise das narrativas dos serv(i)dores públicos federais sobre o trabalhar. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 65-87, jun. 2021. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172021000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 mai. 2024.

MOTA, Cynthia Araújo; SILVA, Alda Karoline Lima da. A atividade de trabalho e o adoecimento psíquico em trabalhadores de uma instituição federal de ensino. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 25, n. 3, p. 274-283, set. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2020000300005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 maio 2024.

NUNES, Thiago Soares; GONÇALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 379–398, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/dNc8Z9kM7pXXrVyBnctPSQJ/#>. Acesso em 15 mai. 2024.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES, Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, abr. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000100013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 mai. 2024.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99–115, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/RKtCq7ydBKJcbYTm5MtQZWt/?lang=pt>. Acesso em: 09 abr. 2024.

RUIZ, Antonio Ibáñez. Universidade Pública: Todos Temos que lutar. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**. Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em: https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

SALLES, João Carlos, 1962- **Universidade pública e democracia / João Carlos Salles**. – 1. Ed.- São Paulo: Boitempo, 2020.

SILVA, Orisvaldo Antônio da; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 1518-1527, jun. 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 15 jun. 2023.

SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; MOULIN, Maria das Graças Barbosa. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 49-65, jun. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200005&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 18 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. Conselho Universitário. **Universidade Federal da Bahia - Estatuto e Regimento Geral**. p. 99. 2010. Disponível em: https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/Estatuto_Regimento_UFBA_0.pdf . Acesso em: 21 dez. 2022.

Ulhoa, Inês. Da responsabilidade social e do papel histórico da Universidade necessária e emancipatória. **Revista Humanidades. Existindo, Resistindo e Reinventando: Universidades Públicas no Brasil Atual**, Brasília, nº 65, dez. 2021. Disponível em: https://www.editora.unb.br/downloads/Revista%20Humanidades%2065_vDigital.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

Apêndice II



**Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a
Universidade da Universidade Federal da Bahia (PPGEISU/UFBA)**

Projeto de Pesquisa: Significados do trabalho para servidores
técnico-administrativos de uma universidade pública federal



Dados da/o participante	
Nome:	
Telefone:	E-mail:
Idade:	Gênero:
Cargo:	Nível de classificação (ABCDE):
Escolaridade:	Estado civil:
Você tem filhos: (1) Não (2) Sim – caso tenha filhos, indique quantos:	
Tempo de trabalho na UFBA:	
Possui outro vínculo empregatício: (1) Não (2) Sim – Qual?	
Renda mensal familiar: () até 2 SM () 2-3 SM () 3-4 SM () 4-5 SM () 6 ou mais SM	
Assinatura do(a) participante :	

Apêndice III



Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade da Universidade Federal da Bahia (PPGEISU/UFBA)

Projeto de Pesquisa: Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal



Roteiro de Entrevista

Como eu já disse a você, nós vamos conversar um pouco sobre seu trabalho e eu vou estar sempre pedindo que você me conte histórias, situações que aconteceram com você no trabalho na universidade.

Trabalho na Universidade

1. Gostaria que você falasse sobre a sua escolha de trabalhar na universidade.
 - Investigar quais os motivos de ter escolhido trabalhar na universidade e no serviço público;
 - Investigar os aspectos salariais;
2. Agora, fale sobre o seu trabalho na universidade, desde seu ingresso até o momento atual
3. Você fez algum tipo de formação/qualificação/capacitação (graduação, especialização, mestrado e/ou doutorado) durante o período de trabalho na universidade? Conte como foi esse processo.
 - Investigar nível de escolaridade; dificuldades e facilidades durante a formação/qualificação/capacitação; se houve ou não algum tipo de suporte oferecido pela universidade;

Trabalho na Secretaria do Colegiado (Secretaria Integrada)

Agora, eu gostaria que você falasse mais sobre o seu trabalho na secretaria do Colegiado.

4. Conte como foi o seu último dia de trabalho.
 - Investigar: se esse foi um dia típico; como é seu trabalho; que atividades desenvolve; o que faz.
 - Atentar para divisão das atividades, fluxos de trabalho, jornada de trabalho, processos de trabalho, organização do trabalho.
5. Qual a sua carga horária de trabalho? Como é para você essa discussão sobre os turnos contínuos?

6. Você realiza trabalho remoto? Como você vê essa questão trabalho remoto para o trabalhador técnico-administrativo?
7. Como é o seu trabalho ao longo de um semestre letivo (um ciclo)?
 - Atentar para divisão das atividades, fluxos de trabalho, jornada de trabalho, processos de trabalho, organização do trabalho.
8. Como é para você trabalhar na secretaria de um Colegiado (Secretaria Integrada)?
 - Investigar aspectos positivos e negativos.
 - Investigar aspectos de crescimento profissional e pessoal
9. Como são suas condições de trabalho?
 - Pedir para descrever situações concretas e comparar com trabalhos anteriores, observar se houve experiências de trabalho em outros ambientes da universidade.
10. Você tem alguma dificuldade para desenvolver seu trabalho na secretaria do Colegiado (Secretaria Integrada)?
 - Pedir para contar situações concretas.
11. Você faz alguma coisa para facilitar seu trabalho?
12. Você se sente bem no seu ambiente de trabalho?
 - Investigar o que faz com que se sinta bem ou não - pedir para contar situações concretas.
13. Como é sua relação com os discentes?
14. Agora, me conte um pouco sobre a sua relação como os docentes: como acontece?
15. E, quanto aos trabalhadores técnico-administrativos, como é a relação com os seus colegas de trabalho?
 - Pedir para contar situações concretas.
16. Como é sua relação com o(a) chefe?
 - Investigar se seu trabalho é valorizado ou não e se é criticado ou recebe elogios.

- Investigar a existência de outras chefias.
- Pedir para contar situações concretas.

17. Você acha que eles são competentes no trabalho que fazem? Conte uma situação.

18. Você tem liberdade para fazer o trabalho do jeito que acha melhor? Conte uma situação.

- Investigar quem organiza e como está organizado o trabalho.

19. Você é criativo no seu trabalho? Conte uma situação.

20. Alguma coisa lhe causa incômodo/vergonha? Conte uma situação.

21. Você está satisfeito em trabalhar na secretaria do Colegiado (Secretaria Integrada)? Por quê?

22. Você gostaria de trocar de atividade ou de setor? Para qual? Por quê?

23. Como é trabalhar na universidade para você? Que importância tem seu trabalho?

24. Como você se descreve **FULANO DE TAL** trabalhador(a) técnico(a)-administrativo(a) da Universidade Federal da Bahia?

25. Estamos finalizando! Você quer falar mais alguma coisa?

Apêndice IV



Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade da Universidade Federal da Bahia (PPGEISU/UFBA)

Projeto de Pesquisa: Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada(o) a participar de um estudo denominado “Significados do trabalho para servidores técnico-administrativos de uma universidade pública federal”. O objetivo do estudo é compreender os significados do trabalho para Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal da Bahia. Esse é um tema importante, pois é de interesse tanto das Instituições de Ensino Superior, quanto das(os) servidores(as) técnico-administrativos. Sua participação no estudo se dará preenchendo um formulário sobre dados pessoais e participando de uma entrevista, em um local de sua escolha, sobre algumas situações vividas durante o seu trabalho na UFBA e em colegiado de curso da graduação. O estudo possibilitará a produção de conhecimentos que contribuam para a elaboração de políticas e práticas de gestão do trabalho que sejam culturalmente sensíveis e respeitem a integridade biopsicossocial dos trabalhadores, possibilitando, dessa maneira, a produção de melhores ambientes laborais assim como maior eficiência no desenvolvimento da função social da instituição universitária. Importante alertar que, embora você não tenha benefício direto com o estudo, os resultados vão ajudar a compreender melhor os servidores técnico-administrativos e seus processos de trabalho, condições de trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho. Você recebeu os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, levando-se em conta que é uma pesquisa e os resultados positivos ou negativos somente serão produzidos após a sua realização. Assim, existe o risco de você não se sentir confortável em responder alguma questão, ou relatar alguma experiência pessoal relacionada ao seu trabalho. Se isso acontecer, você tem o direito de não apresentar sua opinião. Ainda como forma de minimização dos riscos, local, data e horário da realização das atividades de produção de dados serão agendadas conforme sua disponibilidade. Sua privacidade será respeitada, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificar você, será mantido em sigilo. Você pode se recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar. Se desejar sair da pesquisa, você não sofrerá qualquer prejuízo. É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como é garantido a você o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. Nesse sentido, você tem o direito de perguntar sobre tudo o que queira saber acerca da pesquisa, antes, durante e depois da sua participação. Você receberá uma das duas vias desse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinado por você e pelo pesquisador responsável. O pesquisador envolvido no referido projeto é Wiliam de Araújo Lopes, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade da Universidade Federal da Bahia (PPGEISU/UFBA), que fica na Rua Barão de Geremoabo, s/n - Ondina - IHAC/UFBA, CEP: 40.170-115. Você poderá manter contato com o pesquisador responsável pelo telefone (71) 99911-6555 e (71) 3283-7750 (institucional). O professor-orientador desse projeto, Roberval Passos de Oliveira, é professor do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), que fica na Avenida Carlos Amaral, 1015, Cajueiro, Santo Antônio de

Jesus, Bahia, CEP: 44.570-000. Você também poderá manter contato com o professor-orientador pelo telefone (75) 98847-3445 e (75) 3632-4598 (institucional). Além desses, para esclarecer dúvidas referentes às questões éticas do projeto, poderá estabelecer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (xx), das xxh às xxh e das xxh às xxh, no endereço Rua xx, nºxx, Campus xx, CEP xx; telefone (xx) xx; e-mail xx. Os protocolos de pesquisa ficarão arquivados durante cinco anos. Enfim, tendo sido esclarecida(o) sobre todos os aspectos do estudo e compreendido sua natureza e seu objetivo, solicitamos que você manifeste seu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por sua participação. No entanto, caso você tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, haverá ressarcimento em dinheiro, assim como, caso ocorra algum dano decorrente da sua participação no estudo, você será devidamente indenizada(o), conforme determina a lei.

Salvador, ____ de _____ de 20____.

Nome e assinatura da(o) participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Eu, William de Araujo Lopes, pesquisador responsável, declaro que o presente projeto de pesquisa cumpre todas as exigências da Resolução Nº466/12 e Nº 510/2016, que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos

Assinatura do professor-orientador

Eu, Roberval Passos de Oliveira, pesquisador responsável, declaro que o presente projeto de pesquisa cumpre todas as exigências da Resolução Nº466/12 e Nº 510/2016, que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.