

IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COMISSIONADOS DA UESC:

UMA ANÁLISE À LUZ DA
PSICOLOGIA SOCIAL



Universidade Estadual de Santa Cruz

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA
RUI COSTA - GOVERNADOR

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO
OSVALDO BARRETO FILHO - SECRETÁRIO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ
ADÉLIA MARIA CARVALHO DE MELO PINHEIRO - REITORA
EVANDRO SENA FREIRE - VICE-REITOR

DIRETORA DA EDITUS
RITA VIRGINIA ALVES SANTOS ARGOLLO

Conselho Editorial:

Rita Virginia Alves Santos Argollo – Presidente

Andréa de Azevedo Morégula

André Luiz Rosa Ribeiro

Adriana dos Santos Reis Lemos

Dorival de Freitas

Evandro Sena Freire

Francisco Mendes Costa

José Montival Alencar Junior

Lurdes Bertol Rocha

Maria Laura de Oliveira Gomes

Marileide dos Santos de Oliveira

Raimunda Alves Moreira de Assis

Roseanne Montargil Rocha

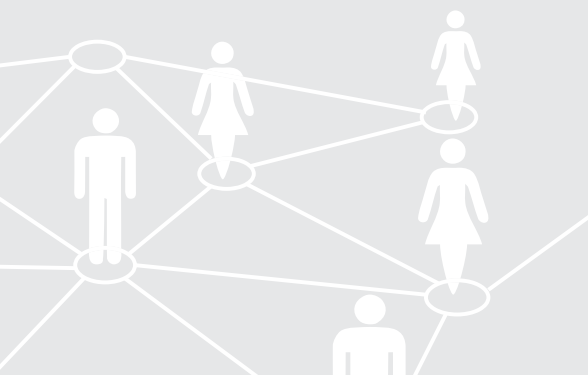
Silvia Maria Santos Carvalho



GEYSA ANDRADE DA ROCHA

IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COMISSIONADOS DA UESC:

UMA ANÁLISE À LUZ DA
PSICOLOGIA SOCIAL



Ilhéus-BA
eaii
at's
Editora da UESC
2015

Copyright ©2015 by GEYSA ANGÉLICA ANDRADE DA ROCHA

Direitos desta edição reservados à
EDITUS - EDITORA DA UESC

A reprodução não autorizada desta publicação, por qualquer meio,
seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº 9.610/98.

Depósito legal na Biblioteca Nacional,
conforme Lei nº 10.994, de 14 de dezembro de 2004.

PROJETO GRÁFICO E CAPA
Deise Francis Krause

REVISÃO
Roberto Santos de Carvalho
Sylvia Maria Campos Teixeira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R672 Rocha, Geysa Angélica Andrade da.
 Identidade profissional dos servidores comissionados da
UESC: uma análise à luz da Psicologia Social / Geysa Angélica
Andrade da Rocha. – Ilhéus, BA: Editus, 2015.
 127 p. : Il.

Inclui referências e apêndices.
ISBN: 978-85-7455-382-5

1. Identidade. 2. Identidade Social. 3. Universidade Estadual de
Santa Cruz – Servidores públicos. 4. Trabalho – Satisfação.
I. Título.

CDD 302

EDITUS - EDITORA DA UESC

Universidade Estadual de Santa Cruz
Rodovia Jorge Amado, km 16 - 45662-900 - Ilhéus, Bahia, Brasil
Tel.: (73) 3680-5028
www.uesc.br/editora
editus@uesc.br

EDITORA FILIADA À



Associação Brasileira
das Editoras Universitárias

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, José Gervásio da Rocha e Marilda Angélica Andrade da Rocha, pelo amor incondicional, pelo apoio irrestrito e por lembrar-me, sempre, o valor de uma verdadeira família...

Eu amo vocês!

*“A persistência é o menor caminho para o êxito.”
Charles Chaplin*

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da eterna vida e por me conceder bênçãos sem medidas: esta é uma delas!

Aos meus pais, José Gervásio e Marilda Angélica, por me ensinarem a olhar sempre em frente e por permitirem que eu os admire imensamente e me orgulhe de tê-los ao meu lado... Em tudo o que faço tenho neles minha inspiração e incentivo...

À tia Eta, por ser a outra mãe que tenho e por não se cansar, nunca, de fazer o que está ao seu alcance para que eu vá sempre além!

Ao meu marido, Marcelo Alves, que é o meu grande amor, meu companheiro e o melhor presente que o Senhor poderia me conceder: eu te amo muito e agradeço pelo apoio e incentivo constantes!

Aos meus irmãos, Adeilton e Gilvana, meus amores especiais...

Aos demais familiares, que sempre oram e torcem por mim.

À Prof^a Josanne Francisca Morais Bezerra – orientadora e amiga – pelo apoio inicial quando tudo era apenas uma intenção... Pela disponibilidade durante todo o processo, auxiliando-me não só com orientações acadêmicas, mas com ensinamentos valiosos, os quais permitiram que o trabalho fosse bem mais suave do que eu poderia supor...

Ao Prof. Milton Ferreira da Silva Júnior, não apenas por apoiar e possibilitar a minha participação no curso, mas pela postura compreensiva e acessível, auxiliando-me sempre que possível.

Ao Prof. Marcelo Inácio Ferreira Ferraz, Assessor Chefe da ASPLAN, pelos ensinamentos indispensáveis quanto à análise estatística dos dados e dicas sempre úteis durante a construção de todo o trabalho.

Aos demais colegas da ASPLAN, pela convivência harmoniosa e compreensão constante.

À Administração Superior da Universidade Estadual de Santa Cruz, por permitir a coleta dos dados junto aos funcionários comissionados da Instituição.

Aos funcionários participantes da pesquisa, pelo tempo cedido para preenchimento dos formulários e por se disponibilizarem a participar como voluntários, permitindo assim que este trabalho fosse realizado; sem eles nada do que se pretendia iria se concretizar..

À Gerência de Recursos Humanos da Uesc, por colaborar sempre que foi solicitado.

A todos os que contribuíram, direta ou indiretamente, para que este trabalho se realizasse com êxito.



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O SERVIDOR PÚBLICO NO BRASIL	15
2.1 Algumas concepções acerca desta categoria	15
2.2 Classificação dos servidores públicos conforme a natureza do vínculo jurídico	17
2.3 Os deveres e os direitos do servidor público efetivo e do comissionado	18
3 A IDENTIDADE ENQUANTO CATEGORIA DE ANÁLISE À LUZ DA PSICOLOGIA SOCIAL	21
3.1 O histórico do conceito de identidade: da Filosofia à Psicologia Social	22
3.2 Concepções acerca da identidade: um conceito em metamorfose	27
3.3 O processo de construção identitária, ou só existe o “eu” porque existe o “outro”	29
3.4 A identidade profissional: da visão capitalista à perspectiva pessoal	34
3.5 O servidor público comissionado e a construção da identidade profissional	40



4 METODOLOGIA 42

4.1	Tipologia da pesquisa	42
4.2	Área de estudo	43
4.3	Universo e amostra	43
4.4	Cálculo da amostra	44
4.5	Problema da pesquisa	45
4.6	Objetivos	46
4.6.1	Objetivo Geral	46
4.6.2	Objetivos Específicos	46
4.7	Coleta dos dados	46
4.8	Tratamento dos dados	49

5 A IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COMISSIONADOS DA UESC: o sentir, o pensar e o fazer construtores do sujeito 51

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 86

REFERÊNCIAS 92

APÊNDICES 97

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Estadual de Santa Cruz - Uesc desponta como um importante centro de ensino superior, que se encontra num ritmo de crescimento acelerado, tanto acadêmico quanto em infraestrutura. Neste cenário, o corpo administrativo exerce papel fundamental, por necessitar incorporar rápida e constantemente as novas demandas decorrentes deste crescimento.

Como outras instituições de ensino superior, a Uesc possui um quadro composto por servidores públicos efetivos, comissionados e temporários contratados pelo Regime Especial de Direito Administrativo (REDA). Esta pesquisa é direcionada a um segmento específico: o do servidor comissionado, que grosso modo pode ser definido como um segmento bastante diferenciado dentre os três, em razão das peculiaridades funcionais que possui, peculiaridades que perpassam tanto o contexto uesquiano, enquanto ambiente de trabalho, quanto as condições trabalhistas e legais que se aplicam a este segmento.

Em se tratando do contexto da Uesc, é relevante o fato desta Instituição estar localizada numa região que procura reorganizar-se economicamente após a crise cacaueteira, buscando novas formas de geração de renda, sendo a Uesc fomentadora de recursos, direta ou indiretamente – estando os servidores dentre os que são beneficiados diretamente pela Instituição. Outro aspecto significativo do contexto regional atual é o fato de que,

¹ Psicólogo, Doutor em Psicologia, docente da PUC-SP.

descartados os postos de trabalho existentes no comércio local ou as vagas que requerem formação específica e comumente com nível superior, poucas são as vagas restantes que podem ser ocupadas de forma mais “genérica”, sem atributos ou qualificações determinadas. Estes fatores contribuem para que se perceba que a importância econômica da Uesc não se restringe apenas aos projetos, às ações extensionistas, às pesquisas científicas ou publicações, ainda que sejam estes que deem sentido à sua existência enquanto Instituição de Ensino Superior.

Quanto às condições funcionais, vários aspectos trabalhistas e jurídicos diferenciam os servidores comissionados – quando comparados aos outros segmentos do quadro institucional – entretanto, três são marcantes (de forma bastante simplista e resumida): a definição como sendo um “cargo de confiança”; a inexistência da estabilidade econômica e funcional própria do servidor público efetivo; a inexistência de um contrato que delimite seu tempo de serviço na Instituição, como é o caso dos servidores contratados através do REDA. Quando comparados aos funcionários das empresas privadas, as diferenças são ainda maiores; não só pela natureza do empregador, mas também pela presença de certos benefícios que não são gozados pelo servidor, como ter sua carteira de trabalho assinada ou ter seu FGTS recolhido.

Tais peculiaridades são distintivas do servidor comissionado e o colocam numa situação mais “vulnerável” no contexto institucional. Entretanto, muito embora a instabilidade funcional esteja presente ou não haja uma carteira que lhe permita sentir-se assegurado de alguma forma, há, certamente, outros fatores que são atraentes e significativos para este profissional, ao ponto de justificarem a sua permanência na Instituição. E na busca de analisar tais aspectos, determinantes do cotidiano do servidor comissionado, é que esta pesquisa foi desenvolvida, no intuito de, através destas análises, responder: qual a identidade profissional do servidor comissionado da Uesc?

Para tanto, como objetivo geral estabeleceu-se:

- Analisar aspectos que expressam a construção da identidade profissional dos servidores comissionados da Uesc.

E como objetivos específicos têm-se:

- Mapear as principais características que se sobressaem no perfil do servidor comissionado;
- Apresentar a identidade profissional dos servidores comissionados, com base no perfil obtido através dos questionários;
- Apresentar a Universidade Estadual de Santa Cruz na ótica do servidor comissionado desta IES.

Nesta pesquisa, acerca da identidade, buscou-se a fundamentação teórica nas teorias da Psicologia Social, especialmente nos estudos realizados por Antônio Ciampa e a sua concepção de identidade enquanto metamorfose. De forma estrutural, o texto encontra-se assim organizado: inicialmente tem-se um breve histórico acerca dos servidores; a seguir há um aprofundamento teórico sobre a identidade e certos aspectos inerentes a esta categoria; em seguida há a descrição metodológica da pesquisa e, por fim, têm-se os resultados obtidos com a coleta dos dados.

*“Enquanto ao particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe,
na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza”*
H. L. Meirelles²

2 O SERVIDOR PÚBLICO NO BRASIL

2.1 Algumas concepções acerca desta categoria

No Brasil, o servidor público se constitui em categoria funcional tradicionalmente desejada. Isto se deve à tão aspirada estabilidade profissional, característica de quem exerce esta função, que é um forte atrativo num país onde o desemprego ainda assusta parte da população, mesmo tendo alcançado índices relativamente baixos – menos de 10% nos meses de 2010, como aponta o IBGE (http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/default.htm).

Historicamente, esta categoria surgiu no Brasil com a chegada da comitiva portuguesa em 1808. Com o estabelecimento da Família Real no Brasil, deu-se início ao processo de organização administrativa do País conforme a diplomacia real, requerendo a presença de servidores encarregados dos trâmites legais e da ação nos recém-criados órgãos públicos.

Conforme descreve Barros (2011), em 1937, o então presidente Getúlio Vargas criou o Conselho Federal do Serviço Público Civil, e em 1938 criou também o Departamento Administrativo do Serviço Público do Brasil, sendo que “as leis que regem os direitos e deveres

² Jurista brasileiro (nascido em Ribeirão Preto, 5 de setembro de 1917 — 1990), é largamente reconhecido como um dos principais doutrinadores do Direito Administrativo e do Direito Municipal brasileiro, sendo autor de obras consideradas seminais nessas áreas.

dos funcionários que prestam serviços públicos estão no decreto nº 1.713, de 28 de outubro de 1939” (BARROS, 2011, p. 1), e é por esse motivo que nesta data se comemora o dia deste profissional. Mais recentemente, os direitos e deveres do servidor público foram aprovados através do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, a Lei nº 8112, publicada em dezembro de 1990. Porém, além do Estatuto, os servidores também têm direitos e deveres estabelecidos na Constituição Federal do Brasil e estão diretamente submetidos aos estatutos dos órgãos públicos nos quais estão lotados.

Em função das inúmeras atribuições inerentes à sua ossada, o conceito de servidor público apresenta certa generalização, como se vê na definição dada pelo Estatuto do Servidor do Estado da Bahia (Lei 6677/94): “servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público” (Art. 2º), sendo cargo público entendido como “o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, com as características essenciais de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, para provimento em caráter permanente ou temporário” (Art. 3º). Nota-se, nesta definição, o caráter generalista da ação do servidor, e a estreita ligação do seu cargo público com o que está determinado por lei.

Para Carvalho Filho, servidores públicos são “todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica” (2011, p. 541). Esta definição refere-se mais à situação funcional do servidor e seu vínculo com as instituições públicas em geral.

De acordo com a definição encontrada no Dicionário Aurélio, servidor público é “[jur.] aquele que, pertencendo ou não ao quadro do funcionalismo, exerce oficialmente cargo ou função pública” (AURÉLIO, 1996, p. 1577). Esta

definição traz um novo elemento ao conceito de servidor: a questão do pertencimento ou não ao quadro do funcionalismo, o que remete claramente à situação dos servidores comissionados, como será exposto adiante.

Pelas definições acima apresentadas, notam-se três aspectos fundamentais ao conceito de servidor, que estão diretamente relacionados à sua prática funcional: a vinculação e submissão diretas às leis, o pertencimento ao quadro funcional de uma instituição pública, seja em caráter efetivo ou não, e o exercício de um cargo ou função pública. De modo genérico e simples, estes aspectos são fundamentais na definição desta categoria.

Segundo Carvalho Filho, os servidores públicos se destacam dentre os agentes públicos como sendo a categoria que detém maioria quantitativa, sendo designados por uns de agentes administrativos como também por funcionários públicos, embora tais designações não sejam de fato representativas do conceito de servidor público (CARVALHO FILHO, 2011). Desta maneira, por se constituírem em maioria, os servidores públicos assumem uma representatividade bastante significativa, desenvolvendo as mais diversas funções no âmbito administrativo.

2.2 Classificação dos servidores públicos conforme a natureza do vínculo jurídico

Conforme a natureza do vínculo jurídico com o Poder Público, os servidores públicos são classificados em servidores públicos estatutários, trabalhistas ou temporários.

Os servidores públicos estatutários, conforme descreve Carvalho Filho, são aqueles cuja relação de trabalho é regulamentada por “diplomas legais específicos, denominados de estatutos”, nos quais constam as “regras que

incidem sobre a relação jurídica, razão por que nelas se enumeram os direitos e deveres dos servidores e do Estado” (2011, p. 544).

Os servidores públicos trabalhistas ou celetistas são assim denominados porque as “regras disciplinadoras de sua relação de trabalho são as constantes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT” (CARVALHO FILHO, 2011, p. 545), sendo o seu regime semelhante ao dos empregos do setor privado, com as exceções pertinentes ao poder público.

Já os servidores públicos temporários se constituem numa categoria excepcional, cuja previsão está contida no Art. 37, IX, da Constituição Federal, “que admite a sua contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (CARVALHO FILHO, 2011, p. 545).

Em se tratando da Uesc, o seu quadro funcional³ está composto por 182 servidores efetivos, 106 servidores comissionados e 77 servidores contratados através do REDA (Relatório Anual de Atividades, 2009, p. 86), o que totaliza 365 servidores.

2.3 Os deveres e os direitos do servidor público efetivo e do comissionado

Os servidores públicos estão diretamente vinculados ao Regimento da Instituição no qual estão lotados, devendo atentar para tudo o que ali está recomendado.

³ É o conjunto de carreiras, cargos isolados e funções públicas remuneradas integrantes de uma mesma pessoa federativa ou de seus órgãos internos (Meirelles, citado por Carvalho Filho, 2011, p. 556).

Além da legislação própria da Instituição na qual está lotado, há certos princípios que são universais à prática do servidor, seja ele efetivo ou comissionado, os quais devem ser atentamente observados por este em sua prática.

Estes deveres podem ser assim resumidos, conforme descrição de Medauar (2010, p. 309-311):

- a) Desempenhar as atribuições do cargo ou função: o servidor deve cumprir com suas atividades, assegurando a continuidade dos serviços prestados, bem como o atendimento dos interesses públicos.
- b) Dever de honestidade e probidade: este dever se aplica ao servidor com rigor especial, sendo que o seu descumprimento – seja na forma de corrupção, tráfico de influência ou concussão⁴ – é passível de sanções criminais.
- c) Lealdade ou fidelidade: o servidor deve ser leal à Instituição que servir, estando proibido de aceitar emprego, comissão ou pensão de Estado estrangeiro.
- d) Dever de obediência: o servidor deve acatar as ordens emanadas de seu superior hierárquico, na forma legal.
- e) Dever de sigilo profissional: cabe ao servidor manter segredo acerca de assuntos funcionais de que tenha conhecimento no exercício de suas atividades.
- f) Assiduidade: implica no comparecimento do servidor ao seu local de trabalho nos dias e horários estipulados, estando incluído, neste dever, o dever da pontualidade.
- g) Urbanidade: refere-se ao tratamento com educação tanto aos colegas de trabalho quanto ao público em geral.

⁴ O “servidor exige, indevidamente, de outrem uma vantagem” (MEDAUAR, 2010, p. 309)

Esses deveres estão intimamente relacionados à adequada prática do funcionário público, e seu cumprimento deve ser observado continuamente. Cumpri-los é exigência para todos os servidores, independente da natureza de seu vínculo – seja efetivo ou comissionado – com a Instituição a que serve. Pode-se afirmar, assim, que os deveres do servidor público são gerais e estendem-se a qualquer trabalhador que exerça atividades no setor público.

De diferente modo, os direitos assegurados aos servidores públicos são de caráter específico. Assim, notam-se algumas diferenças entre os direitos assegurados aos servidores do quadro efetivo e aqueles destinados aos servidores comissionados: há alguns aspectos que são comuns às duas classes, e há aspectos que são reservados apenas aos servidores efetivos.

De forma bastante sintética e simplificada, pode-se elencar as seguintes características como sendo as principais semelhanças entre servidores efetivos e comissionados, no que se refere aos direitos trabalhistas: os servidores comissionados têm direito a férias, 13º salário, adicional por tempo de serviço a partir do quinto ano de exercício (quinqüênio); plano de saúde (cujo valor é descontado em folha); auxílio-alimentação; licença-maternidade (atualmente com vigência de 120 dias); licença paternidade (vigência de 5 dias consecutivos); direito a se filiar ao sindicato da categoria; recolher percentual para contribuição do INSS.

Quanto às diferenças relativas aos direitos funcionais, como indica Medauar (2010), os servidores comissionados, ao contrário dos servidores efetivos, não têm direito à licença-prêmio (direito adquirido após 5 anos de pleno exercício das funções) e à estabilidade funcional, caracterizada pela segurança da permanência no cargo, a menos que o servidor aja contra os princípios e normas estabelecidos no Regimento da Instituição na qual está lotado.

“Hoje não alimento mais certezas. Aliás, tenho a certeza de que não há um caminho único. Há mil caminhos. Há vida polimorfa sempre se metamorfoseando.”
A. C. Ciampa⁵

3 A IDENTIDADE ENQUANTO CATEGORIA DE ANÁLISE À LUZ DA PSICOLOGIA SOCIAL

Tomando como pressuposto a concepção de que a construção da identidade se dá a partir das relações estabelecidas na esfera psicossocial, entre o desenvolvimento pessoal do indivíduo e suas interações em comunidade, evidencia-se que o contexto não se resume simplesmente ao envolvente ambiente externo, mas é concebido a partir da dinâmica da internalização/externalização, pois “o indivíduo isolado é uma abstração. A identidade se concretiza na atividade social [...]. Uma identidade que não se realiza na relação com o próximo é fictícia, é abstrata, é falsa” (CIAMPA, 1998, p. 86). Assim, falar em identidade implica em relacionar a sua existência ao concreto, à realidade não-fictícia da qual cada sujeito é elemento participativo junto com todos os demais que com ele partilham o mesmo instante histórico e cujos atos dão veracidade e significância às suas existências, marcando articulações que salientam diferenças e igualdades.

Conforme afirma Ciampa (1998), é na articulação da diferença e da igualdade que se revela um dos segredos da identidade. Assim sendo, é na generalização do humano – tida como a igualdade de uma espécie – que a singularidade do sujeito sobressai – a diferença, a especificidade do uno. E tal singularidade se evidencia no histórico, no enredo do qual cada sujeito é um ator no desempenho ininterrupto de sucessivos personagens.

Afinal, como afirma Ciampa, identidade é história e, assim sendo, “não há personagens fora de uma história, assim como não há história (ao menos história humana) sem personagens” (1998, p. 157).

Neste contínuo processo de representar, de assumir papéis que o definirão enquanto ser quem é, o sujeito se constrói, se constitui, pois “ao realizar um ato qualquer, o sujeito o escolhe dentre alguns possíveis, em uma determinada situação específica. Escolher é, unicamente, atuar [...]” (MAHEIRIE, 2002, p. 36), e a ausência desses papéis o levariam rapidamente à morte, seja esta física ou simbólica, pois são estes papéis que indicam a posição que o sujeito exerce na sociedade em que vive.

De antemão, já se pode perceber a relevância e a complexidade existentes ao se tratar da identidade e, neste sentido, alguns “atalhos” podem ser utilizados no intuito de elucidar os caminhos que serão percorridos nesta pesquisa. Assim, objetivando analisar a identidade profissional dos servidores comissionados da Uesc, inicialmente demonstraremos a trajetória histórica da análise da identidade enquanto categoria de estudo, as definições contemporâneas mais utilizadas para defini-la, o processo de construção identitário e a identidade profissional propriamente dita, enquanto faceta constitutiva do sujeito.

3.1 O histórico do conceito de identidade: da Filosofia à Psicologia Social

O termo identidade, historicamente, sempre despertou interesse dos estudiosos, por seu conceito fazer referência à definição do humano em si e, de alguma forma, aproximar-se da delimitação mais palpável da própria

subjetividade do ser. Entretanto, durante a maior parte do tempo, a noção que se apregoava era a de um homem estruturalmente definido, composto pela dualidade da alma e do corpo: alma como sopro de vida, essência, e o corpo enquanto unidade ocupada por um espírito, por esta alma.

Na história humana há momentos em que se verifica um maior interesse pela questão da identidade. Na antiguidade, nota-se que este conceito remonta à civilização grega, ao pensamento de Parmênides (Séc. VI a.C.), que ao indagar o ser coloca-o numa perspectiva estática, sendo considerado com relação a um dado espaço e tempo: “o ser é” (LARA, 1989, p. 62). Em sua análise, Parmênides privilegia a ideia e defende a não-mudança, pois em seu pensamento o “ser não começou, não terminará. Ele sempre é” (LARA, 1989, p. 63). Opondo-se a este pensamento, Heráclito se impressiona “com a multiplicidade e com a contraditoriedade do real, e procura pensar a contradição” (LARA, 1989, p. 66), defendendo a coexistência dos contrários, num processo dinâmico: “tudo se faz por contraste; da luta dos contrários nasce a mais bela harmonia” (Heráclito citado por LARA, 1989, p. 67). Em Roma, verifica-se a passagem da noção de pessoa humana como entidade social para a perspectiva de um sujeito de direitos: há “a passagem da máscara à personagem representada, e dessa ao ator social cujo papel exprime, tanto no teatro como no jogo social, ‘direitos individuais, ritos, privilégios’. A persona, posteriormente, torna-se uma realidade fundamental do direito romano que divide o mundo em *personae*, *res* e *actiones*” (Michel-Jones, citado por LOPES, 2002, p. 9). Desta forma, na antiguidade clássica predominava uma valorização da vida individual e do mundo interno.

Em contrapartida, constata-se um declínio acentuado destas questões no feudalismo devido à influência da concepção cristã de homem e do corporativismo feudal, fazendo com que historiadores remetam o aparecimento da individualidade aos séculos XI, XII e XIII: “Foi na época

do movimento romântico que o egocentrismo e a introspecção atingiram o seu apogeu, fornecendo condições para que se propagassem as produções teóricas sobre a identidade, inclusive no âmbito psicológico” (LAURENTI & BARROS, 2010, p. 1).

Com efeito, foi a partir das grandes mudanças sócio-históricas ocorridas no século XVIII que novas concepções de homem passaram a ser observadas, e os estudos acerca da identidade ganharam novo foco de interesse, na medida em que o desejo em desvendar os mistérios da natureza humana se aguçava. Entretanto, as ciências naturais não davam conta de responder aos questionamentos que se intensificavam, na medida em que o próprio homem se tornava mais complexo. Desta forma,

deslocadas do campo das ciências naturais, tais indagações produziram, no século XIX, uma reformulação do conceito de humanidade, levando a Filosofia a defrontar-se epistemologicamente com um problema novo: o homem, em concepção, estaria disperso numa multiplicidade de origens possíveis, estaria colocado numa série sucessiva de seres, diferenciando-se dos demais por certas características de sua evolução, ou seria ele o centro para onde convergiriam os demais seres vivos, constituindo a história como um processo definido a partir da cronologia humana? (LOPES, 2002, p. 12).

Como demonstra Lopes, a concepção de homem passou a pender entre dois questionamentos principais – 1. Seria ele um exemplar distinto, mas apenas mais um elemento dentre os tantos outros seres vivos e não vivos? ou 2. Seria o homem a representação concreta do ápice de uma cadeia em constante e crescente evolução, sendo ele o elemento central para onde todas as coisas convergiriam, o centro deste universo? Tais indagações passaram a exigir um redirecionamento da ciência, e a

Filosofia, ante as reflexões antropológicas do século XIX, deu origem a duas ciências voltadas ao estudo do homem: a Antropologia e a Psicologia:

Centrada na figura psicológica do indivíduo, a Psicologia buscava no ‘comportamento’ as explicações que elaboraria das ações humanas, enquanto a Antropologia buscava tais explicações no estudo da noção de pessoa, devido sobretudo ao fato de ater-se ao conhecimento das sociedades ditas ‘primitivas’ ou tradicionais, onde acreditava-se que as noções de indivíduo e de sujeito (histórico) estavam ausentes ou, quando muito, diluíam-se nas manifestações coletivas (LOPES, 2002, p. 13).

Como indica Lopes, Antropologia e Psicologia assumiram perspectivas de estudo diferenciadas. Foi em meados do século XIX que a Antropologia começa a se organizar enquanto ciência, porém ainda como ciência natural, somente assumindo uma perspectiva mais social a partir da sexta década do século XIX. Com a publicação do livro *Primitive Culture* (1871), Edward Tylor apresentou uma definição de cultura como sendo um “todo complexo que inclui conhecimentos, crença, arte, moral, leis, costumes, ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma dada sociedade” (LARAYA, 2005, p. 327), e esta definição tornou-se fundamental para o desenvolvimento da teoria antropológica, que se voltou para o estudo da cultura enquanto manifestação humana em sua coletividade, não se atendo à ação do homem enquanto ator individual.

Já a Psicologia, mesmo abarcando várias correntes de estudo, manteve em seu foco a questão do homem em si e da constituição de sua subjetividade, seja em função das contingências ambientais, seja em função de sua pulsão inconsciente. Os estudos no campo da Psicologia assumiram diferentes enfoques, numa tentativa de, desta maneira, dar conta da complexidade humana,

e disso derivam as diferentes áreas da Psicologia atual. Assim, no campo da teoria psicológica, os estudos da identidade passaram a ser mais aprofundados pela Psicologia Social, para a qual,

a identidade representa e engendra sentimentos que o indivíduo desenvolve a respeito de si e que é construída socialmente a partir de seus dados pessoais, sua história de vida e seus atributos (conferidos a si mesmo e pelas outras pessoas) acompanhando o movimento deste no mundo social (PEDRO, 2005, p. 110).

É na intersecção homem-ambiente que a Psicologia Social se insere e daí deriva o seu interesse em compreender os processos inerentes a esta relação que se estabelece entre indivíduo e sociedade, pois como afirma Jovchelovitch (2004, p. 21),

a Psicologia Social é [...] a ciência do ‘entre’. Isso significa dizer que o lugar privilegiado do inquérito psicossocial não é nem o indivíduo nem a sociedade, mas precisamente aquela zona nebulosa e híbrida que comporta as relações entre os dois.

Seguindo este direcionamento, o próprio olhar acerca da identidade em Psicologia Social foi redimensionado, o que certamente reflete a crise da própria Psicologia Social, ocorrida em meados dos anos setenta. Afinal, desta crise emergiu a crescente necessidade de busca por “novos referenciais teóricos e metodológicos que superassem as contradições existentes, procurando avanços sistemáticos e articulação entre teoria e prática” (PEDRO, 2005, p. 112). E é nesta busca – de aliar teoria e prática, de estudar as contradições existentes não como entraves, mas pelas contribuições oferecidas – que os estudos acerca da identidade vêm sendo construídos.

3.2 Concepções acerca da identidade: um conceito em metamorfose

Referir-se à noção de identidade requer, antes de qualquer coisa, o abandono da ideia de identidade enquanto atributo, e da noção estática que comumente se vinculava a esta categoria. Requer, também, assumir um posicionamento entre duas concepções acerca deste conceito: entender a identidade como sendo um processo de contínua metamorfose, mas que mantém a unidade, ou entendê-la a partir da ideia de fragmentação e de ocupação das diferentes posições, conforme o contexto requeira. Estudiosos da identidade dividem-se dentre estas perspectivas: autores como Ciampa, Sainsaulieu, entre outros, defendem a relativa unidade do sujeito, ainda que este esteja em constante transformação; já autores como Hall, Guareschi, Silva, Woodward argumentam que a identidade moderna está entrando em colapso ante as novas demandas sociais da Idade Moderna, ocasionando a ruptura da identidade, e apontam a cultura como eixo central da subjetividade humana – daí serem denominados de teóricos dos Estudos Culturais ou teóricos culturalistas.

Conforme a perspectiva adotada, diferentes concepções são construídas acerca da identidade. Vejamos alguns conceitos significativos.

Para Hall (1999, p. 12), “a identidade torna-se uma ‘celebração móvel’: formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam”. Na mesma perspectiva, Guareschi (2010⁵) afirma

⁵ Em virtude da não definição pela ABNT acerca da correta referência aos artigos consultados em meio digital, adotou-se aqui o procedimento indicado pela Editus, que é de citar o ano de acesso do artigo que, neste caso, foi acessado em 07/12/2010.

que no “processo de construção das identidades, explicita-se a produção das mesmas pela diferença: demonstra-se que a discriminação não é o resultado da diferença, mas que a diferença é o resultado da discriminação, no momento em que fixa determinadas significações”.

Em outra perspectiva, Ciampa (1998) afirma que a identidade é metamorfose, isto é, está em constante transformação, sendo o resultado provisório da intersecção entre a história da pessoa, seu contexto histórico e social e seus projetos. A identidade, para ele, tem caráter dinâmico. Do mesmo modo, para Maheirie, o conceito de identidade não pode ser “compreendido jamais de forma estática, como algo pronto e definitivo, visto que é construção incessante de si em movimentos contraditórios” (MAHEIRIE, 2002, p. 41).

Sainsaulieu compreende a identidade como sendo “... um tipo de sequência cultural da ação, a toda uma interiorização da experiência social, sob forma de modelos tomados inconscientes e que governam as condutas e jogos relacionais pelo viés de representações que eles induzem” (Sainsaulieu, citado por Coutinho; Krawulski; Soares, 2007, p. 30). Berger e Luckmann (1995, p. 230) compreendem a identidade como um “fenômeno que deriva da dialética entre um indivíduo e a sociedade. Os tipos de identidade, por outro lado, são produtos sociais...”.

Lago (1996, p. 18) entende a questão da identidade como sendo “um ser que, no convívio com outros sujeitos, constrói a consciência da realidade física e social como também a consciência de si como sujeito, individualizando-se na medida em que se diferencia dos outros sujeitos”.

Já Z. Bauman, conforme apontam Faria e Souza, “afirma ser a identidade o eu postulado, uma autodeterminação. Surge no contexto da comunidade de ideias, na qual as certezas dão lugar à fluidez e referem-se às comunidades como sendo as entidades que as definem” (FARIA; SOUZA, 2009, p. 4).

Dubar (apud FARIA; SOUZA, 2009, p. 4), assim entende a identidade

como resultado do processo de socialização, o que compreende o cruzamento dos processos relacionais (como o sujeito é analisado pelo outro dentro dos sistemas de ação nos quais os sujeitos estão inseridos) e biográficos (história, habilidades e projetos da pessoa). A [...] identidade não é nada mais que o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições.

A partir da leitura das definições elaboradas pelos diversos autores acima citados, e com base nas reflexões realizadas, verifica-se a frequência e a relevância de expressões como processo, dialético, construção, social, ação. Tais conceitos irão fomentar a concepção de identidade adotada como principal neste trabalho: a noção da identidade como sendo um processo dialético, construído no contexto social, e que é modificado pelo sujeito, na medida em que também o modifica.

3.3 O processo de construção identitária, ou só existe o “eu” porque existe o “outro”

Como apontado anteriormente, a visão aqui adotada é a de uma identidade enquanto metamorfose, construção, a qual se dá por meio de um processo, contínuo e crescente, que abarca as várias esferas da vida social nas quais o indivíduo se insere. Não se trata de uma construção finita – no sentido de ter ponto de partida e de conclusão – muito menos de um fenômeno linear e previsível.

Um aspecto fundamental deste processo de construção identitária é compreendê-lo a partir da noção de relação: só existe o “eu” porque existe o “outro”, que se revela para mim na medida em que me revelo para ele. Essa noção de dualidade é fundamental para que a identidade se forme, pois é a partir da identificação de semelhanças e diferenças que o sujeito vai delimitando o que é ele e o que não é o outro. Desta forma, nota-se que a identificação com o outro se constitui no cerne do processo de socialização, mas esta identificação não ocorre de forma automatizada, ao contrário, o indivíduo não nasce socializado, mas apresenta uma “predisposição” para tornar-se “humano”, processo que ocorrerá mediante a interiorização, por este, da realidade objetiva que vivencia, conforme afirmam Berger e Luckmann (1995).

Dito isto, pode-se afirmar que a produção da identidade depende de estar-se inserido, imerso num contexto social, o que valida afirmar que a construção identitária está intrinsecamente relacionada ao processo de socialização do indivíduo: “a identidade é formada por processos sociais. Uma vez cristalizada, é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais” (BERGER; LUCKMANN, 1995, p. 228).

O processo de socialização se dá basicamente através de dois movimentos essenciais: o de socialização primária e o de socialização secundária. O primeiro movimento ocorre na infância e tem valor mais significativo para o indivíduo, pois “os significados lhe são impostos, e com elevado grau de emoção” (LANZA, 2006, p. 46). Neste primeiro processo há a presença dos outros significativos – pais, irmãos, familiares – “pessoas cujas imagens refletidas têm grande influência nos autoconceitos da criança” (MICHENER; DELAMATER; MYERS, 2005, p. 102) e que realizam a mediação desta com o mundo objetivo, porém este mundo é por eles modificado no curso desta mediação, vez que

escolhem aspectos do mundo de acordo com sua própria localização na estrutura social e também em virtude de suas idiossincrasias individuais, cujo fundamento se encontra na biografia de cada um (BERGER; LUCKMANN, 1995, p. 176).

Já o segundo movimento, o de socialização secundária, refere-se a “qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade” (BERGER; LUCKMANN, 1995, p. 175), promovendo a

interiorização dos outros mundos institucionais ou baseados nas instituições, principalmente pela divisão social do trabalho e pela distribuição social do conhecimento que estão mesclados nestes novos mundos, repletos de realidades parciais (LANZA, 2006, p. 48).

A partir destes processos inerentes à socialização, o sujeito vai se individualizando, constituindo-se num “eu diferenciado”, portador de uma identidade, a qual não está completa, mas se encontra em constante movimento. E por ser mutável, a construção identitária é um processo dialético: “a identidade é um fenômeno que deriva da dialética entre um indivíduo e a sociedade” (BERGER; LUCKMANN, 1995, p. 230). Apesar de Marx não considerar a dialética como sendo composta por leis, Gadotti (1992) aponta o método dialético como sendo pautado por quatro leis fundamentais, as quais têm aplicação direta ao processo de construção identitária: 1) Princípio da totalidade; 2) Princípio do movimento; 3) Princípio da mudança qualitativa e 4) Princípio da contradição.

Segundo o princípio da totalidade, a natureza é composta por partes que se inter-relacionam com coerência: “a natureza se apresenta como um todo coerente onde objetos e fenômenos são ligados entre si, condicionando-se reciprocamente” (GADOTTI, 1998, p. 24).

Conforme esse princípio, verifica-se que a identidade, ao mesmo tempo em que se constitui numa totalidade, também se caracteriza pela sua multiplicidade, na medida em que os diferentes papéis que o sujeito executa é que dão conta de quem ele é: “são múltiplas personagens que ora se conservam, ora se sucedem; ora coexistem, ora se alternam” (CIAMPA, 1998, p. 156). Assim, a identidade é tida como “uma totalidade contraditória, múltipla e mutável, no entanto una” (LAURENTI; BARROS, 2000, p. 1).

O princípio do movimento é um atributo inerente a todas as coisas, e desta forma “a natureza, a sociedade não são entidades acabadas, mas em contínua transformação, jamais estabelecidas definitivamente, sempre inacabadas” (GADOTTI, 1998, p. 25). Assim, a identidade caracteriza-se pela sua mobilidade, pelo seu constante vir-a-ser: “a realidade sempre é movimento, é transformação” (CIAMPA, 1998, p. 140) e, por conseguinte, tais mudanças refletem-se no sujeito, transformando-o. Desta forma, o movimento de contínua ação/transformação/formação é característico do processo de construção identitário.

O princípio da mudança qualitativa dá conta de que a realidade é alterada não em movimentos repetidos e repetitivos, ao contrário, evolui em contínuo aprimoramento, através do “acúmulo de elementos quantitativos que num dado momento produzem o qualitativamente novo” (GADOTTI, 1998, p. 26), o mesmo ocorrendo com a construção identitária, pois,

na relação do indivíduo com outros homens ‘as identidades’ vão sendo re-postas e cada re-posição não é a mesma, as condições objetivas são outras, outros significados vão sendo dados e internalizados mesmo que imperceptíveis, pois como matéria estamos em constante transformação. Esta plasticidade permite ao homem a construção da sua singularidade, da sua identidade e de seu vir-a-ser (LAURENTI; BARROS, 2010, p. 1).

Pelo princípio da contradição entende-se que “a transformação das coisas só é possível porque no seu próprio interior coexistem forças opostas tendendo simultaneamente à unidade e à oposição” (GADOTTI, 1998, p. 26). Do mesmo modo, este movimento ocorre na construção da identidade, a qual, ao mesmo tempo em que evoca a igualdade (dos seres humanos) também denota a diferença (a individualidade, cada ser em si). Dito de outra forma:

A identidade é construída por elementos opostos, ela é diferença e igualdade; objetividade e subjetividade; ocultação e revelação, humanização e desumanização, mesmice e mesmidade, e, para compreendê-la, é necessário articular essas dimensões aparentemente contraditórias a fim de superar a dicotomia individual/social que constitui a problemática da identidade desde a origem do termo (LAURENTI; BARROS, 2010, p. 1).

Estas premissas vêm corroborar com a noção de identidade que pauta este trabalho e que já fora apontada: a identidade enquanto processo contínuo, que não é construída, mas que vai sendo construída, que não se esgota em uma finitude, ao contrário, que se refaz a si mesma e ao contexto no qual está inserida. Como afirma Ciampa (1998, p. 156), “uma identidade nos aparece como a articulação de várias personagens, articulação de igualdades e diferenças, constituindo e constituída por uma história pessoal”. E dentre os tantos personagens ‘interpretados’ pelo sujeito em sua trajetória histórica, o personagem trabalhador, seja qual for sua atividade laboral, certamente detém papel fundamental, na medida em que é no executar de sua profissão que este sujeito também se faz quem é.

3.4 A identidade profissional: da visão capitalista à perspectiva pessoal

A importância econômica e a possível expressividade obtida pelo sujeito na prática de seu labor conferem ao trabalho demasiada relevância na sociedade contemporânea ocidental. Num breve olhar para a história da civilização humana vê-se que o trabalho, ao modificar as condições de sobrevivência humana, modificou o homem. A sociedade humana gradativamente passou a relações de existência mais complexas, e os modos de produção da vida material também foram modificados para atender às novas demandas decorrentes das crescentes exigências da vida moderna.

O capitalismo, modo de produção predominante da era contemporânea, possui como máxima a produção dos bens materiais, visando ao lucro e ao acúmulo do capital. E, para tanto, há a apropriação dos meios de produção e consequente expropriação da força de trabalho, que é condição *sine qua non* para que as relações econômicas dos moldes capitalistas obtenham êxito. Disto provêm as duas classes sociais básicas da sociedade capitalista: os trabalhadores, detentores da força de trabalho, e os donos dos meios de produção, detentores do capital. As relações de trabalho estabelecidas entre estas classes revolucionaram a nova estrutura social, e o homem, enquanto ator social:

Essa transformação, o advento da mais-valia, a transformação do trabalho em mercadoria têm decorrências profundas na sociedade humana e, também, no comportamento humano, que, obviamente, se deram dialeticamente relacionadas (CODO, 1985, p. 143).

Assim, com o advento do capitalismo, podem ser resumidas, de forma bastante simplificada, as transformações

ocorridas com relação ao trabalho enquanto atividade produzida pelo homem e também produtora de suas relações sociais (CODO, 1985):

1. O trabalho humano perde a sua especificidade e torna-se moeda de troca, ocasionando a alienação do indivíduo;

2. As atividades trabalhistas passam a ser reguladas pelas leis da oferta e da procura, e ocorre a divisão do trabalho para que haja a produção diferenciada de bens e serviços que atendam às demandas;

3. Por ser o “único elo na cadeia, capaz de gerar mercadorias, que pode ser explorado para gerar mais-valia” (CODO, 1985, p. 145), o trabalho passa a ser vendido, e o trabalhador passa a produzir o que não consome e a consumir o que não produz, estando à mercê das relações de compra e venda: seu trabalho não está mais a serviço de sua sobrevivência, mas a serviço do lucro capitalista de quem o emprega;

4. Com a invenção das máquinas, há uma fragmentação do trabalho humano: cada par de braços realiza parte da tarefa, e os produtos são criados a partir da ação das máquinas no intuito de promover o aumento da produtividade que não seria possível apenas com o trabalho braçal;

5. O crescimento econômico proveniente do capitalismo se dá de forma desigual, e em nível internacional esta desigualdade também se manifesta na medida em que há mercados diferenciados, elevando a desigualdade a nível macro dentro da própria estrutura social.

Assim, vê-se o quanto o homem se modifica e se molda conforme as novas regras da sociedade em que está inserido, e seu trabalho, sua força de ação estão a serviço deste contexto. Estas variáveis de controle social e econômico do indivíduo não são brandas, ao contrário, são determinantes na constituição do próprio sujeito. Deste modo, qualquer análise que se faça da identidade humana deve

considerar a relevância do trabalho enquanto uma das funções sociais decisivas na constituição do eu, especialmente numa sociedade como a contemporânea.

Em alusão aos modos de produção do sistema capitalista, Ciampa vislumbra um modo “operativo” da identidade, o qual se dá em três momentos: pressuposição, posição e reposição. O primeiro, o da pressuposição da identidade, como afirma Ciampa (apud Mattos, 2003, p. 3), é o da

ocorrência de uma predicação atribuída ao indivíduo pelo ‘outro’ [...] Trata-se de uma identidade dada, atribuída, outorgada pelo outro e mediada por este. Esta identificação, objetivamente infligida, carrega em si o conhecimento compartilhado socialmente e as expectativas dos outros no que se refere ao modo como um determinado indivíduo deve agir e ser. Assim, de acordo com a pressuposição da identidade, o indivíduo, como ser social, é um ser-posto.

Nesse sentido da pressuposição da identidade, vê-se que esta ocorre antes mesmo que o sujeito nasça: já ocorre desde o instante em que é concebido, ou até mesmo antes disso acontecer. Como se lê acima, esta identificação pressuposta carrega as expectativas depositadas pelos que cercam o sujeito, as quais lhe são imputadas como atributos que já o identificam.

No segundo momento, denominado de posição, a concepção posta é tomada pelo indivíduo, fazendo-a sua e articulando a sua posição com relação ao grupo e ao seu mundo. Como descreve Mattos (2003, p. 4),

aquela identificação, objetivamente atribuída, foi subjetivamente apropriada pelo indivíduo. Este adota o que lhe foi pressuposto pelas pessoas significativas de seu meio social, identifica-se com tais características e representa sua posição, ou seja, apresenta-se como representante dessas características.

Este processo de apropriação da identidade, como apontado por Mattos, é realizado pelos outros significativos – pais, irmãos, demais familiares – os quais são fundamentais para que a identidade pressuposta se naturalize perante o sujeito que, se identificando com esta, a assume como legítima.

Após estes processos em que a identidade é pressuposta e posta, há o terceiro momento, o da reposição, e neste a identidade é re-posta pelo indivíduo dentro de suas próprias relações. Nesta perspectiva, a constituição identitária assume uma posição metamorfósica, envolvendo os três processos descritos, corroborando com Mattos quando este afirma que

[...] O processo de produção da identidade, enquanto metamorfose dá-se numa base absolutamente concreta: assim como a identidade é pressuposta nas relações sociais materializadas, ela é assumida e re-posta, sempre atrelada à realidade objetiva historicamente construída (MATTOS, 2003, p. 4).

Mattos aponta um aspecto essencial neste terceiro momento da identidade: as relações materializadas pelo sujeito, as quais são fundamentais na medida em que, construindo-se a partir das relações estabelecidas com o contexto, a identidade assume a sua mobilidade: não se pode pensar a identidade sem relacioná-la ao momento sócio-histórico, e este, ao mudar, invariavelmente ocasiona mudanças na constituição identitária.

No processo de construção da identidade profissional, a qual se constitui numa das várias facetas identitárias, as categorias que dizem respeito à formação, às esferas de trabalho e ao emprego propriamente dito constituem-se como referência do sujeito para si mesmo, sendo que a atividade desempenhada é cada vez mais considerada como um elemento fundamental no processo identitário.

Conforme expresso por Machado (2003, p. 58),

as identificações possíveis por parte do indivíduo na organização estão vinculadas: (1) ao trabalho que realiza, sendo que quanto mais intensa, maior a probabilidade de resultar em progressão profissional; (2) com a empresa, e, nesse caso, o resultado é um sentimento de proteção por parte do indivíduo; (3) com uma trajetória, constituindo uma identidade visada, pautada num projeto pessoal que o indivíduo imagina para si no trabalho, ou seja, sua possível identidade.

Estes itens sintetizados por Machado são fundamentais no processo de construção da identidade profissional, pois a identificação com o trabalho desenvolvido, com a instituição na qual trabalha e com a perspectiva pessoal da carreira que almeja para si são condições que norteiam a ação do trabalhador para que este assuma a perspectiva do trabalho enquanto ação transformadora, e não apenas como um labor obrigatório.

Outra condição essencial no processo de formação da identidade profissional é a adoção, pelo sujeito, de normas e valores essenciais a uma profissão, pois, afinal, o ingresso na esfera do trabalho, por si só, já lhe confere certa valoração no imaginário social: numa sociedade produtiva, o ingresso no mercado de trabalho se constitui numa etapa já planejada para a fase adulta, e o não cumprimento desta etapa acarreta desvalorização e certos prejuízos.

Além dos valores adquiridos na esfera pessoal, ao ingressar na esfera trabalhista, o sujeito também adquire valores profissionais relacionados ao seu ambiente de atuação. Estes valores, ditos da ética profissional, também compõem a sua identidade, afinal,

a identidade no trabalho também se processa no plano afetivo e cognitivo. O fato de viver sob uma estrutura institui uma espécie de mentalidade

coletiva, com a qual o indivíduo se conforma, assimilando suas regras e normas de comportamento e estabelecendo vínculos afetivos com as pessoas com as quais convive nesse ambiente (MACHADO, 2003, p. 59).

Assim, como afirma Machado, as regras e exigências do trabalho contribuem para o desenvolvimento de uma mentalidade coletiva, a qual permitirá ao sujeito desenvolver o sentimento de pertença em relação àquele ambiente profissional. As relações profissionais que se formam também são determinantes; afinal um ambiente de bom convívio profissional interfere no desempenho e na satisfação do trabalhador.

Desta forma, a identidade profissional se constrói por meio da interação no próprio ambiente de trabalho e com as demais pessoas, sendo delineada não apenas pelas concepções expressas pelo sujeito no cotidiano, como também pela sua postura e por suas ações enquanto profissional, podendo ser estudada conforme as “características explicitadas pelo grupo, pelos reflexos sociais que esse segmento produz, pelos valores que levaram à constatação da existência de uma sociedade e pelas crenças que permeiam o imaginário de seus membros” (WALTER, 2004, p. 288). Como informa Walter, as características que se sobressaem num grupo de trabalho remetem à identidade profissional de seus componentes, permitindo assim que se delineie uma identidade mais coletiva.

E na construção da noção de identidade coletiva, como bem explicitam Borzeix e Linhart (1996), faz-se necessário que se tenha em mente cinco constatações:

1. A plasticidade da identidade coletiva e “sua natureza móvel, flutuante, mutável”, a qual se modifica no tempo e no espaço;
2. A contingência dos processos identitários: a apresentação da identidade coletiva e de sua expressão

“presta-se a descobertas, a revelações e a decepções que atingem em profundidade a representação que um grupo pode fazer de si mesmo e da ação que ele pode iniciar”: ao ter sua identidade evidenciada, o comportamento dos membros de um determinado grupo profissional tende a alterar-se;

3. A permeabilidade: a identidade é permeável em face do seu contexto, afinal a identidade de um grupo não é dada “pela posição que seus membros ocupam na organização ou na categoria socioprofissional a que pertencem”, mas é construída, está em processo e é atualizada conforme as circunstâncias que são vivenciadas por cada membro;

4. Há configurações múltiplas para a identidade: num mesmo grupo é possível que haja discordâncias acerca de traços evidenciados e compartilhados pela identidade grupal;

5. As interações sociais estão no cerne do conceito da identidade, pois é a partir delas que a dimensão social do indivíduo se materializa nas relações que se estabelecem.

É no social – mutável e transformador – que a identidade se apresenta e se faz, remetendo ao que Ciampa convida a nunca esquecer: o caráter mutável e metamorfoseante da identidade – tão móvel quanto o é a dimensão humana e o seu agir enquanto dimensão social.

3.5 O servidor público comissionado e a construção da identidade profissional

É desnecessário dizer que o servidor comissionado, com suas peculiaridades, constitui-se num segmento funcional diferenciado no âmbito institucional. A presença

destes aspectos, inegavelmente, interfere na sua constituição, enquanto indivíduos e enquanto profissionais. Como afirma Walter (2004, p. 291), retomando Allen (1998), os fatores que determinam a escolha de uma determinada profissão indicam que

aquele grupo de pessoas identifica, nas características que ele percebe dos profissionais, pontos de convergência com seus desejos e suas expectativas de realização de sonhos e projetos.

Dito de outra forma pode-se afirmar que, no momento da escolha de determinada profissão, o sujeito vislumbra – conscientemente ou não – aspectos que o atraem, que suscitam em si um desejo de conquista e realização. Tais desejos podem perpassar diferentes esferas, como a melhoria financeira, o status social agregado àquele labor, o reconhecimento que poderá advir, possíveis descobertas que determinadas atividades lhe permitirão, ou quaisquer outros dentre inúmeros aspectos que são determinantes no momento da escolha.

Este determinante (ou estes) será (ão), para o sujeito, o grande fator de desequilíbrio, o que fará pender a balança profissional numa certa direção e também se constituirá em elemento marcante no processo de construção de sua identidade enquanto profissional.

É neste sentido que esta pesquisa caminhou: na tentativa de delinear quais são os fatores determinantes para a permanência do servidor comissionado na Instituição, como ele avalia o seu trabalho e como acredita que seu trabalho seja avaliado pelos demais, como ele enxerga e avalia a própria Instituição, quem é este profissional no contexto atual da Uesc. Todos estes indicadores, traduzidos em questionamentos, se voltam para a tentativa de perceber como se apresenta a identidade profissional do servidor comissionado da Universidade Estadual de Santa Cruz.

“[...] importante lembrar que, como atividade humana e social, a pesquisa traz consigo, inevitavelmente, a carga de valores, preferências, interesses e princípios que orientam o pesquisador”.
Menga Lüdtke e Marli André⁷

4 METODOLOGIA

4.1 Tipologia da pesquisa

Esta é uma pesquisa de campo que se caracteriza pelo estudo de um universo específico – neste caso, o dos servidores públicos – a partir de um determinado problema levantado. Quanto aos procedimentos, esta é uma pesquisa quali-quantitativa, pois está voltada não apenas para a pura descrição dos fatos e análise das relações existentes entre as variáveis, mas também para a compreensão dos fenômenos sociais:

A pesquisa qualitativa [...] envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes (MENGA; ANDRÉ, 2007, p. 13).

Quanto à classificação a partir dos objetivos estabelecidos, pode-se afirmar que esta é uma pesquisa de caráter analítico/descritivo, haja vista os seus objetivos estarem direcionados para o levantamento de maiores informações acerca do problema apresentado, objetivando não apenas descrevê-lo, mas analisá-lo à luz das teorias de estudo da categoria identidade.

4.2 Área de estudo

A Universidade Estadual de Santa Cruz – Uesc, Instituição Estadual de Ensino Superior criada pela Lei Estadual 6.344, de 5 de dezembro de 1991, está localizada na Rodovia Jorge Amado, BA 415, no município de Ilhéus, Litoral Sul da Bahia.

A Uesc está situada na mesorregião de planejamento do Estado da Bahia denominada Litoral Sul da Bahia, que abrange um vasto território do Estado e agrega as sub-regiões conhecidas como Baixo-Sul, Costa do Descobrimento, Sul e Extremo-Sul, tendo como principais polos urbanos, Ilhéus e Itabuna, ao centro; Gandu e Valença, ao norte; e Eunápolis, Itamaraju e Teixeira de Freitas, ao sul (Relatório Anual de Atividades da Universidade Estadual de Santa Cruz, 2009).

4.3 Universo e amostra

São três os segmentos que compõem o quadro funcional de servidores da Uesc: servidores efetivos, servidores comissionados e servidores contratados pelo Regime de Direito Administrativo – REDA, sendo que a amostra foi selecionada dentre os servidores comissionados da Instituição.

Conforme dados apresentados pelo Relatório Anual da Instituição (2009), o quadro de servidores comissionados é composto por 106 servidores, destes, 61 são do sexo feminino e 45 são do sexo masculino. Dentre estes foram distribuídos 60 formulários, dos quais obtivemos um retorno de 39 respondidos, equivalendo a mais de 50% da amostra que recebeu o formulário e 37% do total, que representa a amostra probabilística que será considerada como representativa

da população. Os servidores que decidiram colaborar com a pesquisa tiveram seu sigilo assegurado, conforme expresso no TCLE que lhes foi disponibilizado, garantindo que sua participação na pesquisa foi feita de forma voluntária.

4.4 Cálculo da amostra

Para o cálculo aproximado da amostra a ser utilizada nesta pesquisa, utilizou-se a seguinte fórmula:

$$n \geq \frac{Z_{\alpha/2}^2 \hat{p}\hat{q}N}{e_0^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \hat{p}\hat{q}}$$

n = tamanho da amostra necessária;

N = tamanho da população, neste caso, de 110 pessoas;

p = proporção na população para a principal variável, 0,50;

$$\hat{q} = 1 - \hat{p} ;$$

$Z_{\alpha/2}$ = valor da tabela correspondente à área sob a distribuição normal padronizada, para um nível de confiança de 90%;

e = erro amostral admitido (máxima diferença aceita entre p e $\hat{p}$) de 10%.

Por este cálculo, o tamanho da amostra inicialmente previsto era de 43 indivíduos, selecionados aleatoriamente.

Salienta-se que, dado o caráter voluntário da pesquisa, os funcionários que receberam os questionários tinham a opção de participar ou não, e por conta disso é que foram utilizados os 39 questionários respondidos, não se chegando à amostra pretendida de 43 indivíduos, mas esta pequena diferença não inviabiliza ou descaracteriza a pesquisa realizada.

4.5 Problema da pesquisa

Esta pesquisa voltou-se para o estudo dos servidores comissionados da Uesc, ante um contexto funcional distinto daquele dos demais servidores efetivos, buscando-se analisar quais aspectos expressam a construção da identidade profissional destes servidores.

A realização deste estudo demonstrou-se relevante na medida em que não há pesquisas direcionadas para este público, especialmente em se tratando da Uesc, sendo este segmento representativo de 29% do quadro funcional, executando um percentual de cerca de 850 horas mensais de trabalho. Além disso, os dados coletados na pesquisa, após analisados, serão disponibilizados aos gestores da Uesc para que possibilitem a criação de políticas e estratégias institucionais que melhor atendam ao servidor, inclusive servindo os dados como subsídio às solicitações junto ao Governo do Estado para que haja a abertura de concurso público na Instituição.

Buscando dar conta do que esta pesquisa se propõe, as atenções foram voltadas para a análise de dois conceitos fundamentais – servidor comissionado e identidade. As noções do que seja um servidor público comissionado e sua distinção em relação aos demais servidores (Lei 6677/94), bem como a perspectiva da identidade enquanto metamorfose (Ciampa) permearam toda a construção deste trabalho e foi através da correlação destas categorias de estudo que a pesquisa foi desenvolvida.

4.6 Objetivos

4.6.1 Objetivo Geral

- Analisar aspectos que expressam a construção da identidade profissional dos servidores comissionados da Uesc.

4.6.2 Objetivos Específicos

- Mapear as principais características que se sobressaem no perfil do servidor comissionado;
- Apresentar a identidade profissional dos servidores comissionados, com base no perfil obtido através dos questionários;
- Apresentar a Universidade Estadual de Santa Cruz na ótica do servidor comissionado desta IES.

4.7 Coleta dos dados

Para coleta dos dados foram utilizados questionários mistos, os quais apresentavam questões que possibilitavam respostas abertas e respostas fechadas. As questões fechadas foram utilizadas no intuito de obter uma categorização mais específica dos participantes, de modo geral, e na primeira parte foram utilizadas de forma a permitir a caracterização sociodemográfica dos mesmos. As demais questões – de múltipla escolha, de intensidade e as abertas – foram elaboradas a fim de se obter um maior detalhamento da opinião dos participantes.

A adoção dos diferentes tipos de questão esteve relacionada à abrangência que o tema apresenta, pois foi ob-

servado que a estruturação do questionário com apenas um tipo de pergunta poderia limitar o alcance das questões, simplificando as respostas que seriam obtidas.

As oerguntas contidas no questionário⁶ foram assim organizadas:

I – DADOS PESSOAIS: sexo; idade; estado civil; residência; formação escolar (indicação de qual graduação cursou, caso tenha 3º grau completo, e indicação de qual pós-graduação - nível e curso - cursou, caso tenha pós-graduação); atuação na área de formação; domínio de língua estrangeira.

II - ASPECTOS PROFISSIONAIS

a) **O servidor e a Instituição:** se o servidor conhece o Regimento e como conheceu; se há algum documento institucional que norteie as práticas administrativas; se conhece a Lei 6.677/94 (Estatuto do Servidor Público), citando aspectos que lhe chamam a atenção.

b) **O servidor, deveres, direitos e benefícios:** se conhece os deveres do servidor, citando ao menos dois; se conhece os direitos do servidor, citando pelo menos dois; se conhece os benefícios a que tem direito como servidor, citando dois; indicar três aspectos que justificam sua permanência como servidor comissionado.

c) **Tempo de serviço, local de trabalho e disposição de habilidades e critérios:** turno(s) de serviço; tempo de serviço na Uesc e no setor; se já trabalhou em diferentes setores e por quanto tempo; se desempenhou as mesmas funções; se no setor atual há rotinas a serem cumpridas e quem as determinou; se tais rotinas obedecem a critérios e, caso possível, se modificaria estes critérios.

⁶ A versão, na íntegra, do questionário aplicado encontra-se disponível no Apêndice A, p. 107.

III - PERFIL PROFISSIONAL E HABILIDADES ESPECÍFICAS: Se existe e qual é o perfil para a função que exerce; se se percebe incluído neste perfil; como conheceu o perfil exigido, caso haja; se são necessárias habilidades específicas para a função atual e quais seriam elas; como conheceu estas habilidades; se considera tais habilidades importantes para a execução das atividades; se se sente feliz ao executar sua atividade profissional e o porquê; se se sente importante ao desempenhar sua atividade profissional e o porquê; como avalia a importância dada pelo chefe imediato, pelos colegas e pelo público ao trabalho que desenvolve; se se identifica com a função que exerce e porquê; se acredita na frase “a pessoa certa no lugar certo” e porquê; avaliar quanto a experiência profissional contribui para o crescimento pessoal.

IV - GRAU DE SATISFAÇÃO, PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS QUE INTERFEREM NA ATUAÇÃO DO SERVIDOR: Grau de satisfação em trabalhar na Uesc; com se sente ao afirmar que trabalha na Uesc; listar três pontos positivos e três negativos em ser funcionário comissionado da Uesc; listar cinco características que acredita defini-lo adequadamente perante a Uesc; grau de satisfação em trabalhar neste setor; como se sente ao afirmar que trabalha neste setor; listar três pontos positivos e três negativos em ser funcionário deste setor; listar cinco características que acredita defini-lo adequadamente dentro do setor de trabalho.

V - ASPECTOS INSTITUCIONAIS - UESC: Definição, aspectos institucionais e a imagem ‘ideal’: Utilizar três palavras para definir a Uesc; indicar três aspectos que considera carentes de atenção; o que acredita ser necessário para a Uesc tornar-se “ideal”; indicar o seu grau de motivação em contribuir para a Uesc ideal e por que; avaliar a importância de sua contribuição para a melhoria institucional e porquê.

4.8 Tratamento dos dados

Os dados coletados foram analisados e agrupados conforme a proximidade dos temas que abordam. Assim, a organização dos dados perpassou pelo agrupamento das respostas obtidas em cada grupo de questões (de I a V, descritos no item 4.7) e o estabelecimento das primeiras relações existentes entre tais respostas.

Ludke e André (2007, p. 48) indicam certos procedimentos após a coleta dos dados no intuito de facilitar a análise dos mesmos. Inicialmente, estes devem ser organizados em categorias descritivas, sejam estas provenientes da construção inicial do trabalho ou acrescentadas posteriormente, caso sinta-se necessidade de fazer isto. Esses autores também sugerem que se crie um código para cada categoria: “uma classificação dos dados de acordo com as categorias teóricas iniciais ou segundo conceitos emergentes”. Assim, cada categoria de dados terá uma identificação própria, seja por números, letras ou outra forma de codificação. Neste sentido, os dados coletados nesta pesquisa, especialmente aqueles provenientes das questões abertas, foram agrupados conforme suas semelhanças ou proximidade conceitual/ideacional, questão por questão, de maneira a demonstrar os principais aspectos pontuados pelos participantes, e facilitar, também, a análise dos dados pelo pesquisador e permitir um melhor agrupamento destes em tabelas e quadros.

A seguir, buscou-se realizar a análise propriamente dita das categorias resultantes do agrupamento, objetivando não apenas sua mera descrição, mas buscando estabelecer uma discussão acerca do que foi encontrado. Nesta perspectiva, Lüdke e André afirmam que

a categorização, por si mesma, não esgota a análise. É preciso que o pesquisador vá além,

ultrapasse a mera descrição, buscando realmente acrescentar algo à discussão já existente sobre o assunto focalizado (LÜDKE; ANDRÉ, 2007, p. 49).

Assim, conforme a indicação destes autores, a análise dos resultados obtidos nesta pesquisa se delineia numa tentativa de estabelecer relações entre os diversos conceitos categorizados, no intuito de daí se obter elementos que possibilitem delinear a identidade profissional dos servidores desta Instituição.

*“Considero a UESC como um membro de minha família! Aquele filho ou filha que a gente quer que cresça e ganhe o mundo!”
(Fala de um participante)*

5 A IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COMISSIONADOS DA UESC: O SENTIR, O PENSAR E O FAZER CONSTRUTORES DO SUJEITO

A realização desta pesquisa possibilitou a coleta de informações variadas e ricas, que muito têm a dizer acerca dos servidores, revelando o seu sentir, pensar e fazer, ações estas que dinamizam o sujeito e promovem a construção e a reconstrução da sua identidade. Buscando analisar as informações coletadas da forma mais produtiva e fidedigna possível, e para facilitar a compreensão destas análises, é que se optou pela seguinte estruturação dos enfoques na discussão dos dados:

Apresentação do público participante na pesquisa, por meio do levantamento dos dados sociodemográficos e destaque para outras características peculiares.

Caracterização profissional dos servidores, através da análise de elementos relacionados à atuação profissional destes na Uesc, delineando traços inerentes ao seu perfil:

- a) Leis e regulamentos que regem sua prática;
- b) Conhecimento acerca dos direitos e deveres da categoria;
- c) Perfil adequado para desempenho da função;
- d) Habilidades necessárias para execução das atividades;
- e) Valoração profissional.

Análise das relações entre servidor e Instituição, pontuando alguns aspectos relevantes, nestas relações, que são elucidativos de traços da identidade profissional do servidor comissionado, a saber:

a) As justificativas para sua permanência na Instituição:

- Principais pontos positivos e negativos de ser servidor comissionado;

b) A análise institucional na ótica do servidor:

- Definição institucional;
- Aspectos institucionais carentes de atenção;
- Aspectos necessários para a “Uesc ideal”;
- Grau de motivação/disposição pessoal em colaborar para a “Uesc ideal”.

Assim, conforme a estruturação acima, será delineada, inicialmente, uma breve **apresentação do público** participante desta pesquisa, de modo a caracterizá-lo⁷.

Os servidores comissionados da Uesc são, na sua maioria, do sexo feminino (um total de 61 mulheres e 45 homens), fato também presente na amostra, pois, dos 39 sujeitos participantes, obteve-se 79% de participação feminina e 21% de participação masculina. Quanto ao estado civil dos participantes, 52,6% são solteiros, 26,3% são casados e 15,8 estão divorciados. Em se tratando de faixa etária, verifica-se que a maioria dos servidores tem entre 26 e 35 anos (49%) ou mais de 40 anos (26%) e já são funcionários da Instituição há cinco anos (52,6%) ou há mais tempo (44,7%), exercendo funções de secretaria ou atividades equivalentes.

Por estar situada na Rodovia BA 415, entre as cidades de Ilhéus e Itabuna, é natural que os servidores

⁷ Os percentuais citados no decorrer da análise dos dados e que não estão representados nos gráficos estão demonstrados em gráficos e tabelas contidos nos Apêndices B e C, ao final deste trabalho (p. 117 em diante).

da Uesc residam em maior número nestas cidades: 38,5% residem em Ilhéus (incluindo os moradores do Salobrinho, Banco da Vitória ou Olivença), e 61,5% residem em Itabuna. Quanto ao turno de trabalho, a maioria dos servidores atua nos períodos matutino e vespertino, e apenas um dos participantes indicou trabalhar no turno noturno.

A formação escolar dos servidores é qualificada, pois, da amostra pesquisada, 84,6% possuem curso superior, sendo que deste percentual 41% já dispõem de pós-graduação – em níveis *lato* ou *stricto sensu* - e 10,3% estão cursando o 3º grau. A formação mais citada foi em Administração (39%), seguida por Pedagogia (10,2%), sendo citados também os cursos de Comunicação Social, Economia e Letras (7,68% cada). Por estas formações mais citadas, nota-se uma natural atuação diferente de sua área de formação, o que é corroborado quando 54,1% dos servidores admitiram não trabalhar na sua área de formação, diferente dos 45,9% que disseram trabalhar. Quanto ao domínio de língua estrangeira, apenas 18,4% dos participantes declararam ter domínio – seja do inglês ou do espanhol.

Após essa caracterização inicial dos servidores, um dado chama bastante a atenção: o tempo de permanência destes na Instituição, especialmente quando se verifica que há alguns servidores com mais de uma década em exercício (há servidores com 10, 12, 15 anos). Este fato é significativo, pois evidencia que mesmo na ausência de um vínculo legal com o Estado, os servidores conseguem manter-se em atividade por um tempo maior do que comumente se vê em outras instâncias empregadoras, especialmente no setor privado.

Tratando-se dos aspectos profissionais dos servidores comissionados - segundo foco considerado nesta análise - pode-se tecer a seguinte **caracterização profissional**, consoante ao seu perfil:

- Quanto às leis relacionadas à sua categoria, 77% dos participantes afirmaram conhecer o Regimento da Uesc, ao qual tiveram acesso seja pelo site da própria Instituição, estudando para concursos, ou através do setor de RH, quando ingressaram. Quanto ao Estatuto do Servidor Público – Lei Estadual Nº 6.677/94, que rege as atividades da administração pública no Estado – 79% dos servidores disseram conhecê-lo, principalmente estudando para concursos em nível estadual, e citaram como aspectos que mais lhes chamam a atenção nesta lei: a definição dos direitos e deveres dos servidores, as normas para nomeação e posse do servidor, bem como as diretrizes para o exercício da função.
- Referindo-se às normas institucionais e determinações legais que regem a sua conduta dentro da IES, os servidores apontaram as portarias institucionais como sendo as principais norteadoras (78,4%), em seguida vieram as resoluções (49%), sendo citados também o regimento (44,1%), o Estatuto do Servidor (44,1%) e as instruções normativas (34,3%). Segundo os servidores, são estes documentos institucionais, aliados à competência pessoal deles mesmos, como também a demanda institucional e o cumprimento dos prazos pré-estabelecidos, que determinam a rotina a ser executada. Quando questionados se alterariam esta rotina, a maioria dos servidores (89,7%) respondeu que a manteriam, e dentre os que afirmaram alterá-la, 20,4% indicaram que fariam mudanças na “burocracia existente em certas rotinas administrativas”. Por estes percentuais, verifica-se que no cotidiano de trabalho dos servidores há o constante manuseio dos documentos institucionais como sendo os principais parâmetros de ação a serem seguidos. Estes documentos, por serem expedidos

pela administração superior da própria IES, refletem mais proximamente a realidade desta e permitem uma adequação mais completa das ações dos funcionários às necessidades surgidas no dia a dia. Voltando-se para a burocracia em certas rotinas, sabe-se que esta colocação refere-se aos processos administrativos que, na ótica do servidor, poderiam ser simplificados. É relevante perceber que tal simplificação nem sempre é possível em decorrência das obrigações legais que a Instituição possui (determinações processuais que são definidas pelo próprio governo estadual); entretanto, uma reavaliação de certos trâmites internos poderia ser realizada com objetivo de simplificar as práticas.

- Em se tratando de conhecer os direitos e deveres relativos à sua categoria e os benefícios inerentes à sua condição, pouco mais da metade dos servidores (51,4%) disseram conhecê-los. Verifica-se, nas respostas dadas, que as obrigações referentes ao cumprimento da jornada de trabalho - “pontualidade, assiduidade, cumprimento da carga horária” - foram os deveres mais apontados, e os direitos mais citados foram o “gozo de férias” e o “adicional por tempo de serviço”. Quando questionados acerca dos benefícios a que têm direito, as respostas dadas pelos servidores - “auxílio-alimentação, férias, auxílio-transporte, adicional por tempo de serviço” - dizem respeito a exemplos de direitos, e não são os benefícios estipulados por lei. Desta maneira, pelas respostas apresentadas – citando-se direitos e não benefícios – vê-se que os servidores ainda desconhecem quais são os benefícios que lhe são assegurados, os quais, segundo o Estatuto do Servidor,

são: aposentadoria; auxílio-natalidade; salário-família; licença para tratamento de saúde; licença para a gestante, para a adotante e paternidade, e licença por acidente em serviço.

- No que se refere à atuação dos servidores nos seus respectivos setores de trabalho, verifica-se que há um tempo relativamente longo de permanência destes nos setores em que estão lotados, sendo que a maioria (58%) permanece no mesmo setor de origem de quando entraram na Instituição. Os setores que mais tiveram servidores remanejados foram os departamentos, as gerências e as subgerências, sendo que a permanência dos servidores nestes foi em média de 1 a 3 anos (73,3%).
- Na opinião da maioria dos participantes (64,9%), a função por eles exercida exige um determinado perfil, ao qual, segundo eles, tiveram acesso por meio da prática cotidiana no setor (30,7%) ou através da chefia e/ou demais colegas (15,3%). Para eles, este perfil exigido para o exercício de suas funções na Uesc pode ser percebido por meio dos atributos e das competências pessoais (76,8%), tais como: “compromisso, discrição, dedicação, organização, responsabilidade, ética, boa escrita, boa aparência, planejamento, assiduidade” – ou por habilidades específicas (15,3%), como “uso de computadores, noções de contabilidade, habilidades com língua inglesa, conhecimento de programas específicos de computação” – que são exigidas para a realização da prática. Diante do perfil que percebem como requisito para suas respectivas funções, os servidores em geral (89,3%) se sentem incluídos por conta das habilidades pessoais (30,7%) já descritas acima;

por possuírem uma formação acadêmica compatível com o exercício das atividades (18%) (no caso dos servidores com formação na área da administração ou economia); pela realização de cursos de aperfeiçoamento e por capacitações (7,6%) promovidos pela Coordenação em RH ou externos à Uesc; ou ainda pela experiência já adquirida no exercício da função (5,1%).

- Questionados acerca da necessidade, ou não, de habilidades específicas para o adequado cumprimento de suas funções, a maioria dos servidores (74,3%) respondeu que há habilidades específicas para o exercício de sua função, as quais estão relacionadas às próprias competências pessoais dos servidores, tais como: “assiduidade, pontualidade, discrição, bom senso, agilidade, desenvoltura, iniciativa, responsabilidade, compromisso” (64%). Além destas, os servidores afirmaram ser necessário “conhecimento em informática” (30,7%), “conhecimento técnico para elaborar os documentos institucionais” (28,1%), como por exemplo: comunicações internas, solicitações de viagens, ofícios, termos de inexigibilidade, dentre outros; “habilidades no atendimento ao público” (23%) e também o “conhecimento de determinadas leis” (10,2%), como leis fiscais, orçamentárias e outras. Para estes servidores tais habilidades são importantes na medida em que lhes permitem desenvolver adequadamente suas tarefas.

Os percentuais até então apresentados, além de evidenciarem características profissionais marcantes dos servidores, possibilitam visualizar elementos constitutivos do seu fazer laboral, o que é relevante na medida em que o trabalhador se revela naquilo que faz. É o

fazer humano que cria, transforma e recria, não apenas o ambiente, como a si mesmo: “a relação entre o homem, como produtor, e o mundo social, seu produto, é dialética, onde um atua reciprocamente sobre o outro. O homem exterioriza-se na sua atividade...” (SEGABINAZZI, 2007, p. 7). É nesta processualidade do criar e se recrear, mediados pelo fazer, que o homem se faz continuamente, assim como transforma a sua própria identidade.

No processo de constituição identitária, não apenas o fazer é relevante: a forma como o sujeito sente as experiências que vivencia e a maneira como dá sentido a tudo o que é vivenciado também são relevantes: a identidade também se faz pela via do sentir.

Assim, quanto ao sentimento pessoal experimentado pelos servidores no exercício de suas funções, verifica-se que a maioria (81,6%) afirmou sentir-se feliz no desempenho de sua atividade profissional, seja pela realização pessoal e/ou profissional, seja pela atuação na área de formação, e expressaram tal sentimento da seguinte forma: [Sinto-me feliz porque] “gosto/adoro/amo o que faço; exerço uma atividade que me satisfaz; exerço a profissão que escolhi; gosto das pessoas com quem trabalho; desenvolvo um bom trabalho, soluciono problemas e satisfaço as necessidades do setor e das pessoas; há um reconhecimento moral das comunidades acadêmicas e não acadêmicas”.

O conceito de felicidade no ambiente de trabalho perpassa a noção de bem-estar, afinal, como indica Paschoal (2008), é comum ver-se o emprego de ambos os termos como sinônimos na literatura científica: o sentimento de bem-estar experimentado pelo sujeito o leva a sentir-se bem consigo mesmo, sensação que se traduz num sentimento de felicidade. Conforme indica Briner (citado por Paschoal, 2008, p. 23), “o bem estar no trabalho pode incluir julgamentos e cognições, mas consiste num conceito que tem as emoções e os humores como seu eixo central”. Assim sendo, ao afirmar que se sente

feliz, o trabalhador pauta sua afirmação conforme sua emoção e seu sentir, os quais são preponderantes nesta definição. Desta maneira, pelas respostas dadas nota-se que os servidores sentem-se satisfeitos com suas atividades e com seu ambiente de trabalho, razões que lhes permitem sentir-se felizes no exercício profissional.

Dentre os que responderam não se sentir felizes no seu ambiente de trabalho (5,3%) ou que admitiram se sentir felizes apenas algumas vezes (13,2%), questionados acerca das razões para se sentirem assim, as respostas mais citadas foram: a “baixa remuneração no cargo que exerce, a falta de reconhecimento no ambiente profissional, ou, ainda, o desejo de atuação na área de formação”. Uma resposta, entretanto, foi bastante pontual e merece transcrição: “[não me sinto feliz] porque se eu errar, nada do que eu fiz anteriormente valeu a pena”. É percebido, por esta resposta, que este servidor apresenta-se com sua autoestima abalada, suscetível às possíveis críticas provenientes de um erro, possível ou não de ocorrer. A análise desta resposta apoia-se na definição de autoestima como sendo a “percepção que o indivíduo possui de seu valor próprio” (Battle, 1981, citado por Pedro, 1996, p. 250), a qual está intimamente ligada à avaliação que cada indivíduo faz acerca de si mesmo e, neste caso, a sua avaliação pessoal deslocou-se do autoconceito elaborado por ele próprio e tornou-se dependente da aprovação do outro: se o retorno deste outro for positivo, a sua autoestima tende a se elevar, porém se tal retorno for negativo, sua autoestima tende a se revelar mais baixa. Assim, pela expressão deste servidor vê-se que ele atrela o seu valor pessoal ao olhar do próximo e temerário de que este olhar seja de desaprovação ante os seus erros, permite que tal temor interfira na possível sensação de felicidade e bem-estar que poderia desfrutar no exercício de suas atividades profissionais.

Referindo-se ao sentimento de importância experimentado pelo servidor no desempenho de suas funções,

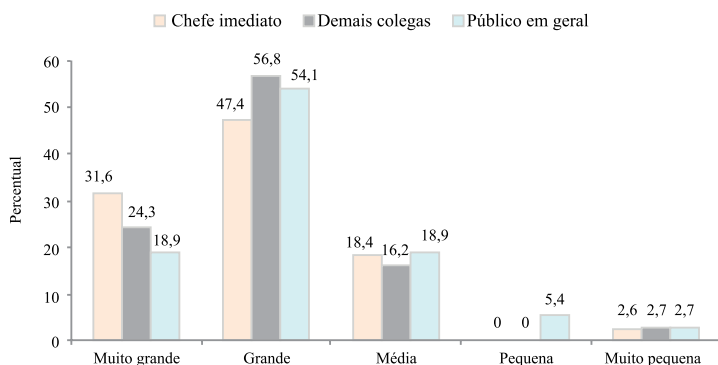
73,7% afirmaram se sentir importantes, e as razões para tal sentimento giraram em torno de duas justificativas principais: o trabalho lhes proporcionar crescimento – seja pessoal ou profissional – ou proporcionar o crescimento da Instituição. Dentre as falas mais significativas e que expressam as justificativas acima, temos: [Sinto-me importante porque] “sou útil; tenho reconhecimento das pessoas; exerço a função com êxito; consigo atender à demanda; contribuo para o funcionamento do setor; contribuo de forma positiva para o bom funcionamento da Instituição; exerço uma atividade essencial para a Universidade; fazemos parte do desenvolvimento da Uesc; além de fazer o que amo, é de fundamental importância para a Instituição; exercer minha função numa Instituição do porte da Uesc é muito importante”. Detendo-se um pouco mais nesta última expressão citada, vê-se o íntimo processo de identificação do servidor com a Instituição, no momento em que, atrelado à noção de grandeza que atribui à Instituição, o servidor vê grandeza na função que exerce. Analisando-se outra expressão citada na pesquisa – “sou útil” – observa-se, nesta fala, que a noção de importância do trabalho está relacionada à utilidade do mesmo: “o trabalho tem sentido se o produto do trabalho servir a algum propósito” (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007, p. 53). Assim, quando o servidor reconhece a utilidade que seu trabalho tem para a Instituição em que trabalha, passa a avaliá-lo como importante. De modo geral, pelas falas citadas, vê-se a íntima relação existente entre o empenho dos servidores no cumprimento de suas atividades e funções e o sentimento da importância decorrente disso.

Complementando estes dados, as respostas daqueles que não se sentem importantes, ou que, às vezes, se sentem importantes, apresentaram o mesmo percentual de 13,2% cada. Questionados sobre o porquê de não se sentirem importantes ou de se sentirem assim apenas algumas vezes, os principais fatores apontados foram: a falta de reconhecimento (10,2%) e a baixa remuneração

(7,68%), que podem ser evidenciados nas seguintes expressões: [Não me sinto importante porque] “nem sempre o meu trabalho é reconhecido; o salário não compensa e não estimula; por conta do salário que é muito baixo; porque tenho obrigações no setor que eu apenas executo”. Especificamente acerca desta última fala, é relevante destacar que um dos aspectos fundamentais para que o sujeito se sinta importante é sentir-se incluído, parte do processo e não apenas um mero executor de tarefas e funções. Para isto, é necessário buscar um crescente envolvimento, que pode ser definido como um “processo participativo que utiliza toda a capacidade dos funcionários e tem por objetivo estimular um comprometimento crescente com o sucesso da organização” (ROBBINS, 2005, p. 164), e é por meio deste que o profissional se sente elemento de uma estrutura maior e mais complexa e para a qual a sua contribuição é efetiva e de real importância, o que refletirá no seu sentimento de valoração pessoal e profissional.

É cabível afirmar que, embora haja a ocorrência de respostas negativas quanto ao sentir-se importante, de modo geral, nota-se um sentimento de valoração profissional experimentado pelos servidores, aliado ao sentimento de importância que ele próprio atribui à sua atividade enquanto profissional. Tal sentimento de importância o servidor também percebe existir por parte do chefe imediato, dos demais colegas de trabalho e do público em geral, conforme expressa o Gráfico 1.

GRÁFICO 1 – Percentuais de como o servidor avalia a importância dada ao seu trabalho pelo chefe imediato, demais colegas e público atendido (UESC, 2010)



Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Os percentuais apresentados no Gráfico 1 são bastante elucidativos quanto à percepção do servidor acerca da valoração do seu trabalho por estes três públicos (chefe imediato, demais colegas e público atendido). O sentimento de importância – seja em sua própria visão ou proveniente do outro – é o que confere sentido ao trabalho, o qual é “compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida [...] que influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40). Dito de outra forma, o sentido que é conferido ao trabalho influencia ações e concepções do sujeito, interferindo significativamente no modo como este se vê e no modo como se constitui a sua identidade.

Como afirma Antunes (citado por Tolfo; Piccinini, 2007, p. 40) “para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho”: ao sentir a importância das suas ações em seu ambiente de trabalho, o sujeito agrega sentimentos positivos, associando o seu fazer a um sentir

prazeroso e compensador. Assim, é possível afirmar que, quando a maioria dos servidores comissionados da Uesc avalia como grande ou muito grande a importância dada às suas atividades profissionais, tal avaliação evidencia o sentimento de valorização, o qual está intimamente relacionado à satisfação experimentada por estes no cumprimento de suas funções laborais e fora do trabalho.

Aliado ao sentir e ao fazer, construtores do sujeito e da sua identidade, tem-se o pensar: pensar sobre si e sobre sua ação. É este pensar que permite ao homem um fazer não-mecânico e um sentir que extrapole a esfera fisiológica e assuma uma perspectiva psicossocial. A partir de agora serão abordadas questões que enfatizam o modo como os servidores pensam a si próprios enquanto categoria, e pensam a relação que têm com a Instituição na qual trabalham.

Referindo-se à **relação entre servidor e Instituição** – terceiro foco desta análise – foram considerados dois aspectos relevantes nesta relação. O primeiro tratará das **justificativas para permanência na Instituição**, e o segundo buscará apresentar a **análise institucional na ótica do servidor**.

Antes de iniciar a análise das **justificativas dadas pelos servidores para permanecerem na Instituição**, uma breve retomada contextual se faz necessária a fim de situar as próximas questões aqui abordadas.

Como demonstrado no 2º capítulo – O servidor público no Brasil, item 2.3 – há certas diferenças trabalhistas e legais entre os servidores temporários (os chamados comissionados) e os servidores do quadro efetivo, as quais se resumem, genericamente, num único conceito – a instabilidade funcional vivenciada pelos servidores comissionados. Aliada a esta peculiaridade da categoria, sabe-se que os servidores comissionados, em sua maioria, exercem as funções de secretários (em colegiados, departamentos e demais setores administrativos) e apenas alguns poucos exercem outros

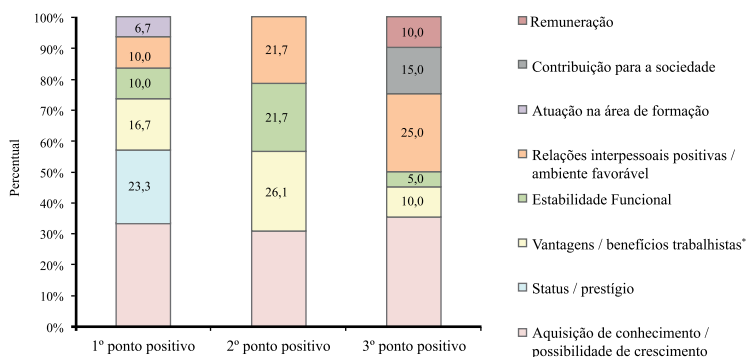
cargos, sendo que os cargos de chefia geralmente são ocupados por docentes ou servidores do quadro efetivo. Assim, quando se encerra uma gestão – seja de colegiados, departamentos ou demais setores – e ocorre a troca do gestor, é possível que o servidor comissionado seja posto à disposição do RH, podendo ainda ser exonerado sob a alegação de não adaptação à postura ou às expectativas do novo gestor, caso não consiga um remanejamento para outro setor.

Estas situações favorecem a sensação de insegurança por parte do servidor, a qual, por ser desconfortável, pode interferir no clima organizacional, que é composto pela organização do trabalho em si e pelas relações sociais que nele são estabelecidas. Com base no que define a Organização Internacional do Trabalho (1984), pode-se elencar os seguintes fatores psicossociais referentes ao trabalho: interação entre e no meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extra-trabalho pessoais que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho. Todos estes fatores estão intrinsecamente relacionados à satisfação pessoal e profissional do servidor, interferindo diretamente no desempenho diário de suas atividades funcionais.

Tendo em mente este contexto – de instabilidade funcional e possível vulnerabilidade – e em busca de confirmá-lo como fator negativo, ou não, na ótica do servidor, é que os seguintes questionamentos foram propostos: quais são os principais aspectos positivos e os negativos de ser um servidor comissionado da Universidade Estadual de Santa Cruz e, perante estes, o que justifica a sua permanência na Instituição?

Inicialmente serão apresentados os percentuais obtidos acerca dos aspectos citados como positivos pelos servidores, por ordem de relevância (Gráfico 2).

GRÁFICO 2 – Percentuais dos principais pontos positivos de ser servidor comissionado, por ordem de relevância (UESC, 2010).



* Considera-se como vantagens e benefícios trabalhistas (na fala dos servidores): *“Flexibilidade de horários, plano de saúde, assistência médica, conforto, acesso à internet, jornada de trabalho diferenciada, não trabalhar sábados e domingos, acesso ao transporte”*.

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Num primeiro olhar sobre o Gráfico 2, observa-se que a metade das categorias nele apresentadas (aquisição de conhecimento; vantagens trabalhistas; estabilidade funcional e relações interpessoais positivas) se alterna entre as justificativas relevantes que são destacadas pelos servidores, o que demonstra certa consonância acerca de quais pontos são tidos como positivos, variando apenas a relevância destes perante cada funcionário. Inicialmente, serão comentados os pontos positivos citados apenas uma vez e, em seguida, realizaremos a análise das categorias que se repetem nos três pontos.

Os itens citados pelos servidores como primeiro ponto positivo dizem respeito àqueles que julgam ser mais relevantes. Nesta coluna, afora as respostas repetidas, veem-se duas respostas que não se repetem nos demais pontos: Status/prestígio e Atuação na área de formação. Concernente à resposta Status/prestígio, esta evidencia

que, apesar de não ser um servidor público legalmente investido através de concurso público que o tenha efetivado, para o servidor comissionado, trabalhar numa instituição pública lhe permite certo diferencial perante os demais trabalhadores, o que lhe concede certo prestígio e status, como se vê nestas falas: “[é positivo por ser] uma ótima referência para o currículo; “[é positivo por] ter status de servidor público”. A atuação na área de formação também se revela positiva, afinal, além de permitir trabalhar na profissão ou na área que escolheu, favorece um aprimoramento maior deste trabalhador, pela possibilidade de aliar teoria (graduação/formação) e prática.

Na terceira coluna, verificam-se duas respostas diferenciadas que não se repetem nas demais: Contribuição para a sociedade e Remuneração. Um estudo realizado por Morin, Tonelli, Pliopas (2007, p. 54) apurou que, para muitos trabalhadores, “um trabalho tem sentido quando presta alguma contribuição à sociedade”; desta maneira, a contribuição para a sociedade configura-se como relevante para os servidores na medida em que evidencia o caráter social da Instituição e o cumprimento do seu papel social. Com relação à resposta de Remuneração, é possível afirmar que, apesar das constantes reivindicações salariais, os salários dos servidores ainda são positivamente avaliados quando comparados aos salários pagos na região de entorno da Uesc: a maior parte dos empregadores da região limita-se ao pagamento de um salário mínimo, e os atrasos no pagamento não são raros, conforme citam estes servidores: “[temos] bom salário; o salário não costuma atrasar”.

Liderando nos três pontos positivos, aparece a Aquisição de conhecimento/possibilidade de crescimento, o que demonstra a importância dada pelos servidores às possibilidades de aquisição de conhecimento e de crescimento que a Uesc permite, especialmente por se tratar de uma instituição de ensino superior e não apenas de uma mera empregadora. Outro aspecto bastante pontuado pelos servidores

e presente também nos três pontos é a existência de certas Vantagens/benefícios trabalhistas, que agrupam os seguintes itens citados: “Flexibilidade de horários, plano de saúde, assistência médica, conforto, acesso à internet, jornada de trabalho diferenciada, não trabalhar sábados e domingos, acesso ao transporte”. Nota-se que estes itens influenciam positivamente o cotidiano de trabalho destes servidores, sendo considerados como favoráveis à sua permanência na Instituição.

De modo antagônico à sua condição legal na própria Instituição (pode parecer à primeira vista) é a resposta de estabilidade funcional mencionada nos três níveis de resposta. Entretanto, como explicitou este servidor em sua fala: “[o] índice de exoneração dos cargos é baixo”, o conceito de estabilidade que é pontuado nestas respostas não diz respeito à condição legalmente adquirida, mas refere-se ao fato de que o índice de exoneração na Uesc é relativamente baixo, especialmente quando comparado às empresas privadas. Isso permite ao servidor vivenciar certa estabilidade, que, no entanto, é sabido por ele não ser efetiva: é, como eles próprios denominam, a “Pseudoestabilidade do comissionado”.

Concernente à resposta de Relações interpessoais positivas/ambiente favorável, verifica-se que, curiosamente, este aspecto realiza um crescimento inverso: seu percentual inicialmente é mais baixo e cresce gradativamente nos outros níveis. Tal fenômeno pode indicar que, inicialmente, o clima favorável da Instituição não é decisivo para que o servidor permaneça nela, porém se constitui em fator relevante para que permaneça, especialmente no contexto atual onde empresas e instituições com bom clima organizacional nem sempre são comuns. Como afirma Forno (2005, p. 42), o clima organizacional “constitui-se na atmosfera psicológica existente em cada organização, influenciando o comportamento de todos os seus membros”. Por ser agente de influência, quando o clima do ambiente de trabalho é favorável, “proporcionará satisfação das necessidades pessoais, maior rendimento e melhoria da qualidade” (FORNO, 2005, p. 42).

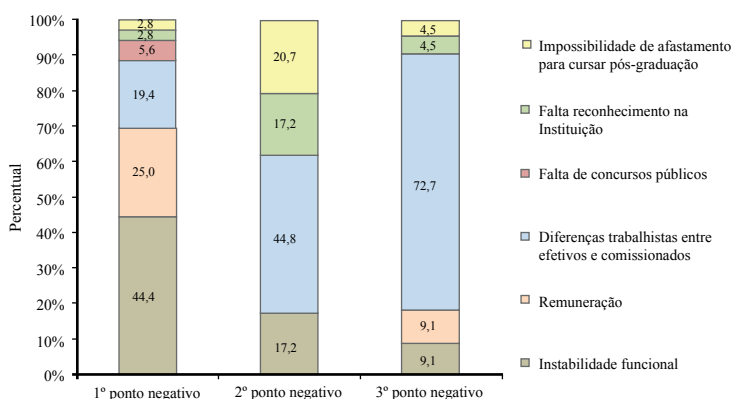
Por outro lado, quando este é desfavorável, “proporciona frustração, gerando consequente queda na produtividade e na qualidade dos produtos ou serviços prestados (FORNO, 2005, p. 42). Desta maneira, vê-se que a convivência de trabalho num ambiente agradável só tende a favorecer os servidores e a própria instituição.

Após identificação dos fatores citados como positivos, vejamos, no Gráfico 3, quais fatores foram apontados como negativos pelo servidor comissionado.

Para melhor analisar o Gráfico 3, verifica-se que a coluna do primeiro ponto negativo concentra percentuais de todos os itens apontados pelos servidores. Desta forma, a análise deste gráfico seguirá as respostas contidas nesta primeira coluna, o que contemplará as demais colunas contidas no mesmo.

Vê-se que o principal aspecto negativo pontuado pelos servidores diz respeito à instabilidade funcional por eles vivenciada – confirmando, de certa forma, o contexto de vulnerabilidade já apontado como sendo um fator de insegurança para os servidores comissionados.

GRÁFICO 3 – Percentuais dos principais pontos negativos de ser servidor comissionado, por ordem de relevância (UESC, 2010).



Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Em se tratando de remuneração, vê-se que este fator também é bem pontuado, haja vista que as correções salariais não têm sido frequentes. Sabe-se que a questão salarial é fundamental para qualquer trabalhador, afinal, como coloca Davis (2001, p. 95), “é possível relacionar o salário com outros níveis de necessidades”, inclusive as necessidades de estima. Um trabalhador, ao desempenhar suas atividades laborais, deposita expectativas quanto à valoração de sua força de trabalho e espera que o salário decorrente de seu trabalho seja suficiente para suprir, adequadamente, suas necessidades. Desta maneira, apesar da remuneração também ter sido citada como fator positivo pelos servidores, esta também consta dentre os fatores negativos por conta do baixo piso salarial vigente para os servidores DAÍ-5, simbolologia predominante entre os servidores comissionados.

A questão da instabilidade funcional, apontada como principal fator negativo, está intimamente relacionada com mais duas outras questões apontadas pelos servidores como negativas: as diferenças trabalhistas entre efetivos e comissionados e a falta de concursos públicos. Observa-se que as diferenças trabalhistas existentes entre os servidores dos quadros permanente e temporário se constituem em fator de incômodo para os comissionados, tanto é que seu percentual se eleva gradativamente nas respostas. A falta de concurso público também aflige o servidor, na medida em que, para este, a realização de concursos possibilitaria o ingresso no serviço público, muito embora recentemente tenha sido realizado um processo seletivo para esta IES: durante o processo de finalização desta pesquisa houve um concurso público para contratação de servidores, e a maioria dos servidores comissionados concorreram às vagas declaradas.

Ainda relacionado às questões diferenciais entre essas categorias, é citada a impossibilidade de afastamento para pós-graduação: pelas disposições legais vigentes, o servidor comissionado não pode afastar-se das atividades

que exerce para cursar pós-graduação, direito que é assegurado aos servidores efetivos e que, posteriormente, após a conclusão do curso, lhes possibilita uma melhoria salarial em virtude dos incentivos inerentes a esta qualificação. Assim, para realizar qualquer curso de formação complementar – seja *lato* ou *stricto sensu* – o servidor comissionado só pode cursá-lo em turno diferente ao das suas atividades, de forma a não comprometer sua jornada de trabalho de 40 horas/semanais na Instituição.

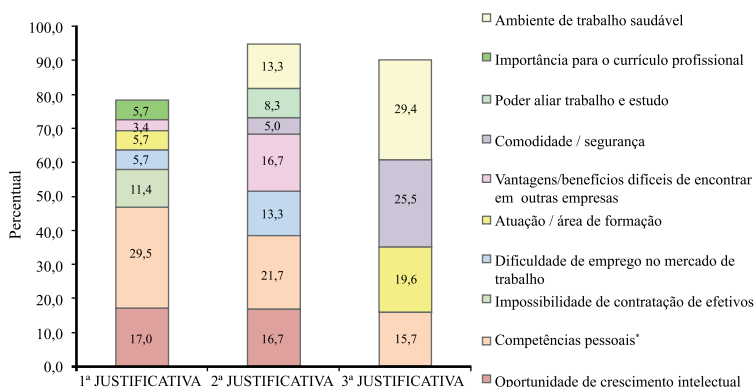
E quanto à falta de reconhecimento na Instituição, é sabido que, num contexto profissional, um dos fatores mais eficientes, em se tratando de motivação, é o reconhecimento, pois, como afirma Robbins, “de acordo com a teoria do reforço, recompensar um comportamento com o reconhecimento, logo após a sua ocorrência, é o mesmo que estimular a sua repetição” (2005, p. 162). Assim, o reconhecimento acaba atrelado à repetição dos comportamentos valorizados no contexto profissional do indivíduo, levando-o a querer repeti-los com mais frequência na busca de um reconhecimento mais constante. De modo contrário, a ausência de reconhecimento pode interferir negativamente no desempenho do trabalhador, levando-o a sentir-se desmotivado e desvalorizado no contexto institucional: daí a existência deste aspecto enquanto fator negativo apontado pelos servidores, afinal o não reconhecimento interfere significativamente no cotidiano de trabalho.

Após a identificação dos principais aspectos positivos e negativos percebidos na condição de ser servidor comissionado, pela ótica do próprio servidor, solicitou-se que apontassem quais seriam as **justificativas** que têm para permanecer na Instituição, ainda que nesta condição funcional. Os aspectos apontados como justificativas foram demonstrados por ordem de relevância no Gráfico 4.

De modo a facilitar a análise das justificativas, as respostas dadas foram estruturadas em torno de dois aspectos considerados como sendo os eixos essenciais na

decisão de permanecer na Instituição: as **justificativas de cunho pessoal** e as de **cunho profissional**, sejam elas positivas ou negativas.

GRÁFICO 4 – Aspectos citados para justificar a permanência na Instituição como servidor comissionado (UESC, 2010).



* *comprometimento, dedicação, profissionalismo, responsabilidade, compromisso, aptidão* (falas dos servidores).

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Referindo-se às justificativas ligadas às questões pessoais, vê-se que uma resposta bastante significativa foi a da oportunidade de crescimento intelectual, resposta que pode ser relacionada à possibilidade de poder aliar trabalho e estudo. O servidor percebe a Uesc não apenas como uma Instituição empregatícia, mas a enxerga dentro das possibilidades de aprimoramento e crescimento que lhe são permitidas: o fato de trabalhar numa instituição de educação superior permite ao servidor maiores chances de aliar trabalho e estudo. Nota-se, inclusive, que este é um dos principais pontos positivos citados pelos servidores no Gráfico 2.

Outra justificativa de cunho pessoal foi dada pelos servidores que destacaram as vantagens e benefícios difíceis de encontrar em outras instituições (empresas): por esta resposta fica evidente que, muito embora os servidores não

possuam todos os benefícios inerentes ao cargo de um servidor público legalmente assegurado, ainda assim indicam que há mais vantagens do que se estivessem trabalhando no setor privado. Tais vantagens podem ser exemplificadas nas seguintes citações: “Flexibilidade de horários, plano de saúde, assistência médica, jornada de trabalho diferenciada, não trabalhar sábados e domingos, acesso ao transporte”. Vê-se que, curiosamente, este aspecto também é citado no Gráfico 2 como ponto positivo de ser servidor comissionado.

Ainda no quesito das justificativas de cunho pessoal, verifica-se que há também respostas negativas, como os servidores que alegaram permanecer na Instituição por comodidade/segurança ou por dificuldade de emprego no mercado de trabalho: tais respostas refletem o contexto atual da região, que, lentamente, vem se erguendo após a grave crise do cacau que se abateu sobre o litoral baiano na década de 1980, por conta da infestação da vassoura-de-bruxa na monocultura cacaueteira, principal fonte de renda na época. Há também servidores que atrelam a sua permanência na Instituição à “impossibilidade de contratação de efetivos” (10%), acreditando eles que, com a realização de concursos e consequente efetivação dos aprovados, eles, os servidores comissionados, seriam dispensados de suas atividades.

Constando nos três níveis de justificativas dadas, uma resposta apresentada com bastante frequência pelos servidores é a das competências pessoais – “comprometimento, dedicação, profissionalismo, responsabilidade, aptidão, compromisso”, entre outras. A ênfase dada a estes atributos evidencia, na postura do servidor, uma valoração pessoal, um autorreconhecimento de sua competência pessoal e de que está apto a desenvolver, de forma satisfatória, as suas atividades.

Quanto às justificativas ligadas às questões profissionais, três aspectos são pontuados pelos servidores para sua permanência na Instituição:

1. A importância para o currículo profissional: por se

tratar de uma Instituição reconhecida, pelo status atribuído aos seus servidores e pela possibilidade de aliar mais facilmente trabalho e estudo, tudo isso contribui para o aprimoramento dos conhecimentos, como se vê nestas colocações: “local de trabalho agradável e de renome; trabalho reconhecido e respeitado e com bom nível de interação; busca por atualização para melhor desenvolver atribuições”. Nota-se que os servidores veem a sua estadia na Uesc como sendo um diferencial em seus currículos profissionais.

2. Outro aspecto significativo citado pelos servidores diz respeito ao ambiente de trabalho saudável, indicando a boa qualidade do ambiente organizacional existente na Instituição, o que se reflete de modo decisivo no bem-estar destes servidores durante o período em que permanecem em atividade, como se vê nestas falas: “ambiente saudável, harmonioso; bom relacionamento no ambiente de trabalho; excelente ambiente interno”.

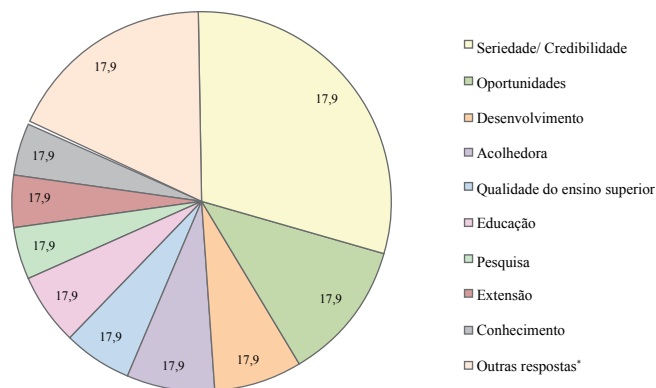
3. Há servidores que destacaram a atuação na área de formação como sendo justificativa para sua permanência, ratificando não apenas a importância de atuarem na sua área de formação – 37,2% dos servidores são da área de administração ou economia – como também das possibilidades de aprendizagem existentes na própria Instituição e que possibilitam o seu crescimento profissional, como citado por estes servidores em suas falas: “ambiente de trabalho favorável à aquisição de conhecimento na área de formação; oportunidade de crescimento intelectual; trabalho na área de formação”.

De modo geral, nota-se uma variedade grande de argumentos fornecidos pelos servidores, e pelas respostas pode-se perceber uma relação bastante positiva entre os servidores comissionados e a Instituição, relação que excede os aspectos negativos que foram apontados por estes. Assim, vê-se que os aspectos pontuados pelos servidores como justificativas, sejam no âmbito pessoal e/ou profissional, são bastante plausíveis e se constituem em fatores suficientes para sua permanência na Instituição.

Apresentando a **Análise institucional na ótica do servidor** – segundo aspecto pontuado nas relações entre o Servidor e a Instituição – inicialmente foi realizado um levantamento para perceber como o servidor comissionado vê a Uesc, citando palavras que melhor definissem a Instituição. A definição do seu espaço muito diz acerca da percepção do trabalhador quanto a ele próprio e de sua concepção sobre o seu trabalho. Isso porque o ambiente de trabalho detém uma natureza psicossocial: “os espaços de trabalho não são simples espaços mecânicos; são espaços humanos porque são humanizados como todos os outros ambientes” (FISCHER, 1994, p. 94): assim, como indicado por Fischer, é por meio do espaço de trabalho que se pode perceber como o trabalhador o aceita, usa, investe ou não em seu trabalho, o qual “é valorizado como um ponto de ligação a partir do qual ele tenta recriar uma parte de sua identidade” (FISCHER, 1994, p. 94).

O Gráfico 5 apresenta as palavras mais citadas pelos participantes.

GRÁFICO 5 – Percentuais das palavras utilizadas para definir a Instituição (UESC, 2010).



*Trabalho social, sonho, realização, planejamento, interação, excelente empresa, entusiasmo, entrega, cultura (falas dos servidores).

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Definindo a Instituição na qual trabalha, vê-se que o servidor faz uso de termos que lhe são significativos e que expressam o modo como a vê. Assim, buscando melhor compreender as expressões citadas, estas foram agrupadas em quatro conjuntos, conforme o sentido dado pelos servidores:

1. Expressão de confiança e crença na Instituição: o uso de expressões como seriedade, credibilidade, oportunidades, desenvolvimento demonstra a concepção que o servidor possui de uma Instituição séria, confiável e que lhe concede oportunidades de crescimento, como também possibilita o desenvolvimento regional;
2. Sentimento de boa receptividade: a expressão acolhedora evidencia o sentimento do bom ambiente organizacional que é vivenciado no cotidiano de trabalho e que já fora citado como justificativa para permanência na Instituição (ver Gráfico 4).
3. Relação da Instituição com suas funções: os servidores fizeram uso de palavras que resumem as funções da Uesc enquanto Instituição de nível superior: ensino, pesquisa e extensão. Além dessas, também foram citadas expressões que são sinônimas de uma instituição de ensino: educação e conhecimento, afinal falar de uma universidade também remete às dimensões da educação e do conhecimento em si.
4. Ênfase, na Instituição, dos conceitos valorados pelos servidores: As outras palavras citadas (elencadas no rodapé do Gráfico 5) evidenciam que, de modo geral, o servidor define a Uesc a partir dos conceitos que mais valora, tais como: “Trabalho social, sonho, realização,

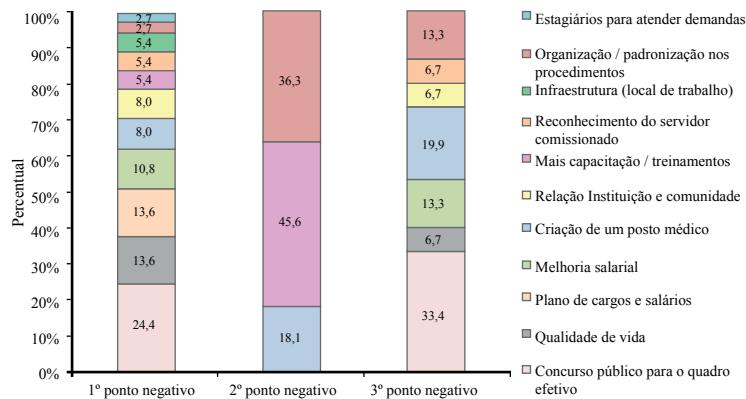
planejamento, interação, excelente empresa, entusiasmo, entrega, cultura”, e vê-se que por estas expressões, além da conceituação propriamente dita, há uma carga afetiva bastante positiva em torno do que é a Uesc para este servidor.

Por estas expressões utilizadas pelos servidores para a conceituação da Instituição, pode-se observar quais as dimensões que lhes são significativas. Dentre as palavras utilizadas, a expressão “acolhedora” é bastante reveladora, afinal evidencia o sentimento de boa receptividade experimentado pelos servidores. Warr (2007 citado Paschoal, 2008, p. 41) “aponta o suporte social, definido em termos de ajuda recebida de outras pessoas, como um importante elemento antecedente do bem-estar no trabalho”. Assim, quando o servidor afirma o caráter acolhedor da Instituição, demonstra que, ao adentrar neste contexto organizacional, dispôs de um suporte social adequado, o que o fez se sentir envolvido de forma aconchegante, sensação que certamente lhe proporcionou bem-estar.

Ainda com relação à **análise institucional conforme a ótica do servidor**, questionou-se quais seriam os **principais aspectos carentes de atenção** no contexto da Uesc e, por ordem de relevância, os aspectos que obtiveram maior percentual nas respostas aparecem no Gráfico 6.

Nota-se, no Gráfico 6, que a primeira coluna resume todos os aspectos apontados como necessitados de maior atenção, dos quais alguns se repetem nas outras duas colunas. Para melhor analisar os itens pontuados pelos servidores, estes serão agrupados em quatro sub-grupos, exceto a resposta de Qualidade de vida, que será analisada após todas as outras.

GRÁFICO 6 – Percentuais dos aspectos da Instituição apontados como mais necessitados de atenção, na ótica do servidor comissionado (UESC, 2010).



Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

I. Aspectos carentes de atenção no que se refere à ordem profissional: Na ótica do servidor, o aspecto mais carente de atenção é a realização de concursos públicos para o quadro efetivo e, como já dito, embora um recente concurso tenha sido realizado nesta IES, e no qual muitos servidores comissionados se inscreveram, ainda há a necessidade de novos concursos para atender à demanda existente. Esta resposta representa a necessidade deste servidor de ver materializar-se a possibilidade de acesso ao serviço público, por meio de concurso, o que sanaria a instabilidade funcional por ele vivenciada. Já citado anteriormente como aspecto negativo de ser servidor comissionado (ver Gráfico 3), a necessidade de “reconhecimento do servidor comissionado” reaparece no Gráfico 6 como um dos aspectos carentes de atenção na Instituição, o que só reforça a carência real que os servidores têm, assim como qualquer outro trabalhador, quanto à necessidade de reconhecimento.

Ainda relacionado aos aspectos diferenciais entre os servidores, já comentados anteriormente e aqui postos como carentes de atenção, tem-se a questão do plano de cargos e salários e a melhoria salarial para esta categoria. Estes aspectos não dependem diretamente de uma decisão institucional e sim de uma política estadual mais favorável, mas ainda assim são pontuados pelos servidores como deficitários em termos de atenção institucional.

Outro aspecto citado pelos servidores diz respeito à capacitação/aos treinamentos, e reflete o desejo destes de participar de mais cursos de qualificação, que os habilitem ainda mais para o desempenho de suas atividades.

II. Aspectos carentes de atenção no que se refere à ordem institucional (logística dos procedimentos):

Com relação às atividades administrativas desenvolvidas pelos servidores, vê-se que estes sentem uma grande necessidade de ter os procedimentos e as rotinas administrativas padronizados, o que facilitaria a tramitação dos processos internos, possibilitando maior agilidade e menos burocracia acerca do andamento das solicitações. Alguns aspectos citados foram: “melhores softwares para atender demanda acadêmica, melhoria na logística de materiais e equipamentos, definição de procedimentos quanto à expedição de documentos, simplificação da tramitação financeira/contabilidade, ampliação do número de servidores envolvidos nos processos de compras”, os quais exemplificam algumas das necessidades reais destes servidores, afinal, padronizando-se os procedimentos, definindo-os com clareza e eficiência e realizando-se as adequações possíveis no binômio pessoal/funções – de forma a equilibrá-los – diminui-se a ocorrência de equívocos ou o retardamento dos processos.

Ainda envolvendo esta questão de procedimentos administrativos e as possibilidades de melhorá-los, os servidores pontuaram a necessidade de uma política de “estagiários para atender à demanda”. Afinal, a presença de estagiários administrativos permite, além da aprendizagem das rotinas e dos procedimentos acadêmicos acerca da própria política institucional, um auxílio bastante significativo e válido para os servidores no cumprimento das atividades dos setores.

III. Aspectos carentes de atenção no que se refere à infraestrutura: Bastante citado – aparecendo nas três colunas – tem-se a solicitação de “criação de um posto médico” no Campus. Esta solicitação se fundamenta no fato de o Campus estar situado fora de um centro urbano, estando a mais de 10 quilômetros das cidades mais próximas: Ilhéus e Itabuna. Este pedido também apresenta como argumento a justificativa de que, estando em funcionamento, o posto serviria de local para realização de aulas práticas para alunos de graduação da própria Instituição, provenientes dos cursos de enfermagem, medicina ou biomedicina.

Ainda relacionando-se à Infraestrutura, vê-se que os servidores pontuaram a necessidade de melhorias na infraestrutura do setor, desejo que reflete a apropriação do seu espaço de trabalho, afinal, “para quem trabalha, o espaço que lhe é destinado é progressivamente investido como um local pessoal” (FISCHER, 1994, p. 94). Dito de outra forma, o trabalhador busca sempre se afirmar em seu posto de trabalho, investindo nele por sentir-se, em parte, como proprietário; assim, é natural que o servidor busque melhorias para o seu espaço, tentando atender a contento às necessidades que julga existir em seu setor, e estas falas são reflexo

disso: “distribuição interna de espaço, estruturação de armários e móveis, organização do espaço, locais para descanso e lazer”.

IV. Aspectos carentes de atenção no que se refere à relação com a comunidade: Nota-se que os servidores estão atentos à relação Instituição e Comunidade, que envolve questões de troca e de parcerias entre estas esferas, como se vê nestas falas: “projetos de extensão para comunidades locais, difusão do conhecimento científico, desenvolver projetos de pesquisa e extensão que efetivamente promovam o desenvolvimento local”. Estas falas refletem a preocupação existente em dar um retorno à comunidade em geral: o desenvolvimento de atividades extensionistas permite um envolvimento maior das pessoas residentes no entorno da Instituição, como também a adequada e acessível difusão do conhecimento científico produzido pela Universidade, fazendo com que este não esteja relegado apenas à esfera acadêmica, mas que seja divulgado amplamente, permitindo que as pessoas saibam acerca do que a Uesc produz e tenham acesso a isso.

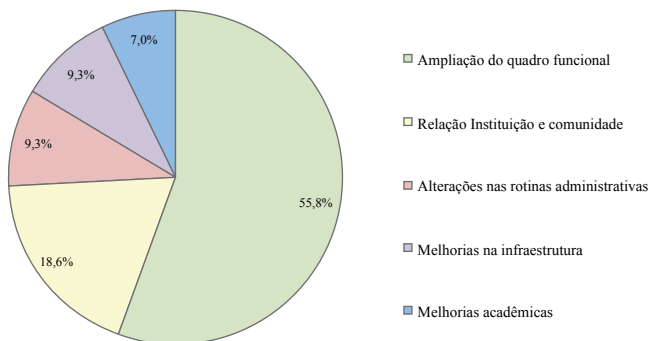
Por fim, vê-se, no Gráfico 6, que outro aspecto destacado pelos servidores diz respeito à Qualidade de Vida [no Trabalho] (QVT), conceito que tem sido amplamente abordado pelos trabalhadores, e que surgiu na esteira das reivindicações trabalhistas por melhores condições de trabalho e de vida. Conceitualmente falando, não há uma definição específica que resuma esta terminologia, mas aqui será utilizada a definição dada por Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 8): “Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental”. Assim, a QVT está intimamente relacionada à satisfação experimentada

pelo trabalhador em várias instâncias de sua vida, incluindo o exercício diário de suas atividades laborais e, deste modo, a QVT possui uma peculiaridade: o que para um indivíduo se configura em fatores proporcionantes de prazer e satisfação, não necessariamente é equivalente para os demais indivíduos. Porém, num patamar mais elementar, a noção de QVT parte do suprimento das necessidades mais básicas do indivíduo - alimentação, moradia, segurança - chegando a conceitos não-materiais, como amor, realização, liberdade, solidariedade, paz. Assim, quando o servidor aponta este conceito dentre aqueles que julga estarem carentes de maior atenção, o faz numa tentativa de resumir, por meio dele, as suas expectativas de satisfação e de realização enquanto pessoa e profissional.

Prosseguindo na **avaliação institucional conforme a ótica do servidor**, após identificar quais aspectos positivos e negativos, bem como aqueles carentes de atenção, solicitou-se que estes indicassem o **que seria necessário para a Uesc configurar-se como sendo “ideal”**. Antes de passar às respostas apresentadas, é válido pontuar que o conceito de “ideal” é bastante particular e reflete claramente os anseios e expectativas de cada sujeito, pois em conceituar o que considera ideal, o indivíduo projeta neste conceito os elementos que, estando presentes, acredita serem supridores de suas necessidades.

Verifica-se que as respostas apresentadas no Gráfico 7 são o resumo de tudo o que já foi pontuado pelos servidores e demonstrado nos gráficos das questões anteriores:

GRÁFICO 7 – Percentuais dos aspectos necessários para a UESC ser considerada como “Ideal”, na ótica do servidor comissionado (UESC, 2010).



Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Aspectos carentes de atenção no que se refere à ordem profissional: a necessidade de ampliação do quadro de servidores, já citado por eles como sendo um dos fatores negativos (ver Gráfico 3).

Aspectos carentes de atenção no que se refere à ordem institucional (logística dos procedimentos): as alterações nas rotinas administrativas foram apontadas como necessárias a fim de promover uma melhoria nos procedimentos internos da Instituição (ver Gráfico 6).

Aspectos carentes de atenção no que se refere à infraestrutura: melhorias na infraestrutura foram destacadas pelos servidores, especialmente nos seus respectivos setores (ver Gráfico 6).

Aspectos carentes na relação com a comunidade: a relação entre Instituição e Comunidade – numa perspectiva de crescente integração – também foi citada como carente de atenção (ver Gráfico 6).

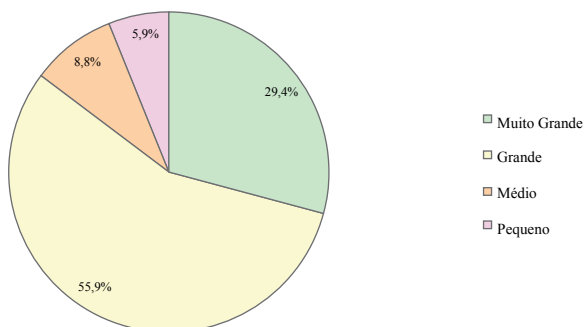
Nota-se, no Gráfico 7, que apenas o item de “Melhorias acadêmicas” não havia sido citado, e por meio das principais respostas – “aumentar as pós-graduações na

área de ciências humanas, atualização dos currículos acadêmicos, aprimorar os recursos disponíveis para aulas”, vê-se certa preocupação, por parte dos servidores, quanto à estruturação e ao aprimoramento acadêmico da Uesc.

E finalizando a **avaliação institucional conforme a ótica do servidor**, pediu-se para que estes avaliassem o seu **grau de motivação/disposição pessoal** para colaborar com a construção de uma Uesc que se aproxime da perspectiva “ideal” por eles apontada.

Respondendo a este questionamento, foram obtidos os percentuais que estão demonstrados no Gráfico 8.

GRÁFICO 8 – Autoavaliação do grau de motivação/disposição pessoal para construção da Uesc ideal (UESC, 2010).



Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Nota-se, no Gráfico 8, que a maioria dos servidores (85,3%) se autoavalia com uma motivação/disposição grande ou muito grande para colaborar com a aproximação da Uesc ao conceito que indicaram como de Uesc ideal. Dentre os que afirmaram possuir elevado nível de motivação ou disposição para contribuir, 44% justificaram tal motivação com fatores profissionais, tais como: “[me sinto motivado(a) porque] acredito que a Universidade tem competência; porque acredito e sei de

sua grande atuação; há muitas oportunidades de crescimento profissional; busco facilitar e agilizar todos os procedimentos, sem os entraves; ela vem dando formação a pessoas de baixa renda; acredito que a Universidade tem competência e conhecimento para contribuir efetivamente com a sociedade”. 36% afirmaram que sua motivação é de ordem pessoal, assim afirmando: “[me sinto motivado(a) porque] acredito que a mudança só ocorre com a participação de todos; participo ativamente dos programas institucionais; me sinto parte do programa de desenvolvimento da Uesc; não olho o quanto ganho ou o meu cargo; procuro sempre contribuir com a imagem e crescimento da Instituição”. E 20% atribuíram a sua motivação ao sentimento de gratidão/dívida com a Uesc: “Como fui aluna da Uesc, espero retribuir os conhecimentos e atividades conquistados; foi aqui que estudei, trabalho e onde passei/passou por momentos importantes da minha vida; quero construir minha história nesta Instituição; [...] tenho um carinho imenso pela Instituição e aposto na Educação como propulsora do desenvolvimento humano; considero a Uesc como um membro de minha família: aquele filho ou filha que a gente defende e quer que cresça e ganhe o mundo! ”

Analisando-se as respostas apresentadas pelos servidores quanto à sua motivação, conforme o modelo de motivação proposto por Herzberg (Modelo dos Dois Fatores – motivacionais e de manutenção), nota-se a presença marcante dos fatores motivacionais (relacionados ao conteúdo do trabalho, como realização, reconhecimento, possibilidades de crescimento, responsabilidade, o trabalho em si) em detrimento dos fatores de manutenção (relacionados ao contexto do trabalho, tais como: segurança e condições de trabalho, salário, políticas organizacionais). Por este modelo teórico, a motivação depende da relação estabelecida entre estes fatores: os motivacionais e os de manutenção, cuja distinção entre eles se resume em: “os fatores de manutenção, que

são necessários, mas não são suficientes [para motivação do indivíduo], e os fatores de motivação, que têm o potencial de aumentar o esforço [e consequente motivação do sujeito]" (DAVIS, 2001, p. 55) (acréscimo nosso). Assim, pode-se concluir que os servidores, em sua maioria, apresentam bons índices de motivação para executar suas atividades e, pelas respostas dadas, verifica-se que, independente dos fatores pelos quais o servidor se sente motivado – sejam eles motivacionais ou de manutenção – há um nível bastante elevado de motivação para agir em favor das melhorias institucionais.

Dentre os que responderam que o grau de sua motivação/disposição é médio ou pequeno, as justificativas apresentadas foram bastante variadas, tais como: “eu teria motivação para isso caso estivesse efetuando um trabalho que me deixasse feliz, o que não é o caso; poderia ser muito grande, mas trabalho conforme os deveres, mesmo não tendo a recompensa merecida; não contribuo no momento com nada; falta de credibilidade nos setores – [faltam] pessoas competentes para realização das atividades propostas; ainda não pude contribuir de forma significativa, pois tenho pouco tempo na Uesc; nem sempre as contribuições são colocadas em prática”. Nota-se que, assim como os aspectos positivos, há várias razões para que o servidor se sinta desmotivado em colaborar, sejam elas de cunho pessoal/interno ou de cunho profissional/externo.

*“Prefiro ser essa metamorfose ambulante,
do que ter aquela velha opinião formada sobre tudo...”
Raul Santos Seixas⁸*

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das discussões até então realizadas acerca dos resultados obtidos, e levando em consideração os objetivos propostos para esta pesquisa, as seguintes considerações são necessárias:

- As principais características que se sobressaem no perfil do servidor comissionado da Universidade Estadual de Santa Cruz são – como ele próprio define – o comprometimento (apontado por 10,6%); a responsabilidade (9,2%); a assiduidade (7,8%); a iniciativa, pontualidade e trabalho em equipe (cada um com 5,0%); o cumprimento das normas institucionais e o dinamismo (4,3% cada) e ainda: dedicação, ética, flexibilidade, respeito, atenção, profissionalismo, autonomia, discrição, satisfação e o zelo. Vê-se, por estas expressões e com base nas discussões já realizadas, que o perfil deste profissional é bastante positivo e corrobora com a boa permanência em seus cargos. Nota-se, também, que a autoimagem destes servidores é favorável, evidenciando um sentimento de importância e comprometimento/responsabilidade quanto às suas atribuições, o que,

⁸ Famoso cantor e compositor brasileiro, frequentemente considerado um dos pioneiros do rock brasileiro. Também foi produtor musical da CBS durante sua estada no Rio de Janeiro (Salvador, 28 de junho de 1945 - São Paulo, 21 de agosto de 1989).

aliada às práticas institucionais que elevem a sua autoestima, ocasionará relações profissionais mais produtivas e benéficas para ambos: Instituição e Servidor.

- Com base neste perfil profissional dos servidores e somando-se ao que foi pontuado durante toda a análise realizada, pode-se afirmar que há um íntimo processo de identificação destes trabalhadores com as atividades que desenvolvem na Instituição: 81% dos participantes afirmaram sentir identificação com a função que possuem e as atividades que exercem, seja por meio do próprio perfil pessoal, por conta da formação adquirida ou das habilidades e competências de que dispõem para realização de suas tarefas. Como indica Davis (2001, p. 126), a identificação com a Instituição/organização em que trabalha “é o grau em que o empregado se vê na organização e deseja dela continuar ativamente participando”. Conforme este autor, tal identificação reflete a crença que o trabalhador tem acerca dos propósitos – missão e objetivos – daquela Instituição e o desejo que possui de continuar a fazer parte dela, dando a sua contribuição pessoal para a materialização dos objetivos e metas propostos. Assim, além da formação compatível em nível de graduação, tempo e experiência adquiridos no exercício da função, outro fator preponderante para que os funcionários se identifiquem é o gosto pessoal que possuem pelas atividades desenvolvidas e a percepção de que estão diretamente envolvidos no sucesso da Instituição.
- Outro traço bastante evidente na identidade profissional destes servidores é a elevada satisfação que têm em desenvolver suas atividades:

52,6% afirmaram possuir uma grande satisfação, 26,3% indicaram sentir uma satisfação grande e 21,1% afirmaram ter um grau médio de satisfação. Um aspecto curioso é que nenhum participante afirmou ter grau pequeno ou nenhum de satisfação. Numa definição bastante ampla, porém útil, Robbins (2005, p. 66) define satisfação com o trabalho como sendo “a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. É válido ressaltar que esta atitude geral não se refere apenas às atividades técnicas e determinadas (atendimento ao público, organização de documentos, manuseio de computadores e demais equipamentos): ela se estende a outras esferas que envolvem a convivência com colegas e superiores, obediência a regras e diretrizes da Instituição, o alcance de metas e objetivos propostos, aceitação das condições de trabalho existentes, ainda que estas não sejam exatamente as “ideais” na ótica daquele funcionário. É a partir das relações existentes entre todas essas variáveis que se pode mensurar o nível de satisfação de um trabalhador, bem como os sentimentos que vivencia ao afirmar que é “parte” de uma determinada Instituição.

- Quando questionados como se sentiam ao responder que são servidores da Uesc, 52,6% disseram se sentir bem, e 44,7% informaram que se sentem muito bem. Tais percentuais corroboram com o elevado índice de satisfação experimentado pelos servidores e servem para indicar que, apesar destes pontuarem alguns aspectos negativos em sua vivência na Uesc, especialmente em se tratando do desejo de concursos públicos para uma possível efetivação e estabilidade funcional, de modo

geral, estes servidores não permitem que tais aspectos negativos interfiram em seu cotidiano e, contraditoriamente à sua condição legal perante o Estado, expressam sentimentos de prestígio, afirmando gozar do status de ser servidor, chegando até mesmo a usufruírem da sensação de estabilidade, ainda que esta não se fundamente no direito, mas unicamente em sua experiência cotidiana na Instituição.

Retomando as considerações de Ciampa (1995) (acerca da identidade enquanto metamorfose) e as colocações de Borzeix e Linhart (1996) (sobre a plasticidade, permeabilidade e múltiplas configurações, dentre outras constatações acerca da identidade coletiva – estas detalhadas no item 3.4 desta pesquisa) – é que se finaliza esta pesquisa, afirmando-se que os traços evidentes da identidade profissional do servidor comissionado da Uesc não são fixos nem genéricos: são mutáveis, assim como o é a realidade em que está inserido cada servidor. Deve-se ter em mente que esta identidade – coletiva e não mais restrita à esfera individual – não é estática, “ela é revelada pela ação no momento em que a constitui” (BORZEIX; LINHART, 1996, p. 89) e está atrelada a este momento histórico-social em que foi percebida: a identidade profissional deste servidor reflete o momento atual, com suas vivências, seu contexto, e os fatores que geraram as atuais respostas (sejam positivas ou negativas), permanecendo presentes ou tornando-se ausentes, certamente acarretarão respostas diferenciadas.

É válido salientar também que quando se utiliza a expressão identidade profissional do servidor comissionado da Uesc, muito embora esta seja representativa de uma determinada categoria num específico tempo e espaço, não envolve todas as peculiaridades existentes e não encerra todas as questões inerentes a cada sujeito que ali está representado: há discordâncias, dissonâncias, que

se num primeiro momento foram dirimidas e camufladas pelo contexto representativo geral evidenciado nesta pesquisa, num outro momento poderão ser identificadas, por meio de um olhar e enfoques diferenciados.

É nisso que residem a grandeza e a complexidade da categoria identidade: pela sua multifacetada constituição, ela não se esgota em si mesma e a representação que dela se faz aqui é apenas uma parte revelada dentre outras tantas que permanecem obscuras. Ela continuará seu processo: se metamorfoseando continuamente, e é dever nosso reconhecer que esta pesquisa pontuou apenas traços da identidade profissional do servidor comissionado da Uesc, pois dar conta da totalidade deste conceito e contexto estava fora do alcance – ainda que se quisesse tentar.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que a Universidade Estadual de Santa Cruz é privilegiada, por assim dizer: muito embora o seu quadro funcional pudesse ser maior ante a sua importância institucional e sua constante expansão, o que se percebeu no decorrer desta pesquisa foram vivências de um servidor comissionado que, muito embora anseie pelo ingresso no serviço público, orgulha-se de si e da Instituição em que está: que se reconhece e se identifica no contexto organizacional no qual está inserido e que, ainda que tal contexto não seja o ideal desejado, certamente o deixa feliz ao desempenhar diariamente suas atividades.

Este servidor, muito embora não disponha de todos os benefícios e direitos legais de um funcionário público, sente-se prestigiado por fazer parte do corpo funcional de uma Instituição pública e convive com as diferenças trabalhistas sem deixá-las interferir em seu cotidiano, ainda que tenha consciência delas.

É um servidor que sonha com uma Uesc ideal e que se mostra disposto e disponível a contribuir para que a Uesc real se aproxime, cada vez mais, do modelo desejado para uma instituição de ensino superior: que

não esteja restrita a ser apenas uma difusora de conhecimentos e do saber, mas que tenha clara a responsabilidade da sua atuação regional e da missão enquanto formadora de agentes da mudança social.

Desta forma, ao final desta pesquisa, inegável é a sensação de que muito ainda se tinha a dizer e a acrescentar, especialmente pela crença de que, após a realização de um concurso – tão citado e desejado por todos os comissionados – no qual a maioria concorreu e muitos foram aprovados, mudanças ocorreram de forma significativa e traços marcantes da identidade profissional destes servidores certamente se modificaram.

E assim, após toda busca por delinear a identidade profissional do servidor comissionado da Uesc, reafirma-se que identidade é mudança, é transformação e reconhecer esta propriedade é o primeiro passo na busca por desvendar as facetas identitárias, das quais a identidade profissional é uma dentre várias. Esta é uma constatação fundamental: em se tratando de identidade, por ser metamorfose, esta assume sua permuta, como valiosamente demonstraram todos os teóricos da identidade – nos quais se pautou esta pesquisa – e como poeticamente já afirmava Raul Seixas quando convida cada um a ser essa metamorfose ambulante...

REFERÊNCIAS

- BARROS, J. Dia do Servidor Público. **Brasil Escola**. Disponível em <http://www.brasilecola.com/datacomemorativas/dia-servidor-publico.htm>. Acesso em 29/03/2011.
- BERGER, P., LUCKMANN, T., **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes. 12ª ed. 1995, 247 p.
- BAHIA. **Estatuto do Servidor**, 1997. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/85381/estatuto-do-servidor-publico-do-estado-da-bahia-lei-6677-94-bahia-ba>. Acesso em 15/03/2011.
- BORZEIX, A., LINHART, D. identidade e práticas lingüísticas na empresa. In CHANLAT, J. F. (Coord). **O indivíduo na Organização**: dimensões esquecidas. v. 3. São Paulo: Atlas, 1996, p. 81-106.
- CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 24ª ed. 2011, caps. 09 e 11. 1157 p.
- CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de Psicologia Social**. São Paulo: Brasiliense, 6ª ed. 1995, 243 p.
- COUTINHO, M. C., KRAWULSKI, E. SOARES, D. H. P. identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, Edição Especial 1, p. 29-37, 2007.
- DAVIS, K. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, v. 1. 2001, 207 p.

FARIA, E. SOUZA, V. L. T. O conceito de identidade e sua apropriação nos estudos sobre formação de professores. **Anais do XIV Encontro de Iniciação Científica da PUC-Campinas**, 29 e 30 de setembro de 2009.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio**. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1996, 1838 p.

FISCHER, G. N. Espaço, identidade e organização? In CHANLAT, J. F. (Coord). **O indivíduo na Organização**: dimensões esquecidas. v. 2. São Paulo: Atlas, 1994, p. 81-102.

FORNO, N. L. F. D. **Clima organizacional e qualidade em serviços: estudo de caso em laboratório de análises clínicas**. 2005. 180 p. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2005.

GADOTTI, M. **Concepção dialética da Educação**. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 1992, 175 p.

GUARESCHI, M. N. [...] A rua, a casa e a escola: a construção de identidade de meninos e meninas. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Vol. 2, Nº. 2, Dez. 2002. Disponível em <http://www.revispsi.uerj.br/v2n2/artigos/Artigo%207%20-%20V2N2.pdf>, acesso em 10/12/2010.

HALL, S. **A identidade cultural na Pós-Modernidade**. 3ª ed. Rio de Janeiro, 1999, 97 p.

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/default.htm. Acesso em 29/03/2011.

JOVCHELOVITCH, S. Psicologia Social, saber, comunidade e cultura. **Psicologia & Sociedade**, v. 16, n. 2, p. 20-31, mai-ago 2004.

LAGO, M. C. S. (1996). Modos de vida e identidade: sujeitos no processo de urbanização da Ilha de Santa Catarina. Florianópolis, SC: Ed. UFSC.

LANZA, L. B. **Enfermeiros-homens: uma nova identidade em construção**. 2006. 184 p. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

LARA, T. A. **A filosofia nas suas origens gregas**. Petrópolis: Vozes, 4^a ed. 2001, cap. 6, p. 62-67, 238 p.

LARAYA, R. B. Da ciência biológica à social: a trajetória da Antropologia no século XX. **Habitus**. Goiânia: v. 3, n. 2, p. 321-345, jul-dez 2005.

LAURENTI, C., BARROS, M. N. F. identidade: Questões conceituais e contextuais. **PSI – Revista de Psicologia Social e Institucional**. v. 2, n. 1, Jun. 2000. Disponível em <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/index.htm>, acesso em 07/12/2010.

LOPES, J. R. Os caminhos da identidade nas Ciências Sociais e suas metamorfoses na Psicologia Social. **Psicologia & Sociedade**. v. 14, n. 1, p. 7-27, jan-jun 2002.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 2007, 99 p.

MACHADO, H. V. A identidade e o contexto organizacional: Perspectivas de análise. **RAC**, Ed. Especial, p. 51-73, 2003.

MAHERIE, K. Constituição do sujeito, subjetividade e identidade. **Interações**. São Paulo: v. 7, n. 13, p. 31-44, jan-jun 2002.

MATTOS, R. M., CASTANHO, M. I. S., FERREIRA, R. F. Contribuição de Vygotsky ao conceito de identidade: uma leitura da autobiografia de Esmeralda. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, ano III, v. 2, art. 8. jan/jun 2003.

MEDAUAR, O. **Direito Administrativo Moderno**. São Paulo: Editora dos Tribunais, 14^a ed. 2010, caps. 05 e 13. 460 p.

MICHENER, H. A., DELAMATER, J. D. MYERS, D. J. O Eu e a identidade. In: **Psicologia Social**. São Paulo: Thomson Learning, 2005, p. 96-128.

MINAYO, M. C. S., HARTZ, Z. M. A., BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde de Coletiva**, v. 5, n. 1: p. 7-18, 2000.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, Edição Especial 1, p. 47-56, 2007.

OIT - Organização Internacional do Trabalho (1984). Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health - Ninth Session. Geneva: International Labour Office.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. 180 p. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PEDRO, N., PEIXOTO, F. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico. **Análise Psicológica**. v. 24, n. 2, p. 247-262, Lisboa, 2006.

PEDRO, W. J. A. O estudo da identidade no âmbito da Psicologia Social brasileira. **Revista Uniara**. n. 16, 2005.

Relatório Anual de Atividades da Universidade Estadual de Santa Cruz, Ilhéus, 2009.

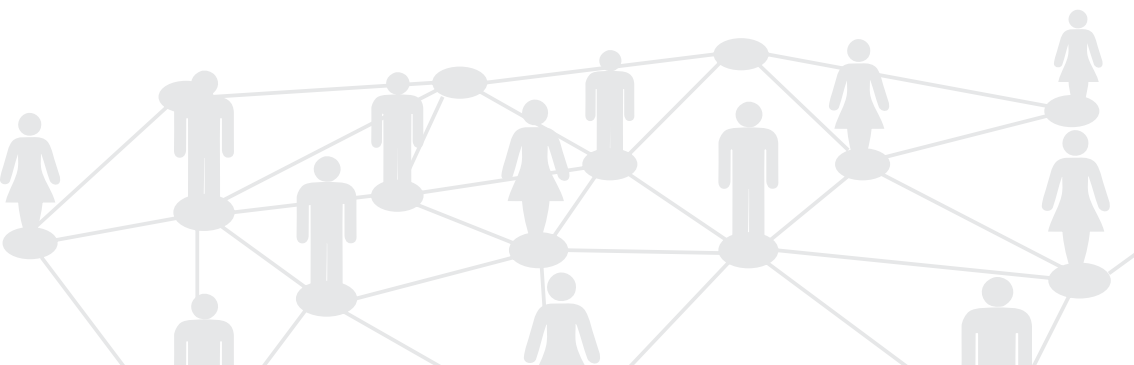
SEGABINAZZI, C. Identidade e trabalho na sociedade capitalista. **Revista Textos e Contextos**. v. 06, n. 1. p. 2-18, jan-jun 2007.

TOLFO, S. R., PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. v. 19, Edição Especial 1, p. 38-46, 2007.

WALTER, M. T. M. T. Identidades, valores, e mudanças: o poder da identidade profissional. Os bibliotecários subsistem na era da informação? **Em Questão**. Porto Alegre: v. 10, n. 2, p. 287- 299, jul-dez 2004.



APÊNDICES



APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES COMISSIONADOS DA UESC:

Prezado(a) Servidor(a)

Para a realização da pesquisa acerca da identidade profissional, estamos apresentando este formulário, como propósito de sabermos o perfil do servidor comissionado da UESC. Desta forma, ressaltamos que sua participação é de extrema importância para a concretização desse processo, onde estaremos traçando, através de sua avaliação, um conhecimento mais preciso e pontual da realidade atual deste segmento. **Não é necessário identificação e nenhum dado será utilizado individualmente ou fora dos propósitos desta pesquisa no âmbito de nossa avaliação.** Obrigada!

1ª Parte: DADOS PESSOAIS

1. Sexo:

1. () Masculino

2. () Feminino

2. Idade:

1. () de 18 a 20 anos

2. () de 21 a 25 anos

3. () de 26 a 30 anos

4. () de 31 a 35 anos

5. () de 36 a 40 anos

6. () mais de 40 anos

3. Estado Civil:

1. () Casado

2. () Solteiro

3. () Outro: _____

4. Residência:

Cidade _____

5. Formação escolar:

1. () 2º grau incompleto

2. () 2º grau completo

3. () Superior incompleto

4. () Superior completo

5. () Pós-Graduação

Caso tenha 3º grau completo, sua graduação é em: _____

Caso tenha pós-graduação, esta é de qual nível e em qual área?

Nível: _____

Área: _____

6. O trabalho que executa é na área de sua formação?

1. () Sim

2. () Não

Se SIM, qual? _____

7. Você possui domínio em alguma língua estrangeira?

1. () Sim

2. () Não

Se SIM, qual? _____

2ª Parte: ASPECTOS PROFISSIONAIS

a) O SERVIDOR E A INSTITUIÇÃO:

8. Você conhece o Regimento Geral da UESC?

1. () Sim

2. () Não

Se SIM, como conheceu? _____

9. Existe algum documento institucional que norteie suas práticas administrativas (portaria, resolução, etc.)?

1. () Sim

2. () Não

Se SIM, quais? _____

10. Você conhece a Lei 6.677/94 (Estatuto do Servidor Público)?

1. () Sim

2. () Não

Se SIM, como conheceu? _____

11. Cite alguns aspectos que constam na Lei 6.677/94 que mais chamam sua atenção:

20. Há quanto tempo você é funcionário da UESC?

1. () menos de 1 ano 2. () de 1 a 5 anos

3. () Mais. Quantos anos? _____

21. Você trabalha em qual Setor?

1. () Colegiado 2. () Departamento

3. () Gerência 4. () Pró-Reitoria

5. () Reitoria 6. () Outro. Qual? _____

22. Há quanto tempo trabalha neste setor?

1. () menos de 1 ano 2. () de 1 a 3 anos

3. () de 4 a 6 anos 4. () de 7 a 9 anos

5. () de 10 a 12 anos 6. () mais de 12 anos

6. anos

23. Nesta Instituição, você já trabalhou em outros setores?

1. () Sim

2. () Não

24. Se sim, em qual(is) setor(es) você já trabalhou?

1. () Colegiado 2. () Departamento

3. () Gerência 4. () Pró-Reitoria

5. () Reitoria 6. () Outro. Qual? _____

25. Por quanto tempo você ficou neste Setor?

1. () menos de 1 ano 2. () de 1 a 3 anos

3. () de 4 a 6 anos 4. () de 7 a 9 anos

5. () de 10 a 12 anos 6. () mais de 12 anos

7. anos

26. No(s) Setor(es) pelo(s) qual(is) você passou, desempenhou a mesma função?

1. () Sim

2. () Não

Por quê? _____

27. Se não, quais atividades ou funções você já desempenhou?

28. No Setor que você trabalha existem rotinas a serem cumpridas?

1. () Sim

2. () Não

29. Se sim, quem determinou as rotinas a serem seguidas?

1. () Normas da Instituição

2. () Leis específicas

3. () Chefe imediato

4. () Outro. Qual? _____

30. As rotinas desenvolvidas pelas pessoas do setor são realizadas conforme critérios?

1. () Sim

2. () Não

3. () Não sabe

Se SIM, as rotinas são realizadas conforme quais critérios? (Em ordem de importância).

1ª _____

2ª _____

3ª _____

31. Se pudesse, qual(is) critério(s) modificaria? Por quê?

3ª Parte: PERFIL PROFISSIONAL E HABILIDADES ESPECÍFICAS

32. Existe um perfil profissional pré-definido para a função que você exerce atualmente?

1. () Sim

2. () Não

Se Sim, como ele se apresenta?

33. Você se percebe dentro deste perfil?

1. () Sim

2. () Não

Se Sim, por quê?

41. Como você avalia a importância que seus colegas de setor dão ao trabalho desenvolvido por você?

Importância:

- | | | |
|---------------------|----------------|--------------|
| 1. () Muito grande | 2. () Grande | 3. () Média |
| 4. () Pequena | 5. () Nenhuma | |

42. Como você avalia a importância que o público atendido dá ao trabalho desenvolvido por você?

Importância:

- | | | |
|---------------------|----------------|--------------|
| 1. () Muito grande | 2. () Grande | 3. () Média |
| 4. () Pequena | 5. () Nenhuma | |

43. Você se identifica com a função que exerce/com as atividades que desenvolve no setor no qual trabalha?

- | | | |
|------------|------------|-----------------|
| 1. () Sim | 2. () Não | 3. () Às vezes |
|------------|------------|-----------------|

Por quê? _____

44. Você acredita que a frase – a pessoa certa no lugar certo – pode ser aplicada a você no exercício de sua função?

- | | | |
|------------|------------|-----------------|
| 1. () Sim | 2. () Não | 3. () Às vezes |
|------------|------------|-----------------|

Por quê? _____

45. Numa escala de zero a dez, indique o quanto a experiência adquirida no exercício profissional contribui/contribuiu para o seu crescimento pessoal:

0.(0) 1.(1) 2.(2) 3.(3) 4.(4) 5.(5) 6.(6) 7.(7) 8.(8) 9.(9) 10.(10)

Por quê? _____

4ª Parte: GRAU DE SATISFAÇÃO, PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS QUE INTERFEREM NA ATUAÇÃO DO SERVIDOR

46. Qual é o seu grau de satisfação em trabalhar na UESC?

- | | | |
|---------------------|---------------|--------------|
| 1. () Muito grande | 2. () Grande | 3. () Médio |
| 4. () Pequeno | 5. () Nenhum | |

47. Quando alguém pergunta a você em qual lugar você trabalha, -
"ao responder que é na UESC" – como você costuma se sentir?

1. () Muito bem

2. () Bem

3. () Razoavelmente Bem

4. () Outro _____

48. Liste três pontos positivos que existem em ser funcionário co-
missionado da UESC (em ordem de importância):

1º _____

2º _____

3º _____

49. Liste três pontos negativos que existem em ser funcionário co-
missionado (em ordem de importância):

1º _____

2º _____

3º _____

50. Liste cinco características que, a seu ver, definem adequada-
mente a sua atuação profissional na UESC.

1º _____

2º _____

3º _____

4º _____

5º _____

51. Qual é o seu grau de satisfação em trabalhar neste setor?

1. () Muito grande

2. () Grande

3. () Médio

4. () Pequeno

5. () Nenhum

52. Quando alguém pergunta a você em qual setor você trabalha, -
"ao responder que é no setor 'x' " – como você costuma se sentir?

1. () Muito bem

2. () Bem

3. () Razoavelmente Bem

4. () Outro _____

53. Liste três pontos positivos que interferem em sua atuação en-
quanto funcionário deste Setor (em ordem de importância):

1º _____

2º _____
3º _____

54. Liste três pontos negativos que interferem em sua atuação enquanto funcionário deste Setor (em ordem de importância):

1º _____
2º _____
3º _____

55. Liste cinco características que, a seu ver, definem adequadamente a sua atuação profissional dentro do setor no qual você trabalha.

1º _____
2º _____
3º _____
4º _____
5º _____

5ª Parte: ASPECTOS INSTITUCIONAIS

- UESC: definição, aspectos institucionais e a imagem 'ideal'

56. Utilize três palavras para definir a UESC (por ordem de relevância):

1º _____
2º _____
3º _____

57. Indique três aspectos institucionais que, para você, estão carentes de atenção (por ordem de relevância):

1º _____
2º _____
3º _____

58. Para a UESC ser considerada como "Ideal", você acredita que é necessário fazer o quê?

59. Qual o seu grau de motivação/disposição para colaborar com a construção da UESC “ideal”?

1. () Muito grande

2. () Grande

3. () Médio

4. () Pequeno

5. () Nenhum

Por que? _____

60. Numa escala de zero a dez, indique o quanto você avalia a importância de sua contribuição para algum tipo de melhoria institucional:

0.(0) 1.(1) 2.(2) 3.(3) 4.(4) 5.(5) 6.(6) 7.(7) 8.(8) 9.(9) 10.(10)

Por que? _____

APÊNDICE B

AGRUPAMENTO DOS GRÁFICOS CONTENDO OS DADOS CITADOS NA PESQUISA:

Gráfico 1 - Sexo

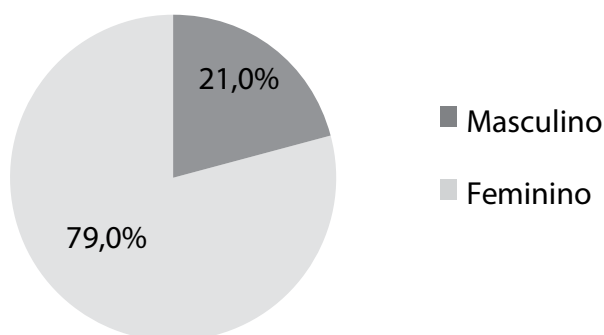


Gráfico 2 - Estado Civil

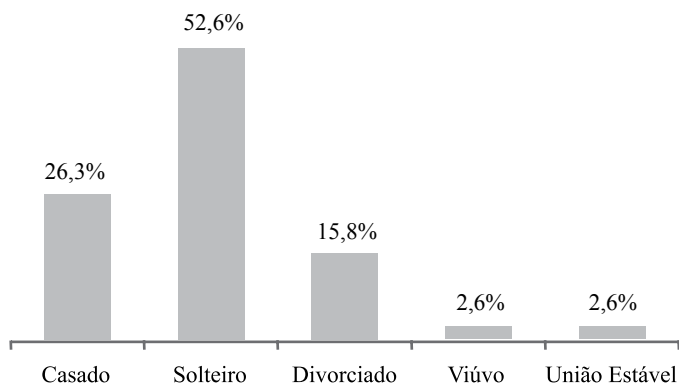


Gráfico 3 – Idade

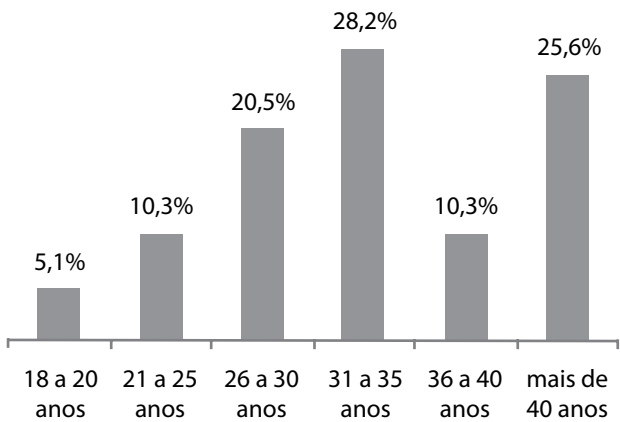


Gráfico 4 – Residência

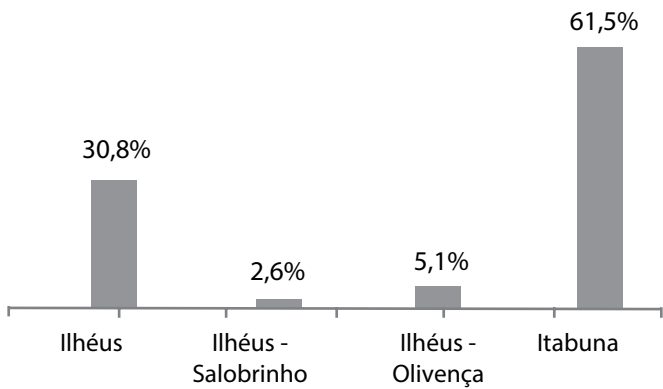


Gráfico 5 – Nível Escolar

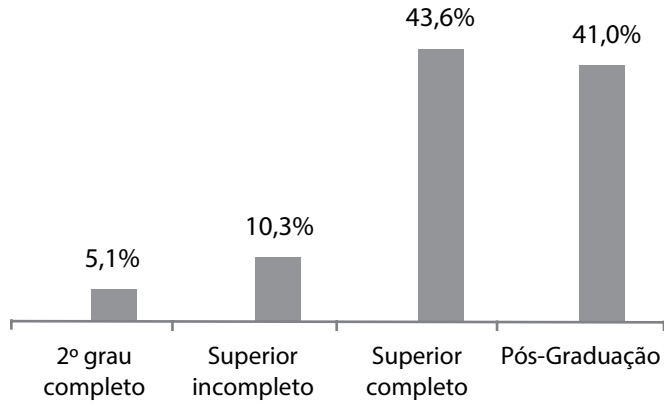


Gráfico 6 – Percentual dos servidores que trabalham na área de formação

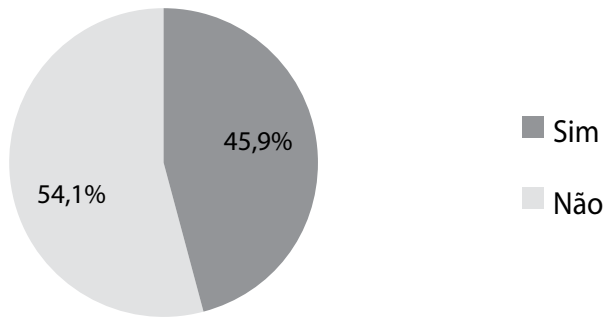


Gráfico 7 – Percentual dos servidores que afirmaram ter domínio de língua estrangeira

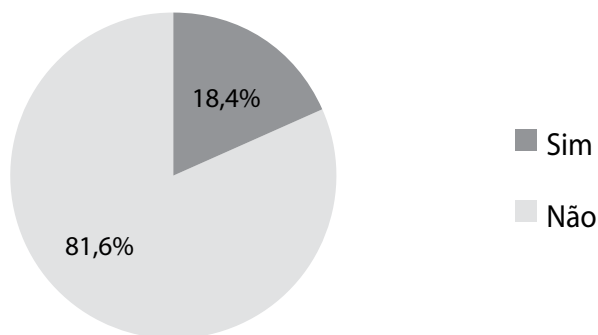


Gráfico 8 - Percentual dos servidores que afirmaram conhecer o Regimento da UESC

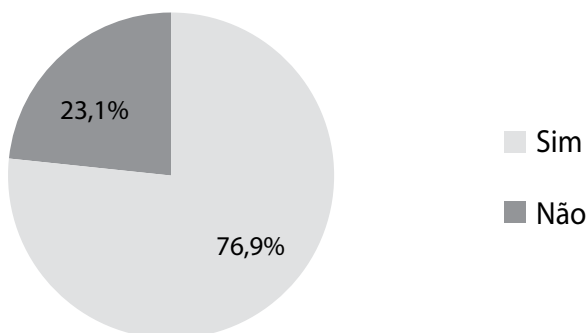


Gráfico 9 - Percentual dos servidores que afirmaram conhecer a Lei 6.677/94

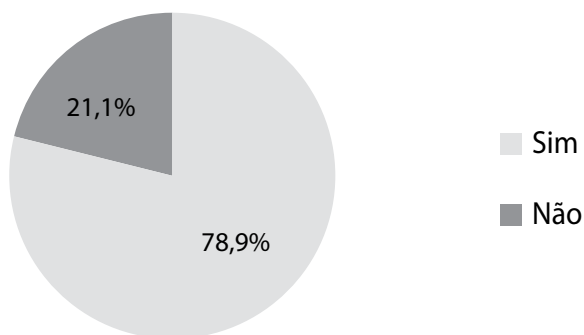


Gráfico 10 - Percentual dos servidores que afirmaram conhecer os benefícios assegurados por lei aos servidores

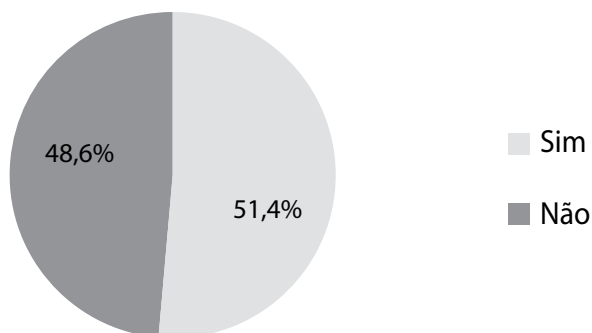


Gráfico 11 - Se já trabalhou em outro setor diferente do setor de origem

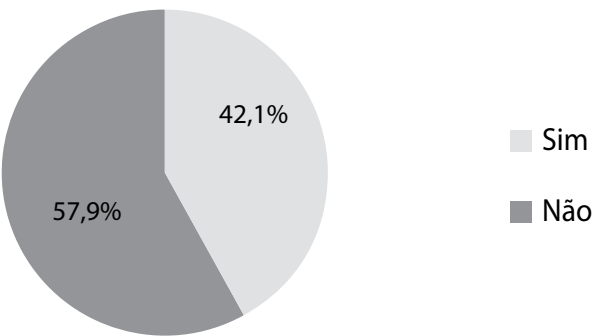


Gráfico 12 - Se existe um perfil pré-definido para sua função atual

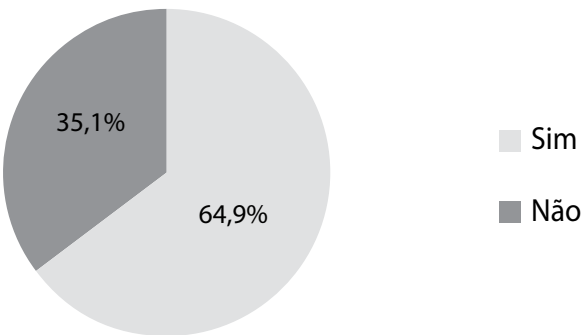


Gráfico 13 – Se o servidor se percebe incluído no perfil exigido para sua função

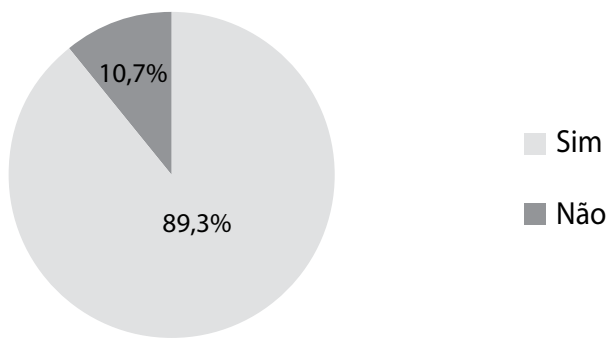


Gráfico 14 – Se há necessidade de habilidades específicas para exercer a função atual

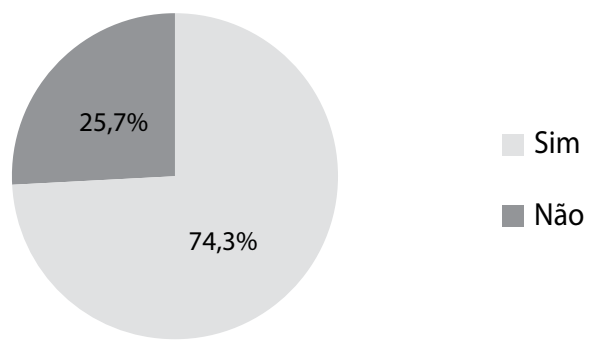


Gráfico 15 – Se o servidor se sente feliz no desempenho de sua atividade profissional

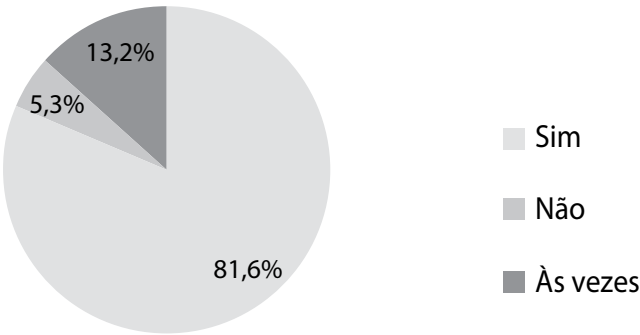


Gráfico 16 - Se o servidor se sente importante em desempenhar sua atividade profissional

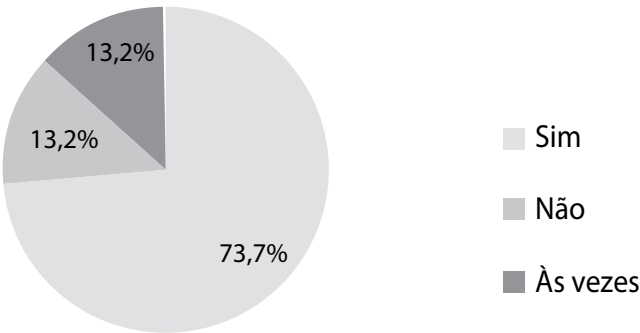


Gráfico 17 – Percentuais do grau de satisfação de trabalhar na UESC

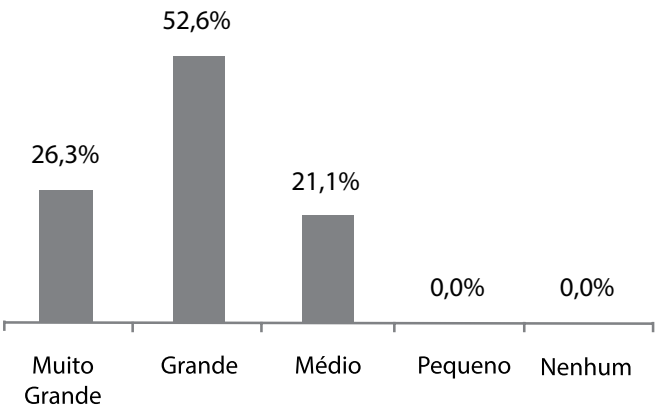
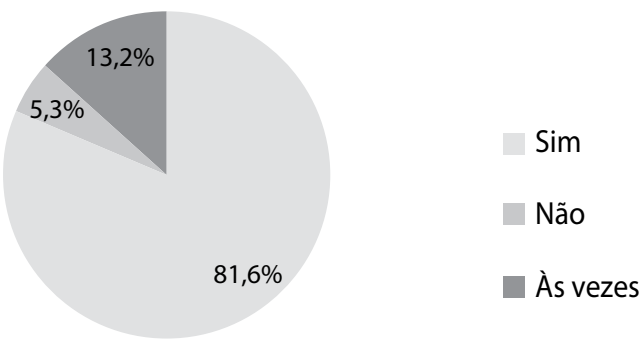


Gráfico 18 - Se o servidor se identifica com sua atividade profissional





APÊNDICE C

AGRUPAMENTO DAS TABELAS CONTENDO OS DADOS CITADOS NA PESQUISA

Tabela 1 – Graduação dos servidores comissionados. UESC, 2010

Curso	Percentual
Administração	39,0%
Pedagogia	10,2%
Comunicação Social	7,68%
Economia	7,68%
Letras	7,68%
Ciência da Computação	5,1%
Administração de Empresas	2,6%
Análise e Desenvolvimento de Sistemas	2,6%
Arquitetura e Urbanismo	2,6%
Ciências Contábeis	2,6%
Ciências Econômicas	2,6%
Ciências Sociais	2,6%
Cooperativismo	2,6%
Filosofia	2,6%
História	2,6%
Letras e Artes	2,6%
Licenciatura em Ciências	2,6%

Tabela 2 – Percentuais dos principais documentos institucionais que norteiam as práticas

Documentos institucionais	Percentual
Portarias	78,4%
Resoluções	49%
Regimento / Estatuto	44,1%
Instruções Normativas	34,3%
Regimento do Curso	9,8%
Contratos	4,9%
Decretos	4,9%
Editais	4,9%
Normas internas do Setor	4,9%

Tabela 3 - Se existe um perfil pré-definido para a função, como ele se apresenta para o servidor?

Meios	Percentual
Atributos pessoais	76,8%
Habilidades específicas	15,3%
Formação na área	7,9%

Tabela 4 - Por meio do que o servidor se percebe incluído no perfil profissional?

Meios	Percentual
Habilidades pessoais	30,7%
Formação adequada / Graduação	18,0%
Capacitações, cursos de aperfeiçoamento	7,6%
Experiência profissional / Tempo no exercício da função	5,1%

Tabela 5 - Como o servidor teve conhecimento da existência do perfil profissional exigido para a sua função?

Meios	Percentual
Na prática / Vivência no Setor	30,7%
Chefia / Demais colegas	15,3%
Cursos de Aperfeiçoamento	7,6%
Durante a Seleção	5,1%

Tabela 6 – Quais as habilidades específicas exigidas no exercício da função?

Habilidades	Percentual
Competências pessoais	64%
Conhecimento em informática	30,7%
Conhecimento técnico	28,1%
Habilidades em atendimento ao público	23,0%
Conhecimento de lei	10,2%



IMPrensa UNIVERSITÁRIA

IMPRESSO NA GRÁFICA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SANTA CRUZ - ILHÉUS-BA