DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO E UMA PROPOSTA DE QVT

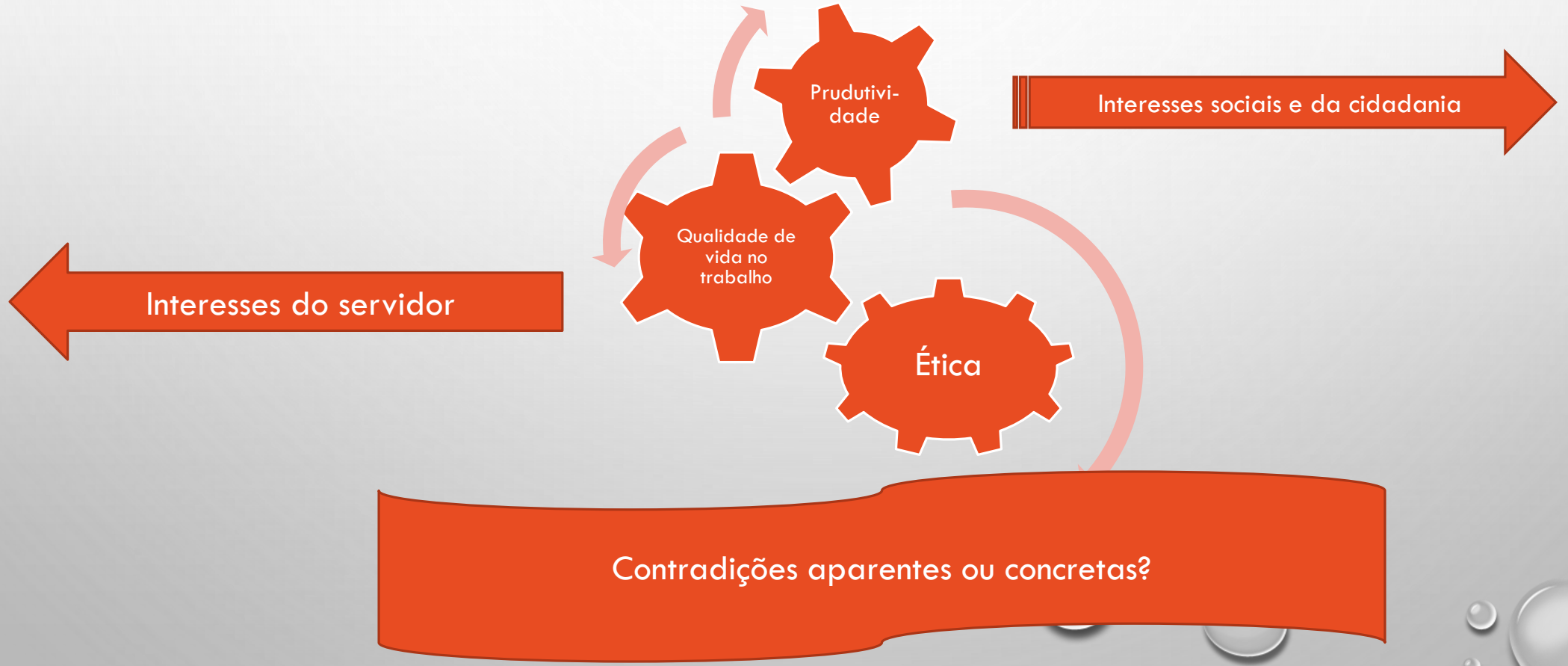
LIVIA DE OLIVEIRA BORGES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LABORATÓRIO DE ESTUDOS DO TRABALHO, SAÚDE E SOCIABILIDADE

DIMENSÕES DA GESTÃO DE PESSOAS



CONTEXTO SOCIOHISTÓRICO: DESAFIOS DO SERVIÇO PÚBLICO

- Herança de cultura advindo de uma sociedade patrimonialista
- Ditadura; fosso entre Estado versus administração direta e burocracia
- Redemocratização: o estatuto do concurso público, RJU e escolas de governo
- Reforma gerencialista
- O tamanho do contingente de servidores
- 2003 a 2014: recomposição dos quadros de pessoal, política salarial, avaliação de desempenho, ocupação de cargo de livre nomeação, formação e capacitação
- Judicialização e burocracia
- Na ponta a execução da política se modifica.

O CONTEXTO DE PROPOSIÇÃO: QUADRO TEÓRICO

- Situação das pesquisas sobre QVT (Qualidade de vida no trabalho)

- Abordagem científica e profissional

x

- Senso comum e banalização
- Desqualificação e conceito
- Confuso entre programas de QVT e marketing organizacional interno

Qual a perspectiva dominante?

- Objetivos humanistas
- Caráter empírico e crescente complexidade
- Combate a uma visão assistencialista
- Consideração da subjetividade humana e das mudanças no contexto social
- Responsabilização do indivíduo

Há outras emergentes?

Abordagens críticas, processuais e mais contextualizantes

Meu posicionamento para contribuir

Adoção de um perspectiva psicossociológica

- Trabalho como categoria estruturante na vidas das pessoas, coletivos e das sociedades
- Considerar os multiníveis de análises sem tentar separá-los
- Atentar para o que está entre os sujeitos, grupo, coletivos e sociedade
- Voltar para a interação com o contexto concreto

Tomar a percepção das condições de trabalho pelos servidores como uma categoria central para a compreensão da QVT

O OBJETIVO DA PESQUISA

- Explorar a percepção das condições de trabalho e suas relações com a qualidade de vida para servidores da UFMG (funcionários técnico-administrativos e docentes).

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- O entorno e o conteúdo do trabalho (processos, organização e o que representa) (Prieto, 1994; Ramos, Peiró, & Ripoll, 2002)
- Blanch (2003):
  - "Conjunto de circunstâncias em que se desenvolvem as atividades laborais e que incidem significativamente na experiência laborativa e na dinâmica das relações de trabalho."

TIPOLOGIAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Categorias	Conceitos
1) Condições contratuais e jurídicas	Aspectos jurídicos (autônomo versus emprego), contratuais (emprego formal ou informal), de estabilidade do contrato (instável ou estável) e às modalidades de contrato formal (temporário, por tempo indefinido). Abrange ainda aspectos como o sistema de incentivo (retribuições) e as definições da jornada de trabalho.
2) Condições físicas e materiais	O entorno das atividades de trabalho no que diz respeito às condições físicas, o espaço arquitetônico e instalações, as condições de segurança física e/ou material e as formas em que se lida com o impacto do espaço geográfico e condições climáticas sobre o trabalho.
3) Processos e características da atividade	Aspectos como o conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, as demandas do posto de trabalho, os modos de execução das atividades e ao desempenho do trabalhador.
4) Condições do ambiente sociogerencial	Diz respeito às interações interpessoais (sejam horizontais ou verticais), às práticas sociais relativas à gestão, quando se trata do trabalho na forma de emprego, e às práticas sociais correntes (p. ex., discriminação, acolhimento, participação, violência, etc.)

Adaptado de: Borges, Rocha-Falcão, Alves-Filho, & Costa (2015)

CONDIÇÕES DE TRABALHO E QVT

Condições de trabalho	Dimensionalidade de QVT
Condições contratuais e jurídicas Jornada de trabalho, o salário e seu papel.	**Aspectos societais** Prestígio da educação; MT.
Condições físicas e materiais Aspectos psicobiológicos; espaço de trabalho; aspectos físico-químicos; exigência de esforço físico e riscos de acidentes.	**Indicadores organizacionais** Afastamentos por enfermidades, aposentadoria por incapacidades; rotatividade externa; remoção; absenteísmo; desempenho da unidade; cultura organizacional; diferenças entre valores organizacionais ideais e reais
Características e processos da atividade Espaço de autonomia; complexidade, responsabilidade e rapidez; organização do tempo; e estímulo à colaboração	
Ambiente sociogerencial Organização da atividade; infraestrutura e pressão; oferta de informações de saúde; discriminação social; participação; violência; e ambiente conflitante.	**Indicadores de saúde e bem-estar** Autoestima; afetos positivos e negativos; sintomas de alterações psíquicas; equilíbrio entre as esferas de vida

Condições contratuais e jurídicas
Regime de trabalho (estatutário versus celetista), estar ou não em estágio probatório; funcionário técnico-administrativo versus docente

Mudanças institucionais

- Diferenças de direitos acerca da aposentadoria entre estatutários;
- Mudança da carreira docente (com incorporação do nível de prof. Titular);
- Mudança na gestão dos hospitais universitários – EBSERV
- Mudança no controle de horários dos funcionários técnicos-administrativos
- Havia um processo de democratização, com iniciativas, como:
  - criação de um portal de pesquisa de legislação sobre recursos humanos, Conlegis
  - Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP)
  - Secretaria de Relações de Trabalho (2012)

Hipótese 1
Os docentes (novos versus demais), os servidores estatuários (docentes versus funcionários técnico-administrativos) e funcionários técnico-administrativos (estatutários versus celetistas) provavelmente diferem na forma de perceber as condições contratuais e jurídicas.

Hipótese 2
Há uma diferença mais acentuada entre jornada contratada e real na percepção de docentes do que na de funcionários técnico-administrativos

Jornadas de trabalho dos docentes

- 20 horas
- 40 horas
- 40 horas com DE

Diferentes expectativas de compromisso com as funções acadêmicas (pesquisa, ensino e extensão) e implicação com funções de gestão universitária

Hipótese 3

Há uma diferença mais acentuada entre jornada contratada e real na percepção de
docentes em regime de trabalho de 40 horas com DE.

Das Condições Físicas e Materiais

- Diversidade de atividades (inclusive dos tipos de serviços prestados) com diferentes riscos e exigências de condições
- Diversidade de financiamento e custeio.

Hipótese 4
Mais visibilidade dos Aspectos psicobiológicos entre aqueles que atuam nos hospitais (funcionários técnico-administrativo e docentes), mas esperamos também que haja diferenças significativas entre docentes e funcionários técnico-administrativos por unidades
Administrativos.

Dos processos e características das atividades

- Diversidade de atividades (inclusive dos tipos de serviços prestados)
- Diversidade de financiamento e custeio.
- Fragilidade do controle dos encargos entre docentes.

Hipótese 5. Esperamos que os escores no fator de Estímulo à Colaboração sejam elevados para docentes e funcionários técnico-administrativos, mas sejam mais elevadas para os segundos

Hipótese 6. E que sejam mais elevados entre os docentes iniciantes e, entre os funcionários técnico-administrativos, mais elevados entre profissionais de saúde celetistas

Hipótese 7. Os escores no fator Complexidade, Responsabilidade e Rapidez serão mais elevados nos docentes.

Hipótese 8. Para ambos os grupos ocupacionais (docentes e funcionários técnico-administrativo) os escores em Complexidade, Responsabilidade e Rapidez serão mais elevados entre os que estão em estágio probatório.

Hipótese 9. No fator Espaço de Autonomia, os escores dos docentes tenderão a ser mais elevados entre docentes e entre esses para aqueles que não estão em estágio probatório.

Hipótese 10. Os escores no fator Organização do Tempo tenderam a seguir o mais baixo na categoria de Processos e Características da Atividade para ambos grupos ocupacionais.

Das Condições Sociogerenciais

Estrutura organizacional matricial e colegiada

versus

Diversidade de formas e critérios de custeio

Diversidade de estilo de gestão/liderança

Diversidade de implicações participativa

Hipótese 11. Encontraremos alta visibilidade de descompasso entre as exigências e a infraestrutura oferecida pela organização

Hipótese 12. Os escores em Organização das Atividades seguirão baixos para docentes e funcionários técnico-administrativos, mas serão mais baixos para docentes

Hipótese 13. Os escores em Infraestrutura e Pressão serão os mais altos entre os dos fatores do ambiente sociogerencial, sendo mais elevados para os docentes e, entre esses, para aqueles em estágio probatório

Hipótese 14. Os escores nos fatores de Oferta de Informações de Saúde, Ambiente Conflitante seguirão sendo mais elevados para funcionários técnico-administrativos do que para docentes.

COMO ESTÁ A PESQUISA ATUALMENTE?

Projeto principal/original

- Pesquisa documental
- Revisão do questionário
- Programando as entrevistas
  - redefinição do roteiro
  - contatos para marcação
  - agendamento das entrevistas e realização
- Aplicação de um conjunto de questionários no presente ano

Projetos derivados

- A prevalência da síndrome de *burnout* nos médicos residentes no HC
- Necessidades e processos de tutorização organizacional: estudo com docentes
- Remoções em estágio probatório
- Encontro de gerações no quadro de servidores da UFMG e uma análise de suas relações interpessoais