

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**  
**CAMPUS GUARABIRA**  
**TECNÓLOGO EM GESTÃO COMERCIAL**

**RAYANNE SANTANA DA SILVA**

**A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ACERCA DO CONTEXTO DE TRABALHO**  
**NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAIBA**

**GUARABIRA/PB**

**2017**

**A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES ACERCA DO CONTEXTO DE TRABALHO  
NO ÂMBITO DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAIBA**

Rayanne Santana da Silva  
Instituto Federal da Paraíba  
Discente  
Guarabira/ PB — Brasil  
Santanarayanne74@gmail.com

Bruna Lyra Alves de Almeida  
Instituto Federal da Paraíba  
Docente  
Guarabira/ PB — Brasil  
brunalyralves@gmail.com

Anna Cecília Chaves Gomes  
Instituto Federal da Paraíba  
Docente  
Guarabira/ PB — Brasil  
anna.gomes@ifpb.edu.br

**RESUMO:** A recente política de expansão da rede federal de ensino profissional sinaliza uma preocupação em relação à qualidade do serviço que os Institutos Federais vêm prestando à sociedade. Práticas de gestão que levam as organizações a desempenho mais eficazes e eficientes podem ser compreendidas por meio da análise do contexto de trabalho. O objetivo do trabalho foi avaliar a percepção dos servidores acerca do contexto de trabalho no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). O instrumento de coleta de dados foi elaborado com base na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) de Ferreira e Mendes (2008). A pesquisa foi aplicada em todos os campi do IFPB, por meio do envio do link do questionário por e-mail. A coleta de dados ocorreu no período de agosto a novembro de 2016 e obteve-se 418 questionários válidos. Os resultados obtidos foram interpretados com base nos parâmetros EACT. A avaliação das dimensões se apresentou, principalmente, como crítica. Realizar este estudo possibilitou refletir sobre a forma como o contexto de trabalho engloba diversos elementos que interferem no desempenho, satisfação e na execução das atividades dos funcionários. Ademais, a pesquisa leva a reflexão sobre a necessidade de se construir uma gestão de pessoas dentro do funcionalismo público mais participativa, integrada e colaborativa, de modo que seus efeitos sejam sentidos pela sociedade como um todo.

**Palavras-chave:** Contexto de Trabalho; Funcionalismo Público; Práticas de Gestão

## **THE PERCEPTION OF THE SERVANTS ABOUT THE CONTEXT OF WORK IN THE FRAMEWORK OF THE FEDERAL INSTITUTE OF PARAIBA**

**ABSTRACT:** The recent policy of expansion of the federal network of professional education signals a concern regarding the quality of service that the Federal Institutes are providing to society. Management practices that lead organizations to more effective and efficient performance can be understood through analysis of the work context. The objective of the study was to evaluate the perception of the employees about the work context in the Federal Institute of Education Science and Technology of Paraíba (IFPB). The data collection instrument was elaborated based on the Work Context Assessment Scale (EACT) by Ferreira and Mendes (2008). The survey was applied to all IFPB campuses, by sending the questionnaire link via email. Data were collected from August to November 2016 and 418 valid questionnaires were obtained. The results were interpreted based on the EACT parameters. The evaluation of the

dimensions was mainly presented as criticism. This study made it possible to reflect on how the work context encompasses several elements that interfere in the performance, satisfaction and execution of employee activities. In addition, the research leads to a reflection on the need to build a people management within the most participative, integrated and collaborative public service so that its effects are felt by society as a whole.

**Keywords:** Work Context; Public Functionalism; Management Practices

## **1. Introdução**

Os Institutos Federais (IFs) foram criados pela Lei nº 11.892/08, habilitado para oferecer educação profissional e tecnológica (LIMA; SILVA, 2013), no âmbito do ensino, da pesquisa e extensão, seja no nível superior, básico ou profissional, orientado pelo vínculo da educação com o contexto local, de modo a incentivar a pesquisa aplicada, o trabalho cultural, o empreendimento e apoio de técnicas pedagógicas que levem a produção de trabalho e renda, principalmente com base em desenvolvimento de autogestão (BRASIL, 2010).

A proposta de atuação e criação dos IFs resulta da necessidade de adequação da educação profissional ao contexto de mudanças decorrentes do capitalismo globalizado, que exige novas formas de organização e de gestão do trabalho (CARMO, 2015). Assim, uma nova ordem produtiva e de trabalho requer novas formas de pensar os modelos de qualificação profissional. “Estas tendências acarretam num processo de reordenamento da educação profissional brasileira, cabendo muitas vezes à escola o papel de garantir uma “formação” adaptável aos ditames do processo de globalização e à crise do emprego” (ARRAIS NETO; CRUZ, 2011, p. 295).

Entre 2010 a 2013, apenas no que tange a rede federal de educação profissional, foram criados 2.014 institutos federais em todo o país, segundo dados do Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle (Simec) (PIZZIO, 2015). Esse número remete a uma preocupação com a expansão da rede federal de ensino profissional, sobretudo por meio das políticas de interiorização do ensino. Sendo assim é necessário a mensuração e orientação constante do crescimento da qualidade de serviço prestado por seus atores (docentes, técnicos administrativos, gestores etc) (PACHECO; MESQUITA; DIAS, 2015).

Deste contexto decorrem os fenômenos de precarização e flexibilização do trabalho que impactam diretamente nas relações e nas condições de trabalho em diversos contextos

profissionais. No caso das Instituições de Ensino Superior, a precarização do trabalho estabelece problemas frequentes que estão ligados as condições de trabalho docente, manutenção das atividades de atendimento escolar e de organização do ensino (MARTINS; HONÓRIO, 2014) e acabam por afetar a vivência da relação prazer e sofrimento no trabalho.

Em vista disso o entendimento, acerca do contexto de trabalho pode embasar práticas de gestão que influenciem o prazer no trabalho, que otimizem a forma de executar as tarefas, que melhorem os relacionamentos entre indivíduos, fatores que acabam levando a organização a desempenhos mais satisfatórios (MATTOS; et al, 2015).

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo avaliar o contexto de trabalho dos servidores - professores e técnicos administrativos - do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba, com base nas suas próprias percepções acerca das seguintes dimensões analíticas (FERREIRA; MENDES, 2008): organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócioprofissionais.

## **2. Referencial teórico**

O trabalho é entendido mais do que um simples produtor de bens e serviços, uma vez que é um intermédio para obter personalidade e definir valores (CAMPOS; DAVID, 2008). Com isso compreende-se que esse consegue refletir de modo positivo ou negativo na qualidade de vida do trabalhador, obtendo relevância especial para a organização do trabalho e as relações presentes no contexto de trabalho.

No ambiente de interferência profissional, identificar como os funcionários avaliam seu ambiente de trabalho cria-se um importante estímulo para as abordagens das ciências do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2008).

De acordo com Ferreira e Mendes (2008) a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) tem o objetivo de ajudar a entender melhor o contexto de trabalho através de três dimensões analíticas: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

### **2.1. Organização do trabalho**

A dimensão organização do trabalho é estabelecida por elementos que expõe opiniões e práticas de gestão do trabalho existente na organização como: divisão do trabalho, produtividade, ritmo de trabalho etc.

A divisão do trabalho é estabelecida por fundamentos que são determinados formais e informais, que demonstra opiniões e também as práticas de gestão de pessoas e do trabalho existente nos lócus de produtividade que delimitam seu funcionamento (FERREIRA; MENDES, 2008).

Pois a divisão do trabalho proporciona a agilidade do colaborador, possibilitando um tempo mínimo para a realização de uma tarefa no ambiente de trabalho (SMITH, 1996 APUD SILVA; NEVES 2013).

Assim a qualidade de vida no trabalho exige uma aceitação de práticas para o desenvolvimento das situações de trabalho e também da vida dos colaboradores incluso na organização (BARROS, 2017).

## **2.2. Condições de Trabalho**

Condições de trabalho redundância estabelecidas por elementos do ambiente físico que demonstram as condições de trabalho existente no lócus da produtividade e definem sua infraestrutura e assistência organizacional. Ou seja, a estrutura do ambiente, como: temperatura, som, instrumentos de trabalho, entre outros. (FERREIRA; MENDES, 2008).

Assim Mattos, *et al*, 2015 dizem que as condições de trabalho entendem questões como uma infraestrutura acessível na organização para a produção do trabalho. Essa dimensão do contexto de produção de valores e investimentos retrata fundamentos que no ambiente de trabalho apresenta aos trabalhadores questões fundamentais e de apoio organizacional e de uma eficiente distribuição de equipamentos e instalações que auxiliam no processo produtivo.

Desse modo, ambientes administrativos prazerosos, com relações satisfatórias que possibilita a ajuda e confiança por meio da gestão e dos subordinados, oferecem término dos problemas criados pelo emprego e criação de estratégias de proteção que permitem métodos produtivos (CAMPOS; DAVID, 2008).

## **2.3. Relações Socioprofissionais**

As relações socioprofissionais são estabelecidas por fundamentos interacionais que apresentam as relações presente no ambiente de trabalho no lócus de produção e identifica a importância social (FERREIRA; MENDES, 2008).

Segundo Falco e Castanheira, (2008) relações interpessoais necessitam das relações entre as pessoas no ambiente de trabalho. Pois, um bom relacionamento entre pessoas dentro de uma empresa é possível quando elas se sentem confortáveis no trabalho.

Assim a presença de sofrimento no ambiente de trabalho, pode causar mal ao corpo a mente e as relações socioprofissionais, podendo causar ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho (FREITAS; FACAS, 2013).

### **3. Metodologia**

A pesquisa se desenvolveu a partir de uma abordagem quantitativa de finalidade exploratória e descritiva, uma vez que trabalha com a correlação de dados e análises estatísticas para responder ao objetivo da pesquisa (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2006). Entende-se o alcance exploratório da pesquisa devido a mesma tratar de um contexto recente e pouco conhecido (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2006), recente como o caso da expansão da rede federal de ensino, e pouco estudado, pois foi encontrado apenas um artigo que trabalha o mesmo objeto de pesquisa (MATTOS et al; 2015). Ao mesmo tempo, a pesquisa possui finalidade descritiva, uma vez que, se volta para os dados com objetivo de descrever características, grupos, processos e correlaciona dados sobre diversos fatores a fim de descobrir o universo estudado (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2006).

O universo da pesquisa contempla todos os 17 campi do IFPB (Instituto de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba) e Reitoria, sendo eles: João Pessoa, Cabedelo, Santa Rita, Itabaiana, Picuí, Catolé do Rocha, Esperança, Monteiro, Itaporanga, Areia, Princesa Isabel, Patos, Campina Grande, Souza, Campus avançado Cabedelo centro, Santa Luzia, Cajazeiras, Guarabira, Santa Luzia.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário, aplicado por meio da plataforma de pesquisa SurveyMonkey e construído com base na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) Validada com 5.437 servidores públicos do Distrito Federal. A EACT envolve três dimensões analíticas interdependentes: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais (FERREIRA; MENDES, 2008).

O link do questionário foi enviado para o *e-mail* institucional dos 2.838 servidores do IFPB de diferentes cargos (docentes e técnico administrativos) e funções, registrados no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). A coleta de dados ocorreu no período de agosto a novembro de 2016. Obteve-se 647 acessos ao questionário, contudo a amostra foi

reduzida a 418 respondentes, em virtude de 229 apresentarem preenchimento incorreto. O nível de confiança foi de 95% e a margem de erro de 5% (SANTOS; 2016).

Os resultados obtidos foram interpretados com base nos parâmetros de Ferreira e Mendes (2008), por meio do uso do cálculo das médias e desvio-padrão por fator.

Ferreira e Mendes (2008) visam que a escala de avaliação do contexto de trabalho apresenta três fatores essenciais que caracteriza o contexto de trabalho em três tópicos: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

Analisando esses tres fatores, entende -se melhor a definição do contexto de produção de bens e serviços (FERREIRA; MENDES, 2008).

O quadro 1 demonstra a definição das três dimenssões analíticas estudadas na organização.

**Quadro 1.** Definição do contexto de produção de bens e serviços – CBPS

Dimensoes, definição e componetes do contexto de trabalho de bens e serviços - CBPS		
Dimensões Analíticas	Definição	Componentes do contexto de trabalho de bens e serviços
Organização do Trabalho (OT)	E constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes nos lócus de produção e que balizam o seu funcionamento.	Divisão do trabalho: hierarquia, técnica, social; Produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade Regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos; Tempo: duração da jornada, pausas e turnos; Ritmos: prazos e tipos de pressão; Controles: supervisão, fiscalização e disciplina; Características das tarefas: natureza e conteúdo.
Condições de Trabalho (CT)	E constituída pelos elementos que expressam as condições de trabalho presentes nos lóus de produção e caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas. Os seguintes elementos integram essa dimensão.	Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som; Instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação; Equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário; Matéria-prima: Objetos materiais/simbólicos, informacionais Suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias e Práticas de remuneração, desenvolvimento de pessoal, benefícios.
Relações socioprofissionais (RS)	É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes nos lócus de produção e caracterizam sua dimensão social.	Interações hierárquicas: chefias imediatas, chefia superiores; Interações coletivas intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho; membros de outros grupos de trabalho; Interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais  (fiscais, fornecedores).

Fonte: Ferreira e Mendes, (2008)



#### 4. Resultados e discussões

O público alvo da pesquisa tem idade entre 18 a 61 anos. Pode-se verificar que a maioria dos entrevistados são homens, totalizando 64% da amostra, e 36% são mulheres.

A escala em análise é constituída de 3 (três) fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Cada subescala é composta entre 9 e 11 questões. A análise dos dados de média e desvio padrão foram feitos de acordo com Ferreira e Mendes (2008), onde apresenta uma escala que média 1,0 a 2,3 significa satisfatório, 2,3 a 3,7 significa crítico e 3,7 a 5,0 significa grave. O quadro 2 demonstra a média geral de cada um dos fatores em análise de acordo com esta classificação.

**Tabela 1 - Média e Desvio Padrão Geral**

<b>Fator</b>	<b>Média</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio</b>
Organização do Trabalho	2,54	Crítico	1,10
Condições do trabalho	3,03	Crítico	0,11
Relações Socioprofissionais	2,52	Crítico	0,06

Fonte: elaboração própria (2017)

Pode - se verificar que os três fatores estão com uma média em estado crítico, indicando um resultado mediano. Em relação ao fator organização do trabalho, isto quer dizer que, esse resultado é mediano pode possibilita a presença de mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento. Um resultado mediano no fator organização do trabalho, sinaliza a necessidade de melhorias no ambiente de trabalho em relação às regras, normas e procedimentos relacionados a natureza do trabalho. Vale destacar a influência das divergências de opinião entre os diversos Campi, sinalizadas pelo alto desvio padrão apresentado e pelo baixo desvio padrão.

O estado crítico em que foram apresentadas as questões de infraestrutura e apoio institucional, contempladas pelo fator condições de trabalho, chamam a atenção para a necessidade de melhorias no ambiente físico disponível para a realização do trabalho, bem como sobre equipamentos utilizados, como computadores, quadro, salas de aula e de reunião, cadeiras e outros.

Por fim dimensão social, que tem ganhado mais o olhar da gestão dentro das organizações, sinaliza preocupações em função do estado crítico encontrado. Essas

preocupações podem ser de ordem hierárquica, podem ser de ordem inter ou intra grupais e também, as interações com a comunidade externa. Essas interações podem ficar vulneráveis por diversos fatores, como cobranças, calendário acadêmico, falta de comprometimento do grupo com a Instituição. O que pode levar o servidor a viver um sofrimento no trabalho, a exemplo do papel do professor que é submetido a “excessiva pressão dos pais e da direção da escola” (ESTEVE, 1999 *APUD* FREITAS; FACAS, 2013, P. 12).

Pode-se analisar na tabela 2 a média e o desvio padrão dos fatores, organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais.

**Tabela 2 - Média e Desvio Padrão individual dos docentes e servidores técnicos administrativos**

<b>Questões do fator Organização do Trabalho (OT)</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Docentes	5,68888889	2,080641
Servidores técnicos administrativos	3,48888889	2,080641
<b>Questões do fator Condições de Trabalho (CT)</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Docentes	5,12	3,015538
Servidores técnicos administrativos	3,14	1,695733
<b>Questões do fator Relações Socioprofissionais (RS)</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
Docentes	4,65454545	2,661864
Servidores técnicos administrativos	2,85454545	1,637729

Fonte: Elaboração própria (2017)

Verifica-se na tabela 2 a média e o desvio padrão em relação ao que os docentes e servidores técnicos administrativos disseram individualmente, o fator organização do trabalho em relação aos docentes apresenta uma média de 5,6 indicando um estado grave e em relação aos servidores técnicos administrativos uma média de 3,4 indicando um estado crítico. O fator condições de trabalho em relação aos docentes indica uma média de 5,1 e indica um estado grave e em relação aos servidores técnicos administrativos uma média de 3,1 indicando um estado crítico. O fator relações socioprofissionais em relação aos docentes apresenta uma média de 4,6 indicando um estado grave e em relação aos servidores técnicos administrativos uma média de 2,8 indicando um estado satisfatório. Já o desvio padrão em relação aos três fatores sobre o que os docentes e servidores técnicos administrativos disseram apresentam um elevado desvio padrão, isso ocorre pelo fato das divergências em relação aos docentes e servidores técnicos administrativos.

Adiante, estão apresentadas os dados e resultados referentes a cada um dos três fatores que contemplam a temática discutida neste artigo, contexto de trabalho.

#### 4.1. Condições de Trabalho

A questão relativa ao fator condições de trabalhos tem o objetivo de analisar o ambiente físico, ou seja, verificar se o ambiente de trabalho disponível é adequado para a execução das atividades (FERREIRA; MENDES, 2008), a respeito de conforto do mobiliário, temperatura agradável dos ambientes, funcionalidade dos equipamentos, limpeza das salas e banheiros, se há desconforto ou qualquer outro transtorno que prejudique o desempenho do trabalhador e, conseqüentemente, o andamento das atividades.

Na tabela 1 obtemos a média e o desvio padrão do fator condições do trabalho.

**Tabela 3 - Média e desvio padrão do fator condições de trabalho**

Questões do fator Condições de Trabalho (CT)	Média	Classificação	Desvio Padrão
1-As condições de trabalho são precárias	2,58	Critico	1,12
2-O ambiente físico é desconfortável	2,59	Critico	1,14
3-Existe barulho no ambiente de trabalho	2,77	Critico	1,06
4-O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	2,52	Critico	1,19
5-Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	2,74	Critico	1,09
6-O posto de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	2,42	Critico	1,08
7-Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	2,49	Critico	1,06
8-O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	2,59	Critico	1,18
9-As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	2,07	Satisfatorio	1,00
10-O material de consumo é insuficiente	2,60	Critico	1,12

Fonte: elaboração própria (2017)

Conforme Tabela 3, pode-se perceber que o fator referido apresenta média que indica estado crítico e alto desvio padrão. Essa divergência pode ser explicada pelos diferentes tipos de estrutura entre os campi pesquisados, em virtude, sobretudo, do tempo de existência que varia de um campus para outro. Os campi novos, geralmente, iniciam suas atividades em prédios provisórios disponibilizados pela prefeitura, como de antigos CAIC (Centros de Atenção Integral à Criança e ao Adolescente), escolas municipais/estaduais e outros. Essas infraestruturas suportam as atividades, contudo, não se mostram suficientes, pois não foram planejadas de acordo com as especificidades dos IFes, como, por exemplo, falta de salas com o equipamento já instalado, o que faz com que o professor tenha que carregar o projetor multimídia ou outros equipamentos/materiais (caixas de som, notebooks, pincel de quadro branco, apagador) para as salas que ele for ministrar as aulas o que, inclusive, pode ser causa de muitos equipamentos apresentarem defeitos constantemente.

A ocupação dos prédios novos pelos servidores não garante resultados diferentes do encontrado, uma vez que os prédios começam a ser utilizados sem a finalização completa da obra, o que faz com que os servidores tenham que improvisar bibliotecas, refeitórios, sala de professores, quadras e auditórios. Os campi mais antigos, já apresentam uma estrutura mais completa, contudo, não se sabe ao certo como essas estruturas vem acompanhando o aumento do número de vagas e de cursos ofertados ao longo dos anos.

O alto desvio padrão pode ser fruto da presença de dois tipos de grupos respondentes, professores e técnicos administrativos, Mattos *et. al* (2015) sinalizam para a divergência de percepções entre esses dois grupos, e aponta que os professores percebem que tem menos acesso ao material de consumo do que os Taes.

#### **4.2. Organização do trabalho**

As questões que se referem ao fator organização do trabalho têm o objetivo de analisar a divisão das tarefas, ritmo e controle de trabalho, expressadas a partir da visão da gestão de pessoas e da natureza do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2008).

Podemos ver na tabela 2 a média e o desvio padrão do fator organização do trabalho, e assim analisar cada questão referente a este fator.

#### **Tabela 4 - Média e desvio padrão do fator organização do trabalho**

<b>Questões do fator Organização do Trabalho (OT)</b>	<b>Média</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio Padrão</b>
11-O ritmo de trabalho é acelerado.	3,59	Grave	0,82
12-As tarefas são cumpridas com pressão temporal.	3,29	Grave	0,90
13-A cobrança por resultados é presente	3,40	Grave	0,99
14-As normas para a execução de tarefas são rígidas	3,06	Critico	1,03
15-Existe fiscalização do desempenho	2,91	Critico	1,12
16-O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	3,28	Grave	1,17
17-Os resultados esperados estão fora da realidade	2,41	Critico	0,94
18-Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	2,49	Critico	1,10
19-Existe divisão entre quem planeja e quem executa	2,82	Critico	1,06

Fonte: elaboração própria (2017).

As questões 11, 12, 13 e 16 apresentam uma média grave, o que indica um resultado negativo. Em relação ao ritmo de trabalho (questão 11), 44% dos entrevistados afirmam que é acelerado, enquanto apenas 1% discorda totalmente. Dado que corrobora com a alta cobrança por resultados (questão 13), que se apresentou em estado crítico, com 35% de concordância e 3% discordância, em prazos limitados (questão 12), com 36% de concordância e apenas 3% de total discordância. Ou seja, os servidores têm que atender a um volume de cobrança significativo em curtos períodos de tempo, o que acaba por impactar no seu ritmo de trabalho. Ao mesmo tempo, essa alta cobrança percebida no dia a dia do trabalho pode ser justificada pelo insuficiente número de servidores para a distribuição das tarefas exigidas (questão 16), de acordo com a concordância de 23% que vão de encontro com 9% dos respondentes que discordam. Assim, nota-se que, em maioria, os servidores sentem-se sobrecarregados com a demanda direcionada ao seu contexto de trabalho. Vale destacar que a pressão para a realização

das atividades e curtos prazos para o atendimento das solicitações podem ser uma realidade sentida mais pelos docentes do que pelos técnicos administrativos (MATTOS *et. al*, 2015).

Esse cenário em torno da organização do trabalho dos servidores, pode ser entendido a partir do foco no barateamento dos custos para a concretização das políticas de expansão, por meio, sobretudo, do quantitativo limitado de servidores que são admitidos e, ainda, pelo aumento do número de alunos por professor (SCHWEDE; LIMA FILHO, 2015).

### 4.3. Relações Socioprofissionais

As questões que se referem as relações socioprofissionais tem o objetivo de analisar as interações socioprofissionais no ambiente de trabalho: hierárquica, intra e intergrupais e interações externas (FERREIRA; MENDES, 2008).

Assim podemos observar na tabela 3 a média e o desvio padrão, das questões referentes as relações socioprofissionais.

**Tabela 5 - Média e desvio padrão do fator relações socioprofissionais**

<b>Questões do fator Relações Socioprofissionais</b>	<b>Média</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio Padrão</b>
20-As tarefas não estão claramente definidas.	2,55	Crítico	1,11
21-A autonomia é inexistente	2,44	Crítico	1,06
22-A distribuição de tarefas é injusta	2,51	Crítico	1,08
23-Os funcionários são excluídos das decisões	2,62	Crítico	1,14
24-Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	2,37	Crítico	1,19
25-Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,52	Crítico	1,20
26-Existe individualismo no ambiente de trabalho	2,78	Crítico	1,14
27-Existem conflitos no ambiente de trabalho.	2,68	Crítico	1,05
28-A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,64	Crítico	1,09

29-As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	2,41	Critico	0,98
30-Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,18	Satisfatório	1,15

**Fonte:** elaboração própria (2017).

Conforme tabela 5 podemos observar que apresenta condições socioprofissionais em nível médio, pois o fator mostra a média em estado crítico. Isso significa que há riscos de mal-estar no trabalho e risco de adoecimento. Porém a questão 30 apresenta uma média satisfatória. As relações socioprofissionais no trabalho formam as inter-relações entre os servidores e definem a dimensão social do ambiente de trabalho, estando entre seus fatos principais a hierarquia e a relação com a chefia e a relação entre colegas e equipes de trabalhos (MATTOS, *et al*, 2015).

## 5. Considerações finais

Realizar este estudo nos possibilitou refletir sobre a forma como, o contexto de trabalho engloba diversos elementos que interferem no desempenho, satisfação e na execução das atividades dos funcionários. Condições como: ritmo de trabalho acelerado, pressão temporal, cobrança por resultados e o número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas, precisam ser avaliados com cautela, pois estas condições apresentaram um nível negativo e assim precisam de mais atenção, pois as divisões das tarefas não estão sendo bem executadas. E questões como condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas e falta de apoio das chefias para o desenvolvimento profissional, apresentaram um nível positivo.

Pode-se observar que há divergências entre o campus, diante do elevado desvio padrão de algumas questões, isso ocorre por causa dos diferentes tipos de estruturas dos campis, por uns ser mais novos e outros mais antigos, por essa razão há o desacordo entre os servidores dos campis.

No entanto, averiguando o envolvimento dos servidores nas instituições, pode-se identificar, que apesar das divergências de opiniões entre os campis os servidores apresentam um bom desenvolvimento profissional e sentem-se seguros realizando suas atividades profissionais.

## 6. Referências

ARRAIS, Enéas neto; CRUZ, Keyla de Souza Lima. **As interfases da qualificação do trabalhador brasileiro no contexto da mundialização do capital**. *Revista Labor*, Fortaleza, v. 1, n. 6, p.294-306, 2011.

BARRO, Marizeth Antunes, **Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada**, Rio de Janeiro, 2017.

CAMPOS, Juliana Faria, DAVID, Helena Scherlowski Leal. **Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho**, 2008.

CARMO, Jefferson Carriello do. **Institutos federais de educação, ciência e tecnologia, no contexto das novas formas de trabalho e educação**, Belo Horizonte 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier,2010.

FREITAS, Lêda Gonçalves de; FACAS, Emílio Peres. **Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores**. 2013.

MENDES, Ana Magnólia; Ferreira, M, C. **Contexto de trabalho**. In Mirlene Maria Matias Siqueira. (org). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnostico e Gestão*. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p.111-123.

LIMA, Fernanda Bartoly Gonçalves de; SILVA, Katia Augusta Curado Pinheiro Cordeiro da. **A Concepção de Formação de Professores de Institutos Federais: um estudo dos documentos oficiais**. *Faculdade de Educação*, Cáceres, v. 20, n. 2, p.15-33, jul/dez, 2013.

LOPES, Maria Teresa marques de almeida. **contexto de trabalho e liderança entre os empregados de contacto e a orientação para o cliente em ambiente de serviços: uma abordagem em instituições financeiras**. 2011.



MARTINS, Andréa Arnaut Vieira; HONÓRIO, Luiz Carlos. **Prazer e Sofrimento docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais**. *Revista O&s*, Salvador, v. 21, n. 68, p.79-96, jul. 2014.

MATTOS, Carlos André Correa de et al. **Contexto de Trabalho**: uma investigação entre professores e técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino superior. *Revista de Estudos Sociais*, Cuiabá, v. 17, n. 33, p.72-91, 2015. Semestral

PACHECO, iram José Duarte, MESQUITA, José Marcos Carvalho de, DIAS, Alexandre Teixeira, **Qualidade Percebida e Satisfação dos Alunos da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**, *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo, v. 15, n. 2, p. 5-28, mai./ago. 2015.

PIZZIO, Alex, **Políticas de expansão do ensino superior no Brasil**: a inclusão cidadã e os obstáculos ao estabelecimento da igualdade de oportunidades Universidades [en linea] 2015, LXVI (Abril-Junio) : [Fecha de consulta: 16 de noviembre de 2016]

SANTOS, Glauber Eduardo de Oliveira. *Cálculo amostral*: calculadora on-line. Disponível em: <http://www.calculoamostral.vai.la>. Acesso em: 23 de Setembro de 2016.

SILVA, Gustavo Melo, NEVES, José Alexandre Barbosa, **Divisão do trabalho social e arranjos produtivos locais**: reflexos econômicos de efeitos morais de redes Inter organizacionais. SÃO PAULO, SP • JAN./FEV. 2013 p. 202-228.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. 344p.