



**Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro**  
**Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**  
**Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas**  
**Divisão de Acompanhamento Funcional e Formação Permanente**  
**Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho**

A equipe do Setor de Acompanhamento e Análise do Processo de Trabalho (SAAPT) – antigo Serviço Social do Departamento de Recursos Humanos (DRH) – apresenta a sistematização dos dados colhidos de **junho de 2013 a maio de 2014**. A divulgação dos dados compilados, bem como de sua análise, tem por objetivo dar visibilidade às questões acerca das condições, da organização e das relações de trabalho vivenciadas pelo conjunto dos trabalhadores na Unirio.

O instrumento utilizado foi **um questionário** – atualmente em fase de reformulação<sup>1</sup> – com 21 questões abertas e fechadas, aplicado aos servidores que foram encaminhados ou que procuraram este setor espontaneamente. Suas demandas, à primeira vista, diziam respeito às insatisfações com o trabalho e/ou relações interpessoais desgastadas, que, no limite, se transformaram em pedidos de remoção, de disponibilidade de servidores e até solicitação de exoneração.

Partindo da concepção da **centralidade do trabalho como atividade criadora do gênero humano**, e como atividade necessária para subsistência, o questionário construído por este serviço procurou incitar a reflexão sobre os possíveis rebatimentos das condições, relações e organizações de trabalho na vida e na saúde dos servidores, além de ser um importante instrumento para a análise da forma como se realiza o trabalho na Unirio.

O propósito da nossa intervenção é a ruptura com abordagens pontuais e individualizantes por meio da avaliação das questões conflituosas como manifestações particulares de problemas estruturais – estes provenientes da forma pela qual o trabalho se organiza e as condições para execução das atividades nesta sociedade. Ao retirar a responsabilidade exclusiva dos sujeitos singulares procuramos ampliar os espaços de reflexão e diálogo dos trabalhadores sobre os problemas cotidianos e macroestruturais que interferem direta e indiretamente sobre seus processos de trabalho – e que

---

<sup>1</sup> Para a reformulação do questionário, a equipe tem recebido assessoria do Grupo de Apoio Estatístico – GAE do Departamento de Matemática e Estatística (DME) da Unirio.

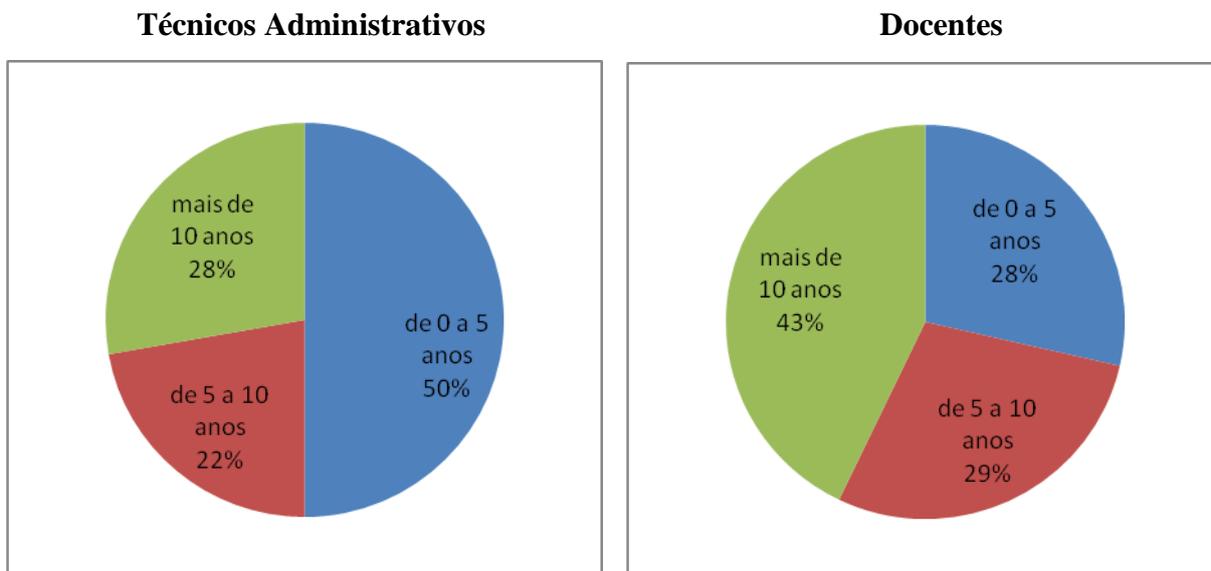
culminam em pedidos de remoção, disponibilidade e exoneração – e fortalecer suas possibilidades de luta.

### **Apresentação dos dados<sup>2</sup>:**

Na intenção de compreender as questões apresentadas a partir do estudo do *processo de trabalho* vivenciado, aplicamos o questionário não só com os servidores a quem se refere a demanda apresentada, mas também com suas chefias e quando possível – por questões de tempo e de interesse – com outros trabalhadores lotados no mesmo setor.

Nessa perspectiva, utilizamos esse instrumento com **vinte e cinco (25) servidores**. Destes, dezoito (**18**) eram **Técnicos Administrativos** e sete (**7**) eram **Docentes**. Temos a prevalência de mulheres, 56%, e a média de idade é de 44 anos (sendo 27 a menor idade e 67 a maior).

### **Gráfico: Tempo na Instituição**

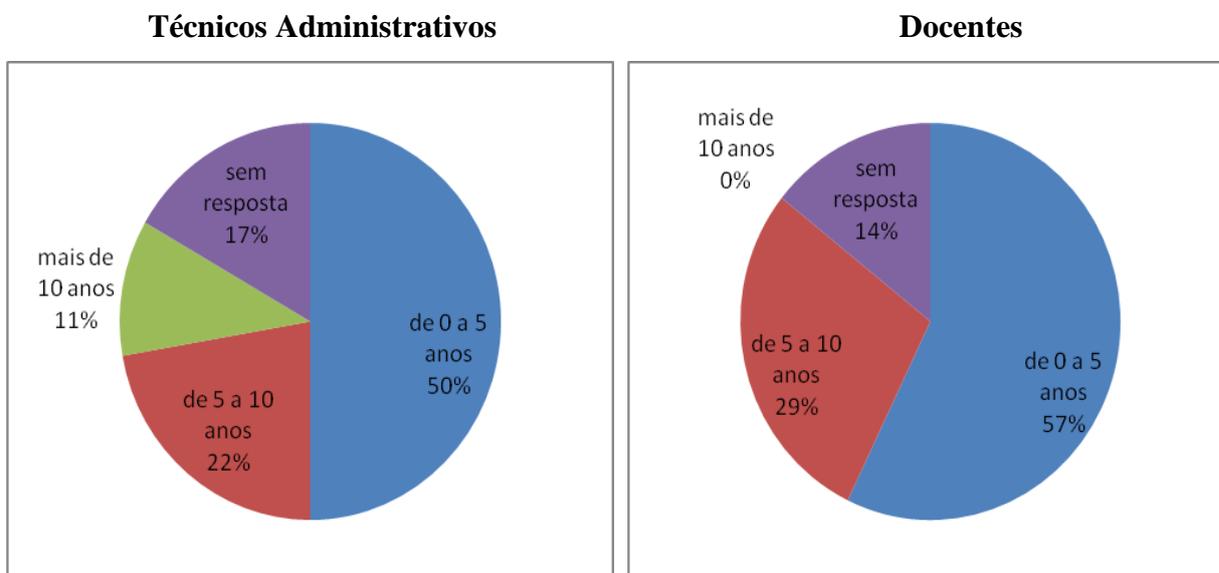


No que diz respeito ao tempo em que estão na instituição, observamos que a maioria dos Técnicos Administrativos afirma ter menos de 5 anos de trabalho na Unirio.

<sup>2</sup> A sistematização dos dados foi feita, fundamentalmente, pelas estagiárias Mariana Miéres e Sabrina Mendonça, com auxílio da também estagiária, Andressa Azevedo.

Realidade contrária a dos Docentes: 43% possuem mais de 10 anos na Instituição e 29% de 5 a 10 anos.

**Gráfico: Tempo no setor atual**



Observamos que 50% dos Técnicos estão há menos de 5 anos no atual setor, enquanto nos Docentes esse número vai a 57%. Cabe ainda ressaltar que 43% dos professores nunca mudaram de setor, enquanto isso ocorre com apenas 39% dos Técnicos.

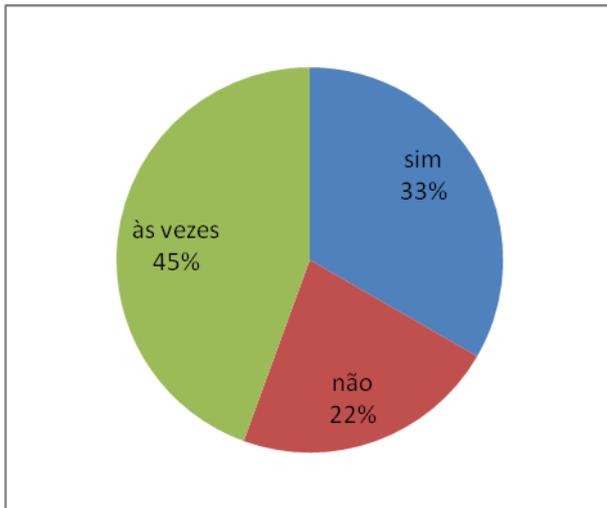
Dos Docentes que possuíam cargo de chefia – 57% dos respondentes – todos afirmaram ter interesse na função e se sentirem preparados para tal. Afirmaram ainda que a indicação para o cargo foi feita coletivamente. Com relação aos Técnicos Administrativos, 28% exercem a chefia. Destes, 60% **não** tinham interesse no cargo e 40% afirmam **não** ter preparo para a função. A indicação foi feita de forma coletiva em 60% dos casos.

A maioria dos Docentes reside próximo ao local de trabalho – 71% levam até uma hora de casa para a Universidade e 29% levam até duas horas. Já os Técnicos, somente 33% levam até uma hora, 28% levam de uma a duas horas e 39% levam mais de duas horas para chegar à Universidade. A interferência no tempo de deslocamento no cotidiano de trabalho é sentida por 44% dos Técnicos.

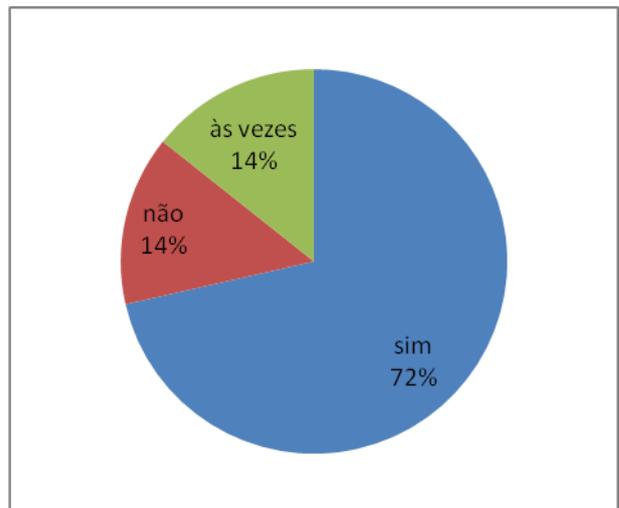
Tanto os Docentes quanto os Técnicos afirmaram gostar de sua profissão e a maioria, em ambas as categorias – 57% e 72%, respectivamente –, dizem não terem encontrado dificuldades para se qualificar.

### Gráfico: Reconhecimento Profissional

Técnicos Administrativos



Docentes

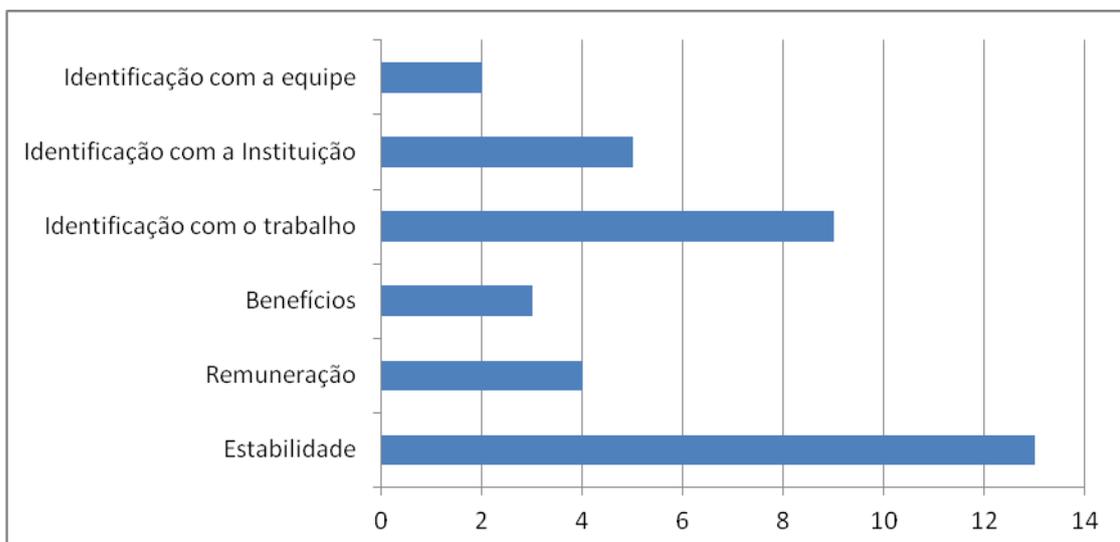


Em sua maioria, os Docentes se sentem reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem, principalmente no que diz respeito aos alunos para os quais eles lecionam. No que diz respeito aos Técnicos predomina o “às vezes”, fundamentalmente devido à sobrecarga de trabalho e à falta de reconhecimento pela chefia.

Prevaleceu, tanto entre Técnicos quanto entre os Docentes - 78% e 72%, respectivamente – a percepção de que a remuneração que atualmente recebem **não é compatível** com as funções e responsabilidades assumidas. As perdas salariais foram citadas por 44% dos Técnicos Administrativos, todos com mais de 5 anos de trabalho na Unirio. Destes, metade possui outras ocupações como forma de complementação de renda. No que concerne aos Docentes, metade acusou as perdas salariais, e destes, somente um alega possuir outra fonte de renda.

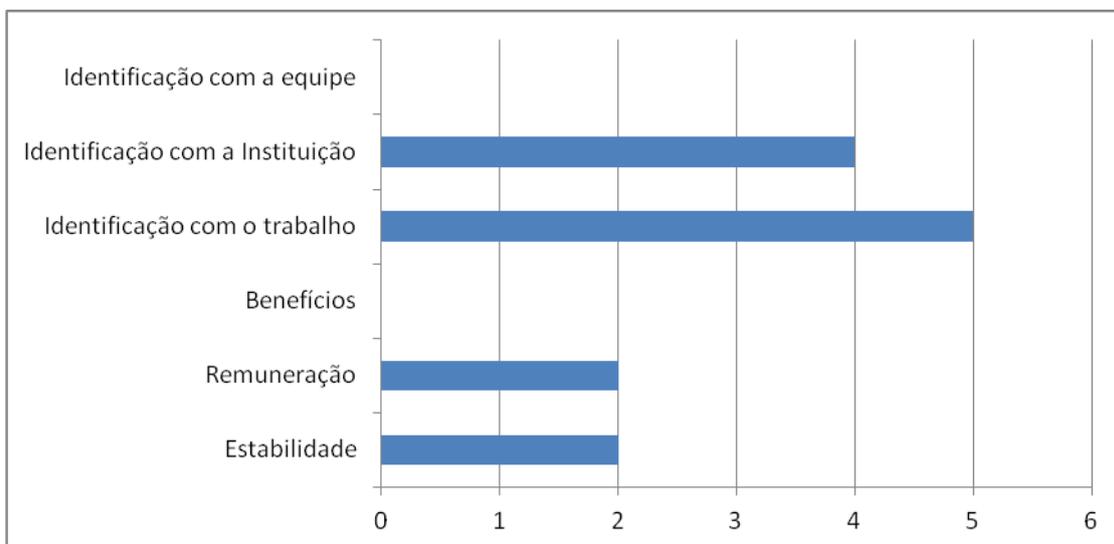
### Gráfico: Fatores de Motivação para Permanência na Unirio/ Técnicos

Administrativos



Para os Técnicos Administrativos, a principal influência para sua permanência na Unirio é a garantia da estabilidade (34%) seguida da identificação do trabalho (24%). Já os Docentes, apontam como principal motivador a identificação com o trabalho (33%) seguido da identificação com a Instituição (27%).

**Gráfico: Fatores de Motivação para Permanência na Unirio/ Docentes**



Os Técnicos Administrativos avaliaram negativamente as *condições de alimentação* – 65% dos respondentes julgaram serem regulares ou péssimas, enquanto 35% consideraram serem boas. Os *recursos humanos* foram considerados satisfatórios em 47% dos casos, 18% entenderam ser regular e 35% julgaram ser insuficiente. Não por acaso, estes últimos consideraram sua *carga de trabalho* excessiva. Os *instrumentos e/ou equipamentos* foram considerados, em sua maioria, regulares (50%) – 28% julgaram ser satisfatórios e 22% insuficientes. Quanto às *condições sanitárias*, as respostas se concentraram entre péssimo (35%), ruim (6%) e regular (29%) – 24% consideraram boas e apenas 6%, ótimas. As condições ergonômicas foram avaliadas negativamente – as respostas se concentraram entre péssimo (28%), ruim (17%) e regular (17%).

Para os Docentes, as *condições de alimentação* são péssimas para 43% dos respondentes. Quanto aos *recursos humanos*, tivemos o predomínio de regular (43%) e insuficiente (43%). Cabe ressaltar que estes últimos consideraram sua *carga de trabalho* excessiva. Os *instrumentos e/ou equipamentos* foram considerados, em sua maioria, regulares (43%) ou insuficientes (43%). Quanto às *condições sanitárias*, as respostas se concentraram entre péssimo (29%), ruim (29%) e regular (29%). As condições

ergonômicas foram consideradas, fundamentalmente, como boas (43%) ou regulares (43%).

Quando questionados sobre a adequação das atividades ao cargo exercido, 75% dos Técnicos respondentes disseram que sim. Dos 25% que responderam que “às vezes” suas atividades são adequadas, todos consideraram que as suas atribuições **não** são bem definidas e que estão insatisfeitos com a distribuição das atividades.

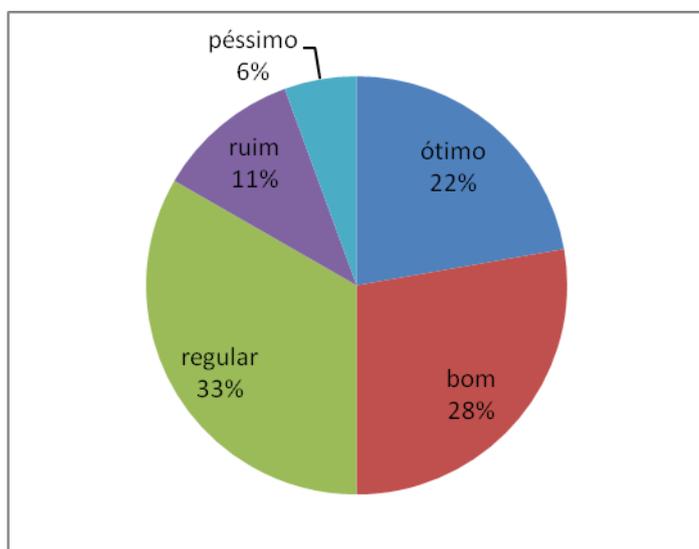
Para os Docentes, as atividades são adequadas para 67% dos respondentes, 60% estão satisfeitos com a distribuição das atividades e metade considera que as atribuições são bem definidas.

Tanto os Técnicos quanto os professores sinalizaram que há déficit de pessoal, 77% e 67% respectivamente, embora a sobrecarga seja sentida mais pelos Técnicos – 40%, do que pelos professores – 17%.

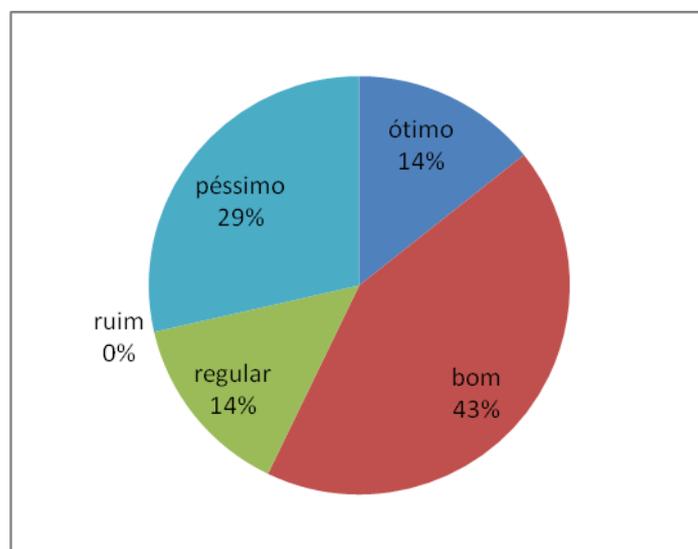
Apenas 36% dos Técnicos afirmaram participar dos processos decisórios, embora 57% considere que possui espaço para propor ideias. Panorama diverso dos Docentes – 83% informaram participar dos processos decisórios e todos julgaram ter espaço para propor ideias.

### Gráfico: Relacionamento com a equipe

**Técnicos Administrativos**



**Docentes**



O relacionamento com a equipe como um todo foi avaliado positivamente por ambas as categorias, com as respostas se concentrando entre ótimo, bom e regular. É significativo, no entanto, a ênfase de problemas com colegas de equipe – 53% dos Técnicos e 43% dos professores. Para os técnicos esses problemas são, em sua maioria, devido à exposição a situações humilhantes e constrangedoras. No caso dos Docentes,

os problemas giram em torno do que eles classificaram como intrigas. Esse dado é importante, pois ambas as categorias atribuem a essas questões o motivo de sua necessidade de mudança de setor.

Para os Técnicos, **o fator negativo mais impactante são as condições de trabalho**, 54%, seguido das relações de trabalho, 31% e por fim, organização do trabalho, 15%. Já para os Docentes, **as respostas se concentraram nas condições de trabalho**, 50% e nas relações de trabalho, 50%.

### **Considerações Finais:**

Os dados aqui apresentados são a comprovação da precarização da universidade pública, expostos pela manifestação, nem sempre consciente, de seus servidores. Eles sentem diariamente o déficit de pessoal traduzida na sobrecarga de suas atividades. Sentem a falta de planejamento e da democratização dos processos decisórios, na dificuldade de estabelecer a atribuição de seus cargos e setores. Intuem o subfinanciamento da política de educação na falta de condições mínimas de trabalho, como equipamentos e mobiliários. E essas questões são, continuamente, camufladas em problemas interpessoais ou de relacionamento com membros da equipe ou chefia. Esse estudo objetivou – e pelos resultados demonstrados acima, foi bem sucedido – evidenciar que os motivos apresentados pelos servidores para remoção, redistribuição, exoneração ou até disposição, ultrapassam questões particulares e não podem e nem devem ser tratadas sobre esse âmbito. É imprescindível que todos os servidores – principalmente aqueles em cargos de gestão – tomem conhecimento dessa realidade para que possam ser construídas políticas efetivas que minimizem esses fatores.

No limite, esse relatório é um instrumento que deve ser utilizado para embasar as reivindicações do conjunto dos trabalhadores.