



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA DEPARTAMENTO
DE EDUCAÇÃO – CAMPUS XI PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM INTERVENÇÃO EDUCATIVA E SOCIAL – MPIES**



TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

**TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA –
CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA
ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA
QUALIDADE DE VIDA**

Serrinha-BA
2023

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

**TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA –
CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA
ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA
QUALIDADE DE VIDA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Intervenção Educativa e Social da Universidade do Estado da Bahia Campus XI, no âmbito da Linha de Pesquisa Novas Formas de Subjetivação e Organização Comunitária, como requisito para obtenção do título de Mestre em Intervenção Educativa e Social na Área de Concentração Educação, Sociedade e Intervenção.

Orientadora: Professora Dr^a. Cláudia Regina de O. Vaz Torres.

Serrinha-BA
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB
Maria Claudete Marques Barbosa Estrelâ CRB
5/806

O48 Oliveira, Tainá das Mercês

Trabalho terceirizado da Universidade do Estado da Bahia – Campus XI – Serrinha – Ba: observações do clima organizacional e proposta de intervenção em prol da qualidade de vida. Tainá das Mercês Oliveira. Serrinha, 2023.

146f.il.;

Orientadora: Dr^a. Cláudia Regina de O. Vaz Torres.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Educação. Programa de Pós Graduação em Intervenção Educativa e Social - MPIES, Campus XI. 2023.

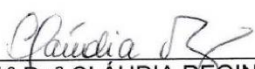
1. Administração de pessoal. 2. Recursos humanos – Universidade do Estado da Bahia – Campus XI. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Torres, Cláudia Regina O. Vaz. II. Universidade do Estado da Bahia.

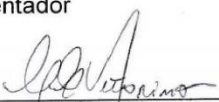
FOLHA DE APROVAÇÃO

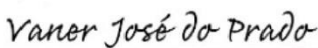
**"TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
– CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA
ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA
QUALIDADE DE VIDA"**

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu
MESTRADO PROFISSIONAL EM INTERVENÇÃO EDUCATIVA E SOCIAL –
MPIES, em 15 de dezembro de 2023, como requisito parcial para obtenção do
grau de Mestra em Intervenção Educativa e Social pela Universidade do
Estado da Bahia, conforme avaliação da Banca Examinadora:


Prof.^a Dr.^a CLÁUDIA REGINA DE OLIVEIRA VAZ TORRES – UNEB
Doutorado em Educação
Universidade Federal da Bahia
Orientador


Prof. Dr. CÉSAR COSTA VITORINO – UNEB
Doutorado em Pós - graduação em Letras, área de concentração Linguística
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Examinador Interno


Prof.^a Dr.^a VANER JOSE DO PRADO – UNIFACS
Doutorado em Desenvolvimento Regional e Urbano
Universidade Salvador
Examinador Externo

Aprovada em: 15 / 12 / 2023

Dedico este trabalho à minha família que sempre me apoiou no caminho dos estudos. Ressalto que as insatisfações com algumas modalidades de relações trabalhistas e a precarização do trabalho me fizeram refletir e buscar nesta pesquisa a compreensão do clima organizacional e da qualidade de vida para este contexto.

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho aos meus pais, Luiz Carlos e Maria do Carmo, por todo o apoio na minha vida, principalmente quando o assunto é estudo.

À minha irmã, Calila das Mercês, por ser uma excelente referência acadêmica na minha família e me ajudar a acreditar neste caminho.

À minha orientadora, Dra. Cláudia Regina de Oliveira Vaz Torres, por toda a paciência, as orientações e por acreditar nesta temática.

Agradeço aos meus colegas e professores do MPIES pelo compartilhamento de conhecimentos e habilidades.

Ao meu local de trabalho, Universidade do Estado da Bahia, Campus – XI – Serrinha, por ter colaborado com a minha vida profissional e acadêmica e permitido a realização desta pesquisa.

Aos meus colegas de trabalho por apoiarem e acreditarem no potencial da pesquisa e da intervenção.

À banca avaliadora, em nome dos professores Dr. César Costa Vitorino e Dr. Vaner José do Prado, pelas sugestões e contribuições para aumentar a qualidade desta pesquisa.

“A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo”. (1997, p.80)

Limongi-França

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUNEB- Associação dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia.....	18
BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações.....	25
CEP- Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos.....	21
CODAE - Coordenação de Assuntos Estudantis.....	21
CPCT - Centro de Pesquisa em Cultura e Tecnologia.....	122
DCE - Diretório Central dos Estudantes.....	18
DEDC - Departamento de Educação.....	16
FES - Faculdade Estadual de Serrinha.....	124
GT - Grupo de Trabalho.....	18
HQs - História em Quadrinhos.....	20
NUPE - Núcleos de Pesquisa e Extensão.....	19
OMS – Organização Mundial da Saúde.....	16
PGDP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.....	18
PRAES - Pró-Reitoria de Assistência Estudantil.....	18
PROAD - Pró-Reitoria de Administração.....	17
PROEX - Pró-Reitoria de Extensão.....	18
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho.....	16
QWLQ-bref.....	56
REDA - Regime Especial de Direito Administrativo.....	22
RUES - Residência Universitária dos Estudantes de Serrinha.....	122
SACSI - Encontro de Saberes e Ações Complementares em Saúde Integrativa.....	19
SAEB- Secretaria da Administração do Estado da Bahia.....	50
SEI - Sistema Eletrônico de Informação.....	18
SINTEST - Sindicato dos trabalhadores em Educação.....	18
SIP – Sistema Integrado de Planejamento.....	68
SMOS - Serviço Médico Odontológico e Social.....	18
SPGU- Sistema de Planejamento e Gestão Universitária.....	68
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	54
UEFS - Universidade Estadual de Feira de Santana.....	21
UNEB - Universidade do Estado da Bahia.....	16
UNIFACS - Universidade Salvador.....	22
WHOQOL-10 - World Health Organization Quality of Life.....	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estado da Arte	21
Quadro 2 - Aspectos a serem melhorados	75
Quadro 3 - Esquematização das oficinas	76
Quadro 4 - Análise das oficinas	79
Quadro 5 - Avaliação das oficinas.....	81

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Conforto com a equipe	60
Gráfico 2 - Pertencimento	60
Gráfico 3 - Hostilidade	61
Gráfico 4 – Ajuda dos colegas	61
Gráfico 5 – Reconhecimento pela chefia.....	62
Gráfico 6 – Opinião considerada.....	62
Gráfico 7 - Autonomia	63
Gráfico 8 - Benefício	63
Gráfico 9 – Percepção da QVT	64
Gráfico 10 – Sentimento de felicidade	64
Gráfico 11 - Cooperação.....	66
Gráfico 12 – Liberdade de criatividade.....	66
Gráfico 13 – Igualdade de tratamento.....	67
Gráfico 14 – Orgulho da organização	67
Gráfico 15 – Satisfação com a participação das decisões	68
Gráfico 16 – Benefícios e direitos trabalhistas	68
Gráfico 17 – Feedback do trabalho	69
Gráfico 18 – Apoio dos colegas	69
Gráfico 19 – Acesso às informações.....	70
Gráfico 20 – Satisfação com a QVT	70

RESUMO

Esta dissertação, apresentada ao Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social (MPIES) da Universidade do Estado da Bahia – Campus XI – Serrinha – Bahia, teve como questão de pesquisa: quais as possibilidades de intervenções na qualidade de vida direcionadas aos trabalhadores terceirizados do Campus XI/Serrinha da Universidade do Estado da Bahia? Como hipótese, indaga-se se as intervenções de qualidade de vida direcionadas aos trabalhadores terceirizados do Campus XI – Universidade do Estado da Bahia contribuem com as relações interpessoais e o clima organizacional favorável. O objetivo geral analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI na Universidade do Estado da Bahia, com o foco na melhoria da qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, tem-se: identificar como o clima organizacional influencia na qualidade de vida dos profissionais terceirizados; verificar o significado de qualidade de vida no trabalho para os terceirizados; e criar o projeto de oficina de qualidade de vida para os trabalhadores terceirizados. A proposta metodológica utilizou a abordagem qualitativa de natureza aplicada com objetivo exploratório e descritivo. Além disso, a pesquisa configurou-se como bibliográfica, documental e estudo de caso, com a aproximação da pesquisa-ação, utilizando-se como instrumentos o questionário e a entrevista no espaço empírico da Universidade do Estado da Bahia – Campus XI/Serrinha, com os 12 sujeitos trabalhadores terceirizados do Campus XI. Como produto dos resultados da oficina de qualidade de vida, foi criada a história em quadrinhos. Como base teórica, a pesquisa fundamentou-se em Bardin (2016); Thiollent (1986; 2011); Zanelli (2014); Lacaz (2000); Reis Júnior (2008); Soares (2019), Carneiro (2018); Carvalho (2020); França (2017); Marcelino (2012); Tomazeti (2017); Bitencourt (2010); Limongi-França (1996; 2002; 2003); Legislação BRASIL (2017); Lei nº 13.467 (2017). Nesse sentido, os resultados revelam que o clima organizacional interfere na qualidade de vida do trabalhador terceirizado, e, por conseguinte, afeta as relações interpessoais que necessitam de intervenções para o alcance do equilíbrio. Destarte, os trabalhadores terceirizados da universidade enfrentam desafios na valorização do trabalho; também foi possível constatar que a invisibilidade afeta os trabalhadores emocionalmente e a sua relação com o pertencimento. Por isso, as oficinas baseadas em reflexões e aprendizados sobre respeito mútuo e solidariedade foram bem recebidas e destacaram a importância da comunicação, uma vez que os participantes desejam mais oportunidades para fortalecer as relações e se sentirem mais reconhecidos, indicando a necessidade de ações contínuas de modo a promover a qualidade de vida no trabalho e inclusão destes trabalhadores. Foi submetido ao Comitê de Ética com parecer de aprovação número 5.954.406.

Palavras-chave: Clima organizacional; Qualidade de vida; Terceirizado; Trabalho; Campus XI

ABSTRACT

This dissertation, submitted to the Professional Master's Program in Educational and Social Intervention (MPIES) at the State University of Bahia – Campus XI – Serrinha – Bahia, addressed the research question: What are the possibilities for interventions in the quality of life for the outsourced workers of Campus XI/Serrinha at the State University of Bahia? The hypothesis posits whether quality of life interventions targeted at the outsourced workers of Campus XI – State University of Bahia contribute to interpersonal relationships and a favorable organizational climate. The general objective is to analyze the organizational climate of the outsourced workers at Campus XI of the State University of Bahia, focusing on improving the quality of work life. The specific objectives include identifying how the organizational climate influences the quality of life of outsourced professionals, examining the meaning of quality of work life for outsourced workers, and designing a quality of life workshop project for these workers. The methodological approach employed a qualitative applied research design with exploratory and descriptive goals. The research was configured as bibliographical, documentary, and a case study with an action research approach, utilizing questionnaires and interviews in the empirical space of the State University of Bahia – Campus XI/Serrinha, involving 12 subjects, outsourced workers at Campus XI. As a result of the quality of life workshop, a comic strip was created. The theoretical framework drew on Bardin (2016); Thiollent (1986; 2011); Zanelli (2014); Lacaz (2000); Reis Júnior (2008); Soares (2019), Carneiro (2018); Carvalho (2020); França (2017); Marcelino (2012); Tomazeti (2017); Bitencourt (2010); Limongi-França (1996; 2002; 2003); Legislation BRAZIL (2017); Law No. 13.467 (2017). In this context, the results reveal that the organizational climate impacts the quality of life for outsourced workers, consequently affecting interpersonal relationships that require interventions to achieve balance. Outsourced university workers face challenges in job appreciation, and it was also evident that invisibility affects workers emotionally and their sense of belonging. Therefore, workshops based on reflections and learning about mutual respect and solidarity were well-received, emphasizing the importance of communication. Participants expressed a desire for more opportunities to strengthen relationships and feel more recognized, indicating the need for ongoing actions to promote work life quality and the inclusion of these workers. The research received ethical approval from the Ethics Committee with approval number 5.954.406.

Keywords: Organizational climate; Quality of life; Outsourced workers; Work; Campus XI

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA	20
2.1 Concepções de clima organizacional	27
2.2 Concepções de qualidade de vida no trabalho	30
2.3 Contexto histórico da qualidade de vida.....	35
3. O TRABALHO TERCEIRIZADO	37
3.1 Contexto histórico do trabalho.....	37
3.2 Legislação da terceirização.....	43
4. DESCREVENDO CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA	50
4.1 O estudo de caso e a pesquisa-ação	52
4.2 O lócus da pesquisa.....	53
4.3 Entrando em contato com os participantes da pesquisa e a gestão	53
4.4 Processo de construção dos dados	55
4.5 Análise de dados.....	55
4.6 Aspectos éticos	57
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	58
5.1 O clima organizacional na identificação das melhorias das relações interpessoais	58
5.2 A melhoria da qualidade de vida no trabalho por meio das relações interpessoais	65
5.3 O significado de qualidade de vida para os terceirizados e a gestão.....	71
5.4 As oficinas de melhorias à QVT por meio das relações interpessoais.	74
5.4.1 Avaliação das oficinas	80
6. PRODUTO	82
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
REFERÊNCIAS	104

APÊNDICES 110

1. INTRODUÇÃO

Por meio desta dissertação, apresentada ao Mestrado de Intervenção Educativa e Social (MPIES) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), propõe-se analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI na Universidade do Estado da Bahia, com foco na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Nesse sentido, o clima organizacional diz respeito à percepção que os colaboradores possuem acerca de diferentes aspectos organizacionais, e, a partir disso, é possível identificar como influenciará na qualidade de vida e quais as possíveis melhorias no ambiente de trabalho. O contexto vivido na organização estimula a motivação dos trabalhadores e possibilita novas oportunidades de desenvolvimento.

O ambiente de trabalho passa por constantes mudanças: um exemplo notório é o período pandêmico que transformou a vida das pessoas nos aspectos laborais e psicológicos de forma repentina, pois, com a necessidade de afastamento social, ocorreu a necessidade de o ambiente organizacional passar por ajustes. Os indivíduos precisaram adaptar-se a novas modalidades de trabalho, mudando de presencial para remoto, de modo que parte dos colaboradores pudessem exercer suas funções, afetando toda a estrutura ergonômica e social.

O retorno ao ambiente de trabalho foi uma fase que necessitou de cuidados, como as recomendações emitidas pela OMS (2022), a qual, desde o ano de 2019, orienta a população a “manter o distanciamento físico, usar máscara, ventilar bem a casa, evitar multidões, lavar as mãos e tossir para o cotovelo ou para um lenço de papel”, bem como sugere a verificação das atualizações da OMS e das autoridades nacionais e locais de saúde pública. Cada cidadão, diante das recomendações, teve formas comportamentais e sociais variadas, como a diminuição de interação com colegas de trabalho e momentos de lazer em grupo. Por isso, com vistas à redução dos impactos das mudanças organizacionais desse período, foi necessário compreender quais são as necessidades dos colaboradores para poder prevenir doenças ou melhorar situações trabalhistas com as transformações ocorridas.

Sendo assim, o diagnóstico de clima organizacional viabilizou identificar os aspectos necessários para adequações no ambiente de trabalho e possibilitou perceber quais os principais elementos da qualidade de vida no trabalho que carecem de maior atenção. Para a realização de projetos e ações que agreguem ao trabalhador

nesse novo contexto pós-pandêmico, foi preciso sair do planejamento autônomo e isolado da gestão de pessoas e passar para o adaptativo e integrado, uma vez que cada realidade exigiu diferentes adequações às reais necessidades.

Aos trabalhadores terceirizados das Universidades públicas, os desafios antes da pandemia já se relacionavam à legislação, às mudanças dos contratos com as empresas prestadoras de serviços, às possíveis rescisões e à precarização do trabalho. Dessa forma, vivenciar as oscilações desta modalidade trabalhista e lidar com os novos medos da pandemia ficou mais evidente para esta categoria, e trouxe novas necessidades de práticas organizacionais que contemplassem as demandas de qualidade de vida do trabalho destes trabalhadores.

Diante de entraves da legislação dos terceirizados, principalmente em seções nas quais a tomadora de serviço não é a responsável pelos treinamentos e projetos da qualidade de vida no trabalho, a situação da precarização perpassou o cunho de atraso financeiro e se estendeu ao nível das relações. Os níveis de estresse foram intensificados com as novas exigências do cenário de calamidade pública. Assim, o que favorece este cenário, de acordo com Limongi-França (2002, p. 34), é o “ambiente de demandas excessivas, ou que não contém recursos adequados para enfrentar tais situações”. Nesse contexto, é fundamental uma abordagem mais holística destacando a interconexão com a legislação, as condições de trabalho e os impactos nas relações laborais.

Ademais, a gestão da Universidade do Estado da Bahia (UNEB) realizou a plenária intitulada “Qualidade de vida e promoção à saúde”, no mês de maio de 2022, para a elaboração da política de qualidade de vida e promoção à saúde e suas relações com os territórios de identidades, visando ampliar as ações da qualidade de vida universitária e institucionalizar para a comunidade acadêmica, e, consequentemente, incluir os trabalhadores terceirizados como beneficiados pela proposta. Ficou evidente que o conceito de qualidade de vida é amplo, e o objetivo da abrangência de projetos que contemplem os terceirizados necessitou de discussões aprofundas, como estar previsto em orçamento pela Pró-Reitoria de Administração (PROAD) e também dialogar com as empresas prestadoras de serviço para que possam estabelecer os melhores acordos para os trabalhadores. Desse modo, para a construção da política de qualidade de vida, fez-se necessária a abordagem biopsicossocial, sendo imprescindível a contrapartida das empresas contratadas.

Estas reflexões foram estabelecidas ao constatar que não há nos contratos das

empresas terceirizadas cláusulas que estabeleçam o direito de participação dos terceirizados em momentos que contemplem a qualidade de vida no trabalho, ou seja, não há ausência do posto de trabalho justificada para a frequência de atividades que remetam o bem-viver. Ademais, a PROAD enfrenta a dificuldade diante dos preços dos contratos, já que as empresas limitam os valores ao pagamento do pessoal e a equipamentos de segurança, além de não preverem custos voltados para o bem-estar no trabalho.

As elaborações de ideias e soluções para esta classe trabalhadora na UNEB foram discutidas em momentos de trabalhos institucionais, e ficou decidido que, a fim de construir a política de qualidade de vida, seria necessária a criação do grupo de trabalho para pensar em conjunto, de forma participativa, a viabilidade de alternativas para a inserção deste segmento trabalhista. Dessa maneira, o Diário Oficial da República Federativa do Brasil do Estado da Bahia, Salvador, terça-feira, 28 de junho de 2022 - ANO CVI - Nº 23.445, p. 27 na Portaria 480/2022, “tendo em vista o que consta do Processo SEI nº 074.7059.2022.0032219-47”, resolve: Art. 1º. Constituir Grupo de Trabalho (GT) com a finalidade de elaborar a “Política de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde na UNEB”, sendo esse um marco e um avanço dos trabalhos que viabilizaram a participação dos terceirizados.

Em seguida, nas reuniões do Grupo de Trabalho de qualidade de vida da UNEB, ocorridas em julho de 2022 via plataforma Microsoft Teams®, foram debatidos temas sobre o conceito de qualidade de vida e promoção da saúde, bem como sua forma de inserção em contexto multicampi que contemple os três segmentos: professores, técnicos (efetivos, terceirizados) e estudantes. Foi preciso, então, pensar em políticas, análises e proposições; já no sentido de espaços físicos, em políticas e ações, sendo fundamental englobar aspectos materiais, físicos e emocionais. As reuniões foram mantidas nos meses com análises de documentos de outras instituições para ampliar o embasamento teórico e dar noção de como acontece em outros contextos.

Devido à complexidade desta elaboração, foi solicitada a prorrogação do prazo de 90 dias para que toda a equipe gestora pudesse contribuir, como a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAES), a Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGDP), o Serviço Médico Odontológico e Social (SMOS), a Associação dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia (ADUNEB), o Sindicato dos trabalhadores em Educação (SINTEST), Diretório Central dos

Estudantes (DCE), a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), a Rede de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde, os Departamentos/unidades acadêmicas que possuem curso da área da Saúde, Núcleos de Pesquisa e Extensão (NUPE), os docentes e professor-pesquisador extensionistas, os técnicos(as) administrativos(as), os colaboradores terceirizados, os discentes e a Comissão do Programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde.

Diante destas reuniões e pesquisas realizadas pelos componentes do grupo, foi possível identificar que na UNEB existem projetos de Qualidade de Vida. Os projetos são diversos, sendo da área lúdica, da espiritualidade, da ciência, da consciência crítica, das práticas integrativas e complementares (SACSI - Encontro de Saberes e Ações Complementares em Saúde Integrativa), com *storytelling* para a gestão do conhecimento, da educação e saúde, da arte, do assistencialismo, das condições e organização do trabalho, e do serviço médico, psicológico, assessoria jurídica, prevenção e ergonomia. Assim, na data de 26 de maio de 2023, aconteceu a Plenária promovida pela gerência de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde para o diálogo da construção coletiva desta política e a divulgação da reunião para aprovação do documento.

Em face do exposto, os estudos de Bittencourt (2010) identificaram que a cultura e o clima organizacional da empresa influenciam na composição das práticas organizacionais, tendo fatores como espírito empreendedor, liderança, estratégia descentralizada e estrutura orgânica com relevância na configuração. Portanto, o clima organizacional é um processo de natureza cognitiva que apresenta a percepção que os colaboradores têm do ambiente de trabalho em determinada fase e é um aliado para compreender o atual cenário da organização.

Além disso, conforme destacou Martins (2004), um melhor conhecimento do clima organizacional pode colaborar para a melhoria da qualidade de vida do homem e da mulher no trabalho e para aperfeiçoar o desempenho organizacional.

De acordo com Zanelli (2014), a partir dos estudos em 1978, Cooper e Marshall apontaram o clima organizacional como categoria de condição de trabalho, identificando a fonte de estresse ocupacional junto com a estrutura. Ademais, Zanelli (2014, p. 306) afirma que o clima organizacional interfere no “estilo gerencial, nível de participação, comunicação e políticas organizacionais”. Logo, o clima organizacional não apenas influencia o local de trabalho, mas também impacta em elementos-chave, ou seja, além de aspectos tangíveis, os psicossociais impactam a experiência dos

trabalhadores.

Nesse sentido, compreender a motivação que o trabalhador possui para dar continuidade às suas atribuições é crucial ao entendimento da qualidade de vida no trabalho e no atendimento dessas necessidades.

Outro desafio é criar ambientes de trabalho propícios à aprendizagem, por meio de organização, disseminação e armazenamento de informações, de melhorias das condições ligadas a clima social no trabalho e práticas gerenciais de estímulo à aprendizagem e ao uso de novas habilidades no trabalho, entre outras (ZANELLI, 2014, p. 268).

Por isso, não basta compreender a necessidade de mudança, mas sim identificar o que motiva o trabalhador a participar dela. Segundo Zanelli (2014, p. 195), “não raro, os gestores investem tempo e recursos financeiros em reestruturações de políticas e práticas de gestão de pessoas e não se atentam para responder a uma questão básica: o que, de fato, motiva as pessoas no trabalho?”. Por isso, a abordagem é multifacetada, bem como a necessidade de organização e de armazenamento das informações exige a melhoria nas práticas sociais, carecendo, assim, de reflexões mais profundas e personalizadas das práticas de gestão.

O estudo de caso justificou-se por ter sido realizado em ambiente de trabalho de forma prática; dessa forma, preservar o caráter unitário do objeto de estudo e a aproximação com pesquisa-ação permitiu investigar e produzir conhecimento com a participação dos sujeitos terceirizados na intervenção intitulada “Oficinas de Qualidade de Vida no trabalho para os terceirizados do Campus XI-UNEB para melhoria das relações interpessoais”. Além disso, também foi gerado o produto em História em Quadrinhos (HQs), “Qualidade de Vida no Trabalho da Via Láctea”, possibilitando uma dimensão criativa e visual ao resultado da pesquisa.

Para a coleta de dados, foi crucial o apoio da gestão local e central da Universidade, já que é no nível estratégico que as decisões sobre o clima organizacional são tomadas, ressaltando, assim, a importância das lideranças na pesquisa. De acordo com Zanelli, os instrumentos usados para coletar o clima organizacional (2014, p. 538) “além de avaliarem a própria percepção do clima da organização, também fornecem dados e evidências sobre a satisfação dos empregados com a organização e seu trabalho”. Por isso, é relevante alinhar a pesquisa com as instâncias decisórias.

Desse modo, para esta pesquisa, foi fundamental a compreensão dos projetos

realizados no Campus XI relacionados aos terceirizados que contemplem a qualidade de vida no trabalho; já para ter acesso aos sistemas que contêm estes projetos, foi essencial o apoio da Coordenação do Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPE).

Outrossim, nas organizações, com vista a criar mecanismos que possam contribuir e melhorar a qualidade de vida no trabalho, a gestão de pessoas da Universidade elabora planos de capacitação aos servidores públicos efetivos; no entanto, neste planejamento não consta o diagnóstico para percepção do que os trabalhadores terceirizados sentem e pensam. Logo, realizar a pesquisa de clima organizacional possibilita um direcionamento para saber o que os trabalhadores necessitam. Os terceirizados são contribuintes ativos para o funcionamento universitário e requerem cuidados com a qualidade de vida no trabalho em suas relações interpessoais. Dessa maneira, surgiu a pergunta orientadora: quais as possibilidades de intervenções na qualidade de vida direcionadas aos trabalhadores terceirizados do Campus XI/Serrinha da Universidade do Estado da Bahia? A hipótese delimitada é que intervenções de qualidade de vida direcionadas aos trabalhadores terceirizados do Campus XI – Universidade do Estado da Bahia contribuiriam com as relações interpessoais e o clima organizacional favorável. O objetivo geral diz respeito a analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI na Universidade do Estado da Bahia com o foco na melhoria da qualidade de vida no trabalho. Por fim, tem-se como objetivos específicos:

- a) Identificar como o clima organizacional pode influenciar na qualidade de vida dos profissionais terceirizados;
- b) Verificar o significado de qualidade de vida no trabalho para os terceirizados;
- c) Criar o projeto “Oficinas de Qualidade de Vida” para os trabalhadores terceirizados para a melhoria das relações interpessoais.

A escolha pela temática deu-se por diversos motivos, pois a pesquisadora possui na universidade pública experiências nos âmbitos acadêmico e profissional, o que a motiva na pesquisa com lócus e direcionamento na instituição pública de ensino superior. Dessarte, este ambiente propiciou diversas observações e inquietações trabalhistas.

Logo, ao atuar como estagiária na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), nos setores como a Coordenação de Assuntos Estudantis (CODAE) e o

Comitê de Ética em pesquisa com seres humanos (CEP), foi possível perceber a diferença entre os servidores efetivos e terceirizados nas questões de hierarquia, de pagamentos e de funções. Durante a graduação de Administração na UEFS, os funcionários terceirizados da limpeza fizeram greve para reivindicar o atraso salarial das empresas terceirizadas; por isso, como protesto, os lixos se acumulavam nos banheiros e nos pátios, e, como consequência, o ambiente ficava sujo, dando ênfase às dificuldades administrativas enfrentadas pela gestão.

Como pós-graduanda em gestão de projetos na Universidade Salvador (UNIFACS), foi despertado o interesse em projetos que promovessem a transformação da comunidade acadêmica e a melhoria no ambiente universitário com foco na qualidade de vida. Na área profissional, ao atuar como técnica administrativa na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), principalmente pelas atribuições dos setores como administrativo, direção e biblioteca, surgiram inquietações pela forma de trabalho dos colaboradores terceirizados desenvolvida nos meios universitários com excelência e presteza. Cabe salientar, ainda, a falta de reconhecimento por parte da empresa de origem, já que eram constantes os atrasos de pagamentos de salários.

Além disso, trabalhar com as atividades ligadas ao grupo de trabalho de recursos humanos na UNEB e ter sido designada como fiscal de contratos das empresas terceirizadas contribuiu para observações mais próximas quanto às diferenças latentes em que os trabalhadores terceirizados estão inseridos, como na legislação, do que consta em contrato, e nas dificuldades das relações com as empresas que prestam o serviço tanto na resolução das demandas de equipamentos de segurança quanto nas exclusões no âmbito profissional, uma vez que não há cláusulas que incluam a qualidade de vida no trabalho.

Ademais, por ser servidora temporária em Regime Especial de Direito Administrativo (REDA) e perceber as diferenças das relações de outras modalidades trabalhistas, como exemplo dos servidores efetivos, estenderam-se as inquietações à precarização do trabalho. Por conseguinte, a pesquisadora, diante das observações sobre as relações trabalhistas e do tratamento ao pessoal terceirizado da área da limpeza, criou o projeto de extensão intitulado “Conservação do Patrimônio Público com a participação da comunidade acadêmica”, e priorizou ressaltar o trabalho da equipe de limpeza como essencial ao funcionamento do departamento.

O período de trabalho da UNEB foi crucial para as observações e as constatações da invisibilidade dos trabalhadores terceirizados e dos impactos desse

processo nas relações interpessoais. Ao adentrar certos espaços para a execução dos serviços, alguns deles não eram cumprimentados ou eram ignorados. Essas atitudes fomentaram a pesquisa e a busca de transformação desta realidade.

A participação no GT de qualidade de vida e a participação na plenária para Construção da Política de Qualidade de Vida da UNEB permitiram a percepção da oportunidade de intervir e de apoiar os terceirizados por meio de projetos que estejam em consonância com a legislação do trabalho terceirizado e o apoio institucional.

Cabe destacar, outrossim, que os terceirizados vivenciavam, antes da pandemia, lacunas trabalhistas e situações como atrasos salariais, mudanças constantes de empresas e falta de equipamentos de proteção individuais adequados. Além disso, devido à ausência de vínculo com o Estado, não participavam de diversos eventos relacionados à qualidade de vida proporcionada aos servidores do quadro efetivo.

Aponta-se, ainda, que no período pandêmico tornaram-se evidentes situações de angústia, de incerteza e de medo, bem como diversos sintomas da saúde mental ligados aos trabalhadores em geral, fossem eles servidores públicos efetivos ou terceirizados. No entanto, vale salientar que esses últimos, por possuírem relações trabalhistas mais frágeis, ficaram ainda mais vulneráveis. Desde os primeiros dias da pandemia, foram notórios os impactos da mudança organizacional e da necessidade de adaptação à nova realidade com as escalas de trabalho, o distanciamento social, as tecnologias como fonte de comunicação, a permuta de setores, as necessidades urgentes de novos aprendizados e os programas específicos de ajuda com relação à saúde e ao respaldo jurídico nos procedimentos organizacionais, dando ênfase ao teor contratual e as suas limitações.

Problemas ligados à saúde ocupacional, em período de *home office*, foram evidenciados nos relatos de grupos de trabalho, além de processos estressores, inclusive situações que envolveram as relações interpessoais, visto que algumas pessoas foram admitidas; já outras pediram desligamento e não tiveram a chance de despedidas e de transmissão do conhecimento, comprometendo a memória da gestão. Destaca-se que, após este cenário crítico trabalhista, é fundamental uma mudança de forma humanizada, já que muitos danos ocorreram intensificados por este período. De acordo com Reis Junior:

“(...) várias foram as mudanças comportamentais sofridas pelo homem nos últimos tempos, sendo cada vez maior o número de tarefas a serem realizadas pelos colaboradores, assim como a sua forma de trabalho”. (Reis Junior, 2008, p. 2)

A afinidade com assuntos que refletem acerca dos processos de adoecimento psíquico e os fatores organizacionais que interferem na qualidade de vida do trabalhador da administração pública e no campo interdisciplinar de psicologia organizacional nortearam esta pesquisa. Segundo Zanelli (2014), a atividade de diagnóstico de clima organizacional situada na disciplina de comportamento organizacional pode facilitar o entendimento de assuntos de qualidade de vida.

Nessa perspectiva de ênfase de melhorias organizacionais, o projeto de pesquisa foi submetido ao comitê de ética e obteve o parecer aprovado de número 5.954.406, conforme consta no apêndice. Desse modo, esta dissertação está estruturada em sete capítulos: o primeiro capítulo tratou dos aspectos introdutórios, o segundo sobre a relação do clima organizacional e da qualidade de vida, contando com as subseções “as concepções do clima organizacional”, “concepções da qualidade de vida no trabalho” e “contexto histórico da qualidade de vida”. O terceiro capítulo deu ênfase ao trabalho terceirizado com as subseções: “o contexto histórico do trabalho” e “a legislação trabalhista”. Em seguida, o quarto capítulo apresentou os caminhos metodológicos: a pesquisa-ação, o lócus da pesquisa, o contato com os participantes e a gestão, e o processo de construção de dados e aspectos éticos. Por fim, o quinto capítulo apresentou os resultados e discussões, o sexto trouxe o produto e o sétimo as considerações finais.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL E QUALIDADE DE VIDA

Este capítulo teve como objetivo analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI na Universidade do Estado da Bahia, com o foco na qualidade de vida, a fim de identificar como o clima organizacional pode influenciar na qualidade de vida dos profissionais terceirizados.

Assim, realizou-se um levantamento nos endereços eletrônicos de grande relevância para as pesquisas científicas. No site da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), foram realizadas buscas com os descritores para dissertações, sendo necessário constar todos os termos: clima organizacional; qualidade de vida; terceirizados e trabalho, sendo refinado para o idioma português e

o período de 2017 a 2023, justificando o período para contemplar a alteração da legislação trabalhista. Foram encontradas oito dissertações com relação direta com a temática explorada neste projeto.

Quadro 1 - Estado da Arte

NOME/ANO	TIPO/INSTITUIÇÃO	TÍTULO	OBJETIVO	METODOLOGIA
Távora, Marta Memória/2020	Dissertação/Universidade de Fortaleza – Unifor	A terceirização na visão do terceirizado e do contratante	Investigar qual a visão do trabalhador terceirizado e do gestor da empresa contratante sobre o instituto da terceirização ampla e irrestrita.	As entrevistas semiestruturadas foram gravadas e transcritas com o consentimento dos entrevistados.
Camilo, Taynan Alexandre/ 2019	Dissertação/ Universidade Federal de Goiás	Terceirização: um estudo sobre trabalhadores terceirizados e não terceirizados em uma instituição de ensino superior	Discutir, a partir de uma visão crítica, os possíveis impactos do fenômeno da terceirização para a vida laboral da classe-que-vive-do-trabalho, do ponto de vista dos trabalhadores terceirizados e não terceirizados que realizam atividades em uma Instituição de Ensino Superior.	Realizou-se entrevistas com trabalhadores terceirizados e não terceirizados que realizam suas atividades em uma Instituição de Ensino Superior.
Soares, Thamara Pinto/2019	Dissertação/Universidade Federal do Rio Grande do Norte	Qualidade de vida no trabalho e terceirização: o olhar dos trabalhadores	Analisar os aspectos centrais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de empregados terceirizados que atuam numa instituição pública de ensino superior	Foi realizado um diagnóstico de QVT pautado na Análise Ergonômica do Trabalho (AET) em três etapas de investigação: a) análise documental, b) observações e c) grupo focal.
Carvalho, Marco Aurélio Muniz Corrêa de/ 2020	Dissertação/Universidade Federal de Viçosa	Trabalho terceirizado e bem-estar: o caso dos trabalhadores do setor de limpeza da UFV/MG	Analisar como o regime de trabalho terceirizado no setor público impacta no bem-estar no trabalho, a partir da percepção do sujeito que trabalha.	Questionário estruturado; os dados foram analisados com uso da técnica estatística descritiva e distribuição de frequência

França, Lúcio Cleber Barbalho de	Dissertação/Programa de Pós-graduação em gestão de processos institucionais	Relações socioprofissionais de trabalhadores terceirizados: um estudo de caso numa Universidade Pública Federal	Analizou a terceirização em uma Universidade Federal, buscou caracterizar as relações socioprofissionais de trabalho (RST) mantidas entre seus trabalhadores terceirizados de diferentes categorias funcionais e servidores concursados	Entrevistas aos participantes através de amostra não probabilística intencional, retratando os sentimentos de pertença (identidade)
CAMPOS, Sandra Helena da Conceição/2019	Dissertação/Universidade Federal de Pernambuco	Invisibilidade numa perspectiva honnethiana: análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma IFES	Pesquisamos a respeito do fenômeno da invisibilidade no âmbito do trabalho, e secundariamente, os fenômenos do reconhecimento, e do sofrimento no trabalho, no interior de um grupo numa organização	A metodologia de pesquisa utilizada foi baseada na teoria da argumentação de Toulmin, chegando a conclusão de que os trabalhadores terceirizados se sentem invisíveis no ambiente de trabalho.
SANTOS, Aurélio Avelar dos/2019	Dissertação/Núcleo de Pós-Graduação em Administração	Qualidade de vida no trabalho na Universidade Federal da Bahia: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores	Verificar a adequação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Universidade Federal da Bahia (PQVT UFBA) aos anseios dos trabalhadores e, mais especificamente, analisar as ações em QVT propostas pela UFBA aos trabalhadores e analisar a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA.	Na pesquisa documental do PQVT UFBA com foco em suas ações; e um levantamento (survey) sobre a percepção dos trabalhadores sobre o PQVT da UFBA
CAMPOLI, Lara Borin	Dissertação/Universidade de São Paulo	O trabalho terceirizado das moças da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível	Compreender de que forma a terceirização tem afetado não apenas as relações de trabalho destas trabalhadoras, mas também suas experiências mais ordinárias e cotidianas	Leitura de bibliografia pertinente ao tema, de entrevistas semi-estruturadas com funcionárias terceirizadas da Unicamp, da análise de suas folhas de pagamento e do acompanhamento próximo de suas rotinas de trabalho.
Torres, Camila Costa ; Ferreira, Mário César ; Ferreira, Rodrigo Rezende/2016	Artigo/ Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	Trabalhadores Descartáveis? Condição de Terceirizado e Mal-Estar no Trabalho	Investigar as fontes de mal-estar no trabalho entre terceirizados em uma Instituição de Ensino Superior brasileira.	Questão aberta do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), aplicado por meio de um survey virtual.

Almeida, Novais Eduardo ; Giotti, Letícia ; Monteiro de Barros, Adriano David/2019	Artigo/Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração	Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir das percepções gerais dos colaboradores de uma instituição pública de ensino	A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação de questionário com perguntas fechadas em uma escala de resposta do tipo Likert
Iwai, Tatiana ; Bortoluzzo, Adriana Bruscato ; Nakata, Lina Eiko ; Costa, José Eduardo Teixeira/2019	Artigo/Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração	Força de Clima: Seu Papel Moderador na Relação Entre Clima e Turnover	Examina o efeito de força de clima no turnover em nível organizacional.	Testou o efeito direto e o moderador de força de clima em cinco dimensões de clima no nível de turnover coletivo.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora pelos levantamentos na BDTD e CAPES (2022 e 2023)

Ademais, no banco de dados da CAPES, quanto aos artigos, percebeu-se uma dificuldade em encontrar os três termos de qualidade de vida, clima organizacional e terceirização nos últimos cinco anos. Dos diversos artigos encontrados, apenas três possuem relação com o objeto de pesquisa deste projeto. Na categorização da precarização, destacamos as contribuições teóricas de Torres (2016), Almeida (2019) e Iwai (2019) de qualidade de vida.

Para a compreensão dos dados, foi realizada a análise de conteúdo de Bardin (2016). Na primeira etapa, foram selecionadas as dissertações na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), em seguida foi gerada a hipótese de que intervenções destinadas à qualidade de vida no trabalho podem contribuir para um favorável clima organizacional e melhora das relações interpessoais dos terceirizados; com essa base, gerou-se o indicador de qualidade de vida dos terceirizados. Na parte da exploração de material, na codificação foi encontrado o clima organizacional, qualidade de vida, terceirizados e trabalho. Em sequência, foi realizado o tratamento dos materiais. Além deste levantamento, pesquisas relacionadas a clima organizacional, qualidade de vida e terceirizados foram realizadas para o entendimento de conceitos.

Das palavras mais encontradas em ordem de aparições com a abordagem dos terceirizados para caracterização, estão precarização e invisibilidade. Na categoria de precarização, destacam-se os trabalhos de Távora (2020), Camilo (2019), Soares (2019), Carvalho (2019); já na categoria de invisibilidade, tem-se França (2017), Campos (2019) e Campoli (2019). Infere-se, por meio das leituras, que estes trabalhos estão relacionados com críticas ao modelo de terceirização, visto que esta modalidade é compreendida como meio de desvalorização do trabalhador.

Nesse sentido, a precarização do trabalho, segundo Távora (2020, p. 6), ainda carece de estudos mais aprofundados para o seu entendimento, e as suas causas podem estar relacionadas com “o aparecimento do profissional multitarefa, a pressão por resultado e performance, parecem consolidar um processo de exploração e precarização do trabalho”. Destaca-se que a precarização do trabalho tem relação direta com a terceirização, já que nesta modalidade existe a promessa de redução de custo.

Sendo assim, pela abordagem desses autores, fica nítida a desvalorização do trabalhador por meio da terceirização, uma vez que se torna contraditório o que a equipe de gestão de pessoas tem por objetivo, isto é, a valorização do indivíduo e do seu sentimento de pertença. A terceirização, para Távora (2020, p. 10):

(...) do ponto de vista humano pode resultar na deterioração da moral entre os funcionários, no presenteísmo, outras causas de adoecimento do trabalhador e na precarização do trabalho. (Távora, 2020, p. 10)

Logo, esses aspectos influenciam nos comportamentos destes trabalhadores e em sua saúde.

O trabalhador terceirizado, segundo Camilo (2019), é considerado um ser precarizado que vive do trabalho e possui diversas desvantagens. Em aspectos sociais, a terceirização é vista como a precarização do trabalho, e está relacionada à globalização, ao neoliberalismo e ao avanço das tecnologias. Camilo ainda ressalta que as pequenas melhorias podem contribuir para que o trabalhador não enxergue a realidade trabalhista, visto que ele está imerso em condições danosas e qualquer espécie de avanço parece camuflar a precariedade.

Dessa forma, as condições dos terceirizados são consideradas por Soares (2019) como sendo as mais precarizadas, as quais impactam na saúde do trabalhador e dificultam as ações coletivas, dos sindicatos e no campo político.

A precarização, como aponta Soares (2019), é intensificada pela produção flexibilizada, já que descentraliza os vínculos empregatícios e afeta a luta pelas melhorias por meio de mobilizações. Assim, a precarização do trabalho terceirizado demograficamente afeta a ambos; no entanto, os serviços de limpeza e cuidados ainda são vistos pela sociedade como “serviços femininos” e traçam o perfil da precarização, conforme ressaltou Carvalho (2019, p. 48):

(...) ao se tratar que, em trabalhos precarizados e pouco valorizados como o trabalho terceirizado, a maioria possui baixa escolaridade e são negros, representando a parcela mais pobre da população nacional. (Carvalho, 2019, p. 48)

Carvalho confirma, portanto, o impacto demográfico na precarização do trabalho terceirizado, pois não é apenas a natureza do trabalho que deve ser analisada, mas também as percepções sociais e as disparidades demográficas.

De acordo com França (2017), a percepção das fragilidades da proteção trabalhista e previdenciária na modalidade trabalhista terceirizada, bem como a realização de ações para sua transformação, podem servir como avanço, possibilitando um ambiente mais favorável e menos invisível. Além disso, França (2017) destaca a contradição do ambiente sobre a invisibilidade dentro da própria instituição que pensa e constrói conhecimentos sobre o “trabalho”; contudo, os trabalhadores passam por situações que não contemplam as políticas públicas. França (2017, p. 68) aponta que, “no caso dos funcionários que exercem a função de limpeza, em tese menos reconhecida socialmente, o tratamento dispensado permeia a desvalorização, a discriminação, o desprezo e a invisibilidade”. Essas experiências são consequências psicossociais e trazem a necessidade de reflexão dos aspectos emocionais e sociais.

Ademais, Campos (2019), em seus estudos, concluiu que os trabalhadores terceirizados se sentem invisíveis no ambiente de trabalho. Por meio da observação, ao trazer a perspectiva honnethiana, a qual possui prisma sociológico, o autor identifica que essa invisibilidade pode ser intencional. Conforme Campos (2019, p.35), “o sofrimento, invisibilidade e não reconhecimento de seus esforços no ambiente do trabalho causam insatisfação e dificuldades diversas, contrapondo as expectativas dos trabalhadores”. Evidencia-se, então, que é fundamental atentar-se aos aspectos objetivos de trabalho e às percepções subjetivas, já que podem afetar o bem-estar dos trabalhadores.

Campoli (2019, p. 15) também fala sobre a precarização do trabalho e a percebe na terceirização, ao afirmar que “a precarização não resulta exclusivamente da informalidade, mas também de outras formas de trabalho mais flexíveis, como a terceirização e o trabalho temporário”. A autora critica a possível postura negligente da universidade diante das desigualdades do trabalho terceirizado e da invisibilidade desta lógica. Como exemplo, destaca-se a ausência de organização formal, líderes

ou manifestos, que amplia a invisibilidade institucional. Campoli (2019, p. 150) aponta:

Além das baixas remunerações, as faxineiras enfrentam rotineiramente diversas irregularidades e desrespeitos nas efetuações do serviço: estão sujeitas a abusos patronais, a sobrecarga de trabalho, a insalubridade, a discriminação, a humilhação, ao isolamento da comunidade e, enfim, a invisibilidade. (Campoli, 2019, p. 150)

Logo, depreende-se que essas dificuldades evidenciam a precariedade das condições de trabalho e a falta de valorização desta categoria profissional, demandando medidas para garantir melhores condições laborais.

Outrossim, os autores Carvalho (2019), Campoli (2019) e França (2017) percebem que o perfil sociodemográfico se relaciona na modalidade do trabalho terceirizado. Conforme identificou Campoli (2019, p.16):

(...) além de se colocar como uma das principais formas de precarização do trabalho, tem se mostrado com um importante mecanismo de reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. (Campoli, 2019, p. 16)

Fica evidente, portanto, os desafios enfrentados pelos terceirizados nas questões de igualdade de tratamento.

Para Torres (2016, p.729), com relação à modalidade de trabalho, na terceirização “as exigências são muitas, os riscos também, pois as condições são precárias e não favorecem o desempenho com a preservação da saúde e a segurança”. Além destes fatores, fica claro que as condições precárias estão presentes no trabalho terceirizado.

A discussão sobre precarização é compreendida por Antunes (1999, p.57), o qual aponta que “existe um bilhão e duzentos milhões de homens e mulheres hoje que estão ou precarizados ou trabalhando em tempo parcial, sem direitos consolidados. É isso que eu entendo e estou chamando aqui de trabalho precarizado”. Essa ausência de direitos repercute ainda na aceitação dessa população diante das dificuldades para encontrar emprego, e é mantido o discurso de tal questão ser consequência da pouca qualificação.

Destarte, Almeida (2019) ressalta que as condições de trabalho desta modalidade necessitam de maior aprofundamento de estudo e sugere que as organizações necessitam da criação do programa de qualidade de vida. Por fim, Iwai (2019) relaciona que a qualidade de vida no trabalho tem convergência com a força de clima e redução do *turnover* (rotatividade).

2.1 Concepções de clima organizacional

Esta subseção aborda as concepções de clima organizacional para a compreensão de suas influências no ambiente de trabalho.

O clima organizacional é o produto dos sentimentos, isto é, o grau de alinhamento com a cultura organizacional que consiste nas percepções que os membros de uma organização possuem sobre os fenômenos subjetivos e objetivos e o grau de satisfação/insatisfação do ambiente de trabalho. As pesquisas de clima organizacional são ferramentas objetivas cujo objetivo é verificar o ambiente interno e identificar a percepção dos colaboradores (BORELLI, 2018; MARCONI e LAKATOS, 1990; ROBBINS, 2005; MARTINS, 2004; MAXIMIANO, 2012). Os autores mencionam as experiências subjetivas e multidisciplinares na compreensão do clima.

Desse modo, o clima organizacional está inserido nas condições sociais que são imprescindíveis para as realizações das atividades laborais, uma vez que o ambiente de trabalho é composto por variáveis de condições físicas, temporais e sociais. Segundo Iwai (2019, p.94), “pode ser considerado um fenômeno de nível de grupo, já que é baseado nas percepções compartilhadas entre as pessoas”, fundamentando-se a interconexão com o ambiente e as questões sociais e destacando uma multidimensionalidade.

Condições ambientais de trabalho são entendidas como o conjunto de variáveis do ambiente que circunda uma pessoa durante a realização de suas atividades. As variáveis desse conjunto podem ser classificadas em três grandes categorias: condições físicas (temperatura, iluminação, ruídos), condições temporais (horário de trabalho, intervalos de descanso, duração do turno de trabalho) e condições sociais (relações com colegas, estilo de liderança, clima organizacional) (Zanelli, 2014, p. 303).

Além disso, o clima organizacional influencia e instiga a aprendizagem, já que a percepção dos colaboradores pela empresa pode interferir na forma que eles aprendem diante das interações sociais e no suporte que a Instituição fornece. A aprendizagem possui fatores necessários para o seu alcance, como os fatores demográficos, as funções e os estilos de atribuições desempenhadas pelos trabalhadores, o tempo no qual estão trabalhando na empresa, a tecnologia e a estrutura da organização, assim como as relações interpessoais.

As estratégias de aprendizagem podem variar com a idade, o sexo, a escolaridade, a carreira na organização (meio ou fim), o tempo de serviço, a motivação individual para aprender, a natureza do trabalho (intenso no uso de tecnologia ou no uso de interação social), a percepção de suporte organizacional para aprender e do clima organizacional, de estímulo e valorização da inovação (Zanelli, 2014, p. 274).

Tal fator, portanto, contribui para identificar as variadas estratégias de aprendizagem. Segundo Zanelli (2014), a discriminação, a justiça, o acesso e a legitimidade têm guiado a maioria das iniciativas de diversidade.

De acordo com Gil (2001, p. 272), “o clima de uma organização pode exercer um efeito dramático sobre os indivíduos que fazem parte dela”. Um dos pontos essenciais é entender como os funcionários se percebem no trabalho e, a partir disto, executar a tentativa de gerenciar este dado. É preciso, então, levar em consideração que um terço do dia do colaborador é dentro da empresa, e, se as horas que passam no ambiente forem agradáveis, terá mais motivação para trabalhar.

Ademais, segundo Gil (2001), mesmo que os funcionários não estejam contentes com a situação salarial, se ainda conseguirem ter afinidade com os objetivos, com o ambiente e com a liderança, a tendência é que consigam superar os obstáculos de maneira menos dificultosa.

A pesquisa de clima organizacional possibilita avaliar as consequências das decisões e melhorar as relações de trabalho, prevenir situações e compreender o que satisfaz o trabalhador. Conforme Gil (2001, p. 272), ao desenvolver a pesquisa de clima organizacional, a empresa objetiva identificar “as atitudes dos empregados para com os programas, políticas e possibilidades práticas da empresa”. A operacionalização dessas medidas varia a depender da conceituação, da média das percepções individuais sobre o ambiente de trabalho e das percepções compartilhadas entre os funcionários. De acordo com Iwai (2019):

No entanto, nos últimos anos, a pesquisa de clima passou a utilizar o grau de compartilhamento ou concordância de percepções entre funcionários de forma mais interessante, ao questionar qual o impacto da variabilidade de percepções dentro de unidades organizacionais nos resultados de clima. (Iwai, 2019, p. 96)

A questão da gestão é fundamental para a compreensão de melhorias a serem aplicadas e para a realização de uma abordagem dinâmica que contemple o contexto organizacional. Para Gil (2001, p. 272), é preciso “desenvolver a compreensão das gerências acerca dos pontos de vista dos empregados para melhorar as relações de

trabalho com seus subordinados”. Depreende-se com o autor que se faz necessária a comunicação eficaz entre os gestores e os colaboradores, enfatizando que compreender as perspectivas dos funcionários é essencial para aprimorar o ambiente de trabalho e fortalecer os laços entre as partes envolvidas.

Além disso, Gil (2001, p. 272) também destaca a necessidade de “identificar as tendências das opiniões e atitudes dos empregados.” Isso demonstra a relevância de monitorar constantemente o *feedback* e as percepções dos colaboradores, pois tais informações podem ter impactos significativos como um todo. De acordo com o autor, isso não se limita apenas ao aspecto social, mas também está intrinsecamente ligado à produtividade como ele observa em sua análise sobre a eficiência organizacional.

Adicionalmente, Gil (2001, p. 273) enfatiza o mútuo interesse da empresa nos processos de melhorias ao relembrar que é importante “demonstrar o interesse da empresa nas opiniões dos empregados para melhorar a qualidade de vida no trabalho”. Essa abordagem indica que a empresa deve ser proativa ao buscar e valorizar as opiniões funcionários, visando, além de melhorar os resultados organizacionais, garantir um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para todos.

Para compreender o clima organizacional, Gil (2001, p.273) sugeriu a utilização de questionários que abordem fatores como “conformismo, responsabilidade, condições de trabalho, remuneração, estilo gerencial, recompensas, clareza organizacional e calor e apoio”. Essa abordagem ressaltou a importância de perceber o clima de forma abrangente, levando em consideração diversos elementos que podem influenciar a percepção dos colaboradores sobre a organização. Isso permite uma análise mais completa e mais sólida para implementação de melhorias.

Ademais, na organização é possível identificar aspectos comportamentais que têm mais impactos que outros. Isso também é válido sobre a diferença de cultura e clima, já que o clima é mais fácil de ser percebido. Como expressa Lück (2011, p. 65), o clima “constitui-se na expressão mais à superfície da cultura organizacional, e, por isso, mais facilmente observável, caracterizada pelas percepções conscientes das pessoas a respeito do que acontece em seu entorno”. Fica evidente, assim, a facilidade em observar o clima, sendo esse mais prático e acessível comparado à cultura.

Para a percepção de clima organizacional, é inerente observar as diferenças sobre a cultura e o clima. Conforme Almeida (2016) aborda, em relação à natureza,

enquanto a cultura é duradoura, mas não permanente, o clima é transitório. Quanto ao conteúdo, na cultura, os valores, crenças e características estão integrados; já no clima, as percepções e reações são imediatas. Para compreender a cultura, é necessário realizar a análise de símbolos e outras dimensões intangíveis; no entanto, para o clima, o mais viável são os questionários para análises de percepções e nível de satisfação. No que tange ao nível de inferência, enquanto na cultura é elevado e distante dos fatos observados, no clima é baixo e próximo dos fatos observados. Além disso, para a cultura, na relação com os elementos estruturantes e estruturados, as emoções, os julgamentos e as experiências são de grande significado; para o clima, o que são mais relevantes são as relações interpessoais e comunicação. Na cultura, as mudanças exigem tempo, perseverança e habilidade do nível gestor mais alto da organização; no clima, são mais fáceis e rápidas e o nível gestor é intermediário.

É necessário considerar algumas questões para a obtenção dos dados quanto ao clima organizacional:

1. Em que ponto do continuum do clima organizacional a instituição se encontra?
2. Qual sua aderência aos valores aceitos e legitimados socialmente?
3. Quais são os fatores que criam e mantêm o clima organizacional existente?
4. Como os funcionários reagem ao clima vigente?
5. O que precisa ser modificado no clima organizacional vigente? Por quê?
6. Como utilizar os recursos disponíveis da melhor forma possível para se melhorar o clima organizacional? (Almeida, 2016, p. 28)

Referente aos estudos sobre pesquisa de clima organizacional, Almeida (2016) identifica que aconteceram inicialmente nos Estados Unidos pelos pesquisadores Forehand e Gilmer, e que os campos de estudo pertencem à Teoria Comportamental na administração e psicologia, direcionadas ao comportamento organizacional e à humanização do trabalho. O autor também ressaltou que, no final dos anos 1960, as experiências realizadas por Litwin e Stringer nos EUA tiveram resultados diversificados sobre a satisfação e o desempenho dos trabalhadores nas três instituições em que as pesquisas foram aplicadas, e, ao final de 1970, a Teoria foi difundida no Brasil tanto em empresas públicas quanto privadas.

2.2 Concepções de qualidade de vida no trabalho

Esta subseção apresenta as concepções de qualidade de vida no trabalho (QVT).

Segundo Carneiro (2018), o modelo de qualidade de vida na dimensão de integração social na organização, a qual possui as subdimensões de igualitarismo, ausência de preconceito, facilidade de mobilidade social, apoio social, condições de abertura interpessoal e relevância social do trabalho, foi proposto por Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho não significa o mesmo que satisfação; no entanto, Fernandes (1996) ressalta que, apesar de a organização ter sido uma preocupação da administração científica, apenas recentemente a satisfação do trabalhador se tornou requisito para os altos índices de produtividade. A autora identificou que a denominação de QVT foi atribuída a Eric Trist (1975) e aos seus colaboradores que desenvolveram estudos no Tavistock Institute em 1950. É válido salientar que, à época da origem desse termo, a ideia central era tornar a vida dos trabalhadores menos dolorosa, e é observada a relação indivíduo-trabalho-organização.

O autor Herzberg (1987) discute sobre a teoria dos dois fatores, a qual ressaltou que existem fatores que geram a satisfação e a insatisfação no trabalho, sendo os motivadores intrínsecos ao indivíduo e os higiênicos extrínsecos. Logo, entender esses fatores contribui para a tomada de decisão da gestão. Na concepção de Soviensi (2001):

Um fator que ajuda a desenvolver um ambiente mais agradável na instituição é refletir os aspectos estruturais, operacionais e comportamentais que envolvam o gerenciamento de pessoas, isto é, compreender a instituição e as pessoas. (Soviensi, 2001, p. 135)

Essa abordagem integrada reconhece a complexidade das interações organizacionais, sendo importante ter uma visão holística, tanto abrangendo o contexto organizacional quanto as necessidades e as expectativas dos trabalhadores.

A gestão de pessoas possui uma responsabilidade na questão da qualidade de vida, pois, no sentido de aprendizagem, de retornos e de comportamentos, é possível compreender e melhorar a organização.

Algumas práticas de gestão de pessoas favorecem a aquisição e a transferência de aprendizagens para o trabalho. Entre as mais eficazes para favorecer o desempenho competente no trabalho estão o acompanhamento, o feedback e a orientação individualizada (Zanelli, 2014, p. 269).

Depreende-se com o autor que o acompanhamento do trabalho contribui com a proatividade da gestão na promoção do desenvolvimento contínuo do trabalhador e que o *feedback* e a orientação individualizada também facilitam o aprendizado.

Além disso, a verificação de qualidade de vida é difícil no sentido de sua conceituação ser diversa e sua definição subjetiva e ampla. De acordo com Reis Junior (2008), o conceito de QVT é:

(...) o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores. (Reis Junior, 2008, p. 57)

Assim, esse conceito multifacetado demonstra a necessidade de inclusão de melhorias organizacionais integradas para promover o bem-estar dos trabalhadores.

Outrossim, a qualidade de vida, além de possuir diversas conceituações, está relacionada ao seu contexto. Reis Junior (2008) afirma que está relacionada à interação e à inter-relação da sociedade e das pessoas, nas vertentes biológicas, sociais e psicológicas, modificando-se com o tempo e a realidade do indivíduo.

Segundo Limongi-França (1996), a qualidade de vida no trabalho acontece quando o indivíduo é visto como biopsicossocial. A mesma autora, em 2003, identificou as dimensões as quatro dimensões da QVT, sendo elas: biológica, psicológica, social e organizacional. Em seguida, de acordo com Lacaz (2000), a qualidade de vida no trabalho tem diversas definições, as quais convergem na compreensão de que seu objetivo é proporcionar uma maior humanização do trabalho, uma maior participação deles nas decisões e soluções dos problemas organizacionais, sejam públicos ou privados, e ampliar o bem-estar dos trabalhadores, alcançando, além de capital e trabalho, as crenças, os valores e as ideologias.

Portanto, a satisfação pessoal é considerada um fator relevante na relação do trabalho e do trabalhador. Por este motivo, é imprescindível pensar a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A busca de um sentido e novas formas de enxergar o trabalho apresenta caminho para o crescimento e satisfação pessoal, levando as organizações a discutirem a qualidade de vida no trabalho de seu quadro de colaboradores. Essa busca encontra nos programas de QVT um importante ponto de apoio, pois através deles podem ser criadas as condições reais de crescimento e desenvolvimento organizacional, com trabalhadores satisfeitos com a sua vida dentro e fora do trabalho (Santos, 2019, p. 22)

Esses tipos de programas criam condições reais de crescimento e de desenvolvimento organizacional. Fernandes (1996, p. 40) aponta que a expressiva revisão conceitual de qualidade de vida no trabalho se destaca principalmente pela questão de englobar atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento, as necessidades e as aspirações humanas, calcados na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa.

Nesse contexto, Fernandes (1996) fez uma leitura da evolução conceitual de qualidade de vida no trabalho e identificou, por meio de Nadler e Lawler (1983), a QVT como uma variável (1959 a 1972) a qual investigava como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo; a QVT como uma abordagem (1969 a 1974) que considerava o indivíduo antes do resultado organizacional e da melhoria mútua; a QVT como um método para melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório; a QVT como um movimento (1975 a 1980), isto é, a administração participativa; a QVT como tudo relacionado aos problemas organizacionais; e a QVT como nada, ou seja, se fracassarem no futuro, será visto como modismo.

Ademais, Fernandes (1996, p.44) pondera que a QVT se refere a “esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho”. Destaca, ainda, que possui dois focos importantes: a preocupação voltada ao impacto do trabalho na vida das pessoas e nas eficiências das organizações, e a participação dos trabalhadores na resolução de problemas e decisões organizacionais.

Logo, as percepções das condições de trabalho e da satisfação dos indivíduos são cruciais para a QVT. Sendo assim, com as mudanças das pessoas envolvidas nas organizações, exige-se uma gestão dinâmica que considere tanto os aspectos físicos quanto os psicológicos, os sociológicos e os tecnológicos, pois eles interferem na cultura e afetam o clima organizacional, o que acarreta a satisfação e a produtividade dos colaboradores.

Cabe salientar que o trabalho passou por modificações diante dos novos contextos da globalização, dos impactos tecnológicos, e, devido a isso, a necessidade de estar atualizado com a competitividade, o desemprego e o aumento da concorrência por vagas e pelos acidentes de trabalho. Cañete (2010) afirma que ambos o desenvolvimento sustentável e a produtividade são possíveis por meio da qualidade de vida e saúde.

Sendo assim, o alcance de níveis elevados de qualidade e de produtividade está relacionado com pessoas que estão motivadas e recebem as recompensas

adequadas ao seu desenvolvimento. Além desses motivos, a qualidade de vida no trabalho interfere inclusive indiretamente nos clientes finais, uma vez que, para satisfazer o cliente externo, é preciso satisfazer os responsáveis pela produção do produto ou pelo serviço. A QVT tem influência nas atitudes e nos comportamentos que interferem na produtividade individual e em grupo.

Fernandes (1996) considera com relevância sobre a QVT os trabalhos de Walton (1973), o qual destaca os seguintes critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho.

Segundo Gil (2001), os programas de qualidade de vida no trabalho envolvem resolução participativa dos problemas, reestruturação do trabalho, inovação no sistema de recompensas e melhoria do meio ambiente de trabalho. O autor destaca que as implantações desses programas apresentam dificuldades expressivas, e explica que a questão de custos para a empresa é um fator significativo, já que será empregado no colaborador e não na organização. Entretanto, é crucial perceber que é por meio desses programas que acontecerá a melhoria na eficácia organizacional e que a satisfação no indivíduo será gerada.

Dessa maneira, para Gil (2001), os programas de qualidade de vida no trabalho permitem que os indivíduos participem das decisões das suas condições de trabalho, aproximando os objetivos individuais com os da organização. Além disso, possuem uma organização mais humanizada que possibilita o comprometimento das pessoas, dado que elas terão um *feedback* sobre as suas atribuições e a sua adequação às tarefas, que serão compatíveis ao envolvimento do trabalhador nas decisões.

Segundo Fernandes (1996), a questão financeira não é a única que melhora a qualidade de vida: outros aspectos devem ser considerados, como exemplo das condições de trabalho e da organização psicossocial. A qualidade de vida no trabalho está relacionada à escuta das pessoas, a entender o que elas sentem e, a partir disso, a utilizar o máximo para o seu desenvolvimento.

Os seres humanos têm diferentes maneiras de motivação, por isso, Fernandes (1996) ressalta que a motivação do trabalhador em programas de qualidade de vida não deve ser resumida à sua satisfação com o trabalho. Nem todos os colaboradores possuem a mesma estrutura motivacional: por isso, o que move cada um pode ser diferente nesse processo de qualidade de vida no trabalho. Logo, apenas possuir o

programa de qualidade de vida não é suficiente; é fundamental que, de forma progressiva, existam ações estratégicas de mobilização dos funcionários para as organizações grupais e o treinamento gerencial, às quais sejam direcionadas a energia e a inteligência dos colaboradores.

Os programas de qualidade de vida não devem ser confundidos com algumas atividades empresariais simples quanto ao comportamento humano. Além disso, é essencial perceber os entraves que podem dificultar a sua implantação; como exemplo do que pontua Fernandes (1996, p. 36), não devem “reduzir qualidade de vida a apenas melhorias nas condições físicas e de instalações, atendimento a reivindicações salariais, redução da jornada de trabalho”. É preciso, também, colocá-las como fatores que irão elevar os custos da empresa. Dessa maneira, diante da leitura dos autores diversos, a qualidade de vida no trabalho possui diversas perspectivas como exemplo dos modelos de QVT encontrados na literatura de Nadler e Lawler, Hackman e Oldham e o de Walton.

Cabe salientar que, segundo Fernandes (1996), em Nadler e Lawler, a QVT está fundamentada em quatro aspectos: a participação dos colaboradores nas decisões; a reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; a inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e a melhoria do ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, ao horário de trabalho etc. Sendo assim, é necessário que sejam aplicados esses quatro aspectos para que haja a melhoria na QVT. Para Hackman e Oldham, as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho, os quais afetam a QVT. São elas: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento. Para Walton, são: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social na vida no trabalho.

2.3 Contexto histórico da qualidade de vida

Nessa subseção, é possível compreender o surgimento da qualidade de vida e

o seu avanço pelo mundo.

Primeiramente, a qualidade de vida surgiu, segundo Reis Junior (2008), na época dos estudos de qualidade em 1950; nos Estados Unidos, o termo QV passou a ser usado em 1964. Devido à alta demanda por esse termo, o conceito de qualidade de vida, compartilhado por diversas áreas como filosofia, sociologia e política, tornou-se um assunto subjetivo.

De acordo com Cañete (2004), o surgimento do termo QVT aconteceu na Inglaterra em 1950; todavia, foi nos Estados Unidos, em 1970, que houve a preocupação dos impactos da qualidade de vida na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. No Brasil, aconteceu como um desafio cultural em 1990: destarte, com a falta de política, enfatiza-se a ausência de efetividade em programas nas empresas.

Fernandes (1996) ressalta que, no Brasil, o discurso de participação nas condições no trabalho e a realidade se distanciam, e é frequente dizer que a produtividade desse trabalhador é baixa. Para a redução dessa situação, seria necessária a implantação da qualidade de vida no trabalho, pois a QVT conduz a melhores desempenhos, além de evitar desperdícios devido ao comprometimento do trabalhador.

Ademais, Fernandes (1996) contextualiza que, para a gestão de recursos humanos, a qualidade total contribuiu com uma mudança no paradigma da gestão socioeconômica e passou a valorizar os aspectos sociais. A autora destaca que, a partir disso, a participação e envolvimento de todos é crucial para a qualidade no trabalho. Logo, a qualidade total só se faz por meio das pessoas, e será atendendo às suas necessidades e desenvolvendo e ampliando as suas potencialidades que será possível que a empresa alcance as metas.

A pesquisa em bem-estar da ciência comportamental ligada à qualidade de vida no trabalho, conforme destaca Fernandes (1996), foi desenvolvida por autores como Oldham e Hackman (1970) e Walton (1973). Os benefícios da QVT estão relacionados à elevação do nível de satisfação do pessoal e da produtividade das empresas, a partir da maior participação dos funcionários.

Segundo Rodrigues (1994), a sociedade vivia, no contexto dos anos 60, embates sociais com questionamentos estruturais, movimentos de reivindicação trabalhistas norte-americanos e não passividade dos estudantes franceses. Esses impasses contribuíram para o desenvolvimento de estudos sobre a qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, torna-se evidente que a QVT não tem uma única definição, dado que, além dos conceitos das necessidades dos seres humanos em termos de humanização do trabalho e de responsabilidade social empresarial, há as características legislativas que abarcam os direitos e os deveres do trabalhador.

3. O TRABALHO TERCEIRIZADO

Este capítulo tem como objetivo verificar o significado de qualidade de vida no trabalho para os terceirizados. Para o alcance dessa compreensão, é necessário entender esta modalidade de trabalho e as leis que a amparam. A fim de entendê-la, foi crucial uma perspectiva da interdisciplinaridade. Por isso, autores da educação como Ponce (1991) e Frigotto (1989) são essenciais neste contexto.

3.1 Contexto histórico do trabalho

De acordo com Sarup (1986), o trabalho humano é concebido como consciente e proposital. No capitalismo, é vendido e entendido como a capacidade de trabalho. Os trabalhadores, então, estão separados dos meios de produção, e para a sobrevivência precisam dispor de tempo para transformar em capital e produtividade.

O trabalho acompanha o ser humano desde o início da sociedade. A sua relação com a vida passou por modificações profundas, as quais a economia baseada no trabalho escravo desmoronou. Conforme explica Ponce (1991, p. 83), “o escravo passou a produzir menos do que custava a sua manutenção e a partir desse momento ele desapareceu como um sistema de exploração em grande escala.” Assim, sucedeu-se a relação da servidão que demonstrava ser mais vantajosa para a sua manutenção. Segundo Ponce (1991, p.85) “a servidão não requeria qualquer gasto, o servo custeava a sua própria vida, e todas as vicissitudes do trabalho corriam por sua conta”. Tal afirmação abrange os aspectos dos custos com os tipos de trabalho, uma vez que o escravo já não gerava mais a mesma lucratividade, pois não produzia o suficiente para cobrir os custos de sua manutenção; já os servos custeavam seus próprios gastos, o que se tornou mais economicamente sustentável para ser mantido, dado que a responsabilidade era toda do trabalhador.

Outrossim, Ponce (1991, p.50) ressalta que os trabalhos em séculos passados eram realizados por classes sofredoras: “nos tempos orgiásticos do capital, a

voracidade da burguesia havia feito com que mulheres e crianças trabalhassem em condições realmente iníquas”. Portanto, a exploração demarcava este período, no qual os grupos vulneráveis eram os mais atingidos, delineando as injustiças e as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores.

Cabe salientar que os objetivos com o trabalho de cada período e classe têm uma finalidade. Para os burgueses, tal propósito era limitar a concorrência. Ponce (1991, p.159) identificou que, para essa população, durante alguns séculos, “trabalhar alguns anos para reunir uma soma muito grande, e retirar-se depois, para desfrutar a sua renda tranquilamente”. Essa classe possuía benefícios com uma dimensão estratégica de trabalho como a acumulação de riquezas.

Além disso, segundo Sarup (1986), a divisão do trabalho e a especialização foram fortes ações do capitalismo, as quais influenciam as relações sociais, bem como estão condicionadas aos empregadores que objetivam ampliar o valor de seu capital. É possível identificar por Taylor na Administração Científica quando há a valorização daqueles que administram e não daqueles que executam. O foco central era, então, no desempenho. O controle do trabalho é o foco dessa época, no qual o processo é separado da qualificação e do conhecimento do trabalhador, e o mental é dissociado do físico. No entanto, é possível destacar que o mental é subdividido para aqueles que planejam e os que executam.

Em relação às especializações, Sarup (1986) afirma:

Na verdade, muitas ocupações técnicas especializadas reduzem a capacidade e o conhecimento científico dos trabalhadores. Em suma, a “adaptabilidade” tornou-se sinônimo de mão-de-obra não qualificada. (Sarup, 1986, p. 144)

Destaca-se que essa é uma visão crítica sobre esse excesso de especialização. Acerca deste pensamento, a autora Guimarães (2009, p.4) distingue os modelos e as formas de organização do trabalho. Nesse sentido, o modelo clássico possui características como a “separação entre concepção e execução do trabalho; parcelamento máximo das tarefas; simplificação e desqualificação do trabalho; centralização das decisões e controle sobre o processo de trabalho”, sendo ainda possível ser visto nas organizações e no modelo de relações humanas a “redefinição do papel da gerência e a ênfase nas motivações psicossociais no trabalho e nos pequenos grupos de trabalho, como coletivo informal de referência”. Dentre os modelos, o mais avançado é o modelo sociotécnico, que, segundo Guimarães (2009,

p. 5), “o trabalho em grupo, as equipes ou células de produção (time-works), as equipes multifuncionais ou polivalente”.

O trabalho passou por diversos significados no decorrer da sociedade. Segundo Marx (1983, p. 26), no capítulo intitulado “Valor de uso e valor de troca - o trabalho socialmente necessário”, é possível compreender a relação do tempo com o trabalho. Marx aponta que “o tempo de trabalho socialmente necessário não é senão o tempo de trabalho necessário exigido para se produzir um valor qualquer de uso nas condições normais dessa produção”, tempo esse que necessita de habilidade e de intensidade.

É possível compreender que a especialização passou a ser necessária, já que o domínio interfere na produtividade: como afirma Frigotto (1989, p. 81), “esse domínio do instrumento de trabalho pelo trabalhador faz com que o capital depende, para a sua acumulação e ampliação, da habilidade do trabalhador, sua especialização, etc.”. Essa é uma associação direta entre a acumulação de capital e a habilidade do trabalhador. Logo, Marx (1983), aponta que o trabalho pode ser mensurado como uma força, isto é:

O valor da força de trabalho é um valor de uma determinada quantidade de meios de subsistência. Varia, pois segundo o valor desses meios de subsistência, isto é, segundo a quantidade de tempo de trabalho exigida para a sua produção. (Marx, 1983, p. 32)

Este valor é considerado por Frigotto (1989) como o esforço do capital de ampliar esta taxa de mais-valia, a qual mede a exploração da força de trabalho.

Nesse sentido, segundo Marx (1983, p. 200), “na sociedade capitalista, uma classe goza do ócio à custa de converter a vida toda das massas em tempo de trabalho”. O autor Frigotto (1989) destaca que essa sociedade capitalista, em sua história e evolução, tem uma relação de radicalização da submissão do trabalho humano ao capital.

O trabalho implica as condições existenciais concretas e as questões sociais, culturais e educacionais. Frigotto (1989), ao entender o trabalho pelo conceito marxista, identifica que:

O homem enquanto natureza e animal se confundem com a natureza em geral e com o mundo animal; mas pelo trabalho, na relação com os demais homens, se distingue e se produz homem, torna-se o único ser capaz de apropriar-se da natureza, transformá-la, de criar, e fazer cultura (Frigotto, 1989, p. 72).

A produção capitalista tem como parâmetro que nem todo trabalho assalariado é produtivo. Frigotto (1989) aponta que a divisão social e a técnica do trabalho são responsáveis pelas formas de sociabilidade do capital o qual:

(...) destrói, cria, retalha e subdivide ocupações, não apenas no processo imediato de produção ou apenas dentro de uma esfera ou nível produtivo, mas na inter-relação daquele processo com o processo de circulação e consumo. (Frigotto, 1989, p. 144)

Assim, destaca-se a volatilidade destas transformações: a sociabilidade do capital está em constante evolução.

Em seguida, o trabalho expandiu sobre o sentido de existir para cada trabalhador, e passou a ser analisado também em relação a como o colaborador se sente. Segundo Gil (2001), a qualidade de vida modificou-se quanto a sua ênfase: antes era restrita à produção, atualmente, permite considerar também a vida do trabalhador e a sua felicidade. O autor salienta que é crucial perceber que, para o colaborador, é essencial que ele sinta o tratamento como pessoa, e que as suas habilidades são aproveitadas, já que, na maior parte do tempo dos indivíduos, são vivenciadas no ambiente do trabalho e a identificação pessoal é crucial.

O trabalho é uma das formas mais significativas que o indivíduo tem de transformar e transformar-se, deixando, assim, sua marca no mundo. Constatando que é nele que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e que é através dele que alcança os seus principais objetivos de vida, torna-se fundamental que este espaço também seja promotor da sua qualidade de vida. Em outras palavras: não se pode falar de qualidade de vida sem falar em qualidade de vida no trabalho (Carneiro, 2018, p.25)

Para Gil (2001), tendo em vista a Revolução Industrial e a sua transformação no sentido de separação do trabalho e de casa, os trabalhadores começaram a se interessar por ter seu labor em ambientes mais confortáveis, o que impulsionou as empresas, em busca de maior produtividade, a implantarem os programas de qualidade de vida no trabalho.

Ademais, quanto ao trabalho, Fernandes (1996, p.39) aponta que os efeitos da administração científica podem ser percebidos na atualidade, principalmente na questão da produtividade e da eficiência organizacional. Entretanto, a consequência para o alcance das metas empresarial afeta o bem-estar dos trabalhadores, já que o gerenciamento do pessoal não é a prioridade. Assim, destacam-se aspectos como “especialização de tarefas, hierarquias ligadas, padronização da mão-de-obra,

representam aspectos de caráter negativo”. A autora afirma, ainda, que “o isolamento do trabalhador no seu posto, a não-identificação com o produto final, a falta de qualidade, absenteísmo, alienação, falta de envolvimento” precisam ser repensadas pela gestão.

Por isso, é possível inferir que o trabalho representa, na vida de uma pessoa, diferentes significados. É válido salientar que a maioria das pessoas, em determinada fase da vida, destinam a maior parte de seu tempo ao local de trabalho, ou seja, é imprescindível que esse ambiente seja saudável. O fato de muitos indivíduos adoecerem dentro do seu próprio labor torna o trabalho um assunto conflituoso. Por um lado, ele é o sustento; por outro, pode contribuir ao adoecimento.

Rodrigues (1994) salienta que a burocratização, as normas, as rotinas, as exigências e a divergência com a vida social e familiar interferem nos significados do trabalho. O objetivo central do trabalho, para a administração científica, é a racionalização para a elevação da produtividade e maiores ganhos aos detentores do capital. Segundo o autor, há a evolução do entendimento de trabalho, após a administração científica, visto que a preocupação inicial era do comportamento do indivíduo e sua satisfação contrária aos seus interesses. Assim, na Escola de Relações Humanas, a produtividade e a satisfação se dão de forma desassociada. A partir de 1950, esses dois elementos foram associados; nos anos 60, estavam relacionados com as estruturas; em 70, com o sucesso industrial japonês; e em 80, com os avanços tecnológicos.

Segundo Martins (2000), tratando-se do trabalho, a globalização e a geopolítica influenciam as relações que permeiam desde a Revolução Industrial Britânica com as questões da classe operária com a venda de força do trabalho. Dessarte, este período foi marcado pelo trabalho fabril insalubre.

Rodrigues (1994) relata a relação do homem x produção, na qual a Revolução Industrial foi um marco referente ao comportamento do indivíduo com o trabalho. A população aumentou, o que exigia uma melhoria tecnológica, haja vista que os consumidores necessitavam de produção em larga escala. O autor destaca que Smith (1776) foi o grande mentor da racionalização da produção; com isso, a especialização era considerada importante para a redução do tempo de produção e para o uso da destreza do trabalhador. No entanto, o trabalhador precisava ficar no trabalho por horas excessivas, gerando um desgaste com estas jornadas de trabalho.

Alguns avanços foram alcançados na atualidade, e o trabalho também é visto

como transformador. Diante disso, Gadotti (2008) define o trabalho como uma prática social do educador cujo objetivo é interferir no desenvolvimento das forças que contribuem com as mudanças na sociedade. Com relação à ideologia e à luta de classes, Gadotti (2008, p. 68) ressalta que esta transformação necessita ser realizada em conjunto: “a ação transformadora só pode ser eficiente quando fundada nas relações entre a teoria e a prática, isto é, na vinculação de qualquer ideia com suas raízes sociais”. Dessa forma, percebe-se a importância de a transformação ser realizada em conjunto e ter a participação ativa de diversos autores.

Ao adentrar o assunto do trabalho, é fundamental refletir sobre a variedade de tipos de trabalhos possíveis e as suas relações de poder. Yamoto (2014), por exemplo, elenca a classificação das profissões e das ocupações que podem se dar por contrato de trabalho com patrões, empregados e os profissionais autônomos, pelo mercado formal e informal, ou pela falta de contrato de trabalho. Logo, as tarefas podem ser simples, complexas, repetitivas ou abstratas; o esforço pode ser braçal ou intelectual; o trabalho voluntário e remunerado; o salário fixo, por produção ou ambos; e o trabalho animal ou humano.

Destarte, Cañete (2010) destaca o trabalho como possibilidade de significar a vida das pessoas. A sensação de pertencimento às organizações propicia a mudança social que corrobora a interação social e a realização pessoal. Segundo Yamamoto (2014, p. 25), “o trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e ou sentidos”. O homem, no início das civilizações, já demonstrava o seu trabalho por meio da construção de ferramentas para facilitar a sua vida. Os estudos científicos contribuíram com as investigações sobre o trabalho e as suas condições, sendo a Revolução Industrial fundamental para as observações desses processos.

Nesse contexto, a administração consegue trazer, por meio de suas escolas, a evolução da visão do trabalho. Nas Relações Humanas, por meio de estudos de Elton Mayo, é possível perceber um passo à preocupação com o comportamento humano, uma vez que existe o foco nos fatores psicológicos e sociais, e a ênfase não está nas tarefas ou estrutura e sim na motivação do trabalhador.

Ao tratar a desumanização no trabalho, Cañete (2010, p. 5) expressa um descontentamento ao afirmar que “quem não conhece profundamente a realidade do mundo do trabalho que sempre nos bradou com frieza e naturalidade: “Deixem as suas emoções no portão e entrem para trabalhar”. Este entendimento evidencia o

descontentamento com a abordagem fria e desumanizada relacionada ao mundo do trabalho. Yamoto (2014, p. 25) indaga:

“mas o trabalho deve ser necessariamente associado ao sofrimento? Ou seria lícito pensá-lo, em uma perspectiva oposta, como sendo aquela atividade essencialmente humana em sua relação com a natureza?”. (Yamoto, 2014, p. 25)

Este questionamento propicia, assim, o entendimento da exploração da natureza humana na esfera laboral.

Sobre tais indagações, uma observação em comum é a relação do prazer e do trabalho estarem distantes, como consta em Yamoto (2014), o qual ressalta que é muito comum ouvir falar que o trabalho vem primeiro e depois que virão as atividades prazerosas, estando esse prazer fora do ambiente laboral. Para Cañete (2010), a garantia de sobrevivência no meio organizacional faz com que seja necessário que o trabalhador reprima o prazer da competência, da criatividade e dos talentos como forma de se manter no trabalho.

Por isso, a QVT ganhou relevância à medida que os trabalhadores passaram a buscar ambientes mais saudáveis, apesar dos desafios como a desumanização do trabalho; além disso, por vezes, a necessidade de reprimir o prazer em prol da sobrevivência organizacional também é inerente nestes aspectos. Assim, a relação do trabalho e da qualidade de vida no trabalho é complexa e multifacetada, refletindo a evolução da sociedade e a economia ao longo do tempo.

3.2 Legislação da terceirização

O conceito de terceirização, segundo Marcelino e Cavalcante (2012), é amplo e está relacionado com a reestruturação capitalista. Esta modalidade trabalhista possui consequências que envolvem a precarização das condições de trabalho e os dilemas das classes sindicais. Desse modo, definir a terceirização é desafiador diante da profícua produção existente acerca do tema, mas é possível compreender que envolve o processo de contratação de trabalhadores por empresas prestadoras de serviços. Portanto, é imprescindível verificar que o objetivo central de empresas privadas é com o alcance máximo do lucro.

Logo, as relações interpessoais não são estabelecidas como prioridade para estas instituições que visam à redução dos custos e minimizam os conflitos existentes

nas diferenças de tratamento. Com relação à existência dessa modalidade, Antunes (1999, p. 58) situa que “criou-se também a necessidade imperiosa, pelos capitais, de expandir as diferentes formas de trabalhos informais, dos trabalhos terceirizados, dos trabalhos precarizados”. Este entendimento possibilita a compreensão das intenções da existência da modalidade terceirizada.

A terceirização tem outra nomenclatura: segundo Pinto e Araújo (2009), é conhecida como externalização e apresenta um confronto entre teoria e prática que explicita uma disparidade das relações entre os efetivos da contratante e da contratada. Esse tipo de estratégia organizacional revela as intenções de reduzir os custos. Ressalta, ainda, que as definições da terceirização possuem em comum o instrumento da focalização na qual quem contrata o serviço busca concentrar as energias na competência central.

Para que a relação da contratante e da contratada seja harmoniosa, é crucial uma relação de parceria evitando o comprometimento no processo, uma vez que existe a transferência da responsabilidade. Alguns autores defendem a terceirização e se apoiam em possíveis vantagens:

Três vantagens acompanham a defesa da terceirização: a redução da necessidade de contratar mais funcionários; acesso a um portfólio maior de talentos e diminuição dos custos trabalhistas. Mas, por outro lado, do ponto de vista do trabalhador, pode levar à precarização do trabalho (Tavora, 2020, p. 11)

Dessarte, as modalidades de trabalho possuem características e direitos diferentes. Os trabalhadores efetivos possuem a promoção, a progressão, o acesso a editais e a estabilidade. Quando se trata de inclusão no ambiente de trabalho, esse levantamento perpassa o âmbito da diversidade voltada a negros, indígenas, pobres, mulheres, ciganos, deficientes e distribuição demográfica, entre outros. Logo, reduzir a diversidade ao aumento da representação é excluir as variáveis organizacionais. De acordo com Zanelli (2014), os terceirizados são considerados também como diversidade no trabalho; o autor também reconhece que aumentaram os quantitativos de contratos terceirizados para a redução de custos com encargos sociais e radicalização no tratamento do trabalho.

Nesse sentido, as relações estabelecidas nas relações trabalhistas dos terceirizados envolvem a empresa contratante, a contratada e ainda as relações com outros trabalhadores efetivos do ambiente onde atuam que possuem direitos que

constam em leis. Esse tipo de situação gera desconforto, angústias e dúvidas sobre a permanência diante dos contratos que podem não ser renovados. Percebe-se, então, a desvalorização e a instabilidade diante dessa modalidade empregatícia.

Camilo (2019) destaca e elenca os prejuízos que este tipo de modalidade ocasiona ao trabalhador, como: jornadas de trabalho mais longas que não consideradas a nível salarial com retorno justo; salários menores que de outras modalidades; falta de estabilidade no trabalho, já que as empresas entram e sai com facilidade; alta rotatividade de trabalhadores devido à desvalorização e à presença do *turnover*; mudanças constantes de empresa rescindindo contratos; impossibilidade de gozar direitos trabalhistas inviabilizando férias; isolamento sindical; e falta de incentivos institucionais.

Ao tratar da falta de férias, Camilo (2019, p. 99) analisa: “este tempo de trabalho reduzido é insuficiente para garantir ao trabalhador o gozo das férias, esclarecendo que o acerto indenizatório não significa a fruição do referido direito”. Torna-se evidente, assim, a necessidade de reforma de práticas organizacionais adotadas pelas empresas, uma vez que afeta a capacidade de seus trabalhadores desfrutarem de seus direitos legais.

Ademais, Marcelino e Cavalcante (2012) destacam que, embora amplamente debatido por inúmeras vertentes, é possível levantar pontos em comum dos autores quando se analisa a parte estrutural enxuta e flexível advinda dos japoneses, a qual influenciou as contratações diferentes dos fordistas com as garantias legais.

Tendo em vista o contexto da crescente terceirização, esse fenômeno pode ser compreendido como um dos elementos centrais no processo de precarização do trabalho e está praticamente em todos os ramos, setores e espaços. A terceirização é uma prática de gestão que discrimina o trabalhador, flexibiliza os contratos e dificulta o acesso aos dispositivos de proteção. No caso do Brasil, houve grande aumento da utilização do trabalho terceirizado nos últimos 20 anos, o que colaborou para aumentar as desigualdades no âmbito laboral, com diferenças nas jornadas de trabalho, nos ritmos e intensidade das tarefas, nos maiores índices de rotatividade, nos salários mais baixos etc. (Soares, 2019, p.30)

As lacunas da terceirização perpassam as condições contratuais, haja vista que de um lado é possível entender os questionamentos destes trabalhadores; do outro, o ponto de vista do empresário prioriza as funções, a produtividade, o lucro, a redução de custo e o serviço prestado. Por isso, fica nítida a fragilidade nestas relações, o que desencadeia a precarização do trabalho. Vale salientar que o interesse das classes dominantes é atendido pelo capitalismo flexível com obrigações legais que favorecem

aos empresários. Diante do contexto encontrado de fracionamento dos sindicatos, os trabalhadores ficam sem alternativas e acabam desempregados, buscando como saída empregos com o teor de prejuízo trabalhista.

Esta condição nos revela o quanto é precária a condição do terceirizado. Enquanto o servidor tem estabilidade vitalícia, podendo se planejar e assumir compromissos financeiros de longo prazo, o terceirizado não pode contar, em média, com mais do que sete meses no emprego (Camilo, 2019, p. 99)

Quando o assunto é a terceirização do trabalho, percebe-se que é uma modalidade que envolve a questão econômica, global e política, já que são notórios os aspectos neoliberais fortalecidos por discursos de melhorias nas relações trabalhistas e tecnologias, as quais são atualizadas frequentemente, possibilitando a robotização. O capitalismo e o discurso de flexibilidade das empresas reforçam a ideia de simplicidade na gestão e na estrutura para competir no mercado.

Os trabalhos de limpeza, motorista, administrativo e segurança eram realizados por concursos; no entanto, foram extintos, permitindo a terceirização destas áreas de trabalho. Diante de alterações, a administração pública prevê:

Nas Federais a LEI Nº 9.632, DE 7 DE MAIO DE 1998, Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. (Brasil, 1998, Lei nº 9.632)

O trabalho dos terceirizados é constantemente visto com preconceito, descaso e precarização pelos demais colegas de outras modalidades no ambiente de trabalho, conforme ressalta Zanelli (2014):

Em geral, nas organizações brasileiras, os serventes de limpeza são subcontratados (i.e., terceirizados) e, por esse motivo, considerados de segunda classe pelos demais funcionários. Também é um tipo de trabalho com alto índice de rotatividade, indicativo de problema na categoria funcional, e não na empresa. Relatos encontrados sobre a não resposta a um bom-dia na sala, sobre a total ignorância ou mesmo falta de curiosidade em saber o nome do terceirizado pelos outros funcionários, entre outros aspectos, são percebidos como invisibilidade do trabalho ou desvalorização social. (Zanelli, 2014, p. 535)

Além das reflexões feitas por Zanelli (2014), Carvalho (2019, p. 47) reflete sobre a saúde deste trabalhador: “a saúde do trabalhador terceirizado é uma questão que, apesar de importante, ainda enfrenta certo descaso, por parte de carência de

ações da gestão e também falhas contratuais”. Este é um chamado à tomada de atitudes por parte da gestão, principalmente com cláusulas contratuais claras e abrangentes relacionadas à saúde.

Dessa forma, essa classe sofre com a ideia de não pertencimento, conforme verifica Bittencourt (2010) ao reconhecer que os trabalhadores contratados por intermédio de agências de mão de obra temporária são empregados da agência e não da empresa que contrata seus serviços.

Com o intuito de melhor entendimento sobre as classificações de organização no ambiente de trabalho, por diversos autores, Bittencourt (2014) traz o conceito da organização em forma de trevo, sendo a primeira folha os trabalhadores efetivos, que possuem uma boa remuneração, valorização e um nível elevado de exigência; a segunda folha seriam os trabalhadores terceirizados, isto é, profissionais que podem ter um nível alto de especialização e não ligado à atividade-fim ou os que recebem salários menores mesmo exercendo o trabalho similar aos trabalhadores efetivos pelo fato de não pertencerem à “empresa-mãe”; e a terceira folha seriam os trabalhadores temporários que são os flexíveis e para situações de emergências.

Nesse sentido, as mudanças nas leis estão em consonância com as transformações do mundo do trabalho, em que se insere a terceirização como espécie de reestruturação. A Lei nº 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), também conhecida como Reforma Trabalhista, e a Lei 13.429/2017 (BRASIL, 2017) foram promulgadas no mesmo ano, e trouxeram questões relacionadas ao direito do trabalho no Brasil.

Destaca-se que a Reforma Trabalhista introduziu mudanças substanciais em diversos aspectos sobre a terceirização, autorizando este tipo de modalidade não apenas nas atividades-meio, conforme o seu 4º artigo. Frente à atualização das leis trabalhistas sobre a terceirização, novos dispositivos foram acrescentados, bem como as responsabilidades das empresas contratantes e contratadas de acordo com esta Lei, a qual, no capítulo 2º, afirma que as empresas serão responsáveis pelas obrigações empregatícias:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Brasil, 2017, Lei 467/2017)

Porém, esta Lei ainda não trata especificamente da terceirização em todos as

suas vertentes, abrangendo mais as modalidades temporárias. Portanto, é preciso outras buscas sobre as relações trabalhistas das empresas contratadas e contratantes, assim como a dos terceirizados com as suas empresas de origem.

Ao buscar o entendimento sobre o trabalho terceirizado, foi localizada a Lei 13.429/2017, conhecida como a Lei da terceirização, que “altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974” que se limitava a relações temporárias e nesta “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências”, como também “dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros”. A existência dessa legislação específica pode ter implicações significativas nas relações de trabalho, delineando direitos e responsabilidades tanto para empresas contratantes quanto para os terceirizados.

Neste sentido, a relação da terceirização do ponto de vista da empresa que presta serviços conforme a Lei nº 13.429/2017 significa: “Art. 4º- A empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratantes serviços determinados e específicos”, e a contratante: “Art. 5º - A contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos”. Dessa forma, esta delimitação de responsabilidades pode proporcionar maior clareza nas relações contratuais, ajudando a evitar mal-entendidos e conflitos.

Segundo Junior Reis (2008, p.2), “o bem-estar oferecido pela empresa ao trabalhador é questão de competitividade, evitando a perda de colaboradores competentes para outras organizações”. Nas Universidades, existem os contratos para que as empresas prestadoras de serviços possam realizar suas atividades. Vale salientar que os terceirizados não possuem vínculo institucional, por isso não são todos os direitos que os efetivos possuem que os terceirizados terão, conforme consta também nesta Lei: “§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”. Evidencia-se, assim, a diferença estrutural das relações de trabalho, já que não compartilham dos mesmos direitos dos efetivos.

Nesse contexto, a relação da terceirização em instituições públicas pode ser compreendida em seus entraves quando Carvalho (2019) destaca que a precarização chega aos lugares públicos, porque foi aderida ao modelo mais liberal e há ausência de políticas públicas.

Gil (2001) define a terceirização como sendo a parte que não é o foco de

negócio da empresa, mas que é uma solução prática, eficiente e vantajosa para a empresa, haja vista que não precisa ficar responsável pela folha de pagamento. Para o autor, o objetivo da terceirização é aumentar a produtividade. Sendo assim, é fundamental acompanhar e avaliar o trabalho prestado e a satisfação de quem recebe o serviço.

As empresas que contratam os serviços possuem alguns desafios sobre a participação da equipe de terceirizados em alguns momentos do trabalho, como exemplo do que está no Art. 5º-A § 1º: “É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.” Portanto, é necessário priorizar as atribuições direcionadas ao que foi estabelecido no contrato.

Nas relações de trabalho com as empresas terceirizadas, é fundamental seguir o que está na lei, podendo responder juridicamente caso não seja cumprido. Assim, Brasil (2017) instaura que: “Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa”. Tal proposição está em consonância com a Lei da Reforma Trabalhista, a qual reflete que, em casos de inadimplência da empresa terceirizada, a contratante pode ser chamada a arcar com as obrigações trabalhistas.

É possível encontrar as publicações legais referentes aos terceirizados como leis, decretos, instruções e normativas no site da Secretaria da Administração da Bahia (SAEB). Para regularizar o pagamento dos colaboradores terceirizados, foi criada a lei Anticalote no Estado da Bahia, pois anteriormente as empresas deixavam de cumprir com as obrigações e prejudicavam o pagamento de salário dos trabalhadores.

Dessa maneira, a Lei nº 12.949 de 14 de fevereiro de 2014 estabelece sobre os encargos e a forma que devem ser feitas as licitações e o atendimento, bem como as regras para a prestação de serviço por esta modalidade em observância a todas possíveis situações:

Art. 2º - Deverá ser retido mensalmente do valor faturado pelas empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados o percentual equivalente às provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, abono de férias, décimo terceiro salário e multa do FGTS por dispensa sem justa causa, bem como a incidência dos encargos previdenciários, sociais e FGTS sobre férias, abono de férias e décimo terceiro salário que será depositado exclusivamente em banco público oficial (Brasil, 2014, Lei nº 12.949)

Para que as empresas não tenham a situação de encerrar o contrato e deixem dívidas, consta no parágrafo único que é necessário quitar as obrigações para o encerramento: “Parágrafo único - Somente será considerado encerrado o contrato mediante a comprovação do pagamento de todas as obrigações rescisórias, sociais e previdenciárias relativas aos seus empregados”. Esta ênfase nas regularidades fiscais e previdenciárias, além de proteger os direitos dos empregados, contribui com a conformidade com as normas legais.

Com relação aos serviços prestados pelos colaboradores das empresas terceirizadas, eles são constantemente fiscalizados e o respaldo está na Instrução Normativa SAEB nº 014/2014, a qual orienta:

Os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual quanto à contratação e fiscalização dos serviços terceirizados de natureza contínua sujeitos à disciplina do Decreto nº 12.366, de 30 de agosto de 2010 (Brasil, 2014, Instrução nº 014).

Salienta-se que esta é uma alternativa para a administração mais eficiente dos contratos.

Nesta subseção, foi possível compreender que a contratação dos trabalhadores por empresas prestadoras de serviços com o objetivo de reduzir os custos resulta na precarização das condições de trabalho aos terceirizados, visto que eles precisam lidar com a discriminação e a desvalorização frequentemente, sendo necessário acompanhamento das regulamentações adequadas.

Dessarte, o capítulo em geral abordou a evolução histórica do trabalho, destacando a transição até o sistema capitalista o qual promoveu a divisão do trabalho, a especialização, a separação entre a vida pessoal e profissional e a compreensão da modalidade de trabalho terceirizada.

4. DESCREVENDO CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Este capítulo possui a descrição do caminho metodológico. Esta pesquisa faz parte da linha de pesquisa 2: novas formas de subjetivação e organização comunitária com característica interventiva e aspectos da pesquisa-ação. Tem-se como embasamento teórico metodológico com aporte: Barbier (2002); Bardin (2016); Gil (1999, 2019, 2022); Godoy (1995); Minayo (2015); Thiollent (1986; 2011) e clima organizacional: Zanelli (2014); qualidade de vida: Lacaz (2000); Reis Júnior (2008);

Soares (2019), Carneiro (2018) terceirizados: Carvalho (2020); França (2017); Marcelino (2012); Tomazeti (2017); e trabalho: Bastos (2003); Bitencourt (2010); Camilo (2019); Herzberg (1987); Limongi-França (1996; 2002; 2003); Soviensi (2008); Távora (2020); UNEB (2022); Yamamoto (2014) e outras leituras: OMS (2022); legislação BRASIL (2017); Lei nº 13.467 (2017).

Referente à intervenção, Barbier (2002, p. 67) afirma que “é uma arte de rigor clínico, desenvolvida coletivamente, com o objetivo de uma adaptação relativa de si ao mundo”. Sendo assim, para a realização dessa pesquisa, fez-se necessário métodos que contemplassem uma transformação e ao mesmo tempo permitissem a participação dos pesquisados.

Em seguida, a abordagem da pesquisa foi a qualitativa. Godoy (1995) ressalta que a pesquisa qualitativa compreende o estudo que envolve os seres humanos e suas relações sociais nos variados ambientes. Minayo (2015) confirma essa asserção ao elencar os aspectos como os motivos, as atitudes, as crenças e os valores do indivíduo.

A natureza foi de pesquisa aplicada, pois, segundo Gil (2019), tem como finalidade resolver problemas no ambiente que o pesquisador vive. Sendo assim, esta pesquisa teve como proposta a resolução da problemática dos terceirizados em contexto da universidade pública ao avaliar a pesquisa de clima em prol da qualidade de vida no trabalho.

Ademais, o tipo de pesquisa e procedimentos metodológicos foram pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, pesquisa de campo com aproximação da pesquisa-ação; também foram usados os instrumentos questionário e entrevista semiestruturada. Consoante Gil (2019), a pesquisa bibliográfica possui a cobertura de uma gama de fenômenos. Para esta investigação, será necessário levantamentos de estudos sobre clima organizacional, qualidade de vida, universidade e terceirizados.

A pesquisa documental é percebida por Godoy (1995) como importante fonte de dados, sendo fonte natural de informações. Para esta pesquisa, foi essencial o acesso aos documentos do NUPE para identificar os projetos relacionados aos terceirizados que contemplem a qualidade de vida.

Segundo Ludke (2014), a escolha do documento não é aleatória: devem ser selecionados com propósito, para a análise de dados futura. Pode ser necessário, inclusive, avaliar o contexto, escolher a codificação e a forma de registro. Ludke (2014, p. 50) salienta que, sobre a categorização, “não existem normas fixas nem

procedimentos padronizados para a criação de categorias”. Sendo assim, é crucial avaliar a situação pesquisada para sua criação.

4.1 O estudo de caso e a pesquisa-ação

O estudo de caso, segundo Gil (1999), possui características como o estudo aprofundado e exaustivo de poucos objetos, possibilitando a extração de um conhecimento amplo e detalhado. Este tipo de estudo diferencia-se dos outros tipos de delineamentos neste sentido empírico e atual de uma realidade. Gil (2022, p. 50) afirma que os propósitos do estudo de caso estão direcionados a possibilidades de fatores, já que “não são os de proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim o de proporcionar uma visão global do problema ou de identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados”. A escolha desta metodologia foi estabelecida com cautela quanto ao planejamento, à coleta e às análises.

A aproximação com a pesquisa-ação tem relação pela interação do sujeito com a resolução do problema e pela parceria. Segundo Thiollent (2011), os pesquisadores desempenharão um papel ativo até mesmo na avaliação do problema, o que exige uma relação entre pesquisador e pessoas da situação investigada de forma participativa. Logo, são aplicados diversos graus de participação dos interessados, além da aprendizagem gerada entre o pesquisador e participantes. O foco é a melhoria das práticas e do ambiente de trabalho em que se está inserido.

Ainda segundo Thiollent (1986, p.14), “a pesquisa-ação é um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo”. Por isso, tal método se difere de outros tipos de pesquisa, sendo possível estudar dinamicamente os problemas, as ações e as decisões, uma vez que o grupo de pesquisados, isto é, os participantes da pesquisa, e os pesquisadores, de forma unida, podem encontrar propostas de meios para resolução dos problemas.

Referente a esta resolução de problemas, é inerente destacar que Thiollent (2011) contempla a resolução de problemas coletivos, assim como de aprendizagem, por meio de eficiência e de ações transformadoras. Para isso, os pesquisadores e os participantes estão envolvidos de modo cooperativo e participativo. É uma condição necessária à participação das pessoas envolvidas.

Esta pesquisa pretende alcançar a resolução de problemas, a tomada de consciência ou a produção de conhecimento. Mediante as reflexões de Thiollent (1986), é necessário um maior amadurecimento metodológico para alcançá-los simultaneamente.

4.2 O lócus da pesquisa

Tem-se como espaço empírico a Universidade do Estado da Bahia – Campus XI/Serrinha, ambiente de educação com elevada importância para a sociedade, o qual foi o 11º departamento criado por esta autarquia.

Desse modo, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), maior instituição pública de ensino superior da Bahia, fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação (SEC), está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema multicampi. Ela possui 31 departamentos instalados em 26 campi: um sediado na capital do estado, onde se localiza a administração central da instituição, e os demais distribuídos em importantes municípios baianos de médio e grande porte. Além disso, tem como missão a produção, a difusão, a socialização e a aplicação do conhecimento nas diversas áreas do saber, e como objetivo oferecer a formação integral do cidadão e o desenvolvimento das potencialidades econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, artísticas e literárias da comunidade baiana, sob a égide dos princípios da ética, da democracia, das ações afirmativas, da justiça social, da pluralidade étnico-cultural e dos demais princípios do direito público. Possui autonomia didático-científica, administrativa, de gestão financeira e patrimonial, exercida na forma da Lei, do seu Estatuto e do presente Regimento Geral. (UNEB, 2023)

Para a realização da pesquisa e o acesso aos documentos do setor NUPE, foi necessária a autorização da diretora do DEDC Campus XI UNEB. Todas as entrevistas e participações nas oficinas tiveram a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4.3 Entrando em contato com os participantes da pesquisa e a gestão

Os participantes desta pesquisa foram os trabalhadores terceirizados do Campus XI, que, apesar de longos anos de contribuição no departamento, possuem

histórico de relações trabalhistas precárias em comparação a outras modalidades, como os servidores efetivos, e enfrentam atrasos salariais. A pesquisa de clima organizacional, o questionário de qualidade de vida no trabalho e as entrevistas foram aplicados e realizadas com 12 terceirizados.

Assim que o projeto teve o parecer do comitê de ética, foi cadastrado no núcleo de pesquisa e extensão (NUPE) para a apreciação, uma vez que esse setor é responsável pelas pesquisas que acontecem na instituição; também se esperava que a comunidade acadêmica pudesse ter a ciência que a pesquisa estava sendo realizada no departamento. A primeira parte da coleta de dados abrange o levantamento de dados no setor de Recursos Humanos do Campus XI UNEB com vistas a redigir os fatores de inclusão e exclusão, e, para isso, separou-se por tempo de serviço prestado na UNEB em cada modalidade de trabalho e função exercida por data de entrada desde a primeira empresa terceirizada.

Após selecionar os participantes com mais tempo de serviço na instituição, dirigiu-se aos locais de trabalho dos terceirizados, os quais foram perguntados sobre a sua disponibilidade para um diálogo sobre a pesquisa. Sendo assim, foram impressos 12 Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e os questionários tanto da pesquisa de clima organizacional quanto da qualidade de vida no trabalho. Para realizar o levantamento de dados, foram necessárias duas semanas do mês de abril nas quais houve a sensibilização dos trabalhadores terceirizados com a leitura do termo para o entendimento da proposta da pesquisa e o consentimento deles. Após a confirmação dos trabalhadores, foram tiradas as cópias e entregues para os participantes no decorrer dos dias nos quais foram aplicados os questionários, reservando tempo necessário para que pudessem respondê-los e devolvê-los, visando à análise e ao fomento do momento de intervenção e de construção das oficinas. Em posse dos questionários respondidos, foi realizada a segunda etapa das entrevistas com os terceirizados, sendo as entrevistas realizadas no posto de trabalho. Para isso, foi preciso utilizar o celular para a gravação da entrevista semiestruturada composta por três perguntas, as quais obtiveram respostas objetivas e bastante esclarecedoras acerca do tema de qualidade de vida no trabalho.

Em seguida, após a resposta por estes profissionais, a transcrição foi realizada por meio do Google Docs®, ferramenta que permite a transformação de áudio em texto. Para ter as informações referentes ao departamento e à Universidade do Estado da Bahia de forma ampla, foram realizadas três entrevistas com a gestão de acordo

com as suas agendas, sendo uma com a Pró-reitora de administração, outra com a gerente de qualidade de vida da UNEB e, por fim, com a diretora do departamento de Serrinha. A realização da entrevista com a Pró-reitora necessitou de adaptação em decorrência de sua agenda e aconteceu de forma virtual; com a gerente de qualidade de vida, foi necessário criar uma reunião via plataforma Microsoft Teams®, com antecedência, para verificar a sua disponibilidade. Com a diretora, a entrevista aconteceu de forma presencial.

As oficinas permitiram a participação de mais terceirizados, além dos que responderam à pesquisa de clima, à entrevista e ao questionário, que tiveram disponibilidade e aceitaram o convite. Os critérios de exclusão da participação estão relacionados ao tempo de serviço: os trabalhadores terceirizados com mais tempo de serviço contribuíram com as opiniões de período mais longo de trabalho.

4.4 Processo de construção dos dados

O uso de questionário e de entrevista semiestruturada contemplou os objetivos da pesquisa. Nesse contexto, Gil (2019) identifica que a grande vantagem se concentra na possibilidade de as perguntas serem formadas a partir do interesse e dos objetivos da pesquisa e serem organizadas de forma coerente; também destaca que a aplicação do questionário tem como objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas traduzindo o objetivo da pesquisa. É válido destacar que a entrevista permite que pessoas com o grau de escolaridade menor possam participar e exprimir as suas opiniões. Segundo Gil (2022) a estrutura pode ser feita parcialmente focando nos pontos de interesse. Para analisar os dados coletados e transformados em gráficos, foram usadas as interpretações da escala Likert. Para Gil (1999), a escala Likert tem características simples de caráter ordinal, além de medir atitudes de concordância e discordância. Logo, foi a escolhida para compor a pesquisa de clima organizacional e o questionário de qualidade de vida no trabalho.

4.5 Análise de dados

Para o diagnóstico, foi aplicada a pesquisa de clima organizacional e o questionário de QVT com as análises dos gráficos gerados por meio da escala Likert,

a qual mediu o grau de concordância ou de discordância por intermédio do Microsoft Excel® para a tabulação, considerando o contexto de concordância, de frequência, de importância e de probabilidade. Além disso, foi alisado na escala de 1 a 5 e realizadas inversões quando necessárias ao sentido da pergunta. Segundo Gil (1999), a aplicação da escala Likert necessita ter a sequência de obter enunciados que possuam opiniões ou atitudes, bem como precisa conter a expressão de concordância ou discordância para cada alternativa e possibilitar a avaliação de acordo com a nota mais alta ou baixa. O cálculo deve se dar por meio de cada resultado individual com a soma dos itens e a análise das respostas utilizando testes de correlação.

O questionário de qualidade de vida foi analisado pelo método de Reis Junior (2008), QWLQ-bref, que é baseado na metodologia da construção da metodologia WHOQOL-100 - *World Health Organization Quality of Life*, da OMS. O autor avaliou os quatro domínios: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. O foco desta pesquisa foi o domínio profissional para o alcance do objeto de pesquisa. Este domínio possui 31 questões; no entanto, nem todas as perguntas contemplam a realidade dos terceirizados, então, foram selecionadas 20 questões.

Outrossim, a escala usada por Reis Junior (2008) na análise de seu trabalho foi escolhida para a análise dos dados desta pesquisa como forma de suporte ao entendimento da escala Likert. É válido ressaltar que, para a análise, foi fundamental perceber que existem itens que precisam da inversão para ser analisados, pois a resposta na escala tem sentido oposto; logo, Junior Reis (2008, p.78) identificou estes itens “4; 5; 7; 16; 17; 18; 23; 25; 26; 34; 36; 43; 48; 49; 50; 53; 54; 55; 57; 61; 65.” Este instrumento viabiliza perceber se a resposta teve caráter positivo ou negativo quanto à QVT.

Foi crucial focar no domínio profissional para esta intervenção no sentido de contribuir com os resultados da pesquisa organizacional. Reis Junior (2008, p. 60) explica que “o profissional aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores”.

A entrevista semiestruturada foi escolhida pela possibilidade de compreensão mais próxima da realidade do terceirizado. Ludke (2014, p.39) diz que “o que a torna particularmente útil, atingir informantes que não poderiam ser atingidos por outros meios de investigação, como é o caso de pessoas com pouca instrução formal”. Com vistas a preservar a confidencialidade, os entrevistados serão nomeados pelo termo Planeta e uma numeração.

Dessa forma, é possível a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano; a gestão também visava conseguir esclarecer os seus anseios e desafios sobre a questão da terceirização. Ludke (2014, p. 39) afirma que a vantagem da entrevista é que “permite a captação imediata e corrente da informação desejada com qualquer tipo de informante e sobre os mais variados tópicos”.

Para a análise de conteúdo, foi feita uma análise de acordo com Bardin (2016), possibilitando identificar as principais ideias dos dados pela qual a análise qualitativa foi categorizada. A seguir, tem-se as etapas: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

4.6 Aspectos éticos

A coleta de dados só foi realizada após aprovação do comitê de ética, número 5.954.406, com a autorização da direção do departamento para a aplicação da pesquisa com questionário e para a entrevista para compreensão dos participantes da pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho e as suas necessidades imediatas, como também para entender a parte institucional, como os projetos de qualidade de vida voltados aos trabalhadores terceirizados do NUPE. A entrevista com a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), a direção e a gerente de qualidade de vida foi realizada para entender os processos e a relação das liberações das empresas contratadas com relação aos trabalhadores para participação de momentos de qualidade de vida.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido TCLE, o qual se preocupou com o bem-estar do participante e demais documentações necessárias, propôs: termo de autorização da instituição proponente atualizada, termo de confidencialidade, termo de compromisso do pesquisador responsável e folha de rosto.

Sobre os riscos, esta pesquisa poderia afetar emocionalmente o(a) participante ao perceber, no decorrer do questionário, que ele não está satisfeito com a situação atual da qualidade de vida no trabalho. Poderia causar indagações por parte da gestão sobre as diferenças nas relações do ambiente de trabalho, bem como gerar desconforto sobre injustiças. Os dados coletados também podem ser acessados ou invadidos, apesar do anonimato.

Para a efetivação do que foi coletado após a realização de análise dos dados da pesquisa de clima, foram compartilhados os resultados com os gestores e com os

terceirizados. Salienta-se que, devido ao risco de servir como gatilhos, o cuidado para não expor nenhum colaborador foi reforçado. Por isso, o anonimato da pesquisa foi e será mantido. As ações de transformação da realidade foram estabelecidas em conjunto, com o objetivo de solucionar os problemas encontrados e de melhorar as situações.

Como benefícios, a pesquisa visou humanizar a relação do trabalhador terceirizado ao fortalecê-los na política de qualidade de vida, já que beneficiou a comunidade acadêmica, demonstrando a importância da coletividade, do convívio, da troca de experiências, dos relatos de superação, da interação, da inclusão e das ideias de melhoria na qualidade de vida dos indivíduos. O reconhecimento do trabalho dos terceirizados a partir da escuta de suas histórias foi também uma demonstração de preocupação com a qualidade de vida no trabalho, ao considerar a amplitude da concepção de qualidade de vida.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresentou os resultados da pesquisa de clima organizacional, do questionário de qualidade de vida no trabalho, das entrevistas com os terceirizados e com a gestão, da pesquisa documental e das oficinas.

Nesta etapa, utilizou-se categorias adotadas durante a construção dos instrumentos de coleta e de categorias supervenientes, conforme explica Bardin (2016), as quais emergiram da pesquisa e foram compreendidas como instrumentais à análise. São quatro categorias: o clima organizacional na identificação das melhorias das relações interpessoais, a melhoria da qualidade de vida no trabalho por meio das relações interpessoais, o significado de qualidade de vida para os terceirizados e para gestão e as oficinas de melhorias à QVT por meio das relações interpessoais.

Dessa forma, os dados, instrumentos e entrevistas foram analisados conjuntamente dentro dessas categorias.

5.1 O clima organizacional na identificação das melhorias das relações interpessoais

Por meio da aplicação de pesquisa de clima organizacional, foram selecionados os gráficos mais relevantes para esta pesquisa. Tais dados tornaram

compreensível o fato de que a pesquisa de clima organizacional conseguiu mostrar os principais pontos a serem melhorados com os terceirizados nas oficinas e, posteriormente, gerar uma base para a gestão poder realizar as intervenções necessárias. Conforme afirma Zanelli (2014) sobre a relação do clima organizacional com a aprendizagem, o clima organizacional interfere no estilo gerencial, no nível de participação, na comunicação e nas políticas organizacionais.

Além disto, a relevância dos dados demográficos coletados para a análise do clima organizacional contribui para a análise da aprendizagem organizacional, pois, conforme defende Bittencourt (2010), para que se atinja melhores resultados, conta-se com a participação efetiva das pessoas na construção dos conhecimentos que são provenientes das experiências.

Diante dos dados coletados na pesquisa de clima organizacional, ficou evidente que a maioria dos resultados que precisam ser melhorados integram as relações interpessoais. Dentre as principais dimensões psicológicas associadas ao trabalho definidas por Carneiro (2018), as relações interpessoais estão inseridas no eixo integração social na organização.

Entre os respondentes, observou-se o percentual de 33,3% na faixa etária de 31-40 anos, e 16,7% na faixa de 41-50. Mais de 2% tinham idade acima de 65 anos. Também se identifica que 33,3% são da faixa 51-60 anos.

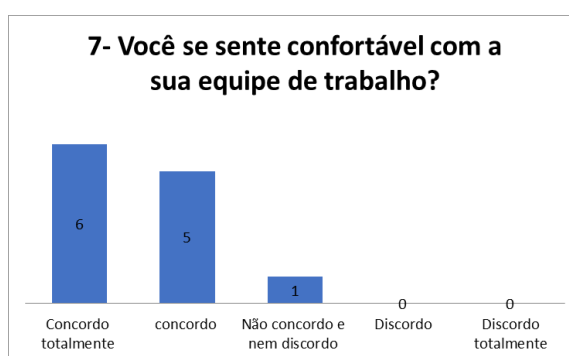
Os dados demográficos como sexo apontam que 83% dos pesquisados foram homens e 17% mulheres, sendo a maioria participantes masculino. Estes dados e as suas relações sociais e trabalhistas podem ser estudados com aprofundamento em pesquisas futuras.

Referente à escolaridade, 50% possuem fundamental incompleto, 33,33% médio completo, 8,33% superior completo e 8,33% especialização; quanto à raça dos participantes, a maioria é negra, sendo 50% de pardos e 50% de pretos. Estes dados são pertinentes para a conclusão de hipóteses relacionadas com a terceirização para poder demarcar as questões raciais, educacionais e profissionais que poderão ser aprofundadas em estudos posteriores. Conforme Carvalho (2019), o perfil que mais aparece como terceirizado é mais fragilizado na sociedade.

Além disso, o tempo de serviço relaciona-se com os critérios de inclusão e de exclusão desta pesquisa, a qual foi realizada com os trabalhadores que tinham mais tempo de serviço. Dos respondentes, 8% são da faixa de 6-10 anos, 59% de 11-20 anos e 33% mais de 20 anos; logo, a maioria possui acima de dez anos trabalhados

na Instituição, o que permite uma visão organizacional mais ampla. Conforme mencionou Zanelli (2014), além de contribuir com a percepção do clima, tal questão ajuda a entender as evidências da satisfação tanto com a organização quanto com o trabalho. Por isso, foi crucial investigar como estes participantes se sentem no trabalho e percebem determinadas situações, como nos exemplos dos gráficos abaixo.

Gráfico 1 – Conforto com a equipe



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 2 - Pertencimento



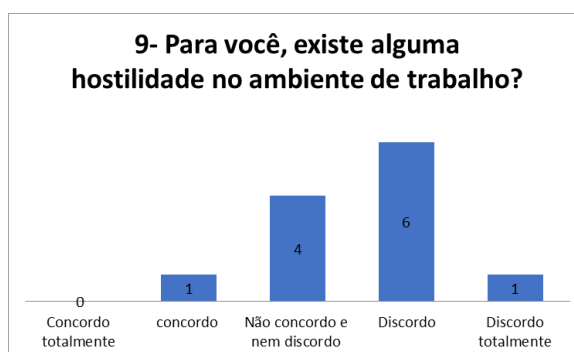
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Acerca dos dados da pesquisa de clima, percebeu-se que 25% dos colaboradores respondentes não concordam e nem discordam que a cultura da empresa está alinhada aos seus valores. Neste sentido, é válido relembrar a pesquisa bibliográfica na qual Bittencourt (2010), Lück (2011) e Almeida (2016) afirmam que a cultura organizacional é mais enraizada e mais difícil de ser alterada, o que afeta o trabalho. Sendo assim, infere-se que, na existência deste conflito, o trabalhador pode ser afetado em seu labor.

Com relação ao conforto com a equipe no Gráfico 1, infere-se que 8,33% não

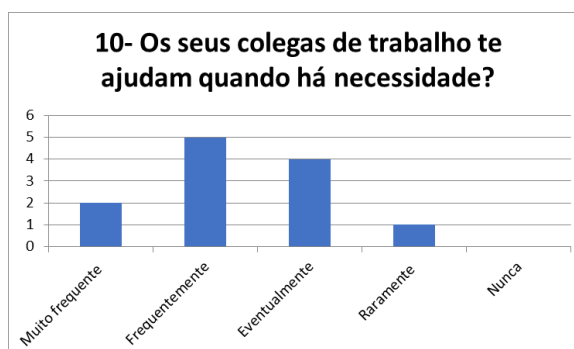
concordam e nem discordam sobre se sentirem confortáveis com a equipe de trabalho; então, é perceptível que, se não há uma concordância total, é necessária uma atenção. Evidencia-se, assim, que é preciso melhorar este aspecto entendendo as relações interpessoais; a mesma questão é constatada no Gráfico 2 sobre o pertencimento, no qual 16,67% não concordam e nem discordam. É possível relacionar com o que abordaram Távora (2020) e Soares (2019) na pesquisa bibliográfica, os quais defenderam que o pertencimento é relevante sobre uma boa produtividade. É imprescindível relacionar também que, visando à construção de identidade destes colaboradores, este tipo de trabalho terceirizado dificulta tal processo, como expressado por França (2017). Ademais, Gil (2001) confirma essa questão ao discutir sobre o pertencimento no sentido de ser inerente na relação do trabalhador e da organização, bem como influencia sua identificação com a empresa. Os gráficos abaixo abordam esses aspectos e relacionam o trabalhador a fatores como hostilidade e ajuda.

Gráfico 3 - Hostilidade



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

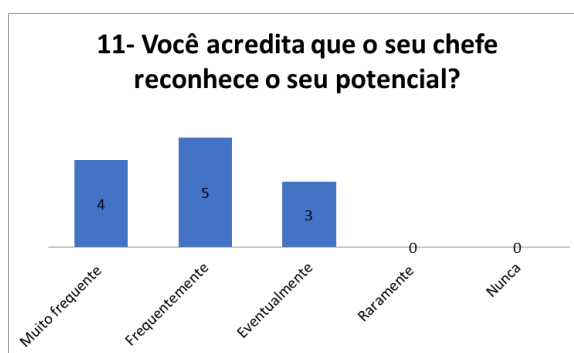
Gráfico 4 – Ajuda dos colegas



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

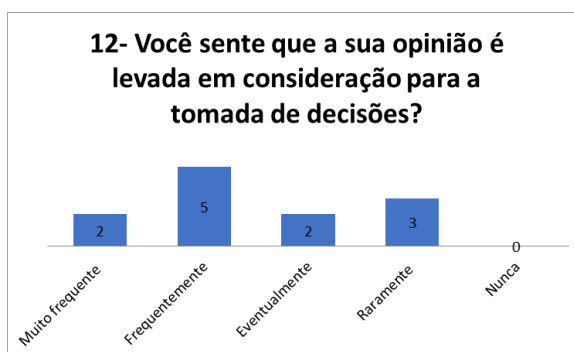
Ao realizar a inversão da escala para análise dos dados, verificou-se a identificação da hostilidade: 8,33% acreditam existir hostilidade no ambiente de trabalho, e 33,33% não concordam e nem discordam, isto é, trata-se de mais uma situação de relação interpessoal a ser melhorada. Identificou-se a existência de situações nas quais algum colaborador não recebe ajuda dos colegas quando precisa: 8,33% consideraram que raramente recebem ajuda, e 33,33% eventualmente recebem, sendo possível a melhora por meio das relações interpessoais. Depreende-se com os dados, bem como ao retomar o autor Soviensi (2001), que, para desenvolver um ambiente mais agradável, é essencial associar os aspectos estruturais, operacionais e comportamentais, ou seja, a compreensão mútua da instituição e das pessoas. Cañete (2010) também destaca que as ideias de pertencimento ajudam na interação social e na realização pessoal. Além disso, nos gráficos seguintes, os aspectos de reconhecimento e de participação nas decisões possuem interferência em como o colaborador percebe a organização.

Gráfico 5 – Reconhecimento pela chefia



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 6 – Opinião considerada



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

No que tange às questões voltadas ao reconhecimento no ambiente de trabalho, de acordo com o Gráfico 5, foi identificado que, por vezes, alguns trabalhadores não são tão reconhecidos, já que 25% conseguem identificar o reconhecimento pela chefia apenas eventualmente. Ficou evidente que alguns colaboradores não sentem que suas opiniões são levadas em consideração: 25% acreditam que raramente, e 16,67% eventualmente, afirmando que isso é mais uma situação relacionada às relações interpessoais, apesar de estarem satisfeitos com as suas funções desempenhadas com 100% de concordância. Sobre essa questão, os estudos de Gil (2001) nos alertam que o reconhecimento e a consideração de opinião interferem na satisfação no trabalho e no clima organizacional. Destaca-se, ademais, os gráficos que abordam sobre autonomia e benefícios, pois são essenciais na compreensão de liberdade e no acesso aos benefícios.

Gráfico 7 - Autonomia



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 8 - Benefício

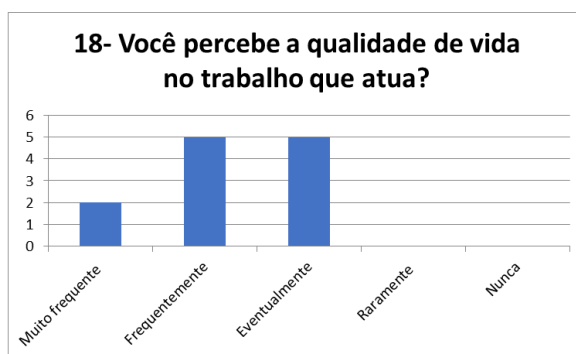


Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Foi possível compreender, no Gráfico 7, que há colaboradores que não consideram que possuem autonomia no ambiente de trabalho, visto que 8,33%

concordam totalmente com a falta de autonomia e 25% apenas concordam. Destaca-se que este é mais um aspecto relacionado às relações interpessoais. Na pesquisa de clima, foi possível constatar que 91,67% acreditam existir a adequação do ambiente de trabalho para a realização das atividades, apesar de 8,33% estarem insatisfeitos com o conforto e a segurança. Sendo assim, as questões estruturais necessitam de um aprofundamento da gestão para realizar as melhorias que demandam um maior tempo e investimento financeiro. Em seguida, no Gráfico 8, no sentido dos benefícios, tal fator se relaciona à legislação e requer modificações contratuais e alterações pela empresa contratada. Diante destes aspectos, associá-los à qualidade de vida no trabalho e ao sentimento de felicidade é crucial ao entendimento conforme os gráficos abaixo.

Gráfico 9 – Percepção da QVT



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 10 – Sentimento de felicidade



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Quanto à percepção de qualidade de vida no trabalho, 41,67% dos colaboradores respondentes só a percebem eventualmente; logo, destaca-se a necessidade de melhorar aspectos da QVT. Nota-se a mesma questão em relação à

felicidade: pelo menos 8,33% não se sentem contemplados quanto a este sentimento na empresa, e creem que pode ser melhorado com intervenções relacionadas a relações interpessoais.

Ademais, a maioria sente orgulho ao trabalhar na Instituição, uma vez que 58,33% concordam totalmente e 41,6% concordam que sentem orgulho do local em que trabalham, o que demonstra um clima organizacional favorável. Tendo em vista estes resultados, apesar do sentimento de orgulho de trabalhar na Instituição, é necessário focar na QVT para que na totalidade de aspectos exista concordância. Por isso, a gestão precisa implementar medidas que proporcionem um clima organizacional mais saudável e produtivo para todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato.

Diante desses dados do Gráfico a respeito da pergunta 18 do questionário, foi compreendido que a qualidade de vida no trabalho ainda não é percebida por todos os participantes da pesquisa, já que a maioria deles não concordou que a percebe. Segundo Gil (2001), existe a possibilidade de melhorar a percepção dos colaboradores quanto à QVT, mas, para isso, é imprescindível escutar os colaboradores, além de gerenciar a compreensão institucional e das pessoas. Destaca-se também o que defende Limongi-França (1996), o qual afirma que o indivíduo deve ser visto como biopsicossocial.

5.2 A melhoria da qualidade de vida no trabalho por meio das relações interpessoais

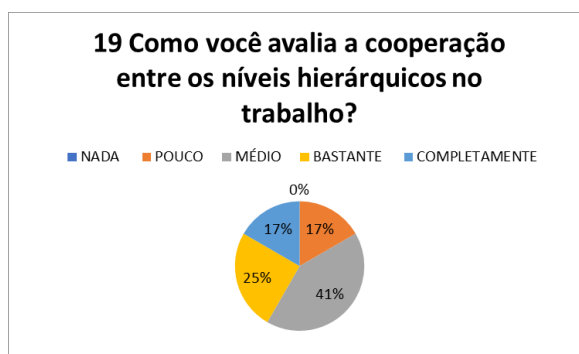
Esta subseção analisa os resultados disponibilizados do questionário da pesquisa de QVT para ampliar o entendimento de como os terceirizados participantes da pesquisa a compreendem.

Diante das respostas dos participantes, o trabalho não foi um motivo citado para o adoecimento frequente, pois 17% afirmaram que adoeceram pouco e 83% nada. Já com relação à autonomia, ficou evidente que a maioria achou que é de intermediária a nenhuma, 8% nada, 17% pouco, 33% médio, 25% bastante, e 17% completamente, resultados relacionados também com a resposta da pesquisa de clima organizacional. Logo, tratando-se da QVT como conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas para a melhoria do trabalho, tem-se a concepção de Reis Júnior (2008). Ainda é possível ressaltar que Eric Trist (1975) já deu ênfase à

relação indivíduo, trabalho e organização, e este tópico torna a vida do trabalhador menos dolorosa.

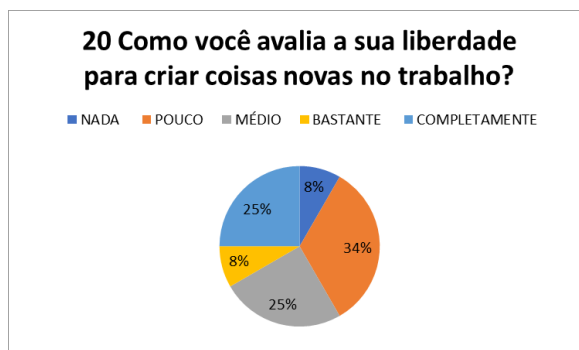
Para essas reflexões, necessitou-se interpretar o questionário específico de qualidade de vida no trabalho. Dos Gráficos gerados, a compreensão de como os pesquisados entendiam a cooperação e a liberdade para criar no trabalho foi avaliada.

Gráfico 11 - Cooperação



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 12 – Liberdade de criatividade



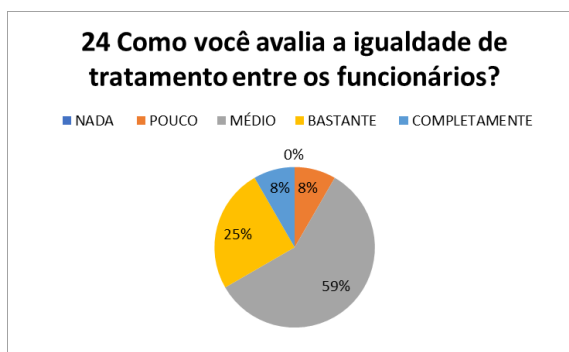
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Ficou perceptível, no Gráfico 11, que a cooperação existe entre os níveis hierárquicos; no entanto, ainda se percebeu uma quantidade possível de ser melhorada, pois 17% consideram pouca e 41% médio. Com relação à liberdade para usar a criatividade e a inovação, o gráfico 12 demonstrou que é alarmante quão necessária é a modificação do cenário, pois 8% consideraram nada, 34% pouco e 25% médio. Todos esses aspectos mencionados estão alinhados com o biopsicossocial, isso é, às quatro dimensões abordadas por Limongi-França (1996), em que a QVT é analisada de maneira ampla. A necessidade de melhorar tais aspectos podem ser identificada em Soviensi (2001), o qual também defende um

olhar múltiplo da pessoa e da organização. Pode-se, além disso, interrelacionar com o modelo de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975), pois, para esses autores, a QVT interfere na integração social na organização.

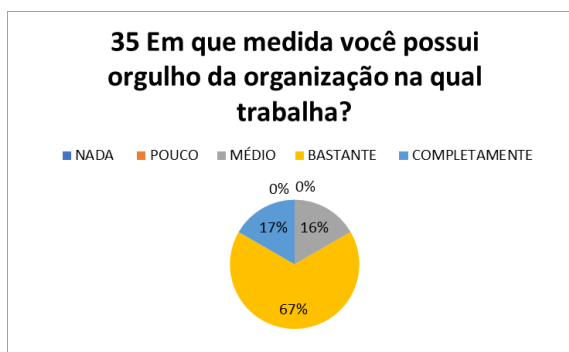
Com relação ao tratamento igualitário e à percepção de orgulho pela organização que trabalha, os participantes puderam expressar o que acreditam passar na organização e o que pensam sobre a organização.

Gráfico 13 – Igualdade de tratamento



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 14 – Orgulho da organização

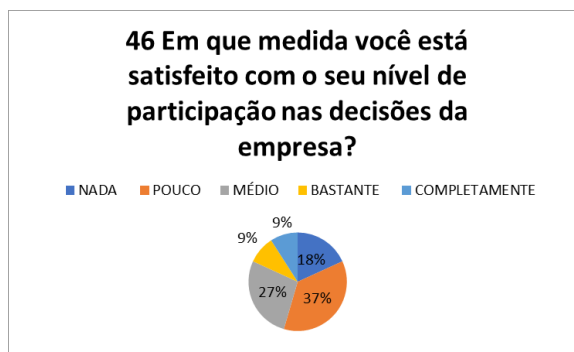


Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Em relação ao tratamento igualitário entre os funcionários, no Gráfico 13, os participantes apontaram que é necessário melhorar neste quesito, já que a porcentagem demonstra que a opinião deles está entre médio 59% e pouco 8%. Referente ao orgulho do local em que trabalham, o Gráfico 14 demonstrou que eles estão bastante satisfeitos, assim como o resultado da pesquisa de clima organizacional. Desse modo, relaciona-se tal questão à pesquisa bibliográfica, na concepção de Lacaz (2000), o qual busca a humanização do trabalho e o bem-estar

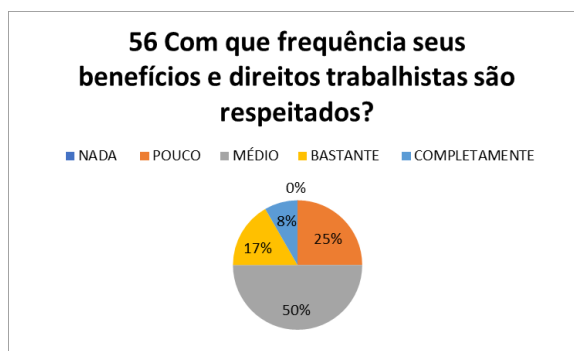
dos trabalhadores. Campoli (2019) discutiu sobre as diferenças no tratamento do pessoal terceirizado como as faxineiras, sobre os abusos patronais, a sobrecarga de trabalho, a discriminação, a humilhação, o isolamento da comunidade e a invisibilidade. Assim, fez-se necessário análises quanto à satisfação sobre a participação nas decisões no Gráfico 15 e sobre os direitos trabalhistas no Gráfico 16.

Gráfico 15 – Satisfação com a participação das decisões



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 16 – Benefícios e direitos trabalhistas



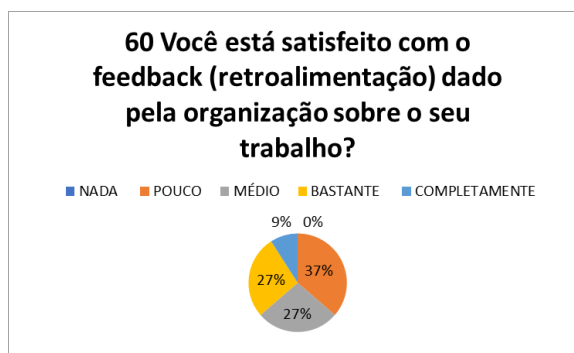
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

De acordo com os dados coletados pelo questionário de QVT, acerca da opinião quanto ao entendimento dos processos do trabalho, os participantes compreendem o que deve ser feito no trabalho: 50% consideram bastante, 17% completamente e 17% médio. Entretanto, sobre a participação nas decisões, é fundamental modificar a realidade, já que a porcentagem aponta que apenas 9% acham bastante e 9% completamente, o que compromete a sua satisfação pessoal, conforme abordou Santos (2019), o qual acredita que as tomadas de decisões influenciam na satisfação do colaborador.

Em relação à não estabilidade do trabalho terceirizado, 28% acreditam que a

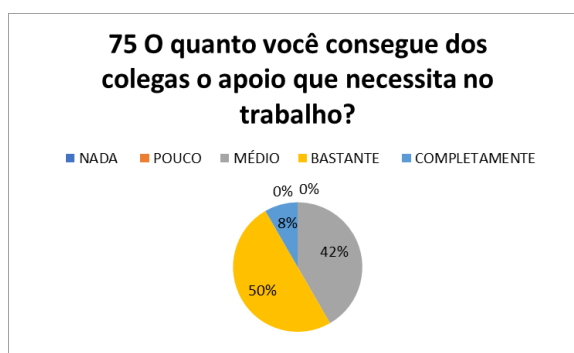
organização nada possibilita a construção na carreira e avanços salariais, 27% pouco, 18% médio e 27% bastante. Sobre o respeito sobre os benefícios e direitos, 25% consideram pouco frequente, 50% médio, 17% bastante e 8% completamente. Esses pontos puderam ser relacionados aos conceitos de QVT de Fernandes (1996) quanto à preocupação com a proteção do trabalhador. Além disso, Cañete (2010) considera que a QVT não deve ser confundida com programas isolados, benefícios ou obrigações trabalhistas, mas como filosofia individual, organizacional e comunitária. Dessarte, o Gráfico 17 tratou dos retornos que a gestão dá aos colaboradores terceirizados quanto ao seu trabalho, e o Gráfico 18 sobre o apoio dado pelos colegas de trabalho.

Gráfico 17 – Feedback do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 18 – Apoio dos colegas



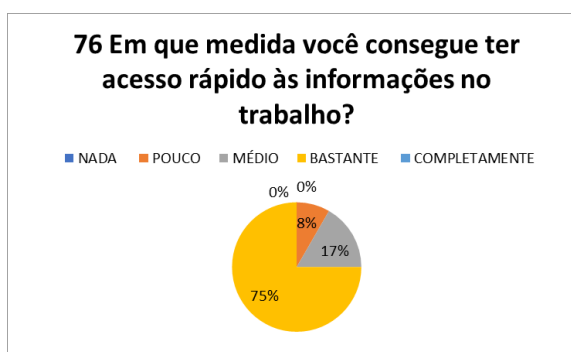
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Destacou-se a necessidade de melhorar o *feedback* da parte da gestão em relação aos trabalhos desempenhados pelos profissionais, pois 37% consideraram pouco, 27% médio, 27% bastante e 9% bastante. Referente aos treinamentos fornecidos pela organização, ficou claro que existe uma lacuna, uma vez que 25% não

estão satisfeitos, 8% pouco, 25% médio, 25% bastante e 17% completamente, sendo imprescindível aprimorar este quesito.

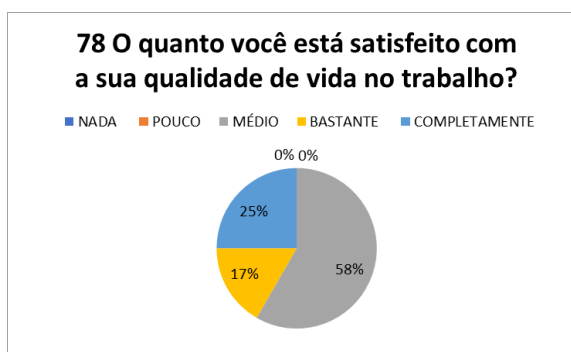
Com relação à estabilidade, a metade se sente estável, apesar desta modalidade empregatícia não fornecer estabilidade com a empresa contratada ou com a contratante, 33% bastante e 17% completamente. No gráfico 18, sobre o apoio dos colegas, a metade dos participantes considera bastante, 42% intermediária e 8% completamente. Na pesquisa bibliográfica, acerca da prática de gestão, como acompanhamento, *feedback* e orientações, Zanelli (2014) relaciona a importância de melhorar estes retornos. Cabe salientar que Reis Junior (2008) identificou que os termos em QVT para abordar as relações interpessoais podem ser entendidos também como relação com a chefia e/ou colegas de trabalho e subordinados. Para o autor, os conflitos são as causas de redução de produtividade e do companheirismo. Para compreender a comunicação formal e a visão dos respondentes sobre a satisfação com a QVT, foram analisados os gráficos abaixo.

Gráfico 19 – Acesso às informações



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 20 – Satisfação com a QVT



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

As informações referentes ao trabalho, no Gráfico 19, foram consideradas disponíveis de forma rápida aos trabalhadores, possibilitando o seu acesso: os respondentes afirmaram que 75% bastante, apenas 17% médio e 8% pouco. Na leitura do Gráfico 20, identificou-se que a maioria dos terceirizados pesquisados está intermediariamente satisfeito com a QVT: 58% médio, 25% completamente e 17% bastante, deixando assim espaço para melhorias.

Dessa forma, as análises permitiram compreender que há áreas nas quais a organização pode melhorar a QVT para os terceirizados, como aumentando a autonomia, promovendo a igualdade no tratamento e melhorando a participação nas decisões e as relações interpessoais como o apoio aos colegas. No entanto, questões como o fornecimento de melhores oportunidades de crescimento na carreira e os benefícios dependem da empresa contratada e não da empresa contratante. Por isso, essas questões podem servir de alerta na elaboração dos contratos e acordos.

Com estes resultados, foi possível relacioná-los às questões de legislação da Reforma Trabalhista e à Lei dos terceirizados, já que a empresa contratante tem limitações em relação aos benefícios e aos direitos que são de responsabilidade da empresa contratada, assim como sobre a participação nas decisões da empresa.

5.3 O significado de qualidade de vida para os terceirizados e a gestão

Tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho possui significados diversos para os autores que estudam o assunto e para cada pessoa, foi necessário compreender o que cada colaborador participante da pesquisa compreendia sobre o tema; por isso, foi realizada a entrevista semiestruturada. Assim, foi possível entender que, para a maioria dos entrevistados, a qualidade de vida no trabalho significa ter bem-estar no ambiente que atua e boas relações com os colegas de trabalho, destacando o interesse em um ambiente de trabalho com união, mais solidariedade e respeito entre os envolvidos.

Integrando as constatações possibilitadas no Gráfico 1 (conforto com a equipe), 2 (pertencimento), Gráfico 3 (hostilidade), Gráfico 4 (ajuda dos colegas), Gráfico 5 (reconhecimento), Gráfico 6 (opinião), Gráfico 10 (felicidade), Gráfico 11 (cooperação), Gráfico 12 (liberdade para criar), Gráfico 18 (apoio dos colegas) e nas respostas dos entrevistados, aponta-se que a relação entre clima organizacional e

qualidade de vida dizem respeito às relações interpessoais positivas: “harmonia com os colegas de trabalho” (Planeta 1, 2023), “conviver bem com os colegas de trabalho” (Planeta 2, 2023), “trabalhar em parceria” (Planeta 3, 2023), “interagir com colegas de diferentes setores” (Planeta 4, 2023), “estar bem consigo mesmo” (Planeta 5, 2023), “trabalhar feliz e sem estresse” (Planeta 6, 2023), e “bem-estar com as pessoas que vive” (Planeta 7, 2023).

Em continuidade às análises, no Gráfico 7 (autonomia), Gráfico 13 (igualdade de tratamento), Gráfico 14 (orgulho), Gráfico 15 (participação nas decisões), Gráfico 17 (feedback), Gráfico 19 (acesso às informações) e nas respostas das entrevistas de Planeta 3 e 4, analisa-se que há uma correspondência entre a autonomia e o empoderamento, conforme constam as declarações: “mais autonomia para tomar decisões” (Planeta 3, 2023) e “poder tomar decisões sem depender de autorizações externas” (Planeta 4, 2023).

Diante do Gráfico 9 (QVT), Gráfico 20 (satisfação com a QVT) e das respostas das entrevistas de Planeta 1 e 7, analisa-se que há uma correspondência entre a qualidade de vida no trabalho e o que precisa ser melhorado na comunicação e diálogo: “mais comunicação com colegas, professores e alunos” (Planeta 7, 2023) e “diálogo entre todos” (Planeta 1, 2023). Para esses participantes, as relações interpessoais positivas influenciam na qualidade de vida quando estão relacionados ao apoio, à colaboração, ao respeito, à união, ao ambiente de trabalho positivo, à força coletiva e à comunicação aberta. Sendo assim, ao criar um ambiente colaborativo, respeitoso e apoiador, pode-se ter um clima organizacional favorável.

De acordo com o Gráfico 8 (benefício), Gráfico 16 (benefícios e direitos) e as respostas das entrevistas com a parte gestora da universidade, com a diretora, com a gerente de Qualidade de vida e com a Pró-Reitora de Administração (PROAD), analisa-se que há uma correspondência entre a qualidade de vida e o trabalho terceirizado. Conforme a resposta da gestão, foi possível compreender os pontos em comum que a gestão departamental e central compreende das relações dos trabalhadores terceirizados e da qualidade de vida e seus desafios, como relatam: “falta de autonomia do ponto de vista dos recursos” (Planeta 9, 2023) e “entender que esse trabalhador colaborador independe da sua estrutura de rubrica de matrícula” (Planeta 10, 2023). Tais interpretações contêm o direcionamento da pesquisa bibliográfica em que Zanelli (2014) discute sobre a diversidade, a qual é encontrada

no trabalho no sentido de terceirização, e sobre os desafios a serem enfrentados quanto às diferenças trabalhistas.

Cabe ressaltar que o histórico de organização política foi um dos pontos relacionados, visto que a UNEB se preocupa com a qualidade de vida dos funcionários por meio de diálogos, lutas, pautas de autonomia e articulações. O diálogo e a autonomia são alguns dos desafios enfrentados nos últimos anos, especialmente em termos de recursos e autonomia para tomadas de decisões. Existe uma construção coletiva para ter ações que promovam a qualidade de vida, envolvendo diferentes segmentos da universidade incluindo os terceirizados; no entanto, a complexidade da universidade torna esse processo desafiador na promoção das mudanças.

Esses aspectos foram mencionados por Marcelino e Cavalcante (2012) a respeito das consequências desta modalidade no sentido de dilemas das classes sindicais, uma vez que o que existe é o enfraquecimento. Ademais, Camilo (2019) também debate sobre as faltas de incentivos organizacionais.

A qualidade de vida no ambiente universitário é influenciada por questões políticas, organizacionais e estruturais, as quais impactam os funcionários de diferentes maneiras. Portanto, é fundamental promover a inclusão, o diálogo aberto, a valorização do ser humano e as ações que levem em consideração as complexidades das relações de trabalho, com vistas a melhorar a qualidade de vida de todos os envolvidos na universidade, visto que existem desafios para a administração no que tange às relações trabalhistas, à terceirização e à restrição orçamentária.

Estes dados relacionam-se com o conceito de terceirização de Marcelino e Cavalcante (2012) no sentido amplo e de reestruturação capitalista. Para a gestão universitária, é necessário seguir o que consta na Lei nº 13.467/2017, ou seja, a lei dos terceirizados, em que as empresas serão responsáveis pelas obrigações empregatícias. No entanto, haverá situações em que, se a empresa contratada não honrar com tais obrigações, a empresa contratante terá que suprir esta demanda para que os trabalhadores não sejam prejudicados, conforme a reforma trabalhista.

Outrossim, foi possível atualizar a situação da política de qualidade de vida da UNEB aprovada pelo Conselho Universitário, demonstrando comprometimento da gestão com assuntos ligados à QVT com abordagem participativa. Entretanto, apesar dos avanços, é fundamental constante acompanhamento e adaptações que levem em consideração a rede e a cultura organizacional, tendo em vista que até mesmo as

mudanças nas leis estão em consonância com as transformações do mundo no trabalho, incluindo a terceirização como parte desta reestruturação. (BRASIL, 2017).

A pesquisa documental teve realização da coleta de dados no setor Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPE), sendo iniciada após a ida pessoalmente ao setor e o diálogo com a coordenadora para agendamento de momento oportuno ao levantamento de dados, realizado em 18 de julho de 2023. O período selecionado foi de 2017 a 2023; por isso, os projetos a partir de 2017 foram selecionados no Sistema Integrado de Planejamento (SIP), que é a base de dados até o ano de 2022. Neste sistema, encontram-se o total de 929 projetos. A partir de 2022, o Sistema de Planejamento e Gestão Universitária (SPGU) entrou em vigor, e foram localizados 123 projetos. Para o levantamento dos dados neste sistema, foi necessário dispor da senha da coordenadora para o acesso. Após utilizar os filtros com as palavras “terceirizados” e “qualidade de vida no trabalho”, não foram encontrados projetos relacionados diretamente com estes descritores. Contudo, uma característica deste levantamento é que, ao ler o resumo e os objetivos dos projetos, alguns deles demonstram aproximação indireta com a pesquisa: por exemplo, em 2023, no SGPU, foram localizados 123 projetos, sendo que 14 deles possibilitariam a participação dos terceirizados, pois contemplaram estes trabalhadores caso quisessem participar.

Este levantamento destaca que existe uma abertura para realizar uma maior sensibilização para a participação dos terceirizados em momentos de qualidade de vida no trabalho. É necessário ações, juntamente com a gestão, que possibilitem compreender, de forma clara, a liberação no turno de trabalho para a efetiva participação, relacionando-se com os dados da pesquisa de clima organizacional, a QVT e as demais entrevistas.

5.4 As oficinas de melhorias à QVT por meio das relações interpessoais.

Esta subseção trouxe os resultados das quatro oficinas que aconteceram no mês de maio de 2023, nas datas 24, 25 e 29, no turno vespertino, e 31 do turno matutino. As autorizações para o trabalho foram dadas pela Diretora do DEDC; com isso, os terceirizados puderam participar, realizando uma pausa em seus trabalhos rotineiros. Além disso, os trabalhadores que estavam de folga e quiseram estar presentes no momento compareceram e assinaram o TCLE. Esta intervenção foi

intitulada de “Oficinas de Qualidade de Vida no Trabalho para os terceirizados do Campus XI-UNEB para melhoria das relações interpessoais”.

Estas quatro oficinas foram elaboradas a partir dos resultados da pesquisa de clima organizacional aplicada anteriormente com 12 trabalhadores, composta por 20 questões que apontaram que existem aspectos a serem melhorados sobre a qualidade de vida no trabalho. Assim, diante de uma empresa contratante, pela legalidade, a instituição pode ajudar sobre as relações interpessoais no trabalho. Os aspectos identificados na pesquisa de clima organizacional a serem melhorados foram os itens do instrumento de coleta cruciais para o direcionamento das oficinas, conforme aponta o quadro abaixo.

Quadro 2 - Aspectos a serem melhorados

Itens do instrumento de coleta da pesquisa de clima organizacional	Aspectos a serem melhorados
7	Conforto com a equipe
8	Pertencimento
9	Redução da hostilidade
10	Ajuda dos colegas
11	Reconhecimento pelo chefe
12	Opinião levada em consideração para tomada de decisões
14	Autonomia para realizar as tarefas
18	Percepção de qualidade de vida no trabalho
19	Felicidade

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Destarte, para a construção das oficinas, foi fundamental ter uma dimensão sobre o que propor e criar de modo a impactar as relações interpessoais de maneira harmônica e de socialização, dado que a intenção é a participação ativa dos trabalhadores na elaboração de propostas ao pensarem juntos por meio de reflexões, de discussões e de descobertas. As oficinas foram divididas em: oficina 1, intitulada de “características individuais como diferencial nas relações interpessoais”; oficina 2, “relacionamento interpessoal”; oficina 3, “relações interpessoais e a sua relação de trabalho”; e a oficina 4, “comunicação interpessoal”.

Nesse contexto, foi possível realizar a sensibilização dos terceirizados por meio da percepção das histórias individuais e da apresentação aos demais colegas sobre

as qualidades necessárias, as vivências positivas no ambiente de trabalho com as recordações e a reflexão através da construção da árvore de problemas e soluções.

Surgiu uma socialização das histórias de cada indivíduo para a valorização das relações interpessoais no trabalho, e a metodologia usada propôs explorar textos diversificados sobre a temática. Em seguida, foi explicada a disponibilidade e a colaboração para tirar as dúvidas referentes às informações que necessitassem de maior esclarecimento e solicitação de *feedback* sobre o aprendizado.

Diante do exposto, o quadro a seguir sistematiza como ocorreram:

Quadro 3 - Esquematização das oficinas

OFICINA	1: As características individuais como nas relações interpessoais	2: Relacionamento interpessoal	3: Relações interpessoais e a sua relação de trabalho	4: Comunicação interpessoal
TEMA	Características individuais como diferencial nas relações interpessoais	Relacionamento Interpessoal	Relações interpessoais e sua relação com o ambiente de trabalho	Comunicação interpessoal
PERGUNTA ORIENTADORA	Quem é você?	Quais os valores essenciais para uma boa relação?	O que pode ser melhorado?	Como ter uma comunicação assertiva?
PARTICIPAÇÃO	7 terceirizados Diretora	11 terceirizados	7 terceirizados Diretora	8 terceirizados 2 coordenadores
ATIVIDADE DESENVOLVIDA	Sentados com os colegas de trabalho em semicírculo com a proposta de interação e de valorização de todos os trabalhos.	Sentados com os colegas em trio para compreensão da cooperação e relevância das semelhanças.	Sentados com os colegas de trabalho para o entendimento da necessidade de conviver em união apesar das diferenças	Sentados com os coordenadores
RESPONSÁVEIS	A pesquisadora: Tainá das Mercês Oliveira	Tainá das Mercês Oliveira	Tainá das Mercês Oliveira	Tainá das Mercês Oliveira
METODOLOGIA	-Apresentação dos resultados da pesquisa de clima organizacional que precisam ser melhorados; -Leitura de trechos da dissertação Moisés e	-Vídeo do trecho do livro: ensaio sobre a cegueira -Vídeo sobre a colher do cabo comprido	-Leitura do texto do porco-espinho -Dinâmica do baú das recordações	-Leitura do texto do perdão -Leitura dos gráficos de QVT -Explicação sobre a

	Nilce: retratos biográficos de dois garis. -Leitura da Lição da Carpintaria -Dinâmica da linha de apresentação e qualidades	-Dinâmica das semelhanças e afinidades		comunicação assertiva -Dinâmica da confecção das árvores dos problemas e soluções
RECURSOS USADOS	Slide Textos Barbante	Slide Vídeo Textos Folha de ofício	Fotografias Textos Folha de ofício	Slide Folha de ofício Hidrocor
DURAÇÃO	3 horas	3 horas	2 horas	3 horas

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Conforme a sistematização identificada no quadro acima aconteceram as oficinas. Durante a oficina 1, houve uma reflexão acerca da dissertação de Costa (2008, p.3): “naquele uniforme vermelho, fiquei invisível para os outros estudantes, conhecidos meus: ninguém me viu”, a qual aborda sobre o trabalho de garis. Este trecho permitiu ampliar o entendimento de invisibilidade com os terceirizados. Tal reflexão demonstrou o impacto da falta de reconhecimento do trabalho. Ao pensar em serviços realizados pelos terceirizados, foi importante refletir sobre como funcionam as relações interpessoais e a invisibilidade destes tipos de trabalho, incluindo as contribuições conceituais de invisibilidade dos estudos de França (2017) e Campos (2019).

Pelo viés das construções históricas do que é visto ou não na sociedade, Costa (2008, p.6) destaca que “rebaixa a percepção de outrem, especialmente a percepção de alguém vinculado à forma baixa do trabalho assalariado, o trabalho desqualificado, alienado e alienante”.

Nessa perspectiva, o local que o ser humano ocupa na sociedade torna-se critério para o que é visível ou invisibilizado. O indivíduo que passa pela experiência de não ser visto é de impacto e marcante, é uma espécie de violência simbólica, trazendo à tona a luta de classes. Costa (2008), além dessas percepções, acredita que o remédio para essas mazelas está na amizade e no olhar lateral para reduzir o que foi negligenciado. Sendo assim, as relações afetivas e as relações interpessoais são o caminho para resgatar a humanidade. A simpatia e empatia possuem relevância na resolução da invisibilidade, a fim de que se resgate o sentimento de alteridade.

Destaca-se que a invisibilidade segundo França (2017):

Esta insatisfação se comprova devido à invisibilidade relatada pelos trabalhadores terceirizados entrevistados, por parte da instituição, através da ausência de programas de qualidade de vida voltado para esses trabalhadores, dificultando o comprometimento e a construção de uma identidade junto à instituição. (França, 2017, p. 69).

Logo, verifica-se que a relação de invisibilidade afeta os trabalhadores emocionalmente, bem como dificulta a sua relação com o ambiente de trabalho como se não pertencesse ao local que trabalha.

Quanto à invisibilidade e às percepções das pessoas ao redor, esses fatores dependerão da maneira que o indivíduo considera o outro. Campos (2019, p.24) destaca que “os atos objetivos (o olhar, o falar, etc.) ocultam a subjetividade dos indivíduos, e em razão disto, não é incorreto dizer que há invisível no visível, uma vez que estes não se excluem”. Dessa forma, é necessário que o indivíduo que está inserido no ambiente seja visto, porém de maneira humana e não apenas como um número.

Sustentada por motivações psicossociais, por antagonismos de classe mais ou menos conscientes. É cegueira psicossocial, parece ser tanto mais automatizada quanto menor for o sentimento de comunidade que o cego tenha com o indivíduo que não foi visto (Costa, 2008, p. 376)

Com essa reflexão, na avaliação da oficina 1, foi possível identificar na fala de Planeta 1 a necessidade de se sentir visto ao emitir a ideia da invisibilidade: “precisaríamos ser mais “visto” entre os outros colegas, às vezes nos sentimos invisíveis”.

Na dinâmica do barbante, quando foi solicitado que dissessem as qualidades necessárias para trabalharem juntos, Planeta 2 destacou: “foi possível conhecer um pouco mais dos meus colegas de trabalho que são pessoas com que convivo há quase seis anos”.

Em seguida, na oficina 2, foi possível relacionar o que foi visto anteriormente em Costa (2008) sobre a cegueira social, isto é, as questões acerca de como as pessoas se comportam diante da diferença de modalidade trabalhista, com a reflexão do trecho do filme que retratou o livro de Saramago, “Ensaio sobre a cegueira”, o qual abordou sobre mudanças nas estruturas sociais, causadas pela epidemia de cegueira, em modo de parábola, o que aponta a exclusão. Assim, Planeta 8 ressaltou que “tramar contra o outro é desumano e sem progresso”.

Na oficina 3, referente ao texto do porco-espinho, o qual aborda sobre aceitar

as diferenças para sobreviver, os participantes compreenderam a relevância de se unir no ambiente de trabalho. No geral, refletiram sobre a importância das relações interpessoais positivas, do respeito mútuo, da empatia e do ambiente de trabalho colaborativo e saudável. Ademais, ponderaram sobre o respeito às diferenças, a aceitação das imperfeições, o apoio mútuo mesmo em situações difíceis, o desenvolvimento de amizades, a convivência boa e a solidariedade. Foi ressaltada a diferença de líder e de chefe, o reconhecimento das hierarquias e a necessidade de valorização dos terceirizados.

Por fim, na oficina 4, a construção das soluções diante dos problemas identificados como a falta de respeito, de união e de pontualidade permitiu uma análise em conjunto, buscando as melhores alternativas.

A fim de compreender e sistematizar sobre os temas abordados, as palavras que mais apareceram nos diálogos foram identificadas:

Quadro 4 - Análise das oficinas

OFICINA	PALAVRAS QUE MAIS APARECERAM
1	União, respeito, valorização, qualidade, conjunto, comunhão, paciência.
2	União, respeito, valorização, solidariedade, apoio, diálogo, comunicação, ajuda, empatia, reflexão, lições, humildade, reconhecimento, amizade, convivência, aceitação, ética.
3	Agradecimento, vitória, conquista, resiliência, crescimento, ajuda, solidariedade, fé, apoio, transformação, reconhecimento, superação.
4	União, respeito, coleguismo, educação, comunicação, convivência, família, clima. humanizado, pontualidade, comprometimento, resolução

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Diante das reflexões e das palavras mais mencionadas, destacam-se união e respeito. Os participantes ressaltaram que, entre os colaboradores, não existia união no meio virtual. Foi criado o primeiro grupo de Whatsapp® com todos os terceirizados, sendo integrantes para a realização dessas oficinas, pois apenas existiam grupos separados e sem diálogos de assuntos diversos para o fortalecimento interpessoal, existindo apenas para avisos organizacionais e dos aniversariantes do dia.

Com relação às críticas perceptíveis, destaca-se a de que eles eram vistos apenas para servir e não além daquele motivo e de que as pessoas ressaltam mais os defeitos. Existe a falta de reconhecimento, além de muitas críticas relacionadas ao trabalho desempenhado por eles.

Questionou-se, então, sobre a retirada do benefício dos passeios com todos os

funcionários, sendo este um momento de qualidade de vida no trabalho, uma vez que todos os profissionais, independentemente da categoria, viajavam juntos e interagiam. Para eles, a maior parte dos momentos leves relacionava-se ao momento de distração das viagens, pois foram muitas histórias importantes interligadas a esses passeios.

Foi possível perceber que, durante o momento da oficina, foram levantados assuntos como o reconhecimento do trabalho do colega falecido após uma poesia de homenagem, bem como assuntos mais simples e do cotidiano entre os colaboradores, como reforma, lavagem de roupa e cobertura da casa, demonstrando o momento como oportuno para compartilhar vivências. Refletiram, assim, sobre a valorização desses profissionais, pois já não estão sendo convidados para posse de reitor e para as viagens de qualidade de vida. Durante a organização das oficinas, existiram momentos de flexibilidade e de reorganização dos horários para o atendimento e solicitação de reajustes.

5.4.1 Avaliação das oficinas

Primeiramente, a maior parte dos participantes considerou o momento importante, e concordaram que as oficinas deveriam acontecer com frequência, além de perceberem o evento como uma oportunidade para o aprendizado, a união, o reconhecimento e o desenvolvimento pessoal e profissional. Ademais, constatou-se que a comunicação foi enxergada por eles como importante nas relações e na necessidade de sentirem valorizados no ambiente de trabalho. Acerca da pergunta a respeito da validade do evento, ressaltaram sobre o senso de pertencimento e a importância, o aprendizado e o fortalecimento de relações e reflexão pessoal.

Tendo em vista as respostas dos participantes da oficina 1, foi possível identificar a valorização do senso de pertencimento conforme afirma (Planeta 2, 2023): “serve para fortalecer e nos unir mais”; a importância, segundo (Planeta 3, 2023): “porque todos temos valor”; o aprendizado, conforme relatou (Planeta 4, 2023): “aprendemos coisas que não sabíamos”. Finalmente, salienta-se a reflexão pessoal de (Planeta 5, 2023): “com certeza me deixou reflexivo quanto a minha postura perante meus colegas e que devo buscar fortalecer a nossa relação”.

Diante das respostas da oficina 2, foi possível identificar senso de pertencimento e importância, conforme afirmou (Planeta 1, 2023): “sim algo novo e positivo me incentivou por ter sido convidada a participar assim como toda a equipe”;

o aprendizado, segundo (Planeta 4, 2023): "sim porque tirei algumas dúvidas que eu não sabia"; o fortalecimento de relações, de acordo com (Planeta 8, 2023): "sim durante a oficina foi exibido alguns vídeos que nos levaram a refletir sobre como podemos nos ajudar que não estamos sozinhos na luta diária"; e a reflexão pessoal, consoante (Planeta 5, 2023): "mesmo com seus defeitos e qualidades e um ajudar o outro".

Na oficina 3 foi possível identificar senso de pertencimento e importância "é uma forma de compartilhar com os outros" (Planeta 6, 2023), aprendizado "porque foi muita ideia nova para todos" (Planeta 3, 2023), sobre o fortalecimento de relações "sim pois aprendi a reconhecer e ajudar o próximo" (Planeta 1, 2023).

Em seguida, na oficina 4, foi possível identificar senso de pertencimento e importância na fala de (Planeta 2, 2023): "com certeza a presença dos nossos coordenadores permitiu uma melhor compreensão das nossas visões acerca do ambiente de trabalho"; aprendizado, segundo (Planeta 4, 2023): "sim aprendemos a ver o problema e resolvê-los"; fortalecimento de relações, conforme (Planeta 8, 2023): "reunir os colegas para tirar algumas dúvidas"; e reflexão pessoal, consoante (Planeta 7, 2023): "sim, porque é importante as questões dos problemas e soluções e o respeito tem que prevalecer".

Dessa forma, o quadro 5 contém a porcentagem dos participantes que consideraram excelente a oficina. Constatou-se que a maioria considerou válida a ocorrência das oficinas.

Quadro 5 - Avaliação das oficinas

OFICINA	1	2	3	4
Nota	87.5%	87,5%	100%	100%
Clareza das informações	87,5%	87,5%	100%	100%
Suprir com as expectativas	100%	75%	100%	100%
Novos aprendizados	87,5%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Ao avaliar as respostas dos participantes, subsidiado por Bardin (2016), referente aos aprendizados proporcionados pelas oficinas, foi possível identificar nas

falas uma valorização dos aspectos humanos e do ambiente de trabalho, bem como o desejo de melhorar as relações interpessoais. Diante das respostas sobre sugestões do evento, destacou-se a necessidade de acontecer mais vezes, ter maior participação dos colegas e seu envolvimento, assim como o apoio entre os colegas e a valorização institucional.

6. PRODUTO

Este capítulo apresenta o produto desenvolvido após a reflexão acerca dos capítulos anteriores. Cabe destacar que existem diversas maneiras para dialogar sobre a temática de QVT, por isso, o produto de HQs aborda esta temática de forma leve e lúdica, possibilitando que a gestão consiga transmitir uma mensagem de um assunto organizacional urgente com teor de transformação e de melhora, cujo objetivo central seja fomentar as boas relações no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a história em quadrinhos narra eventos por meio de imagens. Segundo Guimarães (2001, p. 3), “a HQ tem seu maior potencial quando faz uso de uma sequência de imagens encadeadas, o que lhe permite realizar narrativas mais complexas”. Assim, a HQ possibilita a abordagem de temas mais profundos com uma leveza para o aprendizado. Este produto tem como finalidade a categoria de edição com objetivo de ensino, mas voltada ao público em geral.

A História em Quadrinhos ao ser usada para o registro e divulgação de informações científicas deve ser tão rigorosa quanto os pesquisadores que estão produzindo Ciência. Ou seja, deve incorporar todas as características do comportamento científico, como a objetividade, a fidelidade aos fatos, a imparcialidade etc. (Guimarães, 2001, p.4)

As histórias em quadrinhos são acessíveis a diversos leitores devido à sua linguagem atrativa. Conforme explica Guimarães (2001), é possível que, por meio de imagens não abstratas, sejam compreendidas por públicos diferentes e acessadas por variadas pessoas. De acordo com Testoni:

Durante o desenvolvimento do enredo, o leitor poderá utilizar sua capacidade de análise, síntese, classificação, decisão e tantas outras “tarefas mentais” que se fizerem necessárias a uma compreensão da narrativa. (Testeni, 2004, p. 44)

Destarte, é preciso ressaltar o potencial no sentido cognitivo.

Outrossim, este produto tem a publicação educativa geral, também com característica explicativa, uma vez que contém conteúdo informativo consistente e é voltado para o público em geral. No entanto, Guimarães (2001) evidencia que este segmento de mercado das HQS para a publicação educativa geral ainda não é tão comum:

A História em Quadrinhos, com cunho explicativo, é muito utilizada em campanhas publicitárias que almejam a conscientização de grandes massas em um curto intervalo de tempo. Como exemplo pode-se citar as edições que buscam informar a população (principalmente crianças e adolescentes) sobre temas vitais, tais como efeito estufa, economia de energia elétrica, a destruição da camada de ozônio, combate à dengue, entre outros. (Guimarães, 2001, p. 25)

As histórias em quadrinhos, apesar de parecerem informais, possuem potencial de ensinar e necessitam ser construídas com dinamismo e com foco na aprendizagem. Segundo Testoni (2004, p.29), “desde sua criação, as Histórias em Quadrinhos vêm funcionando como uma educação informal, informando, instruindo e influenciando crianças, jovens e adultos através de um sistema incontrolável”. Este tipo de leitura possibilita que o leitor aprenda e consiga melhorar a cognição, estimulando a inteligência e a imaginação, porém sem o formalismo.

Tendo em vista o potencial comunicacional e a relevância que as HQs possuem, foi feita a escolha deste tipo de produto para ampliar o resultado da intervenção educativa e social. Conforme afirma Testoni (2004, p. 13), as Histórias em Quadrinhos “juntamente com jornais e revistas representam um dos mais difundidos meios de comunicação de massa, alcançando, através de sua linguagem universal, uma influência considerável na formação cultural de seu público”.

Para a construção das HQs, foi usada a plataforma paga PIXTON e é possível localizar este produto pelo link: <https://share.pixton.com/qnxlibb> .

História em Quadrinhos

Qualidade de Vida no trabalho da via Láctea

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

CLÁUDIA REGINA DE OLIVEIRA VAZ TORRES



Realização:

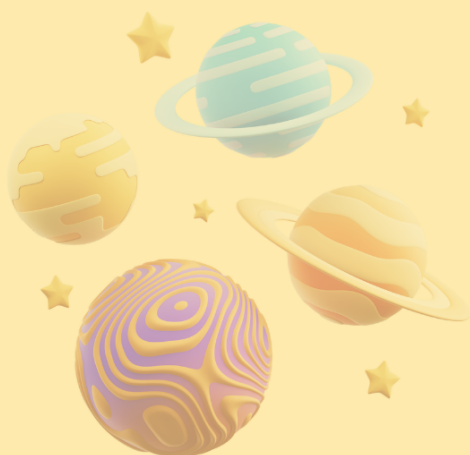


História em Quadrinhos

Qualidade de Vida no trabalho da via Láctea

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

CLÁUDIA REGINA DE OLIVEIRA VAZ TORRES



OLIVEIRA, Tainá das Mercês; TORRES, Cláudia Regina de O.Vaz. História em Quadrinhos: **Qualidade de Vida no Trabalho da via Láctea** da pesquisa Trabalho terceirizado da Universidade do Estado da Bahia - Campus XI-Serrinha- BA: observações do clima organizacional e proposta de intervenção em prol da qualidade de vida. Universidade do Estado da Bahia- UNEB/ Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social (MPIES), Serrinha-BA, 2023.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Oliveira, Tainá das Mercês

Qualidade de vida no trabalho da Via Láctea [livro eletrônico] / Tainá das Mercês Oliveira, Cláudia Regina de Oliveira Vaz Torres. -- Serrinha, BA : Ed. das Autoras, 2023.

PDF

ISBN 978-65-01-04936-6

1. Comportamento organizacional 2. Histórias em quadrinhos 3. Qualidade de vida no trabalho

I. Torres, Cláudia Regina de Oliveira Vaz.

II. Título.

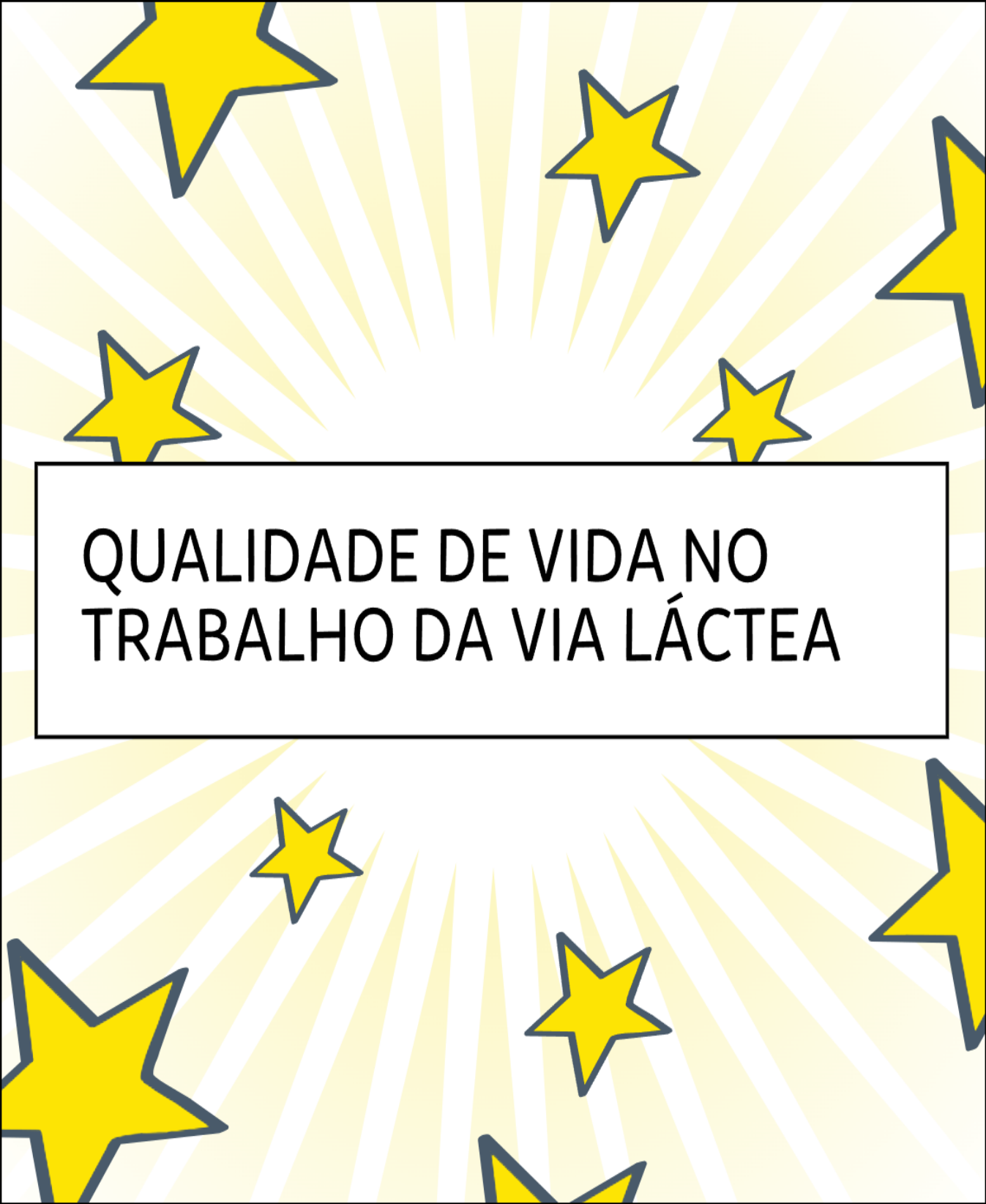
24-210556

CDD-741.5

Índices para catálogo sistemático:

1. Histórias em quadrinhos 741.5

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

The background of the page is a vibrant yellow with a pattern of white rays emanating from the center, creating a sunburst effect. Scattered throughout this background are several yellow five-pointed stars of varying sizes, each with a dark blue outline. In the center of the page, there is a white rectangular box with a thin black border. Inside this box, the title is written in a bold, black, sans-serif font, arranged in two lines.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA VIA LÁCTEA

APRESENTAÇÃO

A qualidade de vida no trabalho possui diversos significados para cada indivíduo, além de ser relevante para as organizações. Sendo assim, esta temática permite ampliar o olhar das necessidades das diversas modalidades trabalhistas, como o exemplo dos trabalhadores terceirizados.

Para a elaboração desta História em Quadrinhos, foi necessária a observação das quatro oficinas do projeto de intervenção intitulado: “Oficinas de qualidade de vida no trabalho para os terceirizados do Campus XI - UNEB para melhoria das relações interpessoais”, o qual foi elaborado após um diagnóstico de pesquisa de clima organizacional.

Com o intuito de ser criativo e manter a confidencialidade, foram usados elementos do Universo como nome dos personagens, como os Planetas Mercúrio, Vênus, Terra, Marte, Júpiter, Saturno, Urano, Netuno, Plutão, Satélite, Lua, Estrela, Sol, Cometa, Constelação, Sistema Solar e Espaço.

O objetivo central dessa história é mostrar, de maneira lúdica e por meio de metáforas cósmicas, as contribuições da qualidade de vida no trabalho, uma vez que os objetos celestes, mesmo distantes um do outro, colaboram entre si. Assim, as alianças inusitadas precisam trabalhar juntas para sobreviverem; os corpos celestes muitas vezes colidem no espaço e é necessário coexistir pacificamente. Que esta leitura permita uma viagem na imaginação dos cosmos e contribua para perceber as oficinas como possibilidade de interação, união e melhoria nas relações interpessoais, assim como a Via Láctea é nas galáxias, o céu para os sonhos e a estrela cadente para a esperança.

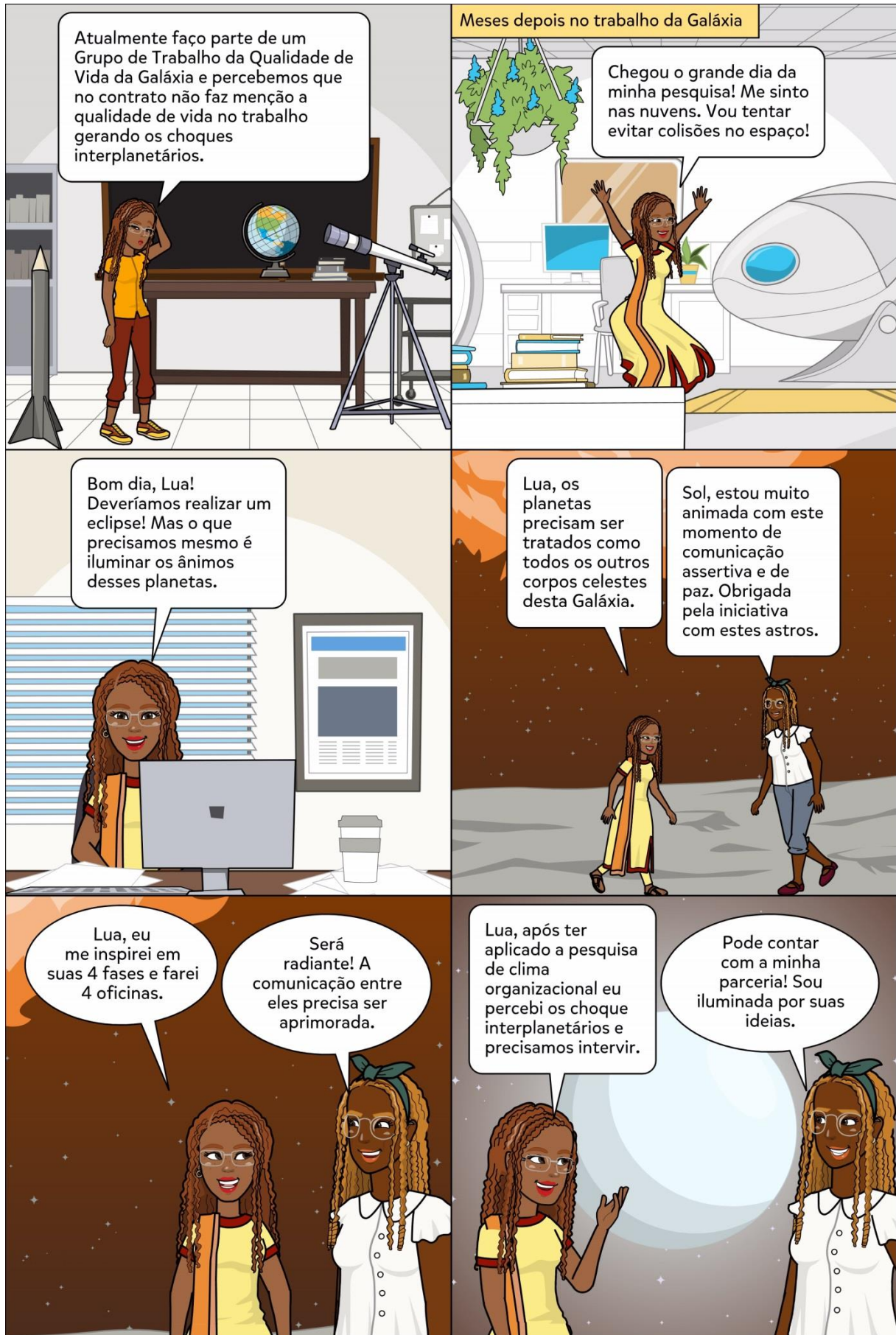
Boa viagem na imaginação!

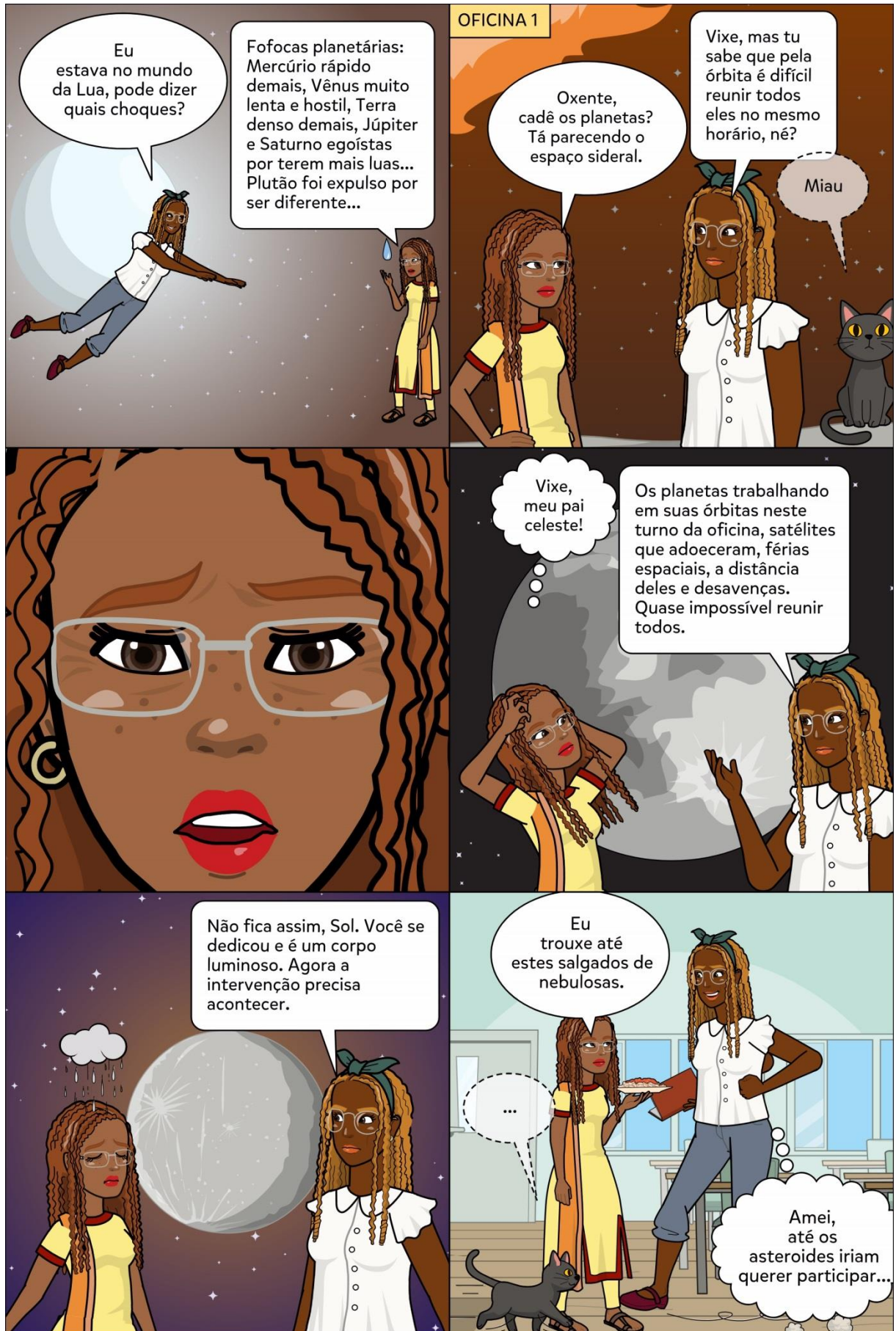


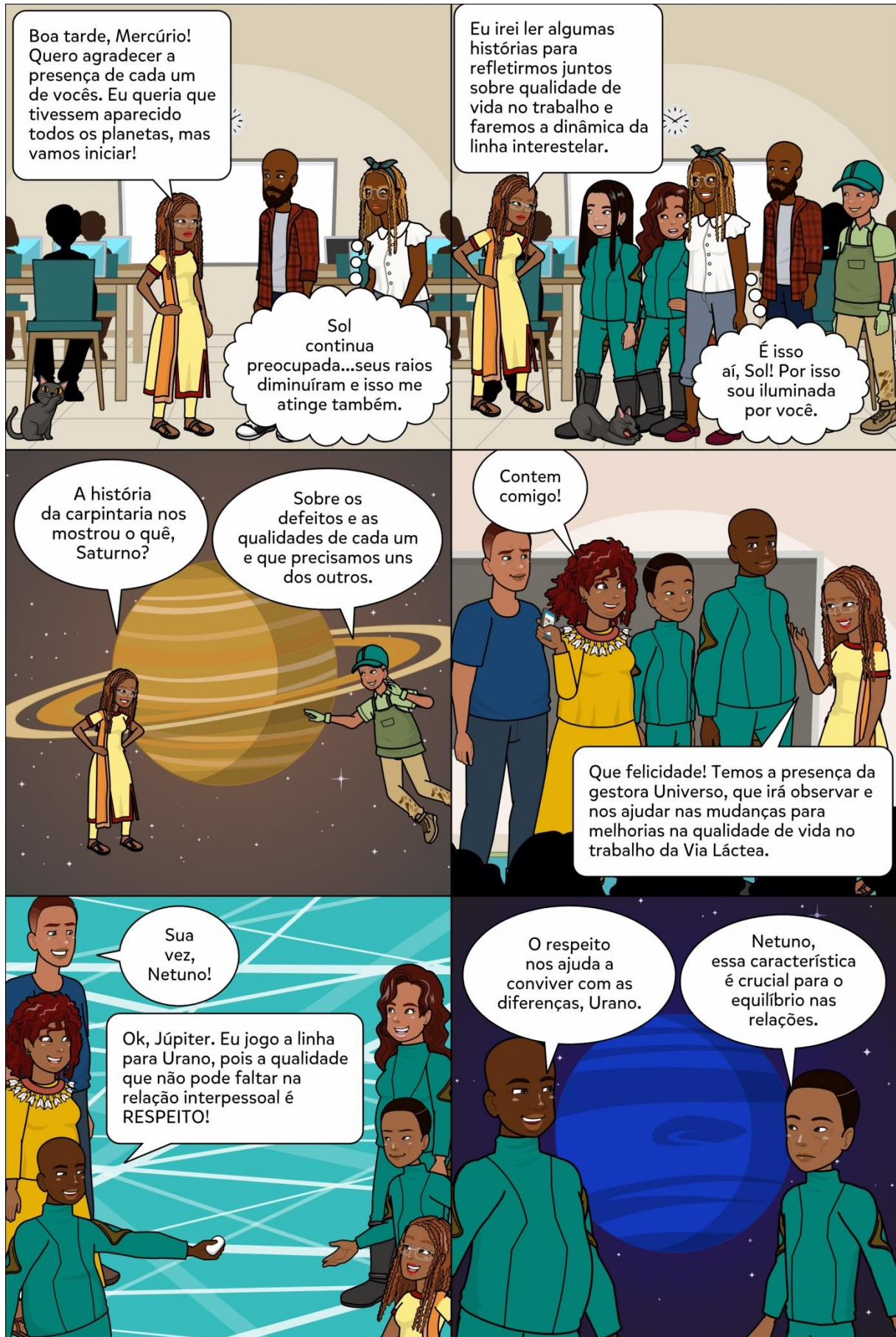
No caminho para aula cósmica

Na aula cósmica









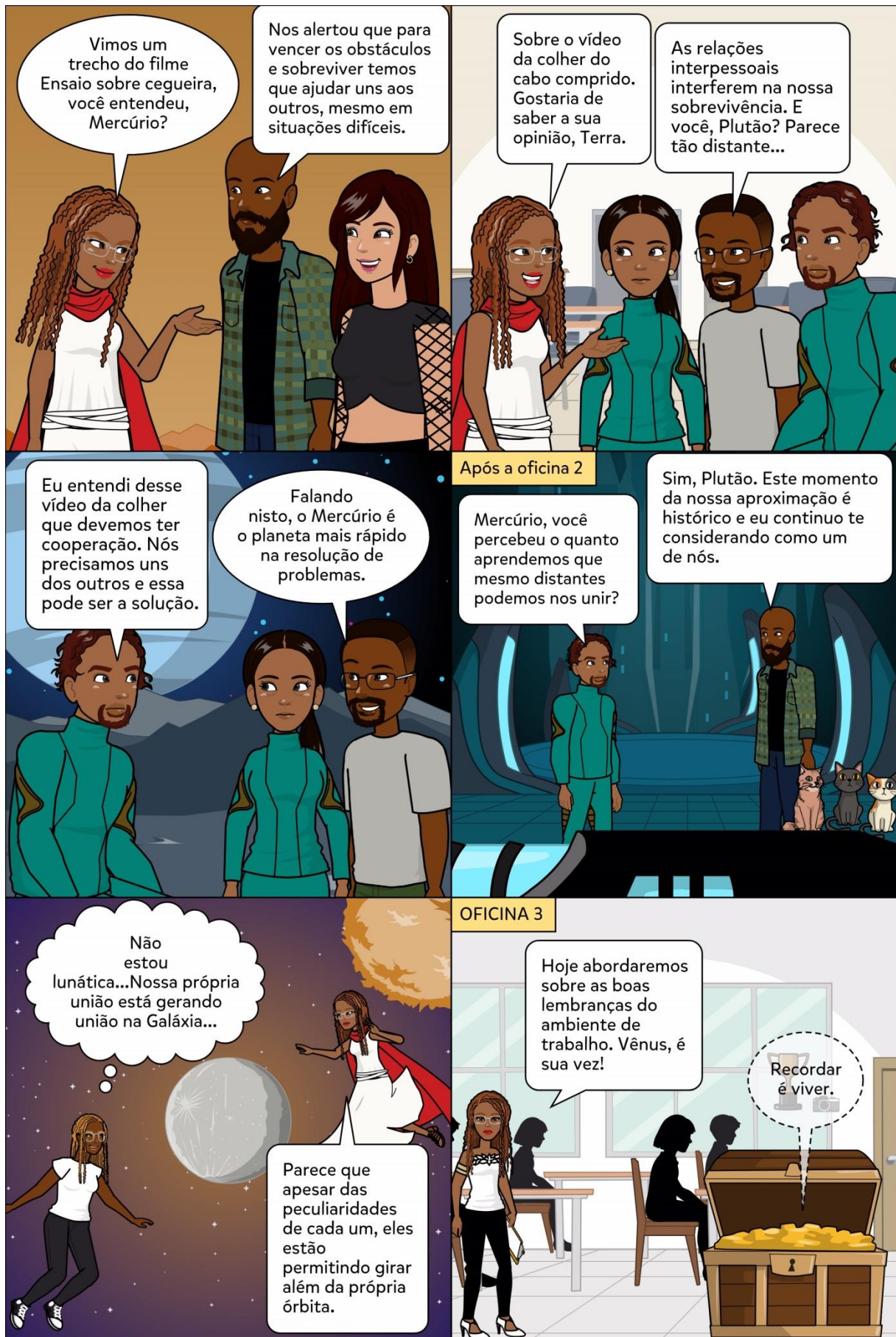


Após a oficina 1



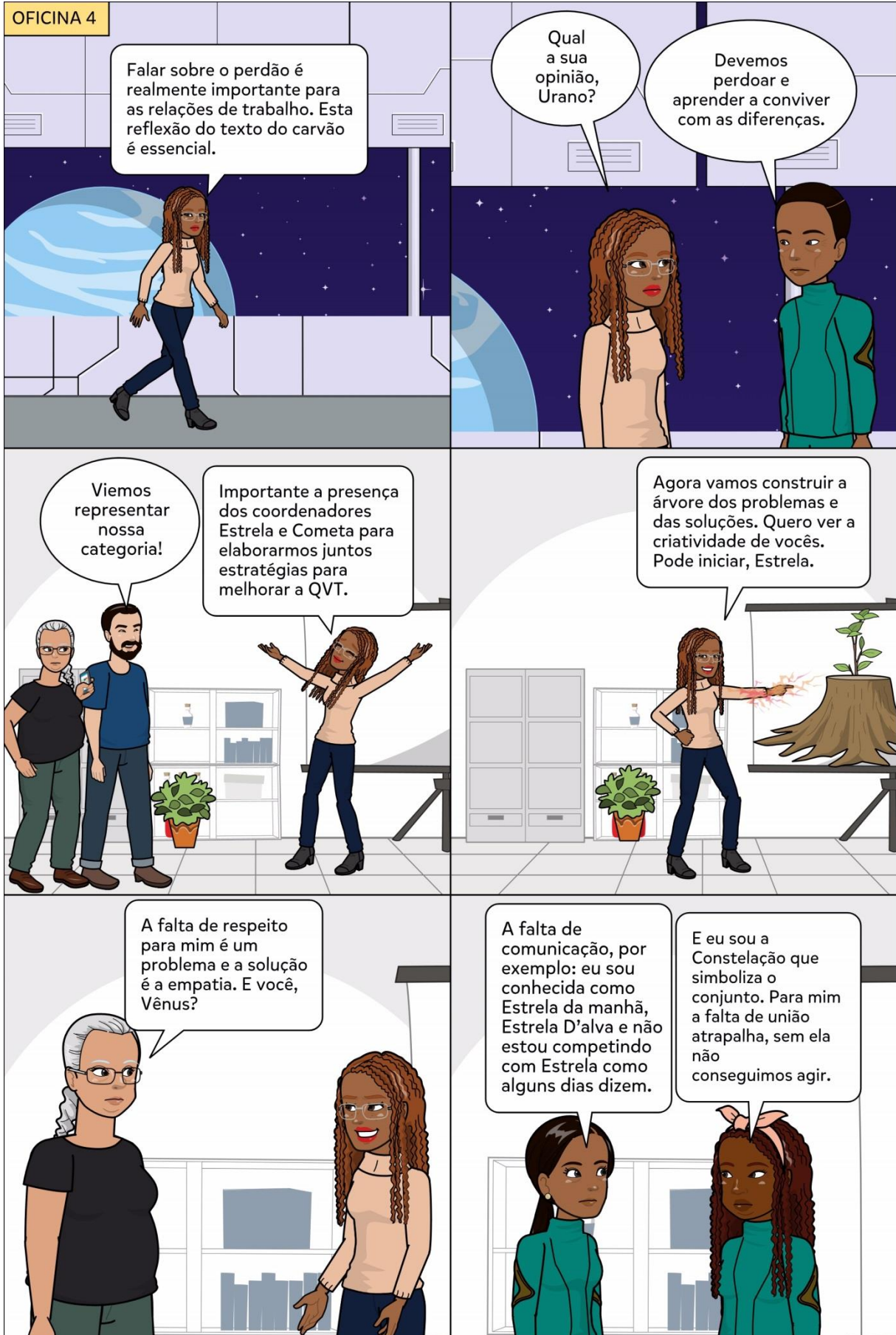
Oficina 2



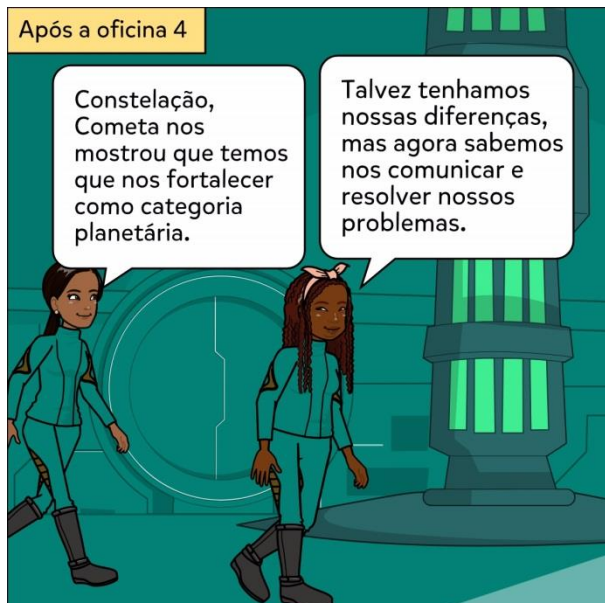




OFICINA 4



Após a oficina 4

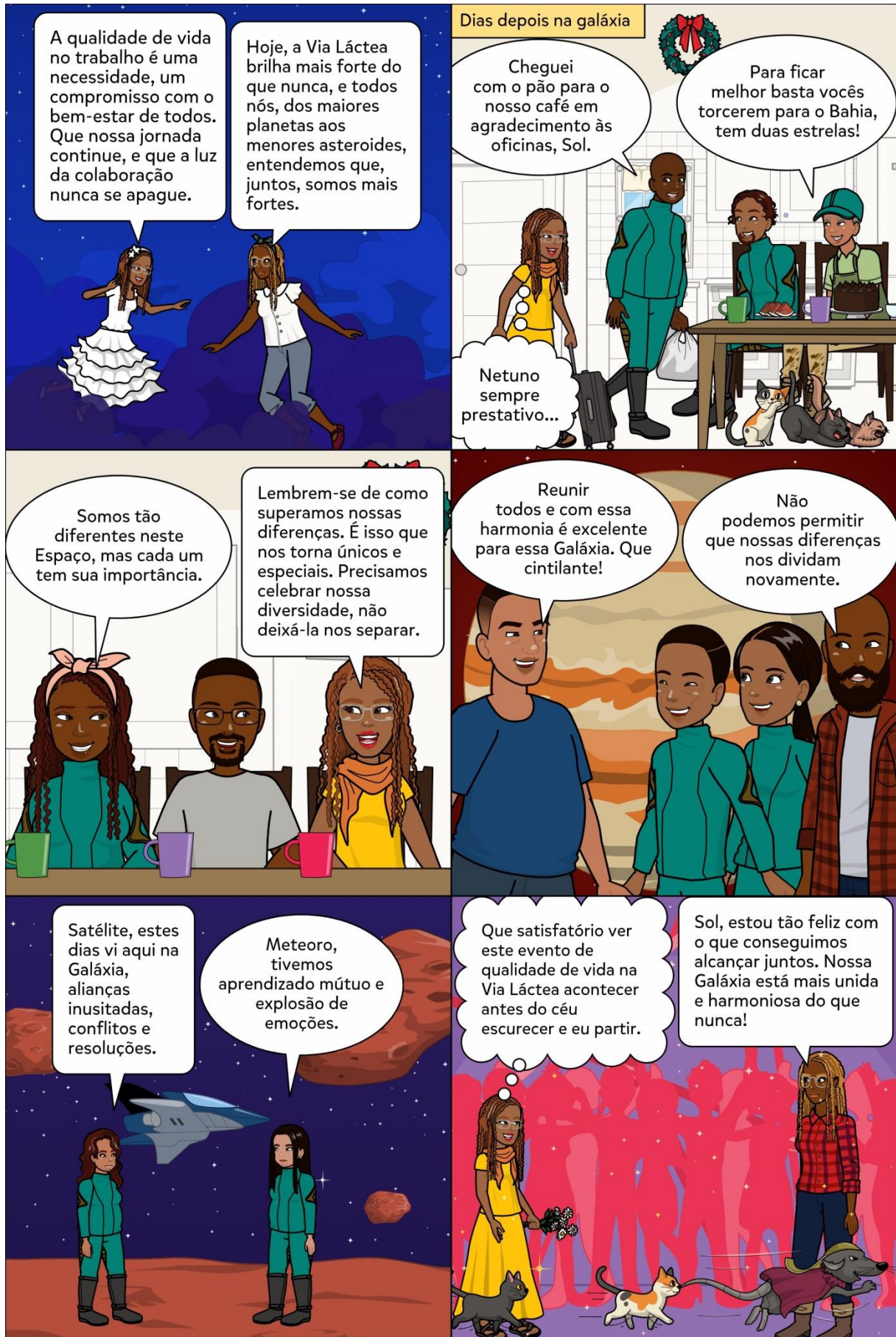


Na aula cósmica



Na defesa do Sistema Planetário





Horas depois...anoiteceu

É incrível como nossas relações melhoraram. Estou muito orgulhosa de todos nós. Qualidade de vida no trabalho também é a saúde do pôr do sol que ficará.



Só iremos melhorar a QVT com o apoio de todos da Via Láctea. Isto é um programa!

Parece que os planetas perceberam que precisam também girar ao redor do sol.



Qualidade de vida no trabalho é intervenção necessária!



MESES DEPOIS

Eu sou Sol, mestre em Intervenção Educativa e Social e venho apresentar neste Sistema Solar sobre QVT.



Gratidão a vocês pela cooperação, assim melhoramos nossa qualidade de vida no trabalho da Via Láctea!



FIM

Nós não apenas melhoramos a nossa qualidade de vida no trabalho, mas também iluminamos todo o universo com nossa mensagem de união.



Sobre a autora

Tainá das Mercês Oliveira

Graduada em Administração pela Universidade Estadual de Feira de Santana (2017), especialista em Gestão de Projetos pela Universidade Salvador (2019), especialista em Gestão de Startups pelo Centro Universitário Ateneu (2023), pós-graduanda em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal da Bahia (2023) e Mestrado pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Intervenção Educativa e Social (2023), ofertado pelo Departamento de Educação (DEDC), Campus XI- Serrinha da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). E-mail: tainamercês@hotmail.com

Editora responsável: Tainá das Mercês Oliveira

Para desenvolver esta HQs, a autora Tainá utilizou o site profissional pago da Pixton <https://www.pixton.com/sign-up>, que é um criador de quadrinhos e avatares para a sala de aula e além. Desta maneira, Tainá usou a imaginação e aceitou o desafio na criação de HQs que retratassem as oficinas de qualidade de vida no trabalho com um toque de criatividade e aproximação da realidade, usou a inspiração do seu nome, que significa estrela, relacionando-o com a Via Láctea. É possível encontrar esta HQs por meio do link: <https://share.pixton.com/qnxlibb>.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pergunta orientadora desta pesquisa foi respondida por meio das experiências das oficinas, e foi imprescindível o apoio da gestão para que acontecessem. A hipótese foi confirmada com as respostas da entrevista e as avaliações das oficinas respondidas pelos terceirizados, nas quais demonstram que as intervenções podem ajudar na qualidade de vida no trabalho pelas relações interpessoais e tornar o clima organizacional favorável.

Além disso, os instrumentos de pesquisa foram essenciais às interpretações. A escala de Reis Júnior (2008) contribuiu para o entendimento da QVT destes trabalhadores quanto ao domínio profissional. Destaca-se que, pelas respostas nas entrevistas com os terceirizados, identificou-se que qualidade de vida, para eles, significava importância das relações interpessoais, bem-estar e condições de trabalho adequadas.

O objetivo geral de analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI na Universidade do Estado da Bahia, com o foco na melhoria da qualidade de vida no trabalho, foi alcançado, uma vez que, por meio da pesquisa, foi possível perceber tópicos que precisam de maior atenção da gestão universitária, sendo válido ressaltar o caráter limitado devido à legislação.

Com relação aos objetivos específicos, foi identificado que o clima organizacional pode influenciar na qualidade de vida dos profissionais terceirizados, haja vista que interfere no conforto com a equipe, no pertencimento, na colaboração, no apoio dos colegas, na valorização das ideias, na ausência de hostilidade, na felicidade com o trabalho e no orgulho de trabalhar na empresa. Ao verificar o significado de qualidade de vida no trabalho para os terceirizados, foi perceptível uma aproximação com as relações interpessoais; ficam evidentes, então, as limitações quanto à participação em eventos devido ao cumprimento de cláusulas contratuais. Ao criar o projeto oficinas de qualidade de vida para os trabalhadores terceirizados para a melhoria das relações interpessoais, ficou claro o seu sucesso diante da percepção deles da necessidade de união em consonância com a hipótese da intervenção de que a participação dos terceirizados do Campus XI, em momentos de intervenções destinados à qualidade de vida no trabalho, pode contribuir para um favorável clima organizacional e a melhora das relações interpessoais.

Diante do quantitativo de participantes esperados e a quantidade que

compareceu em algumas oficinas, foi possível verificar a incompatibilidade de horários com relação às atividades de qualidade de vida no trabalho, pois muitos não puderam se ausentar do posto de trabalho, como os vigilantes, por exemplo, visto que essa atividade envolve a segurança predial. Além disso, aponta-se o caso de viagens com os trabalhadores motoristas programadas para a mesma data da oficina, bem como situações que não estavam previstas, como férias de funcionários e questão de doença. Conclui-se a relevância das oficinas devido à promoção da compreensão da competência de se relacionar, fortalecendo laços e alinhando os valores. Por serem assuntos ligados ao cotidiano, trabalhá-los com uma linguagem assertiva tornou possível contribuir na redução de problemas organizacionais advindos da comunicação.

É imprescindível refletir acerca dos desafios enfrentados na rotina de trabalho e das frustrações com os atrasos de salários vivenciados pelos terceirizados; por esse motivo, a empresa contratante, apesar das limitações legais, pode contribuir com a qualidade de vida no trabalho quando os gestores compreendem a relevância das relações interpessoais destes trabalhadores.

Ademais, verificou-se que as três palavras que mais apareceram nestas oficinas foram união, respeito e valorização. Por isso, é essencial que os terceirizados possam expressar o que sentem e fortaleçam suas presenças pela política de qualidade de vida da UNEB, com o apoio da gestão ao entender os direitos e encontrar o equilíbrio com as cláusulas dos contratos.

Desse modo, o clima organizacional desempenha um papel crucial na qualidade de vida dos profissionais terceirizados, como mencionado na entrevista com a gestão da universidade. Foi observado que a universidade, em sua qualidade de vida no trabalho, adotou uma abordagem participativa, envolvendo diálogos, lutas, pautas de autonomia e articulações. Isso demonstrou que o clima organizacional pode ser favorável à qualidade de vida quando há comprometimento da gestão em promover o diálogo aberto e a valorização dos trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo empregatício. No entanto, também foi observado que fatores como política e estrutura afetam os funcionários terceirizados de variadas maneiras. Além disso, constatou-se que a relação de invisibilidade afeta os trabalhadores de forma emocional, e este fator ocasiona desafios com a sua relação com o ambiente de trabalho, bem como interfere na sensação de pertencimento ao local que trabalha.

As leis da Reforma Trabalhista e da terceirização permitiram uma reflexão da

necessidade de conscientização legal das condições contratuais.

Diante do exposto, esta pesquisa possibilita que a gestão na tentativa de melhorar a QVT possa elaborar sessões informativas sobre as leis trabalhistas relacionadas à terceirização, destacando os direitos e os deveres das empresas contratantes e contratadas, reduzir a rotatividade e precarização do trabalho, ofertar treinamento e capacitação para melhorar habilidades e empregabilidade destes trabalhadores, e apoiar a inclusão promovendo o combate à desvalorização social por meio de iniciativas de conscientização e integração. Todas estas perspectivas se darão com o intuito de respeitar os direitos dos terceirizados.

Cabe salientar que esta pesquisa apresenta limitações quanto à escolha dos autores da temática, já que há outros autores com outras perspectivas que não foram mencionados. Ademais, a questão da escala Likert, conforme foi utilizada na pesquisa de clima e de QVT, possui a tendência central, apesar de a maioria do posicionamento dos participantes ser por respostas decisivas. O campo de aplicação do estudo aconteceu em um departamento no Campus XI- Serrinha, por isso, o método escolhido foi o estudo de caso e pesquisa indutiva.

Este projeto de intervenção, embora tenha acontecido no Departamento de Educação (DEDC) Campus XI, pode ser ampliado e transformado em Programa continuado, tanto em outros departamentos da UNEB quanto em outras Instituições, com o fito de possibilitar práticas que melhorem a QVT aos trabalhadores terceirizados. Além disso, em estudos futuros, é possível verificar se há diferenças nas respostas entre os participantes e comparar com outras organizações quanto aos dados demográficos e a outros pontos pertinentes. Dessarte, gera-se um questionamento quanto ao interesse das empresas prestadoras de serviço em incluir em seus contratos sobre a QVT.

Por fim, a pesquisa viabiliza realizar novos estudos quanto à visão das empresas terceirizadas a fim de compreender o entendimento delas quanto às questões mencionadas da qualidade de vida no trabalho. Além disso, permite a ampliação do diálogo com a direção para a continuidade das intervenções. Ademais, os instrumentos de pesquisa como os questionários e entrevistas possibilitam ampliar as análises para artigos, já que promovem mais interpretações acerca deste estudo por capturar aspectos mais profundos. O produto pode ser expandido para as empresas contratantes, contratadas e em espaços educacionais de modo a ampliar o entendimento do assunto.

REFERÊNCIAS

- ALDERFER, C. P., & Sims, A. D. Diversity in organizations. *In*: W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (ed.). **Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology**, v. 12. Toronto: John Wiley & Sons, Inc, 2003, p. 595-614
- ALMEIDA, Denise Ribeiro de. **Análise da cultura e comportamento organizacional**. 1. ed. Salvador: UFBA, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 2, p. 55-59, dez. 1999. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171999000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 nov. 2023.
- BANOV, M. R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011
- BARBIER, René. **A pesquisa-ação**. Tradução: Lucie Didio. Brasília: Plano, 2002.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução: Luís Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? *In*: O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (ed.). **Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003, p. 139-166.
- BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas**. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- BORDENAVE, J. E. D. **O que é participação**. Coleção Primeiros Passos, 95. 1ed. São Paulo: Brasiliense, 1983.
- BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 14 dez. 2022.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Diário Oficial da União: Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Secretaria da Administração do Estado da Bahia. Lei nº 12.949, de 14 de fevereiro de 2014. Institui mecanismo de controle do patrimônio público do Estado da Bahia, dispondo sobre provisões de encargos trabalhistas a serem pagos às empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, no âmbito dos Poderes Públicos do Estado da Bahia. Disponível em: http://www.saeb.ba.gov.br/uploads/Lei_Estadual_N_12_949_de_14_de_fevereiro_de_2014.pdf. Acesso em: 14 dez. 2022.

BRASIL. Secretaria da Administração do Estado da Bahia. Instrução nº 14 de 23 de agosto de 2014. Orienta os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo Estadual quanto à contratação e fiscalização dos serviços terceirizados de natureza contínua sujeitos à disciplina do Decreto nº 12.366, de 30 de agosto de 2010.. Disponível em: http://www.saeb.ba.gov.br/uploads/Instrucao_N_014_de_23_de_agosto_de_2014.pdf. Acesso em: 14 dez. 2022.

CAMILO, Taynan. **Terceirização: um estudo sobre trabalhadores terceirizados e não terceirizados em uma instituição de ensino superior**. Goiânia, 2019, 159 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Goiás.

CAMPOLI, Lara Borin. **O trabalho terceirizado das moças da limpeza na Unicamp: um caso particular do possível**. São Paulo, 2019, 190 p. Dissertação (Mestrado em Estudos Culturais) - Universidade São Paulo, EACH.

CARNEIRO, Laila Leite; RIBEIRO, Elizabeth Matos; RANGEL, Márcia Tereza; FERREIRA, Rosilda Arruda (org.). **Qualidade de vida no trabalho**. 1 ed. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018, 64 p.

CARVALHO, Marco Aurélio Muniz Corrêa de. **Trabalho terceirizado e bem-estar: o caso dos trabalhadores do setor de limpeza da UFV/MG**. Viçosa, 2020, 135 p. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa.

CAMPOS, Sandra Helena da Conceição. **Invisibilidade numa perspectiva honnethiana: análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma IFES**. Pernambuco, 2019, 83 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal de Pernambuco, CCSA.

CANDAU, V.M. Oficinas Aprendendo e Ensinando Direitos Humanos. Educação em Direitos Humanos: uma proposta de trabalho. *Novameria/PUC-Rio*. 1999.

CAÑETE, Ingrid. Qualidade de Vida no Trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Cláudia. **Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004, p. 386-411.

CERQUEIRA, L. **Participação cidadã na gestão pública: avanços e retrocessos com a implantação da estratégia de desenvolvimento local integrado e sustentável**. 2004. 80 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.

DAVIS, K. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

DO VALLE, Hardalla Santos; ARRIADA, Eduardo. "Educar para transformar": a prática das oficinas. **Revista Didática Sistêmica**, v. 14, n. 1, p. 3-14, 2012.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FRANÇA, Lúcio Cleber Barbalho de. **Relações socioprofissionais de trabalhadores terceirizados: um estudo de caso numa Universidade Pública Federal**. Natal, 2017. 84 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalista**. 3 ed. São Paulo: Cortez: autores associados, 1989.

GADOTTI, Moacir. **Diversidade cultural e educação para todos**. Rio de Janeiro: Graal, 1992.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GUIMARÃES, E. História em quadrinhos como instrumento educacional. **Anais do XXIV Congresso Brasileiro da Comunicação**, Campo Grande, 2016, v. 24, 1-16.

GUIMARÃES, V. N.; CAMPANA, S. A organização do trabalho na produção de base científica laboratorial. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. **VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires**. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología, 2009.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

HERZBERG, F. **One more time: How do you motivate employees?** Harvard Business Review, 1987.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-61, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de Doutorado.

_____, A. C.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas da sociedade pós -industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. 2. ed. Rio de Janeiro: E.P.U., 2014.

MARCELINO, S., & Cavalcante, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012.

MARTINS, S. P.. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito**, v. 95, 167-176, 2000. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 11 set. 2023.

MARX. **O Capital** – edição resumida dos três volumes por Julian Borchardt (1931). 7 ed. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara, 1983.

MINAYO, Maria C. de Souza (org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 5. ed. rev. atual. Londrina: Midiograf, 2010. 318p.

OMS. Conselhos sobre doença coronavírus (COVID-19) para o público. Disponível em: <<https://www.who.int/pt/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>> Acesso em 28 de julho de 2022.

PINTO, Rosiele Fernandes; ARAUJO, Anísio José da Silva. A terceirização real na grande indústria Pessoense na visão dos seus operadores. *In*: NEVES, M. Y.; ARAUJO, A. J. da S.; VIEIRA S. B.; ALBERTO, M. de F. P. (orgs.) **Subjetividade e Trabalho**: a vida não é só isso que se vê. João Pessoa: Editora Da UFPB, 2009, 382.

PONCE, Aníbal. **Educação e luta de classes**. 11 ed. São Paulo: Cortez: autores associados. 1991.

REIS JÚNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. Ponta Grossa, 2008. 114 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

REZENDE, J. M. de. Oficina. **Revista de Patologia Tropical**, Goiânia, v. 38, n. 2, p. 135–138, 2009. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/iptsp/article/view/6628>.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes 1994.

SANTOS, Aurelio Avelar dos. **Qualidade de vida no trabalho: estudo do programa e sua percepção pelos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia**. Salvador, 2019. 78f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, NPGA.

SARUP, Madan. **Marxismo e educação**: fenomenológica e marxista da educação. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

SMITH, Adam. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. **Readings in economic sociology**, p. 6-17, 2002.

SOARES, Thamara Pinto. **Qualidade de vida no trabalho e terceirização: o olhar dos trabalhadores**. Natal, 2019. 164 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

SOUZA, Renyelle; TOASSI, Ramona. **Produto - História em quadrinhos**: A Integradora. 2019.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. **Gestão: Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação**. Curitiba, v.10, n.10, p. 51-61, jan./jun. 2008.

TÁVORA, Marta Memória. **A terceirização na visão do terceirizado e do contratante**. Fortaleza, 2020. 51 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Fortaleza.

TESTONI, L. A. **Um corpo que cai: as histórias em quadrinhos no ensino de física**. São Paulo, 2004. 158 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo

THIOLLENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 18. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

TOMAZETI, R. S. & Borba, C. S. F. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas a partir da nova legislação. **Evento de Iniciação Científica UniBrasil**, v. 3, n. 2, p. 147-161, 2017.

TRIST, Eric L. Action Research and Adaptative Planning. *In*: CLARK, A. W. (ed.) **Experimenting with organizational life**. Londres: Plenum Press, p. 223-236, 1976.

UNEB. Plenária promove diálogo sobre o programa de Qualidade de Vida e Promoção da Saúde na UNEB. Disponível em: <https://portal.uneb.br/>. Acesso em: 28 de julho de 2022.

VIEIRA, Elaine; VOLQUIND, Lea. **Oficinas de ensino? O quê? Por quê? Como?** 4 ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2002.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YAMAMOTO, O. H; BORGES, L. O. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. *In*: ZANELLI, J. C; Andrade, J. E. B; Bastos, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C; Andrade, J. E. B; Bastos, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

APÊNDICES

A- PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Prezado(a), você está sendo convidado(a) a contribuir com a pesquisa de clima organizacional que pertence ao trabalho do Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social UNEB - CAMPUS XI. Esta pesquisa fará um levantamento de como os trabalhadores terceirizados se sentem no local onde atuam e verificará a qualidade de vida para intervenções.

1-Sexo

☐Feminino ☐Masculino

2-Idade

☐18 a 30 anos ☐31 a 40 anos ☐41 a 50 anos ☐51 a 60 anos ☐61 a 65 anos

3- Escolaridade

☐Fundamental incompleto ☐Fundamental completo ☐Médio incompleto ☐Médio completo ☐Superior incompleto ☐Superior completo ☐Especialização ☐Mestrado

4- Raça

☐Branco ☐Preto ☐Pardo ☐Amarelo ☐Indígena

5- Há quanto tempo você trabalha na UNEB?

☐menos de um ano ☐1 a 5 anos ☐6 a 10 anos ☐11 a 20 anos ☐mais de 20

6- A cultura da empresa está alinhada com os seus valores?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

7- Você se sente confortável com a sua equipe de trabalho?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

8- Você se sente pertencente à empresa?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

9- Para você, existe alguma hostilidade no ambiente de trabalho?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

10- Os seus colegas de trabalho te ajudam quando há necessidade?

☐Muito frequente ☐Frequentemente ☐Eventualmente ☐Raramente ☐Nunca

11- Você acredita que o seu chefe reconhece o seu potencial?

☐Muito frequente ☐Frequentemente ☐Eventualmente ☐Raramente ☐Nunca

12- Você sente que a sua opinião é levada em consideração para a tomada de decisões?

☐Muito frequente ☐Frequentemente ☐Eventualmente ☐Raramente ☐Nunca

13- Você está satisfeito com as funções desempenhadas no seu dia a dia?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

14- Você sente falta de ter autonomia para executar as suas tarefas?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

15- O ambiente de trabalho é adequado para realizar as suas atividades?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

16- Como você avalia o conforto e segurança do espaço em que trabalha?

☐Muito satisfeito ☐Satisfeito ☐Neutro ☐Insatisfeito ☐Muito insatisfeito

17- Existe algum benefício que você sente falta de receber?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

18- Você percebe a qualidade de vida no trabalho que atua?

☐Muito frequente ☐Frequentemente ☐Eventualmente ☐Raramente ☐Nunca

19- Você se sente feliz na empresa?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo
☐Discordo ☐Discordo totalmente

20- Trabalhar aqui é motivo de orgulho para você?

☐Concordo totalmente ☐concordo ☐Não concordo e nem discordo

()Discordo ()Discordo totalmente

B - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA - DOMÍNIO PROFISSIONAL

Você está sendo convidado(a) a contribuir com a pesquisa de qualidade de vida que pertence ao trabalho de conclusão da disciplina Diagnóstico e Desenvolvimento Organizacional do Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social UNEB - CAMPUS XI. Esta pesquisa fará um levantamento de como os trabalhadores terceirizados percebem a qualidade de vida conforme questionário Reis Júnior (2008) no domínio profissional.

5 Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
14 Como você avalia a sua autonomia no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
19 Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
20 Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
24 Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
35 Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE

1	2	3	4	5
40 Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
46 Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
51 A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
56 Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
60 Você está satisfeito com o feedback (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
63 Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
71 Quanto você se sente estável no seu emprego?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE

1	2	3	4	5
75 O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
76 Em que medida você consegue ter acesso rápido às informações no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5
78 O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?				
NADA	POUCO	MÉDIO	BASTANTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5

C – ENTREVISTA COM OS TERCEIRIZADOS

Prezado(a) terceirizado,

Você está sendo convidado(a) a contribuir com a pesquisa de qualidade de vida que pertence ao trabalho do Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social UNEB - CAMPUS XI. Esta pesquisa fará um levantamento de como os trabalhadores terceirizados percebem a qualidade de vida.

1- O que você entende por qualidade de vida no trabalho?

2-As relações interpessoais contribuem para a qualidade de vida no trabalho?

3-O que pode ser feito para melhorar as relações interpessoais no trabalho?

D – ENTREVISTA COM A GESTÃO

Prezado(a) gestor(a),

Você está sendo convidado(a) a contribuir com a pesquisa que verificará a qualidade de vida no trabalho, que pertence ao trabalho do Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social UNEB - CAMPUS XI. Esta pesquisa fará um levantamento de como a gestão lida com a qualidade de vida dos terceirizados.

1- Qual o impacto da qualidade de vida no trabalho do terceirizado?

2- Existe dificuldade em dialogar com os gestores das empresas contratadas para inserirem nos contratos cláusulas que contemplem a qualidade de vida dos funcionários terceirizados?

3- A política de qualidade de vida da Universidade do Estado da Bahia atende as demandas dos terceirizados?

E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DAS OFICINAS

Prezados (as),

Convido você a participar deste breve questionário que tem a finalidade de compreender sobre o que você achou das oficinas.

1- Você achou o evento válido? Por quê?

2- Que nota você atribui ao evento, sendo 1 péssimo e 5 excelente?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

3- As informações do evento foram claras? Sendo 1 pouco e 5 muito.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4- A oficina conseguiu suprir com as suas expectativas? Sendo 1 pouco e 5 muito.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

5- Você acha que estas oficinas deveriam acontecer anualmente? Por quê?

6- A oficina contribuiu para novos aprendizados? Quais?

☐ sim ☐ não

7- Qual a sugestão você daria para melhorar o evento?

F- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE



PROJETO DE PESQUISA:

TÍTULO: TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA

LINHA TEMÁTICA: Novas formas de subjetivação e organização comunitária

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar do estudo acima referido, com o objetivo de analisar o clima organizacional dos terceirizados do Campus XI/Serrinha na Universidade do Estado da Bahia com o foco na qualidade de vida e os objetivos específicos: identificar como o clima organizacional influencia na qualidade de vida dos profissionais terceirizados, verificar a qualidade de vida no trabalho dos terceirizados compreendendo a legislação e criar o projeto de oficinas de qualidade de vida para os trabalhadores terceirizados valorizando os resultados por meio da criação da história em quadrinhos. A pesquisa será desenvolvida pela estudante Tainá das Mercês Oliveira orientado pela Profa. Dra. Cláudia Regina Oliveira Vaz Torres .

De acordo com a Resolução nº 466/2012 - CONEP/CNS - MS, que trata dos aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, o trabalho visa pesquisar o clima organizacional em forma de questionário com perguntas direcionadas a como o trabalhador se sente com relação à empresa que atua e com a entrevista e questionário que irá coletar os dados sobre a qualidade de vida. A participação em oficina dividida em quatro encontros terá a finalidade de proporcionar momentos sobre a qualidade de vida no trabalho. Este termo será assinado em duas vias, uma sua e outra que ficará com os pesquisadores.

Quanto aos riscos deste estudo, será assegurada a garantia de privacidade dos dados pessoais dos participantes de pesquisa. (Resolução CNS nº 466 de 2012, itens III.2.i e IV.3.e). A participação na pesquisa não provocará danos, porém devido a coleta de informações o(a) senhor(a) poderá se sentir desconfortável por recordações. Mas será garantido o direito à assistência integral e gratuita ao participante, pelo tempo que for necessário (Resolução CNS nº 466 de 2012, itens II.3.1 e II.3.2).

Os benefícios serão diretos, já que irão impactar na política de qualidade de vida da Universidade do Estado da Bahia e contribuirá com a Instituição e o diálogo com as empresas contratadas demonstrando os resultados da pesquisa de clima e o que necessita ser melhorado na humanização do trabalho que acarreta em benefícios sociais.

Os pesquisadores garantem guardar sigilo em relação à identidade dos participantes e estes têm a garantia de esclarecimento em relação a qualquer dúvida, antes e durante o curso da pesquisa, estando livres para recusar-se a participar da mesma, assim como retirar este consentimento a qualquer momento, sem

penalização ou prejuízo ao seu cuidado.

Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo e também não haverá remuneração financeira relacionada à sua participação. Os participantes têm assegurado o direito de buscar indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa de acordo com as leis brasileira. (Resolução CNS nº 466 de 2012, item IV.3.h).

Caso tenha dúvidas ou problemas relacionados a este estudo, deverá entrar em contato com os pesquisadores, em qualquer momento durante a pesquisa, através do e-mail escrito no final deste termo ou Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade do Estado da Bahia.

Para esclarecimento, o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é um grupo interdisciplinar e independente, que tem como obrigação defender os interesses dos sujeitos da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Eles existem nas instituições que realizam pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil.

INFORMAÇÕES DE NOMES, ENDEREÇOS E TELEFONES DOS RESPONSÁVEIS PELO ACOMPANHAMENTO DA PESQUISA, PARA CONTATO EM CASO DE DÚVIDAS

PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL: Tainá das Mercês Oliveira

Endereço: Rua Terceira Travessa Álvaro Augusto, 109, Ginásio. Telefone: (75)99195-7123, E-mail: tainamercês@hotmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa- CEP/UNEB Avenida Engenheiro Oscar Pontes s/n, antigo prédio da Petrobras 2º andar, sala 23, Água de Meninos, Salvador- BA. CEP: 40460-120. Tel.: (71) 3312-3420, (71) 3312-5057, (71) 3312-3393 ramal 250, e-mail: cepuneb@uneb.br

Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP- End: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar – Asa Norte CEP: 70719-040, Brasília-DF

Agradecemos sua atenção.

Confirmo que recebi cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido.

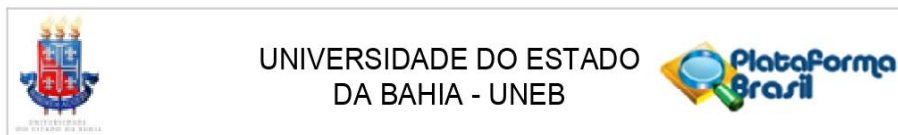
Eu, _____ dou meu consentimento para participar desta pesquisa, após ter lido, recebido esclarecimentos e compreendido.

Serrinha, ____/____/____

Assinatura do (a) pesquisador (a)
Tainá das Mercês Oliveira
Pesquisadora E-mail: tainamercês@hotmail.com

(Página 2- 2)

PARECER DO CEP



Continuação do Parecer: 5.954.406

Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	11:25:56	OLIVEIRA	Aceito
----------------	--------------------------	----------	----------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SALVADOR, 21 de Março de 2023

Assinado por:
Aderval Nascimento Brito
 (Coordenador(a))

Endereço: Avenida Engenheiro Oscar Pontes s/n, antigo prédio da Petrobras 3º andar, sala 1, Água de Meninos,
Bairro: Água de Meninos **CEP:** 40.460-120
UF: BA **Município:** SALVADOR
Telefone: (71)3612-1330 **Fax:** (71)3612-1300 **E-mail:** cepuneb@uneb.br



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM
INTERVENÇÃO EDUCATIVA SOCIAL**

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

**OFICINAS DE QUALIDADE DE VIDA PARA OS TERCEIRIZADOS DO CAMPUS
XI-UNEB PARA MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

LINHA II: Novas Formas de Subjetivação e Organização Comunitária

**SERRINHA – BA
2023**

TAINÁ DAS MERCÊS OLIVEIRA

**OFICINAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS TERCEIRIZADOS
DO CAMPUS XI-UNEB PARA MELHORIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

Projeto de Intervenção apresentado ao Programa
de Mestrado em Intervenção Educativa Social-
MPIES, da Universidade do Estado da Bahia –
UNEB. Orientadora: Prof^o. Dra. Claudia Regina de
Oliveira Vaz Torres

**SERRINHA – BA
2023**

INTRODUÇÃO

Este projeto de intervenção intitulado de “Oficinas de Qualidade de Vida no trabalho para os terceirizados do Campus XI-UNEB para melhoria das relações interpessoais”, do Mestrado Profissional em Intervenção Educativa e Social (MPIES), é parte de um diagnóstico elaborado com base no projeto de pesquisa intitulado “Trabalho terceirizado da Universidade do Estado da Bahia – Campus XI – Serrinha – BA: observações do clima organizacional e proposta de intervenção em prol da qualidade de vida”.

O projeto tem como centralidade a adesão dos terceirizados que atuam na limpeza, na vigilância, motorista e administrativo do Departamento de Educação - Campus XI na cidade de Serrinha- BA ao projeto de qualidade de vida que contemple as necessidades diagnosticadas por meio da pesquisa de clima organizacional. Este diagnóstico se dará pela experiência da pesquisadora Tainá das Mercês Oliveira com a área administrativa universitária, por sua participação como fiscal de contratos das empresas terceirizadas no Departamento de Educação do Campus XI/ Serrinha quando trabalhou no setor de Coordenação Administrativa, e por ser presença como membro do grupo de trabalho da construção da Política de Qualidade de Vida da Universidade do Estado da Bahia. Estas vivências possibilitaram perceber a problemática da modalidade trabalhista terceirizada e as melhorias por meio da intervenção educativa e social.

O projeto de intervenção se propõe por meio da criação de oficinas e da mediação de diálogos da realidade dos terceirizados sobre a qualidade de vida com a gestão universitária. Em consonância com o resultado da pesquisa de clima organizacional, as oficinas viabilizarão o acolhimento das ideias dos terceirizados sobre as suas demandas de qualidade de vida no trabalho, e, no decorrer das ações, possibilitará registrar a relevância de suas funções ao longo dos anos de serviços prestados por meio de suas histórias e da escuta nas interações em que suas opiniões terão espaço. Serão momentos com o fito de explicar sobre a qualidade de vida, além de situá-los acerca da implantação da política de qualidade de vida na universidade. Destarte, no tocante aos terceirizados, este planejamento visa encontrar um ponto de equilíbrio entre a empresa contratada e a contratante.

A proposta está fundamentada na metodologia: Barbier (2002), Cerqueira (2004); Thiollent (2011), Ludke (2014), referente às oficinas: Candau (1999), Vieira

(2002), sobre qualidade de vida: Reis Junior (2008), Cañete (2010) e relações interpessoais: Davis (2004), Banov (2011) e Marques (2006).

Visando à ação transformadora da pesquisa-ação, este projeto tem o enfoque no aprendizado dos participantes, e, por isso, contribui com o aprendizado organizacional. Primeiramente, depreende-se com Thiollent (2011) o modo cooperativo e participativo dos participantes e pesquisadores. O autor ressalta sobre o empoderamento que os sujeitos realizam para solucionar o problema e contribuir para as melhorias com a implantação das ações que façam mudança do cenário.

Este projeto de intervenção preza pela participação efetiva dos participantes terceirizados de uma Instituição de Ensino, tendo em vista que fazem parte da construção da pesquisa e da intervenção elaborada por meio do diagnóstico que atravessam o cotidiano social. Sendo assim, será realizada uma investigação da veracidade dos trabalhadores que prestam serviços no ambiente acadêmico. Como ressalta Cerqueira (2004, p. 07), “As novas organizações se destacam não apenas por seu ativismo político, mas também pelo intenso envolvimento dos participantes no processo decisório.” Por isso, compreende-se a necessidade em identificar as urgências da comunidade acadêmica e daqueles que facilitam os processos.

Os participantes desta pesquisa serão os trabalhadores terceirizados, diante dos conceitos de Bordenave (1983, p. 29), “o chamado “planejamento participativo”, quando implantado por alguns organismos oficiais, frequentemente não é mais que um tipo de participação concedida”. Eles irão contribuir a partir das técnicas e dos elementos básicos de um diagnóstico. Neste projeto, com o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, será percebida a relação do participante com a pesquisa. Como benefício, as histórias contadas pelos participantes durante as oficinas possibilitarão expressar novas formas de conhecimento sobre as áreas específicas das suas atuações e vivências laborais. O foco principal será reconhecer o trabalho dos terceirizados e retribuir com o esclarecimento sobre o seu direito à qualidade de vida no trabalho.

Este projeto pode trazer a comprovação da hipótese de que a participação dos terceirizados do Campus XI, em momentos de intervenções destinadas à qualidade de vida no trabalho, podem contribuir para um favorável clima organizacional e melhora das relações interpessoais. Faz-se necessário o levantamento destas informações por intermédio de questionário e entrevistas. Para um melhor entendimento da pesquisadora, é fundamental diagnosticar o clima organizacional, e,

assim, confirmar ou descartar a hipótese, trazendo uma nova visão da realidade. A situação-problema deste projeto de intervenção é a relação do clima organizacional, a visão dos trabalhadores terceirizados do ambiente que atuam como limpeza, administrativo, motorista e segurança em sua relação interpessoal, e a qualidade de vida no trabalho da UNEB – Campus XI.

OBJETIVO GERAL

Planejar oficinas que possibilitem para melhorar as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho dos terceirizados

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar oficinas diante das necessidades apontadas pela pesquisa de clima organizacional;
- Sensibilizar os terceirizados sobre a qualidade de vida no trabalho e as relações interpessoais;
- Identificar as relações interpessoais e as relações de trabalho;
- Criar uma história em quadrinhos sobre as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho.

JUSTIFICATIVA

As informações inerentes da situação-problema requerem reconhecer se existe a participação dos trabalhadores terceirizados em eventos e momentos de qualidade de vida elaborados pelo Departamento de Educação (DEDC) – Campus XI, já que neste departamento, apesar da Política de Qualidade de Vida ainda estar em tramitação, é notório que existem diversos eventos relacionados à qualidade de vida nos departamentos há anos. No entanto, a ausência dos terceirizados é perceptível e isso impacta a sua relação interpessoal e a qualidade de vida no trabalho.

Os eventos desta instituição possuem critérios baseados em parecer jurídico que transita por e-mail institucional com ampla divulgação, como exemplo em 2022 em que, para as inscrições de cursos da qualidade de vida, constava a seguinte informação:

ATENÇÃO!!!! Os servidores que não se enquadrarem nos cargos, funções ou vínculos expressos nestes formulários (Ex.: terceirizados, estagiários, primeiro emprego...) devem enviar um e-mail para codeppgdp@uneb.br, informando o interesse de participar do curso como OUVINTE (sem direito a certificado - conforme parecer da PGE PA-NPE-CHR-102-2013).

A instituição está aberta a dúvidas e esclarecimentos, pois indica uma abordagem de suporte e comunicação aberta. Evidencia-se, ainda, uma distinção nas condições de participação e recebimentos de certificados.

Apesar do parecer elaborado por diretrizes jurídicas específicas, é fundamental que a gestão pense em um ponto de equilíbrio na relação do trabalhador terceirizado e a qualidade de vida no ambiente que atua, seja por meio de reuniões com as empresas contratantes, seja por intermédio de orientações jurídicas que possibilitem ações de humanização no trabalho. Acerca da importância da participação de todos os envolvidos na Instituição, o autor Bordenave (1983) destaca que, dos graus de participação, é mais avançado o grau da elaboração/recomendação, em que os trabalhadores hierarquicamente abaixo da área estratégica e tática podem elaborar e sugerir ideias, podendo ser acatadas ou não pela gestão. Destaca-se que estas decisões serão dialogadas com o todo.

Sendo assim, Gadotti (1992, p.39) ressalta que “os trabalhadores não têm interesse em desenvolver o seu saber se ele não for reconhecido como poder, isto é, se o seu saber não puder interferir na concepção e na tomada de decisão”. Infere-se que os empresários se questionam acerca da relevância que estes saberes podem trazer como benefício para a empresa e para os próprios trabalhadores. Este tipo de situação está relacionado com a empresa moderna e a cultura organizacional de participação. Vale salientar que funciona no capitalismo, mas não no capitalismo selvagem. Portanto, é necessária a participação efetiva nas decisões e não apenas na execução.

Destarte, viabilizar momentos de escuta sensível propiciará aos terceirizados transparecer o que sentem. Este tipo de expressão facilitará compreender as necessidades dessa classe trabalhadora, que, por vezes, é invisibilizada pela própria comunidade acadêmica. Costa (2008) revela tal questão em sua dissertação, ao analisar um trecho de um trabalhador que é invisibilizado e dizer que o que potencializa esta situação é quando sua força decisória era restringida aos olhos de seus superiores.

Possibilitar a troca de saberes no ambiente de trabalho torna-se crucial.

Segundo Gadotti (1992, p.39), “há uma outra fonte: o saber do trabalhador se constrói e se desenvolve no trabalho, isto é, no ato de produção”. Sugere-se, então, uma abordagem holística para o desenvolvimento do conhecimento e a valorização do conhecimento prático desenvolvida no trabalho.

Em face do exposto, a contribuição deste projeto de intervenção é educativa, uma vez que são elaboradas oficinas que contêm a orientação da importância das oficinas e sobre a qualidade de vida no trabalho, bem como leituras e comentários referente às leis trabalhistas que compõem esta modalidade terceirizada, além de esclarecimentos contratuais e reflexões por meio de partes importantes de dissertações, vídeos e trechos de livros que abordam a temática. Segundo Vieira (2002, p. 12), “nas situações-problema, presentes em qualquer oficina, sempre se necessita aprofundar os conhecimentos (a teoria)”. O âmbito social encontra-se na transformação, justamente por ser a primeira vez que, no departamento, acontece um evento exclusivo aos terceirizados, permitindo a troca interpessoal com os colegas, dando ênfase e destacando a importância de seus trabalhos. A explanação acerca de seus direitos é um papel social imprescindível, para que lutem, por via de diálogo com as empresas que os contratam, e fortaleçam esta conversa entre a contratante.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O conceito que este projeto está ancorado é o de Qualidade de Vida.

De acordo com Reis Junior (2008) os quatro domínios da qualidade de vida são físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional. O domínio físico/saúde tem relação com os diversos aspectos da saúde, os hábitos saudáveis e as doenças que podem ser ocasionadas no trabalho. O domínio psicológico é sobre satisfação pessoal, motivação no trabalho e a autoestima dos trabalhadores. Ademais, o domínio pessoal envolve questões culturais, familiares, crenças e religião; o domínio profissional foca em como as questões organizacionais influencia na qualidade de vida. É válido salientar que este instrumento profissional não consta no Whoqol-100.

A qualidade de vida, segundo Reis Junior (2008), está pautada dentro e fora do ambiente de trabalho, sendo o profissional direcionado à parte organizacional.

O domínio profissional é o que apresenta o maior número de indicadores avaliados, são eles: absenteísmo; assistência médica; autonomia; burocracia; carga horária; cooperação entre níveis hierárquicos; credibilidade do superior; criatividade; educação; equidade interna e externa; estabilidade de horários; habilidade e disponibilidade de

empregados; identidade com a tarefa; imagem da empresa (orgulho); acidentes de trabalho; informações sobre os processos totais do trabalho; metas e objetivos; nível de desafio; participação nas decisões; partilha de ganhos na produtividade; plano de carreira e aprendizagem; remuneração; retroalimentação/reconhecimento do seu trabalho; treinamento; variedade da tarefa e vida pessoal preservada. (REIS JUNIOR, 2008, p.95)

A qualidade de vida é entendida atualmente para além dos fatores objetivos: a subjetividade necessita ser analisada para a sua compreensão. Conforme pontua Reis Junior (2008), as presenças de indicadores subjetivos também permeiam a qualidade de vida.

Devido às transformações na sociedade há décadas, a administração também passou a ter outro posicionamento quanto ao trabalhador. Ficou evidente, então, a questão da valorização do indivíduo e a sua autonomia nas organizações, sobre o poder de decisão em conjunto, e das atividades em grupo e interação dos conteúdos. Cañete (2010) pontua que a questão cultural no Brasil surge como um desafio para a qualidade de vida no trabalho, pois as ideias ficam mais no campo da teoria e não são colocadas em prática, além de ficarem restritas a apenas parcelas dos grupos.

A expressão de qualidade de vida no trabalho surgiu na Inglaterra na década de 50, por meio de Eric Trist, possuindo um contexto cultural diferente do Brasil. Posteriormente, os Estados Unidos também passavam, na década de 70, por outras transformações. De acordo com Cañete (2010, p.1), “a saúde e a qualidade de vida são recursos estratégicos para a produtividade e desenvolvimento sustentável”. Isto demonstra que a qualidade de vida interfere nas questões de produção do trabalho, da qualidade inserida nele e pode aumentar ou reduzir o empenho do trabalhador.

Outrossim, Cañete (2010) ressalta a necessidade que as empresas têm de mudar a sua postura de curativo e reativo para preventivo e proativo. A qualidade de vida é considerada uma filosofia individual, organizacional e comunitária, e não deve ser confundida com programas isolados, benefícios ou obrigações trabalhistas.

A seguir, Cañete (2010, p.9) define o conceito da qualidade de vida como “dinâmico, contingencial, abrangente, individual e, ao mesmo tempo, coletivo e multidisciplinar, já que envolve várias ciências como saúde, psicologia, pedagogia, ergonomia, ecologia, sociologia, filosofia, economia, administração, engenharia”. Esta é uma definição incorporada em diversas disciplinas nos múltiplos campos do conhecimento, que contempla o enfoque individual e coletivo.

Outro conceito que este projeto está ancorado é o de Relações Interpessoais.

Reis Junior (2008) identifica que, para a manutenção de uma qualidade de vida

satisfatória no trabalho, por meio de Nahas (2001), são necessários os campos da nutrição, atividade física, comportamento preventivo, relacionamentos e controle do estresse. Entretanto, para isso, é necessário esforço pessoal. O entendimento de relacionamento diz respeito às relações estabelecidas, à criação e ao cultivo das amizades que lhe proporcionem satisfação e alegria, bem como à frequência de encontro com estas pessoas e à inserção de atividades coletivas pela qual se sintam útil no meio social.

Ademais, Reis Junior (2008) ressalta que os conflitos entre as pessoas têm como consequência a redução da produtividade e do companheirismo. Isto reflete que as relações dentro das organizações possuem relevância.

De acordo com Reis Junior (2008), o termo “relações interpessoais” sofreu alterações na pesquisa de qualidade de vida a fim de facilitar o entendimento para quem vai responder os questionários, além de ganhar novos termos como relação com o chefe, colegas e/ou subordinados. Para Cañete (2010), as insatisfações do trabalho afetam, no sentido social, tanto a relação familiar quanto de amizades, o que também afeta no trabalho. A autora ressalta que a saúde pode ser afetada quando as necessidades sociais não são atendidas.

Ademais, conforme Marques (2006), as relações interpessoais são compreendidas como estratégias de cooperação para sobrevivência em mercados competitivos. De acordo com Cañete (2010), as relações interpessoais do líder e os liderados são cruciais para lidar com as dificuldades, porém o que se pode constatar é o despreparo por parte dos gestores para lidar com os conflitos, juntamente com o estresse e, como consequência, as energias são desperdiçadas, ampliando a desumanização do mundo do trabalho.

Segundo Marques (2006):

No ambiente profissional, sempre na perspectiva habermasiana, as relações interpessoais se dão de forma específica, caracterizadas pela racionalidade estratégica. A concorrência é um aspecto muito presente nesse ambiente. (Marques, 2006, p. 31)

O ser humano, no exercício do trabalho, consegue ganhar o dinheiro e precisa lidar com a concorrência nesta disputa por poder e moeda. Porém, de acordo com Marques (2006), não é somente lidar com o outro no sentido de competir, mas sim de saber relacionar-se diante das frustrações, das decepções e das cooperações.

A cooperação no ambiente de trabalho também é um fator de sobrevivência.

As alianças e aproximações são estratégias para o bem-estar e a produtividade. A inserção do sujeito nas organizações está interligada com as relações interpessoais, e, para que estas trocas sejam saudáveis, é fundamental que a gestão pense em atividades que melhorem as relações entre os trabalhadores.

Embora existam inúmeros programas e atividades realizadas fora do período de trabalho, que visam melhorar as relações pessoais, é preciso ter claro que o próprio campo profissional cria situações desconfortáveis. Por isso, a simples proposta de atividades não se faz suficiente se o ambiente de trabalho incentiva a competitividade e a disputa por ganhos entre colegas. É preciso que as relações pessoais sejam pautadas em ações cooperativas, na tentativa de aliviar as tensões causadas por esse ambiente. (Marques, 2006, p.43)

Diante do exposto, é perceptível a necessidade de ampliar as atividades sociais dentro do trabalho, no sentido de aproximar os trabalhadores a terem momentos mais confortáveis e que possibilitem refletir soluções aos problemas.

Um ambiente pautado no estímulo a ações cooperativas permite que os indivíduos se conheçam melhor e a realização de objetivos comuns se torne algo de responsabilidade de todos, assim como a manutenção desse ambiente positivo. Essas condições são favoráveis à melhoria do bem-estar e, consequentemente, da produtividade dos sujeitos. Um êxito em metas coletivas é de todos, assim como o fracasso. (Marques, 2006, p.43)

As relações interpessoais permitem que os colegas interajam e se conheçam melhor: o aprofundamento desta relação permite que os colegas tenham direcionamentos coletivos que podem ajudar no bem-estar.

Interações socialmente adequadas demandam, fundamentalmente, certo grau de disposição para o contato interpessoal. Em segundo lugar, um conjunto mais amplo de fatores que prejudicam a QVT, além do estresse cotidiano gerado, impacta diretamente na disposição dessas pessoas de desenvolver padrões interpessoais positivos. Sendo assim, a ausência de respeito, integração, colaboração e autonomia ditadas pela organização, além de políticas salariais aquém do esperado, com jornadas de trabalho excessivas e falta de incentivo para desenvolvimento profissional, imprime ao sujeito um nível de atividade interpessoal mais intenso e menos qualificado. (Marques, 2006, p.43)

As relações interpessoais para cada indivíduo funcionam de maneira diversa, assim como a motivação. Segundo Banov (2011, p. 70), “É a necessidade de ser aceito e querido nos vários grupos em que se atua. As relações interpessoais entre amigos, colegas, chefe-subordinado, se incluem nessas necessidades”. Logo, a motivação humana gera um comportamento direcionado.

As relações interpessoais podem refletir em situações dentro e fora do trabalho;

de acordo com Banov (2011, p.70), “exemplos: a reunião com o pessoal na hora do cafezinho; permanecer na empresa porque o pessoal é legal; o *happy-hour* e as confraternizações, entre outros”. Nesse sentido, abrangem situações sociais e de convivência.

Na teoria de Herzberg, as necessidades sociais fazem parte dos fatores higiênicos que na sua ausência causam insatisfação, e, quando são controlados, possibilitam a redução do baixo desempenho. Segundo Banov (2011, p. 73), “sociais (os conflitos decorrentes das relações humanas, a natureza da liderança, o clima entre as pessoas e as condições gerais de trabalho)”. É fundamental, então, um ambiente físico e operacional adequado para promover satisfação e desempenho.

Por fim, segundo Davis (2004, p.52), “uma vez que as pessoas passam uma grande parte de suas horas do dia no trabalho e no ambiente social, algumas das suas necessidades sociais podem (ou deveriam) estar atendidas em tais circunstâncias”, já que as necessidades sociais estão na terceira ordem e de nível alto.

METODOLOGIA

Este projeto de intervenção tem amparo na pesquisa bibliográfica e aproxima-se da pesquisa-ação. No tocante aos sujeitos do projeto, Barbier (2002) evidencia a inerência em aprofundamento dos dados, considerando os fatores sociais. Com a finalidade de melhoria no aspecto social, a proposta deste projeto é ter uma escuta sensível. Para isso, é fundamental que o pesquisador possua conduta consciente com relação ao objeto da pesquisa, percebendo os detalhes com atenção. Dessa forma, a postura necessária é ética e concentrada ao ouvir o sujeito, dando relevância à demografia, à classe, à produção e às classes como influenciadores da compreensão da pesquisa.

O trabalho na pesquisa-ação, tanto para Thiollent (2011) quanto Barbier (2002), envolve uma ampla visão de mundo afetivo ao fazer parte da pesquisa, já que inter-relacionam com o coletivo. Barbier (2002) dá ênfase à pesquisa-ação existencial no entendimento de que o pesquisador compreende o seu papel de escuta sem isentar a realidade do pesquisado e as possibilidades de mudanças que os indivíduos podem passar neste processo.

A escolha das oficinas, nesta intervenção, decorre do fato de os pesquisados serem vistos como livres e criativos para que possam falar sobre si sem receio e sem

opressão, de modo que consigam demonstrar as intenções e os desejos na transformação da problemática da qualidade de vida no trabalho. Candau (1999) pontua que os momentos essenciais para o desenvolvimento das oficinas são a proximidade da realidade e sensibilização, o aprofundamento e reflexão, a construção coletiva, a conclusão e o compromisso. Como se trata de sujeitos envolvidos, é crucial organizar estes momentos respeitando a experiência de vida deles, considerando ser processo educativo; dessarte, deve contemplar dinâmicas adequadas para a especificidade da situação.

O termo oficinas possui três significados. Ao aprofundar o conceito, o autor Rezende (2009, p.135) afirma que oficina é uma palavra de origem latina, a qual pode designar o local de produção ou reparo de manufaturas ou produtos industriais, centros estabelecimentos ou organizações que se destinam à promoção do desenvolvimento de aptidões e habilidades mediante atividades laborativas programadas e reuniões para debates. Para o autor, as oficinas possuem a relação com seminário, grupo de estudos e grupo de discussão.

Para este projeto, o termo oficinas estará balizado entre as oficinas pedagógicas pelo teor do desenvolvimento das habilidades e aptidões, como também no sentido de reunião. Rezende (2009, p.135) traz o conceito mais utilizado recentemente como “reuniões destinadas a debater determinado assunto em busca de maior entendimento e consenso entre os seus participantes”. Logo, o autor reflete sobre a troca de ideias e a construção coletiva de conhecimento.

Com relação às oficinas, Vieira (2002) também destaca que a oficina é modalidade de ação e, por isso, precisa promover a investigação, a ação e a reflexão, e, além disso, relacionar a teoria com a prática e dinamizar o trabalho individual e a socialização. Também diz respeito ao tempo e ao espaço para ensino e aprendizagem coletiva, ou seja, o trabalho individual e a tarefa socializada, permitindo, assim, a aproximação com o objeto da pesquisa e a relação da teoria com a prática. Vieira (2002, p.11) afirma que “as oficinas propiciam espaço para aprender com dinamismo”. É uma ferramenta prática para explorar e compreender o tema em foco. As oficinas, para serem benéficas e responsáveis, devem seguir alguns critérios: conforme Vieira (2002, p.12), “necessita criar um espaço para vivência, a reflexão e a construção de conhecimentos”, por meio de abordagens cuidadosas, benéficas, responsáveis e pensamentos críticos.

As oficinas são consideradas por Candau (1999) como local de trocas de

experiência e de construção comunitária do saber, em que pode inferir sobre a realidade, questionamentos e permuta de ideias. Este espaço possibilita a concretude dos direitos humanos. São, portanto, apreciadas com variadas atividades, tendo como elementos nas suas dinâmicas: leitura de textos e discussões, vídeos, debates e socialização da palavra. Tem relevância a participação e as exposições de fatos e vivências, permitindo as variadas expressões da cultura popular.

Sobre as características das oficinas, Do Valle (2012, p. 4) destaca que:

“As oficinas como uma forma de construir conhecimento a partir da ação-reflexão-ação. Ou seja, uma oportunidade de vivenciar situações concretas e significativas, baseada no tripé: sentir-pensar-agir”. (Do Valle, 2012, p. 4)

Este tipo de ação pedagógica permite a transformação e mudanças significativas por meio da educação. Por isso, segundo Vieira (2002, p.12), permite “o pensar, o sentir, o intercâmbio de ideias, a problematização, o jogo, a investigação, a descoberta e a cooperação”, reconhecendo a singularidade de cada participante e a importância do diálogo.

Para intermediar as oficinas, a proposta é de interação dos participantes com o tema. Segundo Barbier (2002), os pesquisados podem se organizar em grupo, e essa coletividade abarca debates e sugestões de estratégias e ações, além de contemplar a ideia central da escuta científico-clínica com a metodologia da pesquisa-ação e do eixo social institucional. De acordo com Barbier (2002), com ênfase em sua metodologia no âmbito sociológico e psicológico com a obra intitulada “Abordagem Transversal, a escuta sensível em ciências humanas”, tal ferramenta propõe momentos de reflexão e de acolhimento das vertentes sociais e pessoais, pois estas possuem relevância. A partir de seus estudos, é inerente perceber a subjetividade como possibilidade investigativa, pois as implicações interferem no sujeito.

Referente ao locus da pesquisa, será realizada na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) no Campus XI. Segundo a UNEB (2022), esta é a maior instituição pública de ensino superior da Bahia em 30 departamentos em 24 campi, sendo estruturada no sistema multicampi. A estrutura do Departamento de Educação (DEDC) - Campus XI- Serrinha é dividida em quatro espaços pertencentes, sendo eles: o prédio principal localizado na Rua Álvaro Augusto, sem número, no bairro Rodoviária. CEP: 48.700-000 - Serrinha - BA; Centro de Pesquisa em Cultura e Tecnologias (CPCT) na Praça Astrogilda Paiva Guimarães / Praça Morena Bela, sem número ao lado do Colégio Estadual Rubem Nogueira; e a Residência Universitária

(RUES), com endereço próximo e casa dos professores na rua em frente ao prédio principal. O horário de funcionamento dos locais pertencentes ao departamento depende dos setores, pois cada um possui sua particularidade de serviços prestados.

Os serviços prestados pelos terceirizados são da área de motorista, de recepção, de serviços gerais e de segurança. As empresas contratadas possuem a cultura organizacional de encerrarem os contratos e não renovarem, iniciando um novo ciclo, o que, por consequência, gera um rodízio de empresas, e esses trabalhadores são contratados por outras e mantém a prestação de serviços à UNEB. O Campus XI atualmente possui dois motoristas, oito serviços gerais, oito vigilantes e seis recepcionistas. A população da pesquisa é composta por 24 terceirizados, mas a amostra será realizada com 12 trabalhadores para que contemple todas as funções existentes.

Apesar da continuidade de prestação de serviços na UNEB, os funcionários recebem os valores das férias, mas ficam sem usufruir delas porque já iniciam em uma nova empresa, o que gera o cansaço físico e psicológico. Este tipo de relação estabelecida causa o conflito do terceirizado não pertencer à empresa contratante, porém prestar serviços a ela por longos anos.

Figura 1 - Departamento de Educação (DEDC) - Campus XI - Serrinha



Fonte: Oliveira, 2022.

O departamento fotografado ao final da tarde de outubro de 2022 mostra a fachada atual do prédio principal após a reforma, que é composto por três andares com elevador e escadas, saguão, oito salas de aula, três colegiados (pedagogia, geografia e administração), sala dos professores, setores de Recursos Humanos,

protocolo, Núcleo de Pesquisa e Extensão, Núcleo de Acessibilidade e Inclusão, comunicação, mestrado, administrativo, financeiro, acadêmica, informática, equipamentos, laboratórios de informática e geografia, e banheiros. Este departamento possui o anexo composto por quatro salas de aula, prédio da biblioteca, espaço de cantina, copa, guarita, além do espaço de jardinagem e garagem. Estes espaços possuem a contribuição dos serviços gerais de limpeza, da vigilância para a segurança predial, dos motoristas para a locomoção interna e externa, principalmente por ser multicampi, e dos recepcionistas que executam os serviços administrativos.

Figura 2 - Centro de Pesquisa em Cultura e Tecnologias (CPCT)



Fonte: Oliveira, 2022.

Este centro foi fotografado durante a manhã de outubro de 2022, onde a Universidade do Estado da Bahia foi implantada, conhecida como Faculdade Estadual de Serrinha (FES) no ano de 1988. Este espaço é composto por auditório, três salas de aula, Empresa Júnior, brinquedoteca, programa de extensão da Universidade Aberta à Terceira Idade, programa Universidade Para Todos, sala de informática, sala de diário oficial e espaço de cantina. Os terceirizados dão o suporte a este espaço com zelo e responsabilidade.

Figura 3 - Casa dos estudantes

Fonte: Oliveira, 2022.

Esta imagem é a visão da residência universitária ao adentrar pelo portão principal. A casa dos estudantes foi criada por meio de esforços institucionais. Este espaço é composto por oito quartos, dois banheiros grandes, sala com sofás, sala com mesas, lavatório, sala com computadores e quintal. Os trabalhadores terceirizados dos serviços gerais contribuem periodicamente com a limpeza do ambiente, tanto interno quanto externo, assim como os da informática que dão o apoio na manutenção dos computadores.

Figura 4 - Casa dos professores:

Fonte: Oliveira, 2022.

A casa dos professores, conforme fotografia de outubro de 2022, é organizada e escolhida pela proximidade com o departamento: é alugada pela Universidade do Estado da Bahia e o locatário periodicamente renova o contrato. A locatária, Departamento de Educação – Campus XI, é responsável pelo pagamento das faturas de água e energia e zelo do local. Por isso, este espaço é limpo e organizado pelos terceirizados de serviços gerais. É uma casa ampla com quartos masculinos e femininos, garagem, jardim, cozinha, sala, escadaria, banheiros e sala de estar. Este ambiente exige que os terceirizados da informática/administrativo também contribuam com o fornecimento de equipamentos e internet.

A autorização para a aplicação da pesquisa foi realizada na submissão da proposta de projeto submetido ao Mestrado Profissional de Intervenção Educativa e Social e seguirá a documentação solicitada pelo Comitê de Ética: termo de autorização da instituição proponente atualizada, TCLE, termo de confidencialidade, termo de compromisso do pesquisador responsável e folha de rosto.

As ações de intervenção/participantes estarão divididas em quatro oficinas referentes à qualidade de vida dos terceirizados no ambiente que atuam. As oficinas são oportunidades de conhecimentos em conjunto e de formação, conforme aborda Candau (1999). Nas oficinas, serão trabalhadas lições de vida, textos acadêmicos e documentos oficiais da Instituição para reflexões e discussões. Os recursos usados durante a oficina serão o *datashow*, caixa de som, internet, pincel de quadro branco, papel ofício e caneta.

As estratégias de operacionalização serão organizadas com flexibilidade no planejamento, já que, como aborda Thiollent (2011), a pesquisa-ação não segue uma rigorosidade nas fases, pois depende da dinamicidade e da interatividade do grupo. Inicialmente, pode seguir a fase exploratória, a prioridade, o tema, a colocação dos problemas, hipóteses, a coleta de dados, o plano de ação e a divulgação externa.

As temáticas das oficinas serão geradas diante das informações coletadas a partir da pesquisa de clima organizacional, que é uma ferramenta que possui questões específicas sobre como os funcionários se sentem e enxergam a empresa à qual prestam serviço, e possibilitará identificar o diagnóstico das partes que mais necessitam de atenção e ajustes (o trabalho, relacionamentos, condições de trabalho, a empresa contratante e contratada, satisfação e motivação pessoal) na relação com a qualidade de vida no trabalho.

Serão realizados diálogos com os trabalhadores terceirizados sobre as suas

histórias de vida e laborais, sobre as relações interpessoais e sua relação com a qualidade de vida no trabalho com as reflexões de textos.

Para a coleta de dados, serão usadas anotações na oficina destinadas a este objetivo, identificando as palavras mais usadas por eles. Com o diário de campo, serão feitas as anotações também pertinentes para a compreensão da cultura organizacional, das falas, dos diálogos e demais aspectos importantes para a pesquisa que consigam compreender sobre as relações interpessoais dos participantes.

OFICINAS

As oficinas irão possuir uma metodologia de ação e reflexão. Segundo Do Valle (2012, p. 6), “numa oficina ocorrem apropriação, construção e produção de conhecimentos teóricos e práticos, de forma ativa e reflexiva”. Os planejamentos das oficinas podem passar por mudanças.

É importante mencionar que uma oficina, como qualquer ação pedagógica, pressupõe planejamento, mas é na execução que ela assume características diferenciadas. Nesse sentido, o planejamento prévio de uma oficina deve ser flexível, ajustando-se às situações-problema apresentadas pelos participantes, a partir de seus contextos reais de trabalho. (Do Valle, 2012, p. 6)

Para o atendimento do objetivo geral, ou seja, planejar oficinas que possibilitem para melhorar as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho dos terceirizados, foi elaborada, em quatro momentos, para que seja possível contemplar com o esclarecimento da pesquisa, a compreensão das etapas das oficinas com a presença e o diálogo da gestão local para o acolhimento, momentos de escuta e compreensão da qualidade de vida no trabalho e de melhorias com as novas propostas.

As quatro oficinas serão em grupo, e a pesquisadora usará a observação participativa para a realização de levantamentos. A abordagem deste projeto interventivo é qualitativa, com aplicação de questionário avaliativo. Para a análise de dados, será usada a análise de conteúdo de Bardin (2016).

Na oficina 1, cujo objetivo é implementar oficinas diante das necessidades apontadas pela pesquisa de clima organizacional, serão apresentados os resultados da pesquisa para explicar a percepção dos terceirizados. No entanto, o anonimato

será preservado, de modo a demonstrar aos terceirizados e à gestão o que precisa ser melhorado na instituição, bem como apresentar a valorização da opinião do trabalhador. Estas informações possibilitarão melhorar a política de qualidade de vida. Esta oficina viabilizará trabalhar as características individuais como diferencial nas relações interpessoais. Nesse contexto, o projeto de Costa (2008), que tem como base sua experiência como gari em uma Instituição Pública de Ensino Superior, possibilitará compreender sobre a vida destes trabalhadores. O autor identifica que a invisibilidade ocorre em variados espaços. Costa (2008, p.1), em seus estudos, destaca a invisibilidade pública como “fenômeno intersubjetivo: a invisibilidade pública - espécie de desaparecimento psicossocial de um homem no meio de outros homens”. Na parte da dinâmica da teia, os participantes terão que perceber as qualidades fundamentais de cada um.

A oficina 2, a qual objetiva sensibilizar os terceirizados sobre a qualidade de vida no trabalho e as relações interpessoais, viabilizará a compreensão do relacionamento interpessoal para o alcance das realizações das tarefas, principalmente na ação da oficina na qual estarão divididos em grupos nos quais identificarão as suas semelhanças e afinidades.

Em seguida, a oficina 3, cujo objetivo é identificar as relações interpessoais e as relações de trabalho, permitirá a reflexão, através de recordações de histórias e memórias laborais, sobre os impactos das ajudas dos colegas por meio de fotografias.

Por fim, na oficina 4, que tem como objetivo criar uma história em quadrinhos sobre as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho, será usada a metodologia dos recursos da árvore de problemas e soluções, a qual identificará o problema central a ser resolvido, verificará suas causas e consequências, buscará solucionar os problemas identificados e modificar as situações não desejadas para, assim, poder transformar a realidade no trabalho. Para isso, será refletido sobre comunicação assertiva e o perdão.

Conforme Vieira (2002, p. 13), a “oficina caracteriza-se como um espaço e um tempo, provocadora de experiências, necessariamente socializadas”. Além disso, Cerqueira (2004) afirma que a entrevista é baseada em um roteiro, que permite realizar anotações como forma de registro.

Será crucial realizar o mapeamento participativo que, segundo Cerqueira (2004, p.07), consiste em “coleta de informações, percepção e conhecimento que os indivíduos e grupos têm do espaço em que vivem” para que as ações sejam assertivas

nas necessidades de mudança.

Dessa forma, ampliará o entendimento acerca da temática, já que, como ressalta Vieira (2002, p. 12), “nas oficinas a primazia sempre é da ação, mas não se desmerece a teoria”. Por isso, é inerente a explicação dos conceitos para o aprendizado.

A aplicação dos questionários de avaliação acontecerá com o intuito de gerar dados que atinjam o objetivo do projeto; além disto, possibilitarão conhecer as opiniões dos participantes. Segundo Gil (1999), o questionário permite, por meio de questões, traduzir o conhecimento, as situações vivenciadas, os intuítos, os interesses, os sentimentos, as crenças, as expectativas das pessoas, entre outros.

Antes de realizar o projeto de intervenção, será realizado o pré-teste para a verificação de potencialidades e entraves. Nesse sentido, conforme destaca Ludke (2014, p. 56), “muitas vezes pode ser aconselhável tomar alguns sujeitos da pesquisa como informantes, no sentido de testar junto a eles certas percepções ou certas conjecturas do pesquisador”. As limitações deste projeto concentram-se na possibilidade de respostas falsas por insegurança do entrevistado devido ao medo de acreditar que a resposta verdadeira para a pesquisa o fará perder o emprego e por receio pela posição do pesquisador e entrevistador em ser também colega de trabalho.

As observações das oficinas possibilitaram na construção de história em quadrinhos que refletirá nos aprendizados das oficinas e permitirá o uso da imaginação para a sua leitura.

AValiação

A avaliação será realizada a partir da observação e dos registros escritos durante as oficinas, assim como por meio de questionário de avaliação aplicado ao final de cada oficina para a compreensão dos impactos gerados. Será possível, então, coletar os dados sobre a validade das oficinas e verificar se existiu o aprendizado efetivo. A avaliação não será para classificar ou comparar: segundo Vieira (2002, p.13), “a avaliação aparece mais como acompanhamento e diagnóstico”, sendo crucial para saber se os participantes gostaram e aprenderam.

Vale salientar que existirão situações que serão pontuadas sem a fala do pesquisado. Como ressalta Ludke (2014, p. 31), “a observação permite a coleta de

dados em situações que é impossível, outras formas de comunicação”. Assim, observar é permitir ter novas formas de dados. A observação nas abordagens qualitativas, segundo Ludke (2014), possui um lugar privilegiado como método de investigação, e possibilita um contato próximo do pesquisador com o objeto. Por meio dessa proximidade, os conhecimentos e experiências do pesquisador permitem refletir e enxergar a visão de mundo do sujeito.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se alcançar o máximo de participação dos trabalhadores terceirizados neste momento idealizado para eles, de modo que os conteúdos das oficinas consigam aproximá-los uns dos outros, dirimir as dúvidas existentes sobre a relação trabalhistas da contratante e da contratada, compreendendo os limites que a empresa contratante tem e o que é possível fazer para melhorar a qualidade de vida já que a universidade é um espaço de inclusão e transformação.

As contribuições e resultados da intervenção esperados são da interação, da criatividade, dos momentos de sanar as dúvidas e de exprimir sentimentos. A relação humanizada do trabalhador no seu local de prestação de serviço, ao planejar ações que os incluam na política de qualidade de vida, beneficiará a comunidade acadêmica, demonstrando a importância do trabalho em grupo e da valorização dos indivíduos. Espera-se que os colaboradores consigam falar com seus pares e demais colegas sobre suas cargas de trabalho, bem como dividir os impactos da vida e o compartilhamento dos desafios laborais.

O reconhecimento do trabalho dos terceirizados a partir da escuta de suas histórias é uma demonstração de qualidade de vida no trabalho, se observada a amplitude do sentido de qualidade de vida no conceito biopsicossocial. Sendo assim, por intermédio da aproximação da pesquisa-ação conceituada por Thiollent (2011), é possível que o grupo de pesquisados e os pesquisadores juntos encontrem propostas de meios para resolução dos problemas.

Por fim, a educação tem o caráter de transformação e, por meio dela, é possível fortalecer os indivíduos para que se mantenham no mundo. Segundo Gadotti (1992, p.83), “o papel da educação é potencializar os indivíduos, para que, o mais cedo possível e a maior parte do tempo possível, eles possam tomar suas próprias decisões, estabelecer seu próprio caminho”. Por isso, o resultado esperado por este projeto é contribuir com a educação e transformação.

REFERÊNCIAS

A FÁBULA DO PORCO ESPINHO. Disponível em: <https://aurelio.net/email/a-fabula-do-porco-espino.html> Acesso em: 10 abr 2023

A LIÇÃO DA CARPINTARIA. Disponível em: <http://reflexao.com.br/?sect=m1er816> Acesso em: 10 abr 2023

A HISTÓRIA DAS COLHERES DE CABO GRANDE. Vídeo. 2023. 1 arquivo de vídeo (8 min 25 s). Publicado por Antonio Ronnebeck, 2 abr 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-NQlcS4_KBo.

A IMPORTÂNCIA DO PERDÃO. Disponível em: <https://www.belasmensagens.com.br/reflexao/a-importancia-do-perdao-305.html> Acesso em: 8 abr 2023

CANALTECH. Curiosidades sobre os planetas do sistema solar. **Canaltech**, jun. 2023. Disponível em: <https://canaltech.com.br/espaco/curiosidades-planetassistema-solar-178253/> Acesso em 10 jun. 2023

DINÂMICA DA AFINIDADE. Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/dinamica-da-teia-integrar-colaboradores/> Acesso em 8 abr 2023

DINÂMICA DA TEIA: INTEGRAR COLABORADORES Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/dinamica-da-teia-integrar-colaboradores/> Acesso em 8 abr 2023

DINÂMICA DO BARBANTE. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-o-funcionamento-da-dinamica-da-teia-e-como-aplica-la/> Acesso em: 8 abr 2023

ENSAIO SOBRE A CEGUEIRA - TRAILER OFICIAL LEGENDADO EM PORTUGUÊS.". Vídeo. 2023. 1 arquivo de vídeo (2 min 20 s). Publicado por O2 Filmes, 05 abr 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=o4Fyw01Qokw>.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Comportamento organizacional: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2011.

RABELO, Socorro. Relações Interpessoais. In: FATE. Faculdade Ateneu. **Curso de extensão de relações interpessoais**. Fortaleza, 2016. Disponível em: https://digital.uniateneu.edu.br/pluginfile.php/114792/mod_resource/content/3/Rela%C3%A7%C3%B5es%20Interpessoais.pdf Acesso em: 10 mai 2023.

TEORIA DA MUDANÇA. Disponível em: <https://www.redetekoha.com.br/teoria-da-mudanca-arvore-de-solucoes/> Acesso em: 9 abr 2023

Figura 5 – Convite das Oficinas

Oficinas de Qualidade de Vida no Trabalho para os terceirizados do CampusXI-UNEB para melhoria das relações interpessoais





Programação

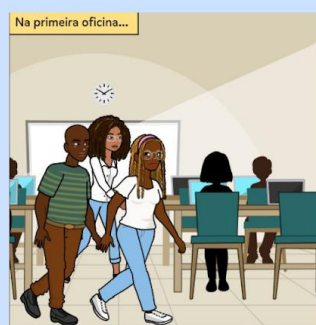
TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA

- **Oficina 1 – 23/05/23 – 14h**
Tema: Características individuais como diferencial nas relações interpessoais
Convidada: Diretora Isabelle Sanches
- **Oficina 2 – 24/05/23 – 14h**
Tema: Relacionamento Interpessoal
Convidada: Diretora Isabelle Sanches
- **Oficina 3 – 29/05/23 – 14h**
Tema: Relações interpessoais e sua relação com o ambiente de trabalho
Convidada: Diretora Isabelle Sanches
- **Oficina 4 – 31/05/23 – 8h**
Tema: Comunicação interpessoal
Convidados: Coordenadores dos terceirizados

Mestranda: Tainá das Mercês Oliveira




Elaborado com: Canva e Pixton



Aguardo vocês!

Elaborado com: Canva e Pixton

Confidencialidade

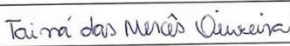


TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Assumimos o compromisso de preservar a privacidade e a identidade dos participantes da pesquisa intitulada TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA cujos dados serão coletados através de questionários e entrevista, na Universidade do Estado da Bahia – Campus XI – Serrinha, com a utilização dos dados única e exclusivamente para execução do presente projeto.

Os resultados serão divulgados de forma anônima, assim como os termos de consentimento livre e esclarecido guardados no banco de dados o grupo Educação, Políticas Públicas e Desenvolvimento Social (EPODS) do Departamento de Educação (DEDC) do Campus XI da Universidade do Estado da Bahia pelo período de 05 (cinco) anos sob a responsabilidade do Pesquisador/a Tainá das Mercês Oliveira. Após este período, os dados serão destruídos.

Serrinha, 30 de janeiro de 2023

Nome do Membro da Equipe Executora	Assinatura
Claudia Regina de Oliveira Vaz Torres	
Tainá das Mercês Oliveira	

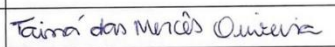
Concordância

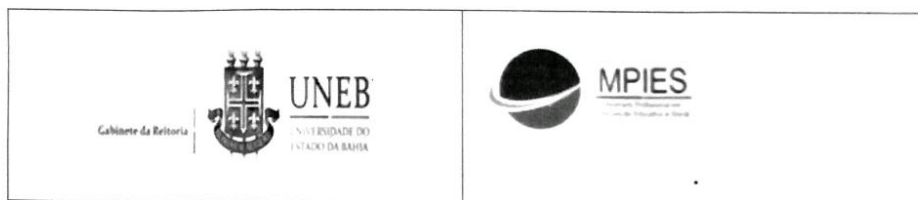


DECLARAÇÃO DE CONCORDÂNCIA COM O DESENVOLVIMENTO DO PROJETO DE PESQUISA

Declaro estar ciente do compromisso firmado com a execução do projeto intitulado TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA, vinculado à instituição Universidade do Estado da Bahia – Campus XI – Serrinha que será desenvolvido na forma apresentada e aprovada pelo CEP da Universidade do Estado da Bahia sempre orientado pelas normativas que regulamentam a atividade de pesquisa.

Serrinha, 30 de janeiro de 2023

Nome do orientador(a) e do orientando(a)	Assinatura
Claudia Regina de Oliveira Vaz Torres	
Tainá das Mercês Oliveira	

Proponente**TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA PROPONENTE**

Autorizo a pesquisadora **Tainá das Mercês Oliveira** a desenvolver nesta instituição o projeto de pesquisa intitulado: TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA, o qual será executado em consonância com as normativas que regulamentam a atividade de pesquisa envolvendo seres humanos.

Declaro estar ciente que a instituição proponente é responsável pela atividade de pesquisa proposta e que será executada pelos seus pesquisadores/as, além de dispormos da infraestrutura necessária para garantir o resguardo e bem-estar dos participantes da pesquisa.

Serrinha-Bahia, 30 de Janeiro de 2023

Assinatura do responsável e carimbo da instituição (UNEB campus XI)


Marize Damiana Moura Batista e Batista
Diretora Substituta do Departamento
UNEB - Campus XI - Serrinha
Port. 167/2022 - D. O. E. 23/02/2022
Cadastrada 745103777

Compromisso



TERMO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR

Declaro estar ciente das normativas que regulamentam a atividade de pesquisa envolvendo seres humanos e que o projeto intitulado TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - CAMPUS XI - SERRINHA - BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA sob minha responsabilidade será desenvolvido em conformidade com a Resolução CNS 466/12, respeitando os princípios da autonomia, da beneficência, da não maleficência, da justiça e da equidade.

Assumo o compromisso de apresentar os relatórios e/ou esclarecimentos que forem solicitados pelo Comitê de Ética da Universidade do Estado da Bahia; de tornar os resultados desta pesquisa públicos independente do desfecho (positivo ou negativo); de Comunicar ao CEP/UNEB qualquer alteração no projeto de pesquisa, via Plataforma Brasil.

Serrinha, 30 de janeiro de 2023

Tatiana das Neves Oliveira

Assinatura do responsável pelo projeto

Concessão



TERMO DE CONCESSÃO

Autorizo o acesso aos documentos, sob minha guarda, para que sejam coletados os seguintes dados: títulos de projetos que abordem a temática de qualidade de vida para identificar ações existentes relacionadas aos trabalhadores terceirizados. Os dados coletados subsidiarão a construção do projeto intitulado TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA, sob a responsabilidade do pesquisador (a) Tainá das Mercês Oliveira com a finalidade científica e sem comprometer, de nenhuma forma, a integridade e a identidade dos participantes da pesquisa, conforme regulamenta a Resolução CNS 466/12.

Declaro estar ciente dos objetivos, benefícios do estudo, assim como da justificativa para não aplicar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido neste momento da investigação e concordo com a coleta dos dados nesta unidade, exclusivamente para uso nesta pesquisa.

Serrinha, 10 de março de 2023

Assinatura e carimbo do
Funcionário que guarda a documentação

Isabelle Sanches Pereira
Diretora do Departamento
UNEB - Campus XI - Serrinha
Port. 128/2022 D.O.E 11/02/2022
Cadastro 745373500

Coleta de dados



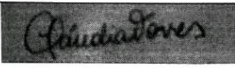
TERMO DE COMPROMISSO PARA COLETA DE DADOS EM ARQUIVOS

Título da pesquisa: TRABALHO TERCEIRIZADO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – CAMPUS XI – SERRINHA – BA: OBSERVAÇÕES DO CLIMA ORGANIZACIONAL E PROPOSTA DE INTERVENÇÃO EM PROL DA QUALIDADE DE VIDA

Declaro(amos) estar(mos) ciente(s) das normativas que regulam a atividade de pesquisa com seres humanos, em especial as que disciplinam a utilização de documentos identificados de arquivos não publicados e na impossibilidade da obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) devido ao motivo de estar nos arquivos do Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPE) e ser necessária a autorização da Coordenação do setor para a obtenção de acesso aos projetos existentes no departamento dos últimos cinco anos que contemplem as alterações vigentes da legislação trabalhista. Sendo assim, assumo(imos) o compromisso de:

- I. Preservar a privacidade dos participantes cujos dados serão coletados e divulgados no anonimato sem possibilidade de identificação dos mesmos;
- II. Assegurar que as informações serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do projeto apresentado;

Serrinha, 08 de março de 2023

Nome do Membro da Equipe Executora	Assinatura
Claudia Regina de Oliveira Vaz Torres	
Tainá das Mercês Oliveira	<i>Tainá das Mercês Oliveira</i>