

ODEMIR VIEIRA BAETA

**A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ATENÇÃO À
SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL:
A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - MG**

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Viçosa,
como parte das exigências do
Programa de Pós-Graduação em
Administração, para a obtenção
do título de *Magister Scientiae*.

**VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL
2010**

**Ficha catalográfica preparada pela Seção de Catalogação e
Classificação da Biblioteca Central da UFV**

T

B142i
2010

Baeta, Odemir Vieira, 1972-

A institucionalização da política de atenção à saúde do servidor público federal a percepção dos técnicos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa - MG / Odemir Vieira Baeta. – Viçosa, MG, 2010.
xiv, 94f. : il. ; 29cm.

Inclui apêndices e anexo.

Orientador: Ricardo Corrêa Gomes.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Referências bibliográficas: f. 84-87.

1. Administração pública. 2. Serviço público -
Administração. 3. Brasil - Servidores públicos - Saúde
e higiene. I. Universidade Federal de Viçosa. II. Título.

CDD 22. ed. 351

ODEMIR VIEIRA BAETA

A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ATENÇÃO À
SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL:
A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA - MG

Dissertação apresentada à
Universidade Federal de Viçosa,
como parte das exigências do
Programa de Pós-Graduação em
Administração, para a obtenção
do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 30 de março de 2010.

Profa. Maria Carmen Aires Gomes
(co-orientadora)

Profa. Rita Márcia Andrade Vaz de Mello

Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Prof. Adriel Rodrigues de Oliveira

Prof. Ricardo Corrêa Gomes
(Orientador)

Às Carla Beatriz e Gabriella Marques pelo apoio, pela paciência e dedicação durante a realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Ricardo Corrêa Gomes, pelos ensinamentos em Administração Pública e pela iniciação na pesquisa qualitativa e, principalmente, pelos incentivos, pontualidade, compromisso, compreensão e apoio ao longo dessa caminhada, em que sempre estive à disposição, mesmo que parte dessa orientação tenha acontecido em Brasília.

A minha co-orientadora, Profa. Maria Carmen Aires Gomes, pela presteza, disponibilidade e indispensável apoio nos rumos metodológicos deste trabalho.

Ao meu co-orientador, Prof. Jeferson Boechat Soares, pelas importantes inserções sugeridas e pelas aulas de políticas públicas que definiram o meu interesse de pesquisa.

Ao Programa de Pós-Graduação do Departamento de Administração pela oportunidade de realizar essa pesquisa.

À Universidade Federal de Viçosa pela possibilidade do treinamento *in loco*.

À Profa. Luciana de Oliveira Miranda Gomes pelos ensinamentos e apoio nas pesquisas no campo da Administração, desde o curso de especialização.

Ao Prof. Afonso Augusto Teixeira de Freitas de C. Lima pelas proveitosas discussões e reflexões metodológicas.

Ao Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira por acompanhar como debatedor e avaliador este trabalho, desde o projeto.

Ao Prof. Adriel Rodrigues de Oliveira pelos ensinamentos e discussões nos campos organizacionais.

À Profa. Rita Márcia Andrade Vaz de Mello pelas importantes contribuições nos campos teóricos de políticas públicas e nos campos metodológicos.

Aos colegas de mestrado pela boa convivência, descontração e apoio acadêmico durante o curso.

A todos servidores técnicos de nível superior da UFV que contribuíram com os dados indispensáveis a realização desta pesquisa, em especial, aos técnicos da Divisão de Saúde Ocupacional, Qualidade de Vida e Segurança do Trabalho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP).

Aos servidores técnicos administrativos do Departamento de Administração e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, em especial, Maria Suely Ricardo.

BIOGRAFIA

ODEMIR VIEIRA BAÊTA, brasileiro, nascido em Conselheiro Lafaiete – MG, no ano de 1972, filho de Omir Baêta de Faria e Iva Vieira de Faria.

Graduou-se em Secretariado Executivo Trilíngue pela Universidade Federal de Viçosa – UFV, em 2002, e especializou-se em Gestão Estratégica pela UFV, em 2005.

Professor efetivo no Departamento de Letras da UFV, atua desde 2005 no curso de Secretariado Executivo Trilíngue nas disciplinas de Assessoria Executiva e Gestão Estratégica e, Assessoria Parlamentar e Gestão Pública.

Em março de 2008, ingressou no curso de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFV, área de concentração em Administração Pública, atuando na linha de pesquisa Organização, Gestão e Políticas Públicas, submetendo-se à defesa da dissertação em março de 2010.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
LISTA DE QUADROS.....	x
LISTA DE TABELAS.....	xi
LISTA DE SIGLAS.....	xii
RESUMO.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
1. APRESENTAÇÃO.....	1
1.1. INTRODUÇÃO.....	1
1.2. Justificativa, Problema e sua Importância.....	3
1.2.1. Questão de Pesquisa.....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo Geral.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Relevância do Estudo.....	4
1.5. Estrutura do Trabalho.....	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1. Apresentação	6
2.2. Administração Pública	6
2.3. Reforma administrativa e do Estado.....	7
2.4. Governança e governabilidade.....	8
2.5. Política.....	10
2.5.1. Políticas Públicas.....	11
2.5.2. Ciclo de Políticas Públicas.....	12
2.5.3. Implementação de Políticas Públicas.....	14
2.6. Teoria Institucional.....	18
2.6.1. Institucionalismo Sociológico.....	20
2.7. Considerações Teóricas	29
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	30
3.1. Delineamento da Pesquisa.....	30
3.1.1. Abordagem de Pesquisa: Qualitativa.....	31

3.1.2. Estratégia de Pesquisa: Estudo de Caso.....	32
3.2. Etapas da pesquisa: Coleta de Dados.....	34
3.2.1. Evocação de Palavras	34
3.2.2. Representação Social.....	35
3.2.3. Núcleo Central da Representação Social.....	38
3.2.4. Grupo de foco	39
3.2.5. Entrevistas	40
3.3. Procedimentos de Análise de Dados.....	41
3.3.1. Análise de Conteúdo.....	41
3.3.2. Software QSR©N6.....	44
3.4. Considerações Metodológicas	48
3.5. Limitações da Pesquisa.....	50
4. CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO.....	51
4.1. Universidade Federal de Viçosa.....	51
4.1.1. Histórico.....	51
4.1.2. Finalidades.....	51
4.1.3. Estrutura.....	52
4.2. Referencial do Objeto.....	54
4.2.1. Política e Atenção à Saúde do Servidor Público Federal	54
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	56
5.1. Perfil dos servidores do quadro TNS.....	56
5.2. Caracterização da política e os resultados da análise de conteúdo.....	60
5.3. Discussão dos resultados gerados pela OME.....	69
5.4. Fatores facilitadores e dificultadores	73
6. CONCLUSÃO.....	82
7. REFERÊNCIAS	84
8. APÊNDICES.....	88
8.1. Apêndice A	88
8.2. Apêndice B.....	89
8.3. Apêndice C.....	90
9. ANEXOS.....	95
9.1. Política e Atenção à Saúde do Servidor Publico Federal	
9.2. Portaria n. 475, de 26 de agosto de 1987: Terminologia TNS	

- 9.3.** Decreto n. 6.833 de 29 de abril de 2009: SIASS
- 9.4.** Decreto n. 6.856 de 25 de maio de 2009: exame médico periódico
- 9.5.** Resolução n.3/2009 – regimento interno da PGP
- 9.6.** Resolução n.3/2009 - regimento interno do DSSOQ
- 9.7.** Organograma da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- 9.8.** Organograma Geral da UFV em outubro de 2006
- 9.9.** Organograma Geral da UFV em janeiro de 2010

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Quadrantes das categorias submetidas à análise	72
-----------------	--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Percentual quanto ao gênero dos TNS	58
Gráfico 2	Percentual quanto ao grau de formação acadêmica dos TNS	58
Gráfico 3	Faixa etária dos TNS	58
Gráfico 4	Tempo de Serviço dos TNS na UFV	59

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Principais diferenças entre as duas vertentes neoinstitucionalistas	28
Quadro 2	Sujeitos de Pesquisa – TNS	34
Quadro 2	Quadrante para definição da Ordem Média de Evocação – OME	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Percentual da distribuição dos TNS pelo Campus UFV – Viçosa	56
Tabela 2	Formação acadêmica dos TNS da UFV	57
Tabela 3	Localização e frequência da unidade de análise – Cultura	60
Tabela 4	Frequência e percentuais das subcategorias de institucionalização	61
Tabela 5	Frequência e percentuais das subcategorias de políticas públicas	61
Tabela 6	Localização e frequência da unidade de análise – Portaria	62
Tabela 7	Localização e frequência da unidade de análise – Normas	63
Tabela 8	Localização e frequência da unidade de análise – Controle	64
Tabela 9	Localização e frequência da unidade de análise – Ações	65
Tabela 10	Localização e frequência da unidade de análise – Estrutura	67
Tabela 11	Exemplificação de cálculo de frequência e OME	70
Tabela 12	Frequência e OME das categorias submetidas à análise	70
Tabela 13	Fatores que facilitam a promoção de ações em saúde ocupacional	73
Tabela 14	Localização e frequência da unidade de análise – Legislação	74
Tabela 15	Promoção de ações em saúde ocupacional na UFV	75

LISTA DE SIGLAS

ATENS	Associação dos Profissionais de Nível Superior da UFV
DSSOQ	Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida
EPI	Equipamento de Prevenção Individual
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
OME	Ordem Média de Evocação
PAD	Pró-Reitoria de Administração
PGP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
QSRN6	Qualitative Solutions Research Number 6
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TNS	Técnico de Nível Superior

RESUMO

BAÊTA, Odemir Vieira. M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, março de 2010. **A institucionalização da política de atenção à saúde do servidor público federal a percepção dos técnicos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa – MG.** Orientador: Ricardo Corrêa Gomes. Co-orientadores: Maria Carmen Aires Gomes e Jeferson Boechat Soares.

Com a pesquisa exploratória e descritiva, neste trabalho buscou-se analisar como a implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal é institucionalizada na Universidade Federal de Viçosa, MG, na representação dos servidores técnicos de nível superior. Embora todos os órgãos da administração pública federal estejam sujeitos à política, adotou-se uma instituição federal de ensino superior como estudo de caso, a UFV, uma das razões por que a abordagem qualitativa foi predominante. Evocação de palavras, grupo de foco e entrevistas foram as técnicas utilizadas para a coleta de dados. Na avaliação destes, empregou-se a análise de conteúdo com o auxílio do programa QSRN6. A teoria institucional deu o embasamento teórico, o que possibilitou a melhor compreensão dos dados. Os resultados evidenciaram que estão presentes no ambiente institucional em Viçosa todos os processos de homogeneizações isomórficas que permitiram analisar a realidade retratada pelos servidores. Também foram identificados aspectos que contribuíram para a melhor compreensão da fase de implementação de uma política pública e forneceram informações que podem auxiliar nesses processos, maximizando o grau da continuação dessa política.

ABSTRACT

BAÊTA, Odemir Vieira. M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, March, 2010. **Institutionalization of policy and federal public servant health care in the representation of superior level technicians at the Federal University of Viçosa.** Advisor: Ricardo Corrêa Gomes. Co-advisors: Maria Carmen Aires Gomes and Jeferson Boechat Soares.

With the exploratory and descriptive research, in this study it was sought to analyze how the public federal servants' health care implementation is institutionalized at the Federal University of Viçosa, in the state of Minas Gerais, southeast of Brazil, in the representation of its superior level technician servants. Although all public administration organs are exposed to the policy, it was adopted a federal institution of higher education as a case study, the Federal University of Viçosa - UFV, the reason why the qualitative approach was predominant. Word recall, focus group and interviews were the techniques used to the data collection. In their evaluation, the content analysis was employed with the assistance of QSR N6 software. The institutional theory gave theoretical basis, which enabled a better data understanding. The results revealed that all isomorphic homogenization processes that allowed analyzing the reality portrayed by servants are present in the institutional environment in Viçosa. In addition, aspects that will help to a better understanding of the public policy implementation period and that also provided information that can assist in these processes, maximizing the continuation degree of this policy, were identified.

1. APRESENTAÇÃO

1.1. Introdução

Apresenta-se, neste capítulo, a contextualização da pesquisa implementação de políticas públicas, a justificativa e importância científica e social, seus principais objetivos e, por fim, a estruturação de toda a dissertação, além da relevância do estudo.

Políticas públicas são ações concretas para garantir a qualidade de vida da população, e o poder público tem o dever de implementá-las. Cada vez mais, a participação da sociedade está presente por meio do maior número de atores políticos e sociais na formulação e implementação dessas políticas.

Essa dinâmica é o resultado da relação sociedade-Estado – que deve ser mais intensa – fruto de uma sociedade civil que deve se organizar e buscar institucionalizar seu papel perante as principais questões que terão efeitos ou impactos em toda a sociedade. Tal interface possibilita a descentralização da ação do Estado, democratizando ainda mais o espaço para as decisões coletivas que afetam, de modo incondicional, a sociedade nela inserida. Entretanto, é na fase inicial dessa política que se deve estar atento a possíveis falhas na interação com os agentes sociais responsáveis pelas ações de implementação na base, visto que essas falhas podem comprometer todo o processo. Daí a importância da participação e conscientização de vários atores sociais que podem não só validar as ações, como também efetivá-las.

Em cada fase do ciclo das políticas públicas, a participação de atores que serão afetados, de alguma forma, por determinada política é uma realidade. Do mesmo modo, é importante a interação desses agentes, com os objetivos de acompanhar e influenciar, de alguma maneira as decisões e ações por meio de seus representantes, gestores, órgãos ou instituições vinculadas à área de interesse.

A implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal vem ao encontro da nova realidade do trabalho. Por isso, o tema saúde ocupacional está cada vez mais presente nas discussões e ações das organizações públicas, cujos gestores estão atentos para a adoção e implementação de medidas e ações capazes de melhorar as condições de vida do servidor em suas instituições.

As organizações são suscetíveis a problemas que já se tornaram comuns nesse campo da saúde pública. Essa é uma evidência que tem chamado a atenção da sociedade e de pesquisadores não só da área da saúde pública, mas também das áreas ligadas a setores organizacionais e da administração pública.

A solução plausível seria justamente a construção de uma política pública eficiente e eficaz e que atendesse às expectativas de todos os envolvidos, direta ou indiretamente, nesse processo. Dessa forma, diversas organizações, e o próprio governo federal, têm manifestado a necessidade de demonstrar, para a sociedade e as diversas partes interessadas, seu comprometimento em relação à saúde dos trabalhadores, como forma de explicitarem sua responsabilidade.

Nesse contexto, o governo federal, buscando a sistematização de uma política de saúde para o servidor público, em 2003, cria a Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Essa política se insere na conjuntura do desenvolvimento de políticas públicas, de uma legislação cada vez mais exigente nas áreas trabalhistas e previdenciárias e de outras medidas destinadas a estimular a saúde e qualidade de vida do servidor público federal.

O planejamento em políticas públicas tem que ser visto como um processo, e não somente como um produto técnico e operacional. A importância desse processo se dá, principalmente, na gênese, formulação e implementação das políticas, programas ou projeto governamentais, pois essas fases, se bem desenvolvidas, levarão a bons resultados finais.

Esse processo de decisão político-social depende de informações precisas, transparência, conscientização e comprometimento, das partes envolvidas, que sejam aceitáveis para todos.

Embora se reconheça a importância da implementação para o resultado e efetividade das políticas públicas, ainda são incipientes as pesquisas que evidenciam a avaliação desse processo (MAJONE; WILDAVSKY, 1984).

A realidade quanto aos estudos sobre implementação de políticas públicas ainda permanecia incipiente vinte anos depois dos estudos de Majone e Wildavky, pois verificam-se que estudos e pesquisas realizados por núcleos de estudos de políticas públicas no país apontaram a recorrência desse mesmo problema (PUPPIM DE OLIVEIRA, 2005).

1.2. Justificativa e Importância

Neste contexto, a pesquisa se justifica por constituir uma proposição para conhecer e verificar especificamente o problema em foco que persiste nesta fase do ciclo de políticas públicas, principalmente, quanto à política e atenção à saúde do servidor público. Também, porque o projeto se vincula ao programa de mestrado na área de concentração em Administração Pública, na linha de pesquisa Organização, Gestão e Políticas Públicas, e tem como objetivo o estudo da dinâmica organizacional pelo gerenciamento dos recursos públicos não financeiros e dos processos de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas.

Uma consulta ao Sistema Plataforma Lattes, mantido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), demonstrou ausência de estudos do tema em questão. A proposta é apresentar uma contribuição ao retratar essa realidade no contexto de uma Instituição Federal de Ensino Superior Mineira IFES, em particular, uma IFES no norte da Zona da Mata.

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) foi escolhida entre as 12 IFES mineiras, por apresentar, em sua estrutura, um novo arranjo institucional e desenvolvimento de programas e projetos que resultam em ações na área de saúde ocupacional, mesmo antes da implementação da política nacional.

A Ufv criou, em 2009, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e, especificamente, a Divisão de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalhador e Qualidade de Vida – DOSTQ que poderão proporcionar uma institucionalização em termos de estrutura para as questões objetos deste estudo, diante das suas correlatas mineiras.

1.2.1. Questão de Pesquisa

O trabalho teve como proposta buscar resposta para a seguinte questão: Como a implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal é institucionalizada na Ufv na representação social dos Técnicos de Nível Superior (TNS)?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

A pesquisa teve por objetivo geral analisar como os TNS representam a institucionalização da política e atenção à saúde do servidor público federal na UFV – Campus Viçosa.

1.3.2. Objetivos Específicos

Em termos específicos, este trabalho buscou:

1. Apresentar o perfil dos servidores do quadro TNS;
2. Caracterizar teoricamente a política e atenção à saúde do servidor público;
3. Identificar como a saúde ocupacional é representada pelos TNS;
4. Verificar os fatores facilitadores e dificultadores representados pelos TNS em geral e TNS da área especializada para a promoção da saúde ocupacional; e
5. Analisar a institucionalização representada por ambos na implementação da política.

1.4. Relevância do Estudo

Este estudo teve como proposta uma investigação do processo de implementação de políticas públicas na área de saúde ocupacional à luz da teoria institucional. Trata-se, por esse motivo, de uma pesquisa exploratória, cujos resultados poderão contribuir para a melhor compreensão dessa fase do ciclo de políticas públicas.

Primeiro, procurou-se identificar e descrever os fatores do baixo ou alto grau de efetividade de institucionalização dessa política pública na UFV – Campus Viçosa.

Segundo, verificou-se a possibilidade de obter informação adicional que possa contribuir para o processo de implementação da política e atenção do servidor público federal.

Nesse caso, a pesquisa limitou-se a responder perguntas fundamentais, porém importantes do ponto de vista da geração de informações e premissas que permitam contribuir a respeito das ações da política, viabilizando, no futuro, a transparência e maximizando o grau de continuidade e eficiência da política em questão, possibilitando a promoção da boa governança.

1.5. Estrutura do Trabalho

A pesquisa foi organizada em seis capítulos, estruturados da seguinte forma: Introdução; Referencial Teórico; Procedimentos Metodológicos; Caracterização do Estudo; Resultados e Discussões; e Conclusões.

Neste primeiro capítulo, introduziram-se relevantes fatores que influenciaram a realização da pesquisa, o problema e sua importância e os objetivos geral e específicos.

No segundo capítulo foram apresentadas as principais teorias relacionadas com o problema de pesquisa: políticas públicas e teoria institucional.

Os procedimentos metodológicos foram apresentados no terceiro capítulo e contemplam: o delineamento da pesquisa, de abordagem qualitativa; o estudo de caso com estratégia de pesquisa; o núcleo da representação social - a evocação de palavras, o grupo de foco e as entrevistas, bem como os instrumentos de coleta de dados e a análise de conteúdo com o auxílio do *software* QSRN6 para a análise de dados.

Por se tratar de pesquisa predominantemente qualitativa, procurou-se uma descrição metodológica mais detalhada para que possa ser reproduzida, garantindo o rigor da *praxis* científica.

No quarto capítulo, apresentaram-se a estrutura e descrição do estudo de caso, a UFV e sua relação com a administração pública.

No quinto capítulo foram apresentados e discutidos os principais resultados obtidos e, no último capítulo, a conclusão do trabalho, seguindo-se as recomendações. Nos elementos pós-textuais, apresentaram-se as Referências, o Apêndice: material produzido durante a pesquisa e os Anexos: cópias de documentos relacionados ao estudo em questão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Apresentação

Este capítulo apresentará o embasamento teórico indispensável com conceitos dos principais autores nas áreas de: administração pública; reforma do Estado; política; políticas públicas; ciclo das políticas públicas; a implementação de políticas públicas como uma das fases deste ciclo; institucionalismo sociológico; e, concluindo, apresenta-se as considerações teóricas e a sua relação com a pergunta de pesquisa.

2.2. Administração Pública

A administração pública é o conjunto de órgãos criados pelo governo e geridos por administradores para atender a determinadas necessidades da sociedade através de serviços. Cada órgão tem uma função especializada e o conjunto de órgãos forma o serviço público.

A gestão desses serviços deve ser feita por administradores e gestores públicos. Logo, o governo, através dos seus poderes, cria um conjunto de leis para reger a atuação dos seus administradores. Então, a finalidade da administração pública é satisfazer a coletividade através da gestão eficiente dos seus recursos humanos e financeiros, cumprindo com respeito todas as normas e regulamentos, principalmente, as leis, conforme destaca Meireles (2006, p.46) “na administração pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração privada é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer aquilo que a lei autoriza”.

O gestor público deve conduzir à administração pública de maneira institucional, atendendo para os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.

A organização e o funcionamento dos serviços públicos cabem ao Estado, que organiza suas ações para prestar serviços de maneira eficiente. Então, o poder público divide a função em áreas específicas e cria instituições especializadas para

atuar naquelas áreas. Ao fazer isso, o poder público usa uma atividade administrativa chamada descentralização. Ele reparte suas funções mantendo a coordenação, sem quebrar a hierarquia, delegando autoridade e deslocando atividades para outros centros decisórios de poder.

Então, para prestar seus serviços, o governo organiza a função pública através de Leis. O Decreto-Lei 200/67, divide a Administração Pública em: administração direta, quando o Estado age por via imediata através da União - o chamado nível estratégico ou cúpula da administração pública - e administração indireta, que decorre da descentralização, continuando vinculada à Administração Direta e possuindo autonomia administrativa e financeira. Fazem parte dessa administração as autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista (MEIRELES, 2006).

As autarquias são instituições públicas que desempenham atividades típicas não havendo perspectiva de comercialização e lucratividade nas áreas de saúde, educação e cultura. As fundações públicas também são instituições sem fins lucrativos, muito parecidas com as autarquias, que têm autonomia administrativa e visam ao interesse da coletividade.

2.3. Reforma administrativa e do Estado

Houve quatro grandes esforços reformistas no Brasil: o primeiro, em 1930, durante o período do Estado Novo; o segundo com o Decreto-Lei n 200/67, do Regime Militar; o terceiro referiu àquele empreendido com a Constituição de 1988, e o quarto ocorreu nos anos 90, iniciado no Governo Collor e consolidada de forma extensiva e aprofundada nos Governos de Fernando Henrique Cardoso e Luís Inácio Lula da Silva.

Em 1994, no Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado Brasileiro (MARE), sob o comando de Luiz Carlos Bresser Pereira intensificaram-se as propostas de reforma e características da nova administração pública. Em 1995, o Plano Diretor da Reforma do Estado veio para modificar a burocracia pública brasileira, dividindo as atividades estatais em dois segmentos: atividades exclusivas do Estado e não exclusivas do Estado (FADUL; SOUZA, 2005).

As atividades exclusivas incluíam a legislação, a regulação, a fiscalização, o fomento e a formulação de políticas públicas. As não exclusivas incluíam todos os serviços de caráter competitivo e atividades auxiliares ou de apoio.

Cabem aos setores das atividades não exclusivas executarem decisões emanadas do governo. Estes setores têm as funções de cuidar da educação, da pesquisa, da saúde pública, da cultura e da previdência social. Por isso, suas funções também existem no setor privado e no setor público não-estatal das organizações sem fins lucrativos (BRESSER PEREIRA, 1995).

Ainda segundo Bresser Pereira (1995, p.11), “o Estado deverá distinguir com clareza a formulação de políticas públicas de caráter regulatório da execução dos seus serviços. Esta deverá ser radicalmente descentralizada”.

A formulação da política pública como atividade exclusiva tem a sua gênese no centro do poder decisório político e das estruturas governamentais que visam formular um processo para intervir em uma determinada realidade social, econômica, cultural e política. Essas realidades são dinâmicas e através das diversas relações Estado-Sociedade ocorrem transformações decorrentes da própria dinâmica em cada realidade social específica.

Essa nova administração pública trouxe a descentralização administrativa ao delegar autoridade aos administradores públicos. Uma administração pública burocrática moderna distingue claramente o público do privado e separa o político e o administrador público, e tem como objetivo manter o Estado social e econômico desde o século XX, garantindo rapidez, custo baixo e boa qualidade para os serviços prestados à coletividade (BRESSER PEREIRA, 1996).

2.4. Governança e governabilidade

A governança e governabilidade são dois conceitos que na prática já existiam desde a definição dos Estados modernos no século XIX, mas ganharam espaço à medida que o estudo da *policy* se desenvolveu, a partir dos anos 50, nos meios políticos e acadêmicos, com o cientista político Samuel Huntington (1968). Os dois conceitos são fundamentais para o entendimento teórico e empírico no processo de implementação de uma política pública.

A governabilidade é a condição para o exercício do poder e de legitimidade do Estado e do seu governo. É a capacidade de agregar interesses dispersos e

apresentar um objetivo comum a curto, médio e longo prazo para todas as partes interessadas (ARAÚJO, 2002).

Segundo Diniz (1995), é a capacidade do governo obter apoio e articular alianças com diferentes setores da sociedade para viabilizar a implementação do seu programa de governo. A capacidade política de governar e a legitimidade aceita pela sociedade para as ações do Estado e do governo possibilitam a governabilidade.

A estabilidade de uma dada política depende da relação entre os níveis de participação política e da sua institucionalização e, em última instância, da institucionalização da participação. Segundo Huntington (1968), o sistema político apresenta duas tipologias: a cívica, com alto grau de institucionalização da participação e a pretoriana, com baixos níveis de institucionalização e altos níveis de participação, onde as forças sociais usam seus próprios métodos agindo diretamente na esfera pública.

Deste modo, a capacidade do Estado e governo colocarem as condições de governabilidade em ação denomina-se governança (ARAÚJO, 2002).

A governança precisa ser ampliada para que possa agir mais efetiva e eficientemente em benefício da sociedade. Os problemas de governabilidade não decorrem do peso excessivo das demandas sociais, mas da falta de um pacto político ou de uma coalizão de classes que ocupe o centro do espectro político (BRESSER PEREIRA, 1996).

Política e administração, ou sistema político-representativo e agências de governo, enquanto arenas institucionais, integram-se ou dicotomizam de diferentes formas à medida que competem ou cooperam tanto na identificação e agregação de interesses da sociedade civil, quanto na formulação e implementação das políticas públicas (MARTINS, 1997, p.47).

A capacidade de o governo formular e implementar suas políticas públicas possibilita a boa governança. Tanto a governança quanto a governabilidade encontram-se diretamente ligadas à reforma do Estado e todo o seu aparelho estatal e à nova relação entre Estado e sociedade; mercado; e seus poderes e funções.

Essa mudança paradigmática alterou a dinâmica de conduzir os bens públicos, que era totalmente centralizado na esfera do poder central. A governança

apresenta fatores que influenciam diretamente no grau de efetividade da implementação de uma política pública.

2.5. Política

A complexidade da vida em sociedade possibilita divergências de opiniões, interesses e valores. Tais diferenças implicam a necessidade de um processo contínuo da administração para que a política possa de fato ser implementada.

Segundo Rua (1997), para que esse desenvolvimento ocorra e seus conflitos sejam minimizados, a política tem sido o caminho mais utilizado. A política consiste num conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e se destinam à resolução pacífica das divergências quanto aos bens e serviços públicos.

A política é o conjunto de ações coletivas ou individuais que expressam idéias e podem determinar os rumos de uma sociedade. Por isso, no contexto da política se faz necessário o papel dos atores políticos e sociais que possuem características distintas, podendo ser públicos ou privados, políticos, burocratas ou servidores públicos, entre outros. Um ator político ou social pode ser qualquer cidadão, a partir do momento em que passa a defender e proteger os interesses coletivos.

Para o desenvolvimento da política, são indispensáveis atividades políticas que resultem em decisões políticas. Todas essas atividades se referem à estrutura do poder inserido num universo complexo, marcado por dificuldades em relação à definição dos problemas e competências, sendo necessárias formas de interação entre os atores sociais que influenciam na tomada de decisões (RUA, 1997; ROCHA, 2004).

Já as decisões políticas correspondem a uma escolha entre um leque de alternativas, conforme a hierarquia das preferências dos atores envolvidos, expressando, em maior ou menor grau, certa adequação entre os fins pretendidos e os meios disponíveis (RUA, 1997).

Política aqui é jogo, com suas diversas possibilidades: conflito, cooperação, alianças, vitórias, derrotas, empates, ganhos e perdas. Pode-se dizer que em certa medida toda atividade política é, ao menos em certo grau, competitiva, como afirma Weber, política é o conjunto de esforços feitos com vistas a participar do poder ou a influenciar a divisão do poder, seja entre Estados, seja no interior de um único Estado, logo é luta, competição (COUTO, 2005, p. 96).

Dessa forma, todas as ações e decisões relacionadas ao que é público e coletivo conjugam as decisões políticas que são competitivas e formam um conjunto que resulta na política pública.

2.5.1. Políticas Públicas

A literatura dispõe de vasto material e diversas abordagens para a conceituação de política pública. Para Souza (2006, p. 24), “a definição mais conhecida continua sendo a de Laswell, ou seja, decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz”.

Pode-se, então resumir política pública como campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação. Quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações. Quando postas em ação, são implementadas, ficando submetidas a sistemas de acompanhamento e avaliação. Por último, políticas públicas, após desenhadas e formuladas, desdobram em planos, programas, projetos, bases de dados ou sistema de informação e pesquisas. Muitas vezes, a política pública também requer a aprovação de nova legislação (SOUZA, 2006, p.26).

O foco da política pública pode estar voltado para as forças sociais e os interesses que as determinam. A composição do aparato institucional e legal visa a seus efeitos e impactos sobre a sociedade e as instituições. As políticas públicas podem ter caráter de regulação, organização, constituição e distribuição, envolvendo as mais diversas áreas setoriais (LOWI, 1972 *apud* Souza 2006).

A mais conhecida tipologia sobre política pública, elaborada através da máxima: a política pública faz a política. Com essa máxima de Lowi quis dizer que cada tipo de política vai encontrar diferentes formas de apoio e de rejeição. Para Lowi a política pública pode assumir quatro formatos. O primeiro é o das políticas distributivas, decisões tomadas pelo governo, que desconsideram a questão de recursos limitados, gerando impactos mais individuais do que universais, ao privilegiar certos grupos sociais ou regiões, em detrimento do todo. O segundo é o das políticas regulatórias, que são mais visíveis ao público, envolvendo burocracia, políticos e grupos de interesse. O terceiro é o das políticas redistributivas, que atinge maior número de pessoas e impõe perdas concretas e no curto prazo para certos grupos sociais, e ganhos incertos e futuro

para outros; são em geral, as políticas sociais universais. O quarto é das políticas constitutivas, que lidam com procedimentos (SOUZA, 2006. p. 28).

As tipologias das políticas públicas apresentam relações de diferenças, semelhanças e conflitos. A política distributiva, em princípio, distribui vantagens, mas não acarreta custos para outros grupos sociais, apresenta benefícios para um grande número de pessoas, mas em pequena escala. A redistributiva desloca recursos conscientemente e gera conflitos na arena política e entre grupos da sociedade. Já as regulativas, que atuam com as ordens, proteções e direitos através de portarias, podem gerar reações, conflitos, consenso e até indiferença. E, por fim, as constitutivas são determinações das regras do jogo, expressas na Constituição, que é a base de todas as outras e, por isso, são geradas e discutidas na arena política por um longo período.

A dinâmica de todas essas inter-relações na arena política é, independentemente da tipologia da política, necessária para envolver as instituições políticas, o processo político e o conteúdo da política para dar início ao processo de formulação e implementação de uma política pública.

Segundo Frey (2000), as formas de políticas podem ser caracterizadas quanto à forma e aos efeitos dos meios de implementação aplicados aos conteúdos das políticas e, por fim, ao modo da resolução de conflitos políticos. A classificação e os propósitos das políticas públicas são determinados pelos interesses dos atores políticos e sociais envolvidos, que definem como essas políticas serão demandadas e executadas.

2.5.2. Ciclo da Política

A política pública é um processo político-administrativo desenvolvido por diferentes fases que lhe atribuem funções específicas. Essas diferenças definem o ciclo das políticas públicas e sua dinâmica e complexidade. Esse ciclo deliberativo constituído por várias etapas proporciona um processo dinâmico e de aprendizado (SOUZA, 2006).

No que tange à fase da percepção e definição de problemas, o que interessa ao analista de políticas públicas é a questão como em um número infinito de possíveis campos de ação política, alguns 'policy issues' vêm se mostrando apropriados para um tratamento político e

conseqüentemente acabam gerando um 'policy cycle'. Um fato pode ser percebido, pela primeira vez, como um problema político por grupos sociais isolados, mas também por políticos, grupos de políticos ou pela administração pública. Frequentemente, são a mídia e outras formas da comunicação política e social que contribuem para que seja atribuída relevância política a um problema peculiar (FREY, 2000, p.227).

Esse ciclo político apresenta poucas diferenças nas diversas propostas encontradas na literatura. Todas perpassam por fases comuns, como gênese, formulação, implementação e avaliação.

De maneira mais analítica, Frey descreveu as fases de *police cycle* de uma forma que representa e define o ciclo político, mesmo que atores político-administrativos tenham dificuldades de se manter nessa lógica.

Na fase de elaboração de programas e de decisão, é preciso escolher a mais apropriada entre as várias alternativas de ação. A implementação de políticas pode ser considerada aquela fase do "policy cycle" cuja encomenda de ação é estipulada na fase precedente à formulação das políticas e a qual, por sua vez, produz do mesmo modo determinados resultados e impactos de "policy". O interesse da "policy analysis" nesta fase se refere particularmente ao fato de que, muitas vezes, os resultados e impactos reais de certas políticas não correspondem aos impactos projetados na fase da sua formulação. No que tange à análise dos processos de implementação, podemos discernir as abordagens, cujo objetivo principal é a análise da qualidade material e técnica de projetos ou programas, daquelas cuja análise é direcionada para as estruturas político-administrativas e a atuação dos atores envolvidos (FREY, 2000, p.227).

A fase de implementação compreende todas as ações que devem ser realizadas por indivíduos ou pela coletividade, de natureza pública ou privada, sendo direcionadas para a consecução de objetivos previamente estabelecidos quanto a políticas, ou seja, para efetivar determinada política (RUA, 1997).

A fase da avaliação de políticas consiste em corrigir a ação de projetos ou políticas já implementados com relação aos seus impactos efetivos. Trata-se de indagar os déficits de impacto e os efeitos colaterais indesejados para poder deduzir conseqüências para ações e programas futuros. A avaliação ou controle de impacto. No caso dos objetivos do programa terem sido alcançados, levar ou à suspensão ou ao fim do ciclo político, ou, caso contrário, à iniciação de um novo ciclo, ou seja, a uma nova fase de percepção e definição e à elaboração de um novo programa político ou à modificação do programa anterior. O "policy cycle" nos fornece o

quadro de referência para a análise processual. Ao atribuir funções específicas às diversas fases do processo político-administrativo, obtemos – mediante a comparação dos processos reais com o tipo puro – pontos de referência que nos fornecem pistas às possíveis causas dos déficits do processo de resolução de problema (FREY, 2000, p.227).

A avaliação, que compreende a última fase regular do ciclo de políticas públicas, tem como objetivo verificar os impactos das políticas, ou seja, apresentar os resultados da sua efetividade ou das suas falhas.

O conteúdo da avaliação propriamente dito é o elemento mais palpável e perceptível, pois se trata de um dado quantitativo e mensurável. Buscou-se conhecer o objeto pela descrição, através de suas circunstâncias de lugar, tempo, modo e quantidade (VIEGAS, 2003).

2.5.3. Implementação de Políticas Públicas

Segundo Rúa (1997), o estudo de políticas públicas apresenta uma lacuna que se encontra entre a tomada de decisão e a avaliação dos resultados - a implementação. Assim, afirmam Silva e Melo (2000):

Na visão clássica da ação governamental a implementação constitui uma das fases do ciclo da política pública. A implementação corresponde à execução de atividades que permitem que ações sejam implementadas com vistas à obtenção de metas definidas no processo de formulação das políticas. Baseada em um diagnóstico prévio, e em um sistema adequado de informações, na fase de formulação são definidas não só as metas mas também os recursos e o horizonte temporal da atividade de planejamento. Definidos esses dois parâmetros, pode-se aferir a eficiência dos programas ou políticas e seu grau de eficácia (SILVA ; MELO, 2000, p.4).

A flexibilidade na fase da implementação se faz necessária, pois é uma continuidade da formulação. Segundo Frey (2000), a instituição de ações para colocar em prática determinada política formulada é objetivo desta fase. É nesse contexto que todos os atores políticos, estatais, sociais e instituições interagem sob princípios organizadores da implementação, como negociação e trocas.

Na visão de Rocha (2004), a implementação constitui um momento de mudança institucional que resulta na adoção de novas estruturas, regras e procedimentos. Portanto, pode resultar em novas oportunidades e

constrangimentos, que, de formas distintas, causarão efeitos e impactos no comportamento dos atores envolvidos.

A necessidade de realizar estudos e análises nessa etapa do ciclo é imprescindível para que os efeitos, resultados e impactos reais das políticas sejam correspondentes ao projetado na fase de formulação (FREY, 2000).

O estudo dessa fase tem sido considerado estratégico para o aperfeiçoamento e institucionalização das ações governamentais. De acordo com Carvalho (2005), há uma separação entre a elaboração e a implementação de políticas públicas.

Uma das mais importantes discussões, que ainda continuam nos dias de hoje, trata-se da maneira como o processo de planejamento deve ser visto em relação à direção no fluxo das decisões. Um grupo acredita que o processo pode ser controlado de cima-para-baixo (*top down*), ou seja as decisões são tomadas por autoridades que tem um certo controle do processo e decidem o que e como serão implementadas as políticas (PUPPIM DE OLIVEIRA, 2005, p.4).

A implementação é o momento de colocar a política formulada em prática, visando atender ao que foi decidido pelos formuladores. O que se questiona nesse modelo *top down* é que nem sempre são consideradas as particularidades que influenciam o ambiente a que os implementadores estão expostos.

Segundo Silva e Melo (2005, p. 5), nessa visão a política não é percebida como um processo e, sim, como “um jogo de uma só rodada”, em que meta e ações do governo são realizadas coercitivamente, de cima para baixo.

O modelo *top down* foi progressivamente revertido, possibilitando a abertura para novas abordagens e metodologias como a *bottom up*, em consonância com a reforma do setor público enfatizada por Bresser Pereira (1998) e Humberto Martins (1997).

Uma visão antagônica enfatiza a importância de se levar em consideração no fluxo do processo de planejamento àqueles que estão mais próximos às ações resultantes das políticas, ou seja, vêem o processo de baixo-para-cima (*bottom-up*). Dessa forma, a população afetada pela política deveriam influenciar de forma mais intensa o processo de planejamento de políticas públicas. De acordo com autores que apoiam essa visão (PALUMBO; HARDER, 1981; LIPSKY, 1980; ELMORE, 1979; KAUFMAN, 1973), ela seria justificada, primeiramente, por questões de efetividade e eficiência, já que esses atores sabem exatamente o que acontece e o que

seriam melhor para alcançar-se os resultados da política. Segundo, porque seria mais democrática a participação das partes interessadas no processo nas decisões que lhes afetam. (PUPPIM DE OLIVEIRA, 2005, p.4).

De acordo com Souza (2003, p. 14), o modelo *bottom up* tornou-se mais importante a partir da pesquisa realizada por Michel Lipsky, “que chamou a atenção para o fato de que os modelos de análise em políticas públicas eram excessivamente concentrados em atores que elaboravam as políticas”.

O modelo *top down* ainda continua presente, mas as pesquisas atuais já contemplam as análises *bottom up*, que, segundo Souza (2003, p. 17), partem de três premissas: a) analisar a política pública a partir da ação dos seus implementadores, em oposição à excessiva concentração de estudos acerca de governos e atores que se encontram na esfera central; b) concentrar a análise na natureza do problema que a política pública busca responder; e c) descrever e analisar as redes de implementação.

Em muitos casos, a intensificação da participação dos atores sociais possui a capacidade de reformular o relacionamento entre Estado e sociedade, estabelecendo fundamentalmente a noção de parceria. Esse tipo de visão têm trazido importantes ganhos de produtividade e aperfeiçoamento da administração pública. Partindo dessa percepção, muitos governos que encaram a participação como partilha de poder na formulação e implementação de políticas públicas vêm buscando mecanismos capazes de institucionalizar os processos participativos, de modo a assegurar-lhes continuidade e eficácia, haja vista os exemplos de outras políticas públicas tais como os conselhos gestores, orçamento participativo (ROCHA, 2004 p. 2 *apud* SOARES; GODIM, 1998).

A institucionalização e implementação dessas políticas representam a incorporação de inovações ao conjunto de processos e procedimentos que conformam a administração pública tradicional. O papel e a participação dos atores sociais e dirigentes institucionais na implementação de políticas são enfatizados pela perspectiva *bottom up*, assim como o ambiente onde estão inseridos. Algumas dificuldades são apontadas e podem comprometer a efetividade de uma política.

Primeiro os aspectos políticos e institucionais. O sistema político, Estado e sociedade civil nos países em desenvolvimento não estão articulados e nem funcionando de maneira apropriada. Segundo

aspecto para explicar a efetividade das políticas públicas entre países desenvolvidos e em desenvolvimento é a capacidade financeira. Esta geralmente é a razão mais direta para explicar as falhas em planejamento nos países em desenvolvimento. Os países em desenvolvimento têm menos recursos para serem aplicados nas diversas áreas, com isso, limitaria a capacidade de levar adiante políticas públicas de maneira que tenham resultados efetivos (PUPPIM DE OLIVEIRA, 2005, p.6).

Essas abordagens apresentam contribuições para os estudos das políticas públicas, para o melhor entendimento do problema que gerou a política, seus principais conflitos e todas as etapas durante o seu ciclo, principalmente para o processo de implementação de política pública. Além dessas possibilidades para a melhor compreensão do processo, possibilita verificar qual o papel dos atores políticos e sociais, sejam eles indivíduos, grupos e instituições afetados diretamente pela política pública. Dessa forma, essas abordagens serão usadas para a realização desta pesquisa.

A política pública busca integrar quatro elementos: a própria política pública, a política (*politics*), a sociedade política (*polity*) e as instituições onde as políticas públicas são decididas, desenhadas e implementadas. Disso pode-se concluir que o principal foco analítico da política pública está na identificação do tipo de problema que a política visa corrigir, na chegada desse problema ao sistema político (*politics*) e à sociedade política (*polity*), e nas instituições/regras que irão modelar a decisão e a implementação da política pública (SOUZA, 2006, p. 40).

Os conceitos de *policy*, *politics* e *polity* são fundamentais para a melhor compreensão de políticas públicas e para a estruturação que vise a realização de um estudo de caso. Para a ilustração dessas dimensões, a ciência política tem utilizado *polity* para denominar as instituições políticas, o sistema político e jurídico e a estrutura institucional do sistema político-administrativo. Qual é o melhor governo? Cabe à teoria política elaborar esses estudos. Já *politics* geralmente apresenta caráter de conflito nos processos políticos ao impor objetivos aos conteúdos e decisões de distribuição. Como funciona o sistema? Objeto de estudo da ciência política, por fim, a *policy* é a dimensão material para os conteúdos da política, os problemas técnicos, as decisões políticas, os resultados da política pública (FREY, 2000).

2.6. Teoria Institucional

Este item expõe o principal referencial teórico utilizado como arcabouço para a descrição e compreensão do conteúdo do estudo no âmbito institucional da UFV. É uma teoria que apresenta consistências para explicar por que mudanças institucionais acontecem e atores sociais mudam suas formas de agir e pensar.

Como as instituições afetam o comportamento dos indivíduos? As duas abordagens neoinstitucionalistas apresentam duas perspectivas para a resposta: uma calculadora, do institucionalismo da escolha racional, desenvolvida na ciência política; e outra cultural, do institucionalismo sociológico, da sociologia. Cada uma com suas particularidades buscou explicar o comportamento dos atores dentro das organizações e o que fazem as instituições para se auto-promoverem e auto-sustentarem (HALL; TAYLOR, 2003).

As organizações com o tempo são transformadas em instituições, por serem sistemas sociais que possuem metas e procedimentos estabelecidos, tendo valores que subjetivamente estão por trás de todas as atividades no ambiente de trabalho.

Segundo Rocha (2004, p.2, *apud* NORTH, 1998), “As instituições são os constrangimentos humanamente impostos que moldam a interação humana. Esses constrangimentos definem tanto os limites e cursos de ação possíveis quanto o conjunto de oportunidades”.

Instituições incluem qualquer forma de constrangimento que os seres humanos impõem para moldar a interação entre eles. Instituições podem ser constrangimentos formais através das regras, normas, regulamentos, resoluções, portarias, leis, tipicamente escritas ou informais através das convenções, código de conduta, valores, símbolos, tipicamente não-escritos. Dessa forma, os constrangimentos institucionais incluem tanto o que os indivíduos são proibidos de fazer quanto quais condições devem fazer aquilo que lhes é permitido (ROCHA, 2004, p.3).

Pode-se afirmar que a teoria institucional tem sido capaz de oferecer embasamento para entender os processos atrelados ao que impera sobre as interações sociais, por se preocupar com o que há de cristalizado em determinado grupo em termos de valores, ações e padrões que são construídos e legitimados a partir das relações entre os diversos atores sociais de determinado grupo ou instituição. Por essa razão, entre outras, o institucionalismo tem sido caracterizado

“como o processo pelo qual organizações e procedimentos adquirem valor e estabilidade” (HUNTINGTON 1968, p. 12) e depende, em última instância, da institucionalização da participação.

O ambiente organizacional apresenta racionalidade, como afirmam os institucionalistas da escolha racional, mas abre espaço para a incorporação de crenças, valores e simbolismos, dos institucionalistas sociológicos. A estabilidade nas organizações e, entre elas, passa a ser uma das questões centrais da indagação dos institucionalistas. Neste sentido, é considerado um processo ligado a uma necessidade de sobrevivência, de reconhecimento e de adaptabilidade aos interesses que existem em seu ambiente (SELZNICK, 1996).

O institucionalismo da escolha racional surgiu com uma corrente da ciência política divergente das escolas behavioristas dos anos 60 e 70, que explicavam o comportamento coletivo pela soma das preferências de cada um dos indivíduos dentro das instituições.

O indivíduo é concebido como uma entidade profundamente envolvida num mundo de instituições composto de símbolos, de cenários e de protocolos que fornecem filtros de interpretação, aplicáveis à situação ou a si próprio, a partir das quais se define uma linha de ação (HALL; TAYLOR, 2003, p.198).

A divergência do institucionalismo sociológico apresenta o contrário ao contrapor que as ações sociais são determinadas pela própria instituição. É importante lembrar, contudo, que a teoria institucionalista não apresenta vertentes que abarcam uma única corrente de pensamento. Todos os três métodos de análise apresentam diferenciação na maneira de projetar a atuação das instituições nas decisões de seus resultados sociais e políticos e de afetar o comportamento dos indivíduos. O institucionalismo histórico, o institucionalismo da escolha racional (perspectiva calculadora) e o institucionalismo sociológico (perspectiva cultural) apresentam, cada qual, o seu foco no trato dos problemas sociais e políticos.

Segundo Hall e Taylor (2003, p.193), “uma grande parte da confusão que cerca o institucionalismo desaparece quando se admite que ele não constitui uma corrente de pensamento unificada”. O institucionalismo, então, tem como objetivo a interpretação do papel desempenhado pelas instituições para determinar os resultados sociais e políticos e explicar o processo para a gênese e mudança das instituições e qual a sua relação com o comportamento individual e coletivo.

A idéia de mudança institucional pressupõe um processo gradual e contínuo, através do qual as instituições evoluem e sofrem alterações. A mudança institucional consiste no processo através do qual os arranjos institucionais anteriores deixam de estar em vigor, sendo substituídos por um novo conjunto de regras e procedimentos. É o momento em que novas instituições tomam o lugar de instituições antes estáveis. (ROCHA, p. 3. 2004).

Para este estudo será apresentada, predominantemente, como suporte teórico, uma única vertente da teoria institucional, o institucionalismo sociológico. O enfoque sociológico foi o escolhido porque, diferentemente dos outros dois, apresenta uma perspectiva cultural e sublinha o papel das normas culturais e dos elementos do amplo contexto institucional, como também as normas profissionais e os organismos do Estado no processo de institucionalização.

2.6.1. O Institucionalismo Sociológico

O institucionalismo sociológico surgiu no quadro da teoria das organizações. Esse movimento remonta aos fins dos anos 1970, no momento em que certos sociólogos se puseram a contestar a distinção tradicional entre a esfera do mundo social, vista como o reflexo de uma racionalidade abstrata de fins e meios, de tipo burocrático e as esferas influenciadas por um conjunto variado de práticas associadas à cultura.

Desde Max Weber, numerosos sociólogos têm considerado as estruturas burocráticas que dominam o mundo moderno, sejam elas ministérios, empresas, universidades, grupos de interesse, como produto de um intenso esforço de elaboração de estruturas cada vez mais eficazes, destinadas a cumprir tarefas formais ligadas a essas organizações (HALL; TAYLOR, 2003).

As organizações podem modificar suas metas ou desenvolver novas práticas, e novas organizações podem entrar no campo. Mas, a longo prazo, atores organizacionais que tomam decisões racionais constroem em torno de si mesmos um ambiente que restringe suas habilidades em continuar mudando nos anos seguintes. Aqueles que logo adotam inovações organizacionais são comumente guiados pelo desejo de melhorar seu desempenho. (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 76).

Contra essa tendência, os institucionalistas começaram a sustentar que muitas das formas e dos procedimentos institucionais utilizados pelas organizações modernas não eram adotados, simplesmente, porque eram os mais eficazes tendo em vista as tarefas a cumprir. À medida que uma inovação se espalha, alcança-se um limiar cuja adoção proporciona legitimidade em vez de melhorar o desempenho (MEYER; ROWAN, 1977).

Estratégias que são racionais para as organizações individualmente podem não o ser se adotadas por um grande número delas. No entanto, o próprio fato dessas estratégias serem normativamente sancionadas aumenta a probabilidade de sua adoção. Assim, as organizações podem tentar mudar constantemente; mas além de certo ponto na estruturação de um campo organizacional, o efeito agregado de mudança individual diminui a diversidade do campo (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.76).

Essas formas e procedimentos deveriam ser considerados como práticas culturais, comparáveis aos mitos e às cerimônias elaborados por numerosas sociedades. As práticas seriam incorporadas às organizações, não necessariamente porque aumentassem sua eficácia abstrata, em termos de fins e meios, mas em consequência do mesmo tipo de processo de transmissão que dá origem às práticas culturais em geral. Desse modo, mesmo a prática aparentemente mais burocrática deveria ser explicada nesses termos culturalistas (HALL; TAYLOR, 2003).

As organizações ainda estão se tornando mais homogêneas, e a burocracia permanece a configuração organizacional comum. Hoje, no entanto, a mudança estrutural nas organizações parece ser cada vez menos orientada pela competição ou pela necessidade de eficiência (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 75).

Dada a sua ótica própria, os sociólogos institucionalistas em geral escolhem uma problemática que envolve a explicação do porquê as organizações adotam um específico conjunto de formas, procedimentos ou símbolos institucionais, com particular atenção à difusão dessas práticas.

O institucionalismo sociológico tenta explicar as surpreendentes semelhanças do ponto de vista da forma e das práticas institucionais, entre as mais diversas organizações independentes do seu contexto, ou entre empresas pertencentes a setores industriais diferentes, não importa o produto que fabriquem ou os serviços que disponibilizem para a sociedade.

Sempre nos perguntamos por que há essa homogeneidade surpreendente de formas e práticas organizacionais; e procuramos explicar a homogeneidade e não a variação. Nos estágios iniciais de seus ciclos de vida, os campos organizacionais apresentam uma diversidade considerável em termos de abordagem e forma. No entanto, uma vez que um campo se torne bem estabelecido, há um impulso inexorável em direção a homogeneização (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.75).

Os teóricos dessa escola tendem a definir as instituições de maneira muito mais global, incluindo não só as regras, procedimentos ou normas formais, mas também os sistemas de símbolos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem "padrões de significação" que guiam a ação humana. Dessa posição derivam duas consequências importantes: Romper a dicotomia conceitual que opõe "instituições" e "cultura", levando-as à interpenetração, e redefinir a "cultura" como sinônimo de "instituição". Sob esse aspecto, consiste em afastar-se de concepções que associam a cultura às normas, às atitudes afetivas e aos valores, para aproximar-se de uma concepção que considera a cultura como uma rede de hábitos, de símbolos e de cenários que fornecem modelos de comportamento (HALL; TAYLOR, 2003).

As estruturas institucionais consistem nas pressões de natureza regulativa, normativa e cognitiva, aceitas no campo organizacional e são definidas e redefinidas a partir da interpretação e interação entre os atores, estabelecendo critérios para a legitimidade das ações. A legitimidade, amplamente abordada por institucionalistas, sugere que os ambientes institucionais exercem pressão sobre as organizações para justificar suas atividades e ações, o que as motiva a incrementar a legitimidade mediante a acomodação com as estruturas institucionais prevalecentes (SCOTT, 1995).

A conformidade das organizações com os critérios socialmente construídos constitui-se numa questão de sobrevivência para as organizações. As estruturas institucionais regulativas constroem e regulam o comportamento por meio de regras, monitoramento, sanções e punições de maneira formal. Segundo Scott (1995), a legitimidade das ações dos atores está associada ao cumprimento desses requerimentos, reduzindo as incertezas entre os atores de uma estruturação social quanto às suas ações. À medida que as interações vão compartilhando significados, estes são alterados ou reproduzidos mediante as interações entre os participantes

num processo de interpretação constante da realidade, conforme posicionamento de Berger e Luckman (1985).

Quanto às estruturas institucionais normativas, introduzem uma dimensão prescritiva, avaliativa na vida social, incluindo valores e normas que definem os significados legítimos para fins validados enraizados na lógica, perfazendo a rotina dos atores sociais em rede em diferentes posições e papéis sociais, revelando aspectos morais e alinhamento cultural (SCOTT, 1995).

As estruturas institucionais cognitivas também sustentam significados que são compartilhamentos entre os atores acerca das estruturas regulativas e normativas, ou seja, contam com a realidade que cerca os atores, que constroem e continuamente negociam a realidade social, num contexto que contempla estruturas simbólicas, objetivas e externas que oferecem orientação. As estruturas cognitivas representam modelos de comportamento individual com base na subjetividade, compreensões internalizadas – frutos da interpretação da realidade social em que se atua, servindo como categorias, aplicadas para o pensar e o agir, bem como de base para a construção da identidade dos atores (SCOTT, 1995).

Quanto às mudanças institucionais e até mesmo as possibilidades para a gênese de uma instituição, Hall e Taylor (2003) expuseram que as instituições novas são criadas e adotadas num mundo que já as tem em abundância.

Em sociologia, os institucionalistas partem dessa constatação para examinar o modo como as instituições existentes estruturam o campo de visão dos atores que têm em vista uma reforma institucional. Dessa forma, dirigem sua atenção para os processos pelos quais os atores que criam novas instituições tomam de “empréstimo” elementos dos modelos de instituições existentes. Essa abordagem dá útil relevo ao fato de que o mundo institucional existente circunscreve a gama de criações possíveis. Os sociólogos dessa escola também desenvolvem uma concepção mais ampla das razões pelas quais uma instituição particular pode ser escolhida, que vai bem além das meras considerações de eficácia para englobar o papel que esforços interativos de interpretação e uma preocupação com a legitimidade social podem ter nesse processo. Esse enfoque permite ir muito longe à explicação de numerosos casos de ineficácia constatados em instituições sociais e políticas (HALL; TAYLOR, 2003, p. 217).

Os sociólogos institucionalistas em geral tentam explicar as surpreendentes semelhanças do ponto de vista da forma e de práticas institucionais entre as organizações e empenham na explicação dos isomorfismos institucionais. DiMaggio

e Powell (2005) enfatizaram que o conceito que melhor captura o processo de homogeneização é o isomorfismo, processo que constrange e força uma unidade em uma população a assemelhar-se com as outras unidades que estão expostas às mesmas condições ambientais.

Identificamos três mecanismos por meio dos quais ocorrem mudanças isomórficas institucionais, cada um com seus próprios antecedentes. O isomorfismo coercitivo, que deriva de influências políticas e do problema da legitimidade. O isomorfismo mimético, que resulta de respostas padronizadas à incerteza e o normativo, associado à profissionalização. Essa é uma tipologia analítica: os tipos não são sempre empiricamente distintos. Atores externos podem induzir uma organização a se adequar a seus pares exigindo que ela realize uma tarefa particular e especificando a classe profissional responsável pelo seu desempenho, ou mudanças miméticas podem refletir incertezas construídas no ambiente. No entanto, apesar de os três tipos se misturarem no contexto empírico, tendem a derivar de condições diferentes e podem levar a resultados distintos (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p.77).

O isomorfismo coercitivo é o resultado de pressões formais e informais exercidas por uma instituição sobre outra que se encontra em condição de dependência, bem como sobre a autoridade. Segundo Hall e Taylor (2003, p. 212) “em sociologia, certos institucionalistas enfatizam o fato de que a expansão do papel regulador do Estado moderno impõe, pela via da autoridade, numerosas práticas às organizações”.

Reportando-se ao isomorfismo normativo, o grau de profissionalização é o fator mais importante como mecanismo normativo a ser considerado para o entendimento das pressões normativas do ambiente, podendo ser resultante da educação formal ou da formação e manutenção de certas exigências para que se possa atuar em determinada área.

A crescente profissionalização de numerosas esferas de atividades engendra comunidades profissionais dotadas de uma autoridade cultural suficiente para impor a seus membros certas normas ou certas práticas. Em outros casos, práticas institucionais comuns são tidas como nascendo de um processo de discussão mais interpretativo entre os atores de uma dada rede (relativos a problemas comuns, sua interpretação e sua solução), que se dá em diversos foros, desde a escola de gestão até o colóquio internacional. Intercâmbios desse tipo são vistos como oferecendo aos atores esquemas interpretativos comuns, que concretizam a intuição de práticas institucionais apropriadas, as quais são em

seguida amplamente difundidas. Afirmam alguns que é mesmo possível observar esses processos em escala transnacional, na qual os conceitos habituais da modernidade conferem certo grau de autoridade às práticas dos estados mais “desenvolvidos”, e onde os intercâmbios que ocorrem sob a égide dos regimes internacionais encorajam acordos que difundem práticas comuns além das fronteiras nacionais. (HALL; TAYLOR, 2003, p.212).

Quanto ao isomorfismo mimético, ele se processa na adoção, por parte de determinada organização ou grupo, de procedimentos e arranjos estruturais implementados por outras organizações ou grupos com a finalidade de reduzir a incerteza ocasionada por problemas tecnológicos, objetivos conflitantes e exigências institucionais. O mimetismo se processa também pela verificação de procedimentos e práticas que prosperam e se institucionalizam em outras organizações.

As maneiras de interpretar esses aspectos, a fim de se posicionar diante das pressões isomórficas, são mais bem explicadas pela presença dos esquemas interpretados, definidos como pressupostos resultantes das elaborações e arquivamento mental da percepção de objetivos dispostos na realidade, que operam como quadros de referência, compartilhados e frequentemente implícitos, de eventos e comportamentos apresentados pelos agentes organizacionais em diversas situações (DIMAGGIO; POWELL, 2005).

Nesse sentido, os valores são padrões de preferências racionalizadas por um indivíduo e compartilhados por um grupo numa instituição que influencia as decisões, enquanto as crenças são pressupostos subjacentes que fornecem aos atores sociais uma maneira de sentir o ambiente e a organização. Os indivíduos levados pela sua socialização a desempenhar papéis específicos internalizam as normas associadas a esses papéis, sendo esse o modo pelo qual se concebe a influência das instituições sobre o comportamento. Poderíamos designar essa concepção como dimensão normativa do impacto das instituições.

As instituições influenciam o comportamento ao fornecer esquemas, categorias e modelos cognitivos que são indispensáveis à ação, mesmo porque, sem eles, seria impossível interpretar o mundo e o comportamento dos outros atores (DIMAGGIO; POWELL, 1991).

As instituições exercem influência sobre o comportamento dos indivíduos não simplesmente ao especificarem o que se deve fazer, mas também o que se pode imaginar fazer em dado contexto; não apenas nos cálculos estratégicos dos

indivíduos, como também nas sustentam os teóricos da escolha racional, mas também suas preferências mais fundamentais. A auto-identidade e a auto-imagem dos atores sociais são vistas como constituídas a partir das formas, imagens e signos institucionais fornecidos pela vida social (HALL; TAYLOR, 2003).

A perspectiva “cultural” trata dessas questões de modo diferente, ao sublinhar até que ponto o comportamento jamais é inteiramente estratégico, mas limitado pela visão do mundo própria ao indivíduo. Em outros termos, embora reconhecendo que o comportamento humano é racional e orientado para fins, ele enfatiza o fato de que os indivíduos recorrem com frequência a protocolos estabelecidos ou a modelos de comportamento já conhecidos para atingir seus objetivos. Ela tende a considerar os indivíduos como *satisficers* mais do que como *optimizers* em busca da maximização da sua utilidade, e a enfatizar a que ponto a escolha de uma linha de ação depende da interpretação de uma situação mais do que de um cálculo puramente utilitário. Que fazem as instituições? Desse ponto de vista, as instituições fornecem modelos morais e cognitivos que permitem a interpretação e a ação. O indivíduo é concebido como uma entidade profundamente envolvida num mundo de instituições composto de símbolos, de cenários e de protocolos que fornecem filtros de interpretação, aplicáveis à situação ou a si próprio, a partir das quais se define uma linha de ação. Não somente as instituições fornecem informações úteis de um ponto de vista estratégico como também afetam a identidade, a imagem de si e as preferências que guiam a ação (HALL; TAYLOR, 2003, p.197)

Em consequência, numerosos institucionalistas enfatizam a natureza interativa das relações entre as instituições e a ação individual. Quando agem conforme uma convenção social, os indivíduos se constituem simultaneamente como atores sociais, ou seja, empreendem ações dotadas de significado social e reforçam a convenção a que obedecem.

Um corolário fundamental dessa visão das coisas é a idéia de que a ação está estreitamente ligada à interpretação. Desse modo, o institucionalismo sociológico sustenta que, uma vez confrontado com uma situação, o indivíduo deve encontrar um meio de identificá-la e de reagir a ela, e que os cenários ou modelos inerentes ao mundo da instituição lhe oferecem os meios de resolver uma e outra dessas tarefas, não raro de modo relativamente simultâneo. A relação que liga o indivíduo e a instituição repousa, portanto sobre uma espécie de “raciocínio prático” pelo qual, para estabelecer uma linha de ação, o indivíduo utiliza os modelos institucionais disponíveis ao mesmo tempo em que os confecciona (HALL; TAYLOR, 2003, p. 210).

Ainda conforme afirmaram Hall e Taylor (2003), nada sugere que os indivíduos não sejam dotados de intenções, ou sejam irracionais. O que o institucionalismo sociológico sublinha é que aquilo que um indivíduo tende a considerar como "ação racional", é ele próprio um objeto socialmente constituído, e eles conceituaram os objetivos a que um autor se impõe numa perspectiva muito mais ampla. Há um universo de indivíduos ou de organizações buscando definir ou exprimir suas identidades conforme modos socialmente apropriados, o que gera mudanças nas organizações.

Por fim, o institucionalismo sociológico se distingue pela maneira de tratar o problema, a explicação, o surgimento e a modificação das práticas institucionais. Sustenta-se que as organizações adotam com frequência uma nova prática institucional, por razões que têm menos a ver com o aumento da sua eficiência do que com o reforço que oferece a sua legitimidade social à de seus adeptos. Em outros termos, as organizações adotam formas e práticas institucionais particulares, porque elas têm valor largamente reconhecido num ambiente cultural mais amplo (HALL ; TAYLOR, 2003).

A questão fundamental, nessa ótica, é evidentemente a de saber o que confere legitimidade a certos arranjos institucionais antes de outros. Em última análise, essa questão conduz a uma reflexão sobre as fontes da autoridade cultural. O institucionalismo sociológico define a via pelas quais as instituições podem influenciar as preferências dos atores e determinados comportamentos ao fornecer esquemas, categorias e modelos cognitivos, que são indispensáveis à ação.

Três características do institucionalismo em sociologia conferem-lhe certa originalidade relativamente às outras variedades de neo-institucionalismo. Primeiro, os teóricos dessa escola tendem a definir as instituições de maneira mais global do que os pesquisadores em ciência política, incluindo não só regras, procedimentos ou normas formais, mas também os sistemas de símbolos, os esquemas cognitivos e os modelos morais que fornecem "padrões de significação" que guiam a ação humana. (HALL: TAYLOR, 2003, p. 209).

Os neoinstitucionalistas da escolha racional e sociológica apresentam uma série de conceitos e ferramentas analíticas que podem proporcionar avaliação de política pública eficiente, considerando desde os aspectos internos da política até

aqueles relacionados ao ambiente externo e aos atores envolvidos. Partindo-se do princípio de que uma política pública envolve e se constitui a partir de um aglomerado de instituições ou arranjos institucionais, pode-se dizer que o processo de implementação de uma política pública constitui-se em momento de mudança institucional. Isto é, a implementação de uma política pública, tendo em vista os arranjos institucionais por elas trazidos, representará a superação ou a mera substituição de instituições anteriormente vigentes. Além disso, constituirá a adoção de novas regras e procedimentos; gerando portanto, novas oportunidades e constrangimentos, de formas distintas, que causarão impacto ao comportamento dos atores envolvidos (ROCHA, 2004).

Concluindo-se este capítulo apresenta-se o quadro representativo das duas correntes neoinstitucionalistas para uma melhor visualização das principais diferenças entre as duas escolas.

Quadro 1 – Principais diferenças entre as duas vertentes neoinstitucionalistas.

Institucionalismo Sociológico	Institucionalismo da Escolha Racional
Influenciado pelo coletivismo metodológico de Durkeim. A cultura e a sociedade determinam as ações dos indivíduos.	Influenciado pelo individualismo metodológico de Max Weber. A ação do indivíduo apresenta graus livres de escolha.
A ação é preferencialmente determinada pelas instituições, os elementos macro- sociais; segue normas, regras, cultura e valores; e a estrutura é preponderante e sempre prevalece.	O que é preponderante são as ações. O que interessa são os resultados; prevalecem as ações em detrimento da estrutura e apresentam parâmetros de decisão.
As preferências são endógenas, determinadas pelos atores na instituição.	As preferências são exógenas: dinheiro, poder e <i>status</i> .
A racionalidade é limitada e restrita, apresenta o cálculo utilitário, só pensa no momento, não se preocupa tanto com o futuro. Faz interpretações limitadas do seu ambiente e atribuições parciais dos eventos. Vive-se de interpretações.	É baseado no egoísmo e na racionalidade e restrito ao número de informações; o cálculo é estratégico. Apresenta tendência à anomia, não segue regras. O indivíduo tem um mapa cognitivo para orientar suas escolhas e, com isso, toma as suas decisões de acordo com esse mapa.

Fonte: adaptação de HALL; TAYLOR, (2003); SOARES, 2005.

2.7. Considerações Teóricas

As abordagens teóricas de políticas públicas do item 2.5 apresentaram importantes contribuições para os estudos da fase do ciclo da política pública – a implementação. No item 2.6, a teoria institucional foi apresentada como uma das práticas organizacionais que contribuiu para a resposta à pergunta de pesquisa: “como a implementação da política em questão é institucionalizada na representação dos TNS na UFV?” As teorias foram apresentadas de forma conjunta e suas inter-relações foram fundamentais para a realização deste estudo.

Segundo Andrews (2003), a teoria institucional de abordagem sociológica pode ser considerada uma das abordagens teóricas mais influentes na ciência política contemporânea, em especial nos estudos sobre políticas públicas. O pressuposto básico dessa linha teórica é a ideia de que as instituições afetam o comportamento de atores sociais, o que começa a ganhar campo na Administração Pública.

A utilização da abordagem institucional na produção científica em Administração no Brasil, ainda é recente, pois se apresenta com uma nova tendência teórica nos estudos da Administração Pública, assim como as demais alternativas ao paradigma burocrático: ecologia populacional, teoria da agência e teoria das redes, entre outros. Foram consultados os cinco periódicos mais conceituados do país, a Revista de Administração (RAUSP), editada pela USP; a Revista de Administração Pública (RAP), editada pela Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP), filiada a Fundação Getúlio Vargas (FGV); a Revista de Administração de Empresas (RAE), editada pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), também filiada a FGV; a Revista Organização & Sociedade (O&S), editada pela Universidade Federal da Bahia (UFBA); e a Revista de Administração Contemporânea (RAC), editada pela Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ANPAD) (ROSA; COSER, 2004).

O período analisado de 1993 até 2003 foi definido em vista do marco de introdução da teoria institucional no contexto brasileiro. Os resultados demonstraram poucas publicações fundadas nessa abordagem, apenas 29 artigos, mas que, quantitativamente, tem dobrado a cada ano após 2001.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo retrata todos os métodos e técnicas utilizados nesta pesquisa, com o objetivo de analisar os dados coletados em campo para subsidiar a discussão e os resultados finais. Apresentam-se o delineamento da pesquisa, quanto aos seus meios e fins, a abordagem qualitativa, a estratégia de pesquisa que é o estudo de caso, também são procedimentos metodológicos detalhados neste capítulo: As técnicas - evocação de palavras, o grupo de foco e as entrevistas. Quanto à análise de dados foram escolhidos à análise de conteúdo e *software* QSRN6, também procedimentos metodológicos detalhados neste capítulo. É finalizado, com as considerações metodológicas e as limitações da pesquisa.

3.1. Delineamento da Pesquisa

Este trabalho se classifica, segundo Vergara (2005), quanto aos fins, como um estudo exploratório e descritivo, pois não foi possível identificar na literatura estudos que abordassem a implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal sob a abordagem da teoria institucional. A pesquisa exploratória é aquela realizada em áreas em que há pouco conhecimento acumulado. Segundo Gil (2006), tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais evidente ao público.

O caráter descritivo da pesquisa consiste essencialmente na busca, com a possível precisão, da frequência com que os fenômenos possam ocorrer, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características (GIL, 2006).

Buscou-se a coleta e ampliação das informações sobre a representação dos TNS da UFV, assim como os TNS que atuam diretamente em áreas afins à política em questão. Não teve como objetivo enumerar nem medir os eventos estudados, pois a pesquisa é essencialmente descritiva. Vale ressaltar, que foram usados, portanto, instrumentos estatísticos complexos na análise de dados e que a preocupação se deu com o processo da implementação da política e seus efeitos e não com os seus resultados.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e de campo. A pesquisa bibliográfica possibilitou o embasamento teórico, que, segundo Vergara (2005, p. 48) é “um estudo sistematizado,

desenvolvido com base em material já publicado em livros, artigos, revistas e jornais científicos”. Buscou-se, então, conhecer estudos e pesquisas relacionados às teorias de base. Adotou-se, como auxílio para esta etapa, o *software endnotes* para a organização das citações diretas e indiretas.

A pesquisa de campo foi realizada por meio da coleta de dados com os sujeitos de pesquisa em seu próprio ambiente de trabalho, através das técnicas de evocação de palavras, do grupo de foco e das entrevistas.

3.1.1. Abordagem de Pesquisa Qualitativa

O quadro de referência se insere no campo epistemológico interpretativista e construtivista, pois se apresenta com possibilidade de compreensão subjetiva das atividades simbólicas que os TNS empregam na construção e representação da realidade social. A representação dos servidores TNS sobre os fenômenos assume prioridade aqui como objeto de estudo. Essa visão leva em conta que as realidades sociais se constituem num determinado tempo, e que os grupos que as constituem são mutáveis. Segundo Minayo (1993, p. 20), “instituições, leis, visões de mundo são provisórios, passageiros, estão em constante dinamismo e potencialmente tudo está para ser transformado”.

Enquanto no mundo físico e nos fenômenos naturais é possível encontrar uma estrutura invariante na qual é possível observar regularidades empíricas, nos trabalhos das ciências sociais presta-se atenção ao caráter simbólico da vida, das atividades e os horizontes de sentidos que a constituem. (VALLES, 1997).

A hermenêutica ontológica, embasa a preocupação fenomenológica por prospectar o ponto de vista dos atores sociais, o que não pode ser desconsiderado nas Ciências Sociais. (BRYMAN, 2004).

Para Godoy (1995), o que caracteriza um estudo qualitativo é o ambiente natural como fonte direta dos dados, e o pesquisador como instrumento fundamental. Por isso, este estudo envolve a obtenção de dados verbais e processos interativos por contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando entender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, o que implica certo grau de subjetividade. Os métodos qualitativos trazem como contribuição ao trabalho de pesquisa uma mistura de procedimentos de cunhos

racional e intuitivo, capazes de proporcionar melhor compreensão dos fenômenos.

Algumas das características básicas da pesquisa qualitativa são: foco na interpretação ao invés da quantificação; ênfase na subjetividade ao invés da objetividade; flexibilidade no processo de condução da pesquisa; orientação para o processo, não para o resultado; preocupação com o contexto, no sentido entendendo que o comportamento das pessoas e a situação ligam-se intimamente na formação da experiência; reconhecimento do impacto do processo de pesquisa sobre a situação de pesquisa: admite-se que o pesquisador exerça influência sobre a situação de pesquisa e que também é influenciado por ela. (GODOY, 1995, p. 32).

Sugere esse autor que fenômenos sociais são diferentes na essência dos fenômenos físicos e não podem ser analisados com o mesmo instrumental e pela mesma estratégia. Para a compreensão profunda, são exigidos métodos adequados de percepção dos acontecimentos.

A pesquisa qualitativa como adequada àquelas experiências que têm a intenção de entender como e por quais razões os indivíduos reagem e se comportam de uma ou outra maneira. Esse tipo de interesse acaba dando mais atenção aos aspectos subjetivos do comportamento e da experiência humana. Entende-se, assim, que a pesquisa qualitativa busca uma abordagem mais natural para a solução de problemas (GLAZIER; POWELL, 1992, p.14).

Dessa forma, a metodologia dos procedimentos qualitativos destaca a necessidade de ouvir, questionar e observar caminhos para a coleta de dados, o que explica a utilização de técnicas como: evocação de palavras, entrevistas e grupo de foco foram utilizadas.

3.1.2. Estratégia de Pesquisa: Estudo de Caso

Conforme Yin (2005), o estudo de caso permite uma investigação que preserva as características sistêmicas e significativas dos acontecimentos da vida real, tal como conduzido nesta pesquisa. Segundo ele, ainda, trata-se de uma forma de pesquisa social empírica em que a investigação de um fenômeno e o contexto não são claramente definidos e em que múltiplas fontes de evidências são usadas. É uma estratégia adequada quando a pergunta da pesquisa é do tipo “como” e “porquê”.

O estudo de caso, como estratégia de pesquisa, é mais apropriado quando o pesquisador pretende observar o fenômeno como ele acontece no mundo real. A análise dos resultados aconteceu principalmente com base na interpretação, evitando-se a análises casuais. O autor alerta, entretanto, para o imprescindível rigor da pesquisa e para a forma como se realiza a interpretação (YIN, 2005, p.45).

Sobre pesquisas que demonstram a necessidade de qualificação dos fenômenos, Yin (2005) apontou para alguns aspectos que, segundo ele, orientam o pesquisador, oferecendo suporte a seu esforço e empenho interpretativos: quando o objetivo for cobrir fatos do dia a dia das pessoas que se pretende estudar; quando a constituição desses fatos exigirem que o pesquisador compreenda os anseios e sentimentos dos envolvidos; e quando houver interesse em desvendar necessidades.

O presente trabalho identificou e compreendeu os fatos no ambiente institucional da UFV – Campus de Viçosa que possibilitam facilidades e dificuldades, necessários para caracterizar o grau de institucionalidade das ações que pudessem ir ao encontro do proposto para a implementação de uma política e atenção à saúde do servidor público.

Além de toda a reestruturação que culminou com a criação da PGP e a mudança na condição do antigo serviço ocupacional, em divisão, este estudo de caso, também, se justifica pelo envolvimento de todos os TNS da área especializada com a política em questão desde sua formulação e a implementação do SIASS.

Desde 2008, várias ações já foram implementadas, apresentando, assim, uma maturidade no processo que possibilita prospectar algumas conclusões acerca da questão de pesquisa. Essa finalidade exigiu uma descrição do fenômeno e, portanto, demandou um método que permitisse que os padrões da vida real e do cotidiano fossem identificados.

Como unidade de análise para este estudo de caso, os sujeitos de pesquisa neste trabalho, são constituídos por 122 técnicos de nível superior da UFV, incluindo-se os TNS da área especializada representados pelos seis TNS da área de saúde ocupacional: médico do trabalho, psicólogos e assistentes sociais, além dos quatro TNS em posições de chefia ou coordenação de órgãos na Instituição, totalizando 56,6% dos indivíduos que compõe o quadro TNS. Os sujeitos de

pesquisa foram identificados como unidades de análises da seguinte forma: U1, U2, U3 e U4 para os entrevistados, e U5, para o grupo de foco. Dada a natureza do estudo, foi considerada a amostragem típica, pois foram escolhidos os indivíduos a serem analisados, conforme quadro 2.

Quadro 2 Sujeitos de Pesquisa – TNS

Sujeitos de Pesquisa – Técnicos de Nível Superior – TNS			
Área de atuação	Participantes	Unidade de Análise	Técnica de coleta utilizada
Geral	112	-	Evocação de Palavras
Cargos de chefias ou afins	4	U1, U2, U3 e U4	Entrevistas
Área especializada	6	U5	Grupo de Foco
Total	122		

Fonte: Dados da pesquisa.

3.2. Etapas da pesquisa: Coleta de Dados

3.2.1. Evocação de Palavras

A primeira etapa da coleta de dados aconteceu com a aplicação de 120 questionários aos atores sociais do quadro TNS, dos 212 servidores da UFV - Viçosa e teve como objetivo buscar as respostas para o terceiro e quarto objetivos específicos desta pesquisa: (i) identificações das representações de saúde ocupacional e (ii) fatores facilitadores e dificultadores para a promoção de ações da política e atenção à saúde do servidor público.

Tal questionamento demandou o uso da técnica de evocação de palavras, que consiste em pedir aos sujeitos que, a partir de um termo indutor, normalmente o próprio rótulo verbal que designa o objeto da representação, citem as palavras ou expressões que lhes venham imediatamente à lembrança (SÁ, 2002).

As representações sociais não são necessariamente consensuais. O sentido atribuído a um dado objeto e o próprio processo de atribuição são construções psicossociais que integram a história pessoal de cada indivíduo com o resultado de suas interações grupais. Para auxiliar na identificação da parte mais importante de uma representação social, dos valores e percepções que são compartilhados com mais clareza e coesão pelo grupo investigado, pode-se trabalhar com o chamado núcleo central da representação social (FERREIRA; et al. 2004, p. 4).

Esta técnica de coleta de dados está associada à teoria do núcleo central proposta em 1976 por Jean-Claude Abric, e complementa a Teoria da Representação Social.

A partir dos anos 60, com o aumento do interesse pelos fenômenos do domínio do simbólico, viu-se florescer uma preocupação para explicar tais fenômenos, recorrendo-se às noções da consciência e do imaginário. Vários conceitos surgiram em determinadas áreas e ganharam conotações em outras. Embora oriundos da sociologia de Durkheim, é na psicologia social que a representação social ganha uma teorização, desenvolvida por Moscovici e aprofundada por Denise Jodelet (2002).

A definição mais consensual entre os pesquisadores do campo é a de Denise Jodelet (2002, p. 22): “as representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para construção de uma realidade comum a um conjunto social”. A psicologia social aborda as representações sociais no âmbito do seu campo, do seu objeto de estudo, da relação indivíduo-sociedade e de um interesse pela cognição.

Embora não situados no paradigma clássico da psicologia, ela reflete como os indivíduos, os grupos e os sujeitos sociais constroem seu conhecimento a partir da sua inscrição social e cultural, por um lado e, por outro, como a sociedade se dá a conhecer e constrói esse conhecimento com os indivíduos. Em suma, como interagem sujeitos e sociedade para construir a realidade, como terminam por construí-la numa estreita parceria que, sem dúvida, passa pela comunicação (ARRUDA, 2002).

As representações sociais operacionalizam o conceito para trabalhar com o pensamento social em sua dinâmica e diversidade. Todos podem falar e opinar. Segundo Moscovici (2003), essa sistematização é uma reabilitação do senso comum, do saber popular, do conhecimento do cotidiano, do conhecimento pré-teórico de que falam Berger e Luckmann (1985). A realidade é socialmente construída, e o saber é uma construção de sujeito, mas não desligada da sua inserção social. Assim, o autor propôs uma psicossociologia do conhecimento, com forte apoio sociológico, mas sem desprezar os processos subjetivos e cognitivos.

Para ele, ainda, a vida coletiva e mental dos indivíduos é feita de representações. Uma vez constituídas, as representações tornam-se realidades parcialmente autônomas, com vida própria, isto é, mesmo mantendo-se estreitas

relações com os respectivos substratos, as representações individuais e coletivas são, até certo ponto, independentes.

Têm origem nas relações que se estabelecem entre o conjunto dos indivíduos associados, isto é, existem no conjunto e são exteriores ao particular, como fatos sociais. Assim como a vida representativa não está repartida de maneira definida entre os diversos elementos nervosos, pois ela é formada pela reunião e colaboração de vários desses elementos, o mesmo acontece com a vida coletiva, que existe no todo formado pela reunião de indivíduos (ARRUDA, 2002).

A representação social modela o que é dado do exterior, a partir da relação dos indivíduos e grupos com objetos, atos e situações estabelecidas por inúmeras interações sociais. Moscovici (2003) identificou que os processos formadores das representações sociais podem ser conhecidos por ancoragem e objetificação. A ancoragem está ligada aos valores, crenças e atitudes, uma rede de significados por meio dos quais a novidade é nomeada, classificada e interpretada. A objetivação contribui para tornar a interpretação consensual, traduzindo-se em imagem.

As representações sociais são construções contextualizadas de sujeitos sociais a respeito de objetos socialmente valorizados, podendo ser identificadas por meio dos saberes populares e do senso comum. É uma forma de conhecimento particular que elabora comportamentos e comunicações entre os indivíduos no contexto social. Sendo uma das formas de apreensão do mundo concreto, ela motiva e facilita a transposição de conceitos e teorias para o plano do saber imediato e permutável, promovendo comportamentos ou visões socialmente adaptadas ao conhecimento real. Nela se percebe uma reflexão coletiva, direta e diversificada.

Por um lado, a representação toma o lugar da ciência e, por outro, a constitui ou a reconstitui a partir das relações sociais envolvidas; de um lado, portanto, por meio da representação, uma ciência recebe uma duplicação, sombra colocada sobre o corpo da sociedade, e, de outro lado, ela se desdobra – na medida em que está fora do ciclo e no ciclo das transações e dos interesses correntes da sociedade (MOSCOVICI, 2003, p. 78).

A análise da representação social permite encontrar não só os elementos estáveis e contraditórios do discurso social, como também a riqueza do simbólico presente no senso comum, que traz à tona o sentimento, a emoção, o entendimento e o sentido que os sujeitos sociais dão à sua realidade, razão da utilização de conceito nesta pesquisa.

Abric em 1976 apresenta um significado à representação com particularidades ao hierarquizar seus elementos e categorizá-los em torno de um núcleo central (SÁ, 2002).

A constituição deste núcleo central e os demais quadrantes formam um sistema que possibilita visualizar as diferenças de percepção dos sujeitos de pesquisa. Segundo Ferreira *et al* (2004, p. 4), “O núcleo central é constituído pelas significações fundamentais da representação, aquelas que lhe atribuem identidade. Quando o núcleo central passa por transformações, cria-se uma nova identidade”.

Para definir o núcleo central e seus quadrantes, adotou-se o seguinte procedimento para os questionamentos: Quando você escuta a palavra “Saúde Ocupacional”, quais são as cinco palavras ou expressões que vêm espontaneamente a sua cabeça? Esse questionamento foi verbalizado pelo próprio pesquisador, que fez a transcrição imediata dos vocábulos. Em seguida, foi solicitado ao sujeito de pesquisa que classificasse, por escrito, as respostas dadas, por ordem de importância, em ordem crescente: de um para o mais importante até cinco para o menos importante. E posterior ao termo indutor, foram feitos mais dois questionamentos: Quais os fatores que facilitariam as ações para promoção da saúde ocupacional na UFV? Quais os fatores que dificultariam as ações para a promoção da saúde ocupacional na UFV? (APÊNDICE A).

As cinco palavras obtidas por meio das evocações livres foram analisadas segundo a metodologia proposta por Vergès (VERGÈS, 2001 *apud* SÁ, 2002). Essas palavras foram organizadas, considerando-se a frequência e a ordem em que foram evocadas. Dessa maneira, tornou-se possível a distribuição dos termos produzidos segundo a importância atribuída pelos sujeitos, o que permitiu a identificação de um núcleo central da representação. A frequência (f) representou a quantidade total de vezes que a mesma palavra apareceu nas evocações dos atores. A ordem média de evocação (OME) representa o posicionamento que a mesma palavra ocupa dentro das evocações. Quanto menor a ordem média de evocação de uma palavra, mais prontamente ela foi evocada, constituindo-se como participante do núcleo central (VERGÈS, 2000 *apud* SÁ, 2002).

Ao se considerar tanto a frequência quanto a OME, combinaram-se dois critérios metodológicos: um de natureza coletiva, representado pela frequência com que a categoria é evocada pelo conjunto dos sujeitos; e outro de natureza individual, dado pela ordem que cada um confere à categoria no conjunto de suas próprias

evocações (VERGÈS, 2000 *apud* SÁ, 2002). A partir da análise conjugada da frequência e da OME de cada palavra, foram levantados os elementos supostamente pertencentes aos núcleos central, intermediário e periférico da representação social. Para tanto, as palavras foram agrupadas em quadrantes apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 - Quadrante para definição da Ordem Média de Evocação – OME	
Elementos centrais	Elementos intermediários
Frequência > média OME < média	Frequência > média OME > média
Elementos intermediários	Elementos periféricos
Frequência < média OME < média	Frequência < média OME > média

Fonte: adaptado de SÁ, 2002.

3.2.2. Grupo de foco

Para a segunda etapa da coleta de dados, utilizou-se do grupo de foco em sessão única, com duração de duas horas. O uso desse método foi particularmente apropriado, porque um dos objetivos específicos desta pesquisa foi verificar como os TNS da área especializada de saúde ocupacional representavam a institucionalização da política e atenção à saúde do servidor público.

A discussão durante a sessão do grupo é efetiva, pois fornece informações sobre o que os atores pensam ou sentem e, ainda, sobre a forma como agem. Na condição de dados, a vantagem desta técnica é o curto espaço de tempo e a quantidade adequada (LEITÃO, 2003).

Segundo Morgan (1996), as entrevistas coletivas de caráter exploratório são, de alguma forma, realizadas desde que os sociólogos iniciaram suas buscas para coletar dados. Entretanto, o trabalho de Bogardus, realizado em 1926, pode ser considerado pioneiro para o desenvolvimento da técnica. Ao pesquisar alunos de uma escola, incentivando-os a expressar suas idéias, Bogardus percebeu a riqueza das discussões originadas pelos grupos, comparando-as com as entrevistas individuais.

Até a década de 40, a técnica de entrevistas em grupo foi pouco utilizada. Mas, nessa época, o sociólogo americano Paul Lazarsfeld utilizou essa metodologia

para analisar como ficava o moral das pessoas durante a transmissão dos programas de rádio, na época da Segunda Guerra Mundial (MORGAN, 1996).

O grupo de foco é uma técnica de pesquisa para coletar dados através da interação do grupo sobre um tópico determinado pelo pesquisador. O autor enfatiza um ponto relativo ao grupo de foco, a técnica determina que a interação do grupo seja a fonte de informação dos dados, cuja relevância seria relativizada sem a interação encontrada em um grupo, ou seja, o que teve mais importância foi às interações entre os indivíduos deste grupo. (MORGAN, 1996, p.45).

Krueger e Casey (2000) afirmaram que o grupo de foco se constitui pela própria intenção de promover uma autorrevelação entre os participantes, ou seja, um conhecimento novo que eles próprios desconheciam.

Com base nesses conceitos, pode-se afirmar que o grupo de foco foi uma modalidade de entrevista importante para a pesquisa porque de acordo com um roteiro e tem o propósito de atingir os objetivos no prazo de duas horas. Durante o tempo, conduziu-se a entrevista de forma que ela fluísse, sem muita necessidade de intervenção. A condução do grupo de foco nesta pesquisa não apresentou dificuldades operacionais, pois não exigiu empenho de muitos recursos financeiros e foi agendada em dia, horário e local para as costumeiras reuniões do grupo. A técnica também possibilitou obter muitas informações, pois o grupo permitiu que se explorassem tópicos e premissas gerais, possibilitando interação com os itens de interesse da pesquisa. Permitiu explorar não somente o que os TNS da área de saúde ocupacional tinham a dizer, mas aquilo que estava subentendido, motivando-os para que o máximo de informações fosse explicitado. Outra observação que o grupo de foco possibilitou foi a extensão do que os atores concordam e do que discordam.

Seguindo a orientação de Morgan (1996), a estruturação do grupo de foco da pesquisa seguiu algumas regras para a sua constituição, como a similaridade na relação educacional e socioeconômica e um número de seis integrantes que permitissem que todos tivessem mais tempo para suas exposições, tornando mais fácil para a condução e controle, quando a emoção comprometesse a dinâmica.

Não se recomenda a formação de grupos acima do limite sugerido pelos especialistas, 12 integrantes, pois dificulta a interação entre todos os participantes e, muito provavelmente, deixa alguém sem opinar. No entanto, grupos com menos de

seis integrantes ficam limitados nas discussões, principalmente quando se tem um líder formador de opinião, o que poderá induzir os demais.

3.2.3. Entrevistas

A terceira, e última, etapa da coleta de dados se deu por meio de quatro entrevistas individuais, mediante um roteiro previamente estabelecido, com nove questões abertas que visavam a análise da representação, a contextualização e as ações relacionadas à saúde ocupacional. (APÊNDICE B).

As entrevistas são fundamentais quando se precisa e deseja mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos delimitados. Elas permitirão ao pesquisador fazer uma espécie de mergulho em profundidade, coletando indícios dos modos como cada um daqueles sujeitos percebe e significa sua realidade e levantando informações consistentes que lhe permitam descrever e compreender a lógica que preside as relações que se estabelecem no interior daquele grupo, o que, em geral, é mais difícil obter com outros instrumentos de coleta de dados (DUARTE, 2004, p. 215).

Para as entrevistas individuais, tiveram-se como sujeitos de pesquisa os TNS, com grau de responsabilidade considerável em sua divisão: (i) Saúde - PCD; (ii) Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida - PPG; (iii) Psicossocial - PCD e Coordenação do Ergoplan – DED, sendo que dois dos TNS ocupam cargo de chefia. A entrevista é a técnica de coleta de dados mais utilizada na abordagem qualitativa, sendo a forma mais comum de coletar dados primários. Duarte (2004) afirmou que a entrevista pode ser definida como uma forma de relato constituída por uma conversação continuada entre informante e pesquisador, responsável pela escolha do tema discutido. Trata-se, neste caso, de uma entrevista destinada à análise qualitativa.

Kotler e Armstrong (1996) apontaram algumas vantagens para este tipo de técnica de coleta de dados: a entrevista individual conduzida pessoalmente se caracteriza pela flexibilidade, a rapidez e a quantidade de dados que podem ser obtidos a um custo razoável. O alvo de qualquer entrevista na pesquisa qualitativa é verificar o assunto em questão do ponto de vista do entrevistado. Dessa forma, tenta-se compreender como e por quais motivos o entrevistado chegou a desenvolver e a apresentar essa perspectiva em particular.

Para isso, a entrevista teve as seguintes características: baixo grau de estruturas impositivas; preponderância de questões abertas; foco em situações específicas; e sequências de ações do mundo do entrevistado.

3.3. Procedimento de Análises de Dados

3.3.1. Análise de Conteúdo

Para a posterior análise dos dados, foi empregada a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2009, p. 21), “é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática do conteúdo manifesto da comunicação”.

A Análise de Conteúdo, em 1943, era definida como “a semântica estatística do discurso político”. A técnica pode ser quantitativa e qualitativa. Existe diferença entre essas duas abordagens: na abordagem quantitativa se trata de uma frequência das características que se repetem no conteúdo do texto. Na abordagem qualitativa se “considera a presença ou ausência de uma característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento da mensagem” (PUGLISI; FRANCO, 2005, p.12).

Na Análise de Conteúdo, o ponto de partida é a mensagem, mas devem ser consideradas as condições contextuais de seus produtores, e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem. Segundo Puglisi e Franco (2005), devem ser considerada não apenas a semântica da língua, mas também a interpretação do sentido que um indivíduo atribui às mensagens. A Análise do Conteúdo, em suas primeiras aplicações, assemelha-se muito ao processo de categorização e tabulação de respostas a questões abertas. É portanto um conjunto de instrumentos metodológicos em constante aperfeiçoamento que trabalha com a palavra, permitindo, de forma prática e objetiva, produzir inferências do conteúdo de um texto replicáveis ao seu contexto social.

O significado de um objeto pode ser absorvido, compreendido e generalizado a partir de suas características definidoras e pelo seu corpus de significação. Já o sentido implica a atribuição de um significado pessoal e objetivado, que se concretiza na prática social e que se manifesta a partir das representações sociais, cognitivas, valorativas e emocionais, necessariamente, contextualizadas. (PUGLISI; FRANCO, 2005, p. 15).

Neste tipo de procedimento analítico, o texto é um meio de expressão do sujeito, em que se busca categorizar as unidades de texto (palavras ou frases), que se repetem, inferindo-lhe representações. O fator comum deste procedimento é o cálculo de frequências que fornece dados cifrados e a extração de estruturas traduzíveis em tendências que podem ser baseadas na dedução a inferência.

Para Bardin (2009), a Análise de Conteúdo abrange as iniciativas de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo de mensagens, com a finalidade de se efetuarem deduções lógicas e justificadas a respeito da origem dessas mensagens (quem as emitiu, em que contexto e, ou, quais os efeitos se pretende causar por meio delas). Especificamente, constitui-se em:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 2009, p. 42)

A finalidade desta análise de conteúdo é produzir inferência, trabalhando com vestígios e índices postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos.

Neste estudo, foi possível demonstrar a utilidade instrumental dessa técnica. Tudo o que foi gravado durante a coleta de dados foi transcrito, gerando considerável volume de material bruto aproximadamente 80 páginas, transformado em 105 fragmentos significativos, sendo que, desses, consideraram-se 30 como mais significativos e representativos para a discussão.

Adotou-se, no primeiro momento, pela atividade da pré-análise, uma leitura flutuante de todo material para se estabelecer contato com os documentos a serem analisados e se deixa invadir por impressões, representações, emoções, conhecimentos e expectativas. Consideraram-se todos os elementos do *corpus*, as entrevistas e o grupo de foco, como regra de exaustividade para a atividade de pré-análise. Como regra de representatividade, efetuou-se a análise de todo o material, o que garantiu maior relevância, maior significado e maior consistência à coleta de dados.

Quanto à regra de homogeneidade, procurou-se obedecer a critérios precisos; as entrevistas foram obtidas mediante a utilização de técnicas semelhantes, em situações igualmente semelhantes.

A análise de conteúdo tem como objeto a linguagem e trabalha a palavra, possibilitando a inferência acerca de dados verbais. Esse procedimento permitiu fazer inferências sobre os elementos da comunicação. Toda mensagem falada e escrita contém, potencialmente, grande quantidade de informações sobre seu autor: suas filiações teóricas, concepções de mundo, interesses de classe, representações sociais, motivação e outros. Os resultados da análise refletiram os objetivos da pesquisa e tiveram como apoio indícios manifestos e capturáveis no âmbito dos textos produzidos, uma vez que permitiram comparações, nesse caso, com a teoria explicativa do institucionalismo sociológico. Os dados coletados foram relevantes para entendimento e aprofundamento da teoria.

Após a finalização da coleta de dados, procurou-se definir as unidades de análises. Decidiu-se pela unidade de registro, que é a menor parte do conteúdo, cuja ocorrência foi registrada de acordo com as categorias estabelecidas previamente. A unidade de registro utilizada nesta pesquisa foi do tipo – palavra – que é a menor unidade de registro usada em análise de conteúdo. As palavras definidas estão descritas no quadro 4:

Quadro 4 – Palavras definidas para a categorização

Unidade de registro
Palavras
(i) Normas (ii) Cultura (iii) Estrutura (iv) Portarias (v) Legislação (vi) Controle (vii) Diretrizes (viii) Implementação e (ix) Ações

Fonte: Dados de pesquisa.

A definição desta escolha teve como objetivo detectar a frequência absoluta de unidades de registros nas diferentes falas e a proporcionalidade de sua menção em relação às linhas numeradas de todo o texto transcrito. E, por fim, a vantagem de utilizar programas computacionais para auxiliar no tratamento dos dados a o que possibilita o trabalho com *corpora* amplos, com uso de *softwares* de análise qualitativa.

3.3.2. O software QSR©N6

Nessa etapa, para melhor visualização dos resultados da análise de conteúdo, foi utilizado o *software* QSR©N6 - *Qualitative Solutions Research Number 6* (QSR©N6) é um dos *softwares* elaborados para a análise qualitativa de dados. Lançado em 2002, o QSR©N6 teve como um de seus precursores o *software* NUD*IST. Ambos os programas foram desenvolvidos pela Universidade de La Trobe, Melbourne, Austrália, e se fundamentam no princípio da codificação e armazenamento de textos em categorias específicas.

Apesar da utilidade do NUD*IST nas análises qualitativas, problemas como grandes gastos de tempo e material, elevado custo e perda de dados, resultaram na demanda por *softwares* capazes de melhorar ainda mais a operacionalização dessas análises. O QSR©N6 constitui uma das mais recentes versões de programas de computador voltados para a análise qualitativa de dados (QSR©N6, 2002).

Há algum tempo, os computadores vêm auxiliando nas pesquisas das áreas das Ciências Sociais nos seus processos de investigação. Inicialmente oferecidos especialmente como recursos para pesquisas quantitativas, os *softwares* disponibilizados no mercado auxiliavam no processamento e análise de dados, na elaboração de gráficos e tabelas, entre outros.

A partir da década de 80, em razão do crescente desenvolvimento e interesse por pesquisas qualitativas, uma nova geração de programas computacionais para análises qualitativas começou a ser produzida. Desde então, o uso de *softwares* em investigações científicas de cunho qualitativo vem aumentando.

No campo das Ciências Sociais, cada vez mais, se trabalha com pesquisas qualitativas, explorando temas de relevância através de métodos diversos, usados isoladamente ou de forma combinada. A quantidade e a diversidade de dados gerados por pesquisas qualitativas há muito, vem demandando o uso de procedimentos que facilitem o trabalho de pesquisa. A substituição do trabalho manual (tradicionalmente realizado durante a etapa de análise nas pesquisas qualitativas) pela operação de programas de computador facilitou o trabalho de pesquisa. Considerando a escassez de material publicado sobre o QSR©N6 no meio acadêmico-científico, acredita-se que esse relato de experiência poderá contribuir para a divulgação e entendimento do programa, que se constitui em importante

avanço da utilização de recursos da informática na pesquisa em geral, e no campo da investigação qualitativa, em particular.

Todo material transcrito foi exportado para o programa de computador QSR©N6, que, após a elaboração dos indicadores, por meio das categorias e subcategorias estabelecidas, fundamentaram dados para uma interpretação final. O QSR©N6 foi central para o desenvolvimento dessa análise pelo fato de incluir importantes componentes que levaram em conta a lógica embutida em seu programa, auxiliando uma eficiente análise do conteúdo.

Concluída a coleta dos dados e a transcrição das fitas e vídeos gravados, passou-se à fase de exploração analítica desses dados, com o auxílio do *software*. Para a utilização, quase não há restrições quanto às metodologias de investigação e os modos de coletar dados empregados na pesquisa. Uma das maiores vantagens do programa é a sua capacidade para operar e agrupar uma diversidade de dados que tenham algo em comum. Os dados podem ser do tipo: diário de campo, transcrições, documentos copiados, observações, entrevistas, análise de documentos e outros.

O *software* foi particularmente útil na administração e síntese das subcategorias pré-definidas durante a pesquisa. Outra opção do programa é possibilitar mudanças nos documentos com os quais se estão trabalhando, sendo possível acrescentar, modificar, ligar e cruzar dados de forma instantânea. Por se tratar de uma investigação de cunho qualitativo, a produção de grande quantidade de dados transcritos demandaria um trabalho de análise bastante demorado e difícil. Porém, nesta pesquisa o *software* foi empregado para organizar e analisar os dados de maneira mais operacional, sistemática e efetiva. Os documentos gerados das transcrições das entrevistas e do grupo focal foram extensos e continham uma diversidade de informações e referências.

O elevado volume de dados foi atenuado pelo uso do *software* e, de certa forma, facilitou a busca das palavras. Além dessa facilidade, o programa possibilitou o recorte das frases, em que se encontravam as palavras nas respectivas linhas numeradas.

Essa informação adicional proporcionou uma análise secundária ao relacionar as informações disponíveis antes e depois da palavra. Mesmo não sendo latentes, essas inferências não explícitas, mas subjacentes às palavras categorizadas, foram passíveis de observação. A frequência ou sentido passou a ser, também, um

elemento indispensável para que se efetuasse uma análise mais consistente e uma interpretação mais significativa.

Decidiu-se pela combinação de unidade de análise, especificamente unidades de registros, dos tipos: palavras e temas. A primeira se fez com o uso do programa QSR©N6, e a segunda se apropriou de fragmentos das falas que estavam relacionadas com as categorias estabelecidas: fatores condicionantes – facilitadores e dificultadores, cujas frequências e percentuais que foram agrupadas e verificadas com base na soma de todas as freqüências. O resultado dessa análise foi disponibilizado em tabelas. As células da tabela contêm as falas particulares dos sujeitos entrevistados. Cada dimensão foi analisada e, posteriormente, foram construídas tabelas com as respostas representativas encontradas em sua forma *ipsis litteris*, caso a caso. Em seguida, as repostas foram classificadas em categorias, de acordo com a semelhança de seus conteúdos. Por fim, a dimensão em questão foi analisada com base naquilo que se apresentou mais frequência.

No período em que esta pesquisa estava em desenvolvimento, procurou-se por publicações, além do manual, que pudessem embasá-la teoricamente, porém apenas um artigo foi encontrado.

Para a preparação dos dados foram necessários alguns procedimentos para a formatação dos dados. Antes de serem importados, ou seja, inseridos no *software*, os dados foram formatados em documentos com a extensão *.rtf (*rich text format*) disponível no processador de textos (Word) da *Microsoft*. Para facilitar o trabalho de recorte e agrupamento, as linhas do texto a serem analisadas foram numeradas. O QSR©N6 auxiliou esta pesquisa na fragmentação dos dados analisados. Decidiu-se denominar esses fragmentos de *unidades de análise*.

Optou-se agrupar o texto pelas falas dos atores, independentemente do número de palavras ou frases contidas em cada fala.

No software QSR©N6 as subcategorias são chamadas de *Nodes*, ou “nós” em português. Os nós representam uma subcategoria ou uma idéia abstrata e podem armazenar sua definição. A definição pode ser armazenada numa caixa gerada automaticamente pelo *software* no momento da criação da categoria. (GUIZZO *et al*; 2003, p.12).

Nesta pesquisa, trabalhou-se com duas categorias e as respectivas subcategorias. A primeira categoria – institucionalização - compreendeu sete

subcategorias: normas, portarias, legislação, estrutura, controle, diretrizes e cultura. Já para a outra categoria Políticas Públicas - decidiu-se por duas subcategorias: implementação e ações. Os “nós”, provenientes dos dois grandes eixos deste estudo, Institucionalização e Políticas Públicas, foram definidos em função dos interesses e objetivos da pesquisa, explorar os entendimentos e as representações dos TNS.

As questões foram apresentadas e compreendidas pelos atores e problematizadas em suas falas, com base nas perspectivas que indicam as ações adotadas ou em curso na área de saúde ocupacional no Campus UFV – Viçosa.

Para que se iniciasse o processo de codificação propriamente dito, foi preciso conhecer previamente o documento a ser analisado. Há basicamente duas formas de codificar o documento: a forma manual e a forma por busca. Nesta análise, utilizou-se a forma manual, que consiste na codificação de unidades de registro - palavras - os “nós”. Cada unidade de registro era codificada com a temática central a que se referia. A codificação era feita, conforme mencionado anteriormente, como todas as falas agrupadas.

O QSR©N6 permite, também, a codificação por busca, que consiste na procura de unidades de texto que contenham determinada palavra. Clicando em *Search* (busca em português), na barra de ferramentas do *software*, aparecerá uma janela. A partir da digitação da palavra que se quer pesquisar, por exemplo, “normas” no campo *Search For This Text* (buscar este texto), e posteriores cliques em *ok* e *Run Search* (realizar busca), respectivamente, será criado automaticamente pelo *software* um documento em que aparecerão todas as unidades de textos que tenham a palavra “normas”. O programa ainda possibilita a busca de todas as palavras que tenham “norma” como radical, ou seja, a busca não só incluirá a palavra “normas”, mas também “normatização”, “normatizar”, “normatizando”, podendo incluir todas as palavras com o mesmo radical.

A análise dos dados foi feita a partir dos documentos gerados pelo próprio QSR©N6. Após a codificação de todos os documentos, iniciaram-se as buscas por “nós”. Cada busca resultou em um documento, onde ficaram registrados todos os recortes de textos codificados segundo aquele “nó” específico. Os tamanhos dos documentos gerados pelo *software* variaram conforme o número de trechos categorizados nos documentos de análise, representados nas tabelas no capítulo de discussão e resultados.

A utilização da informática na pesquisa tem facilitado o trabalho de pesquisas. Até pouco tempo atrás, o emprego de *softwares* na etapa de análise de dados era privilégio de investigações de cunho quantitativo. A criação de *softwares* para análise qualitativa se constitui em importante avanço para a produção de conhecimento nas mais variadas áreas (GUIZZO *et al*; 2003, p. 48).

3.4. Considerações Metodológicas

Para não gerar desconfiança em relação aos métodos de pesquisa, com técnicas e análise dos dados coletados nesta abordagem predominantemente qualitativa, procurou-se elaborar um relato minucioso dos procedimentos que foram adotados no uso quanto à coleta de dados na análise do material recolhido, que estão preservados na forma do protocolo de condução da pesquisa (YIN, 2005).

A explicitação de regras e de pressupostos teóricos e metodológicos que nortearam o trabalho - a evocação de palavras, o grupo de foco e a entrevista, fizeram parte das discussões que dizem respeito aos critérios de rigor e confiabilidade a serem adotados na avaliação de pesquisas científicas que se utilizam desses recursos com maior regularidade.

A entrevista não foi a única fonte de dados empíricos nesta pesquisa de campo. Recorreu, também, a gravações de áudio de situações significativas geradas pelo grupo de foco. O uso das técnicas para a coleta de dados foram fundamentais porque o objetivo era mapear crenças e valores de um universo social específico, mais ou menos delimitado, em que facilidades e dificuldades não estavam claramente explicitadas, permitindo uma profundidade ao coletar os indícios dos modos como cada um dos sujeitos de pesquisa representam e significam sua realidade.

Para a primeira fase, antes de entrar em campo, foram delimitados os objetivos da pesquisa, principalmente o contexto em que se situam os atores sociais e uma revisão teórica que trata da política pública e do institucionalismo sociológico, requisitos fundamentais para efetivar a coleta de dados. O *software*, já citado, auxiliou no tratamento analítico organizado e rigoroso do volume de material empírico que foi produzido, principalmente, nas entrevistas e no grupo em foco.

Nem todos os dados verbais foram analisados, pois, do conjunto do material oferecido pelos sujeitos de pesquisa, só interessou aquilo que estava diretamente

relacionado aos objetivos da pesquisa. Muito do que foi dito é profundamente subjetivo, visto se tratar do modo como aquele sujeito observa, vivencia e analisa seu tempo histórico, seu momento e seu meio social.

Para a transcrição dos dados verbais das entrevistas, foram tomados os cuidados necessários. Logo após, a entrevista, que passou pela chamada conferência de fidedignidade, ouviu-se a gravação, acompanhando e conferindo cada frase do texto transcrito em mãos. Foram transcritas e, posteriormente, lidas cada entrevista realizada, antes de se partir para a próxima afim de corrigir possíveis erros e evitar respostas induzidas e para se reavaliar os rumos da investigação.

A análise final se consistiu em dar sentido ao conteúdo do mosaico de categorias, no interior das quais estão agrupadas as unidades de análise e significação, tendo como referência os objetivos da pesquisa e o contexto em que os depoimentos foram colhidos. Os dados desta pesquisa foram resultantes da ordenação do material empírico coletado e construído no trabalho de campo, que passou pela interpretação dos fragmentos das falas dos entrevistados, organizados em torno de categorias, e do cruzamento desse material com as referências teóricas-conceituais que orientaram o trabalho.

Isso implicou na construção de um novo texto, que articulou as falas dos diferentes informantes, promovendo uma espécie de “diálogo artificial” entre elas, aproximando respostas semelhantes, complementares ou divergentes, de modo a identificar recorrências, concordância, contradições e divergências.

3.5. Limitações da Pesquisa

O tempo foi a principal limitação nos procedimentos metodológicos. A pouca disponibilidade e problemas de agenda dos TNS da área especializada para participar do grupo de foco e das entrevistas fizeram com que o procedimento acontecesse sempre em horário de trabalho em ambos os casos. No grupo de foco só foi possível coletar os dados em reunião regular da própria área, mas para que isso acontecesse foi necessário um bom tempo de espera. Com relação às entrevistas, foram necessárias remarcar-las várias vezes para que acontecessem.

Por se tratar de um estudo de caso, segundo Yin (2005), existe a necessidade de um longo período de tempo de coleta de dados, principalmente, ao se considerar os imprevistos e atrasos para essa fase da pesquisa. Por se tratar de um estudo de

caso, adotou-se o paradigma interpretativo, que é contrário a naturalização do mundo social, pois retrata a especificidade de uma realidade do grupo de TNS, apresentando resultados que não são generalizáveis, dada a sua subjetividade nas respostas e a determinado período por ocasião da coleta dos dados. É uma realidade que poderá apresentar diferenças se coletados em outro momento: limitação temporal - em outra universidade - limitação espacial. A cada momento se têm uma nova leitura e a interpretação da realidade.

Cabe ressaltar, entretanto, que todas as instituições públicas federais, não só as universidades federais, entre elas a UFV, estão sujeitas à mesma política de atenção e saúde do servidor e à mesma legislação. Os resultados encontrados na UFV poderão, pelo menos, demonstrar semelhanças com os encontrados em outras instituições federais. Nesse sentido, caberá a outras pesquisas corroborar ou refutar os resultados encontrados.

4. CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

4.1. Universidade Federal de Viçosa

4.1.1. Histórico

A Fundação Universidade Federal de Viçosa foi instituída pelo decreto nº. 64.825, de 15 de julho de 1969, pelo presidente Arthur da Costa e Silva, localizada na cidade de Viçosa, a 227 km da capital do estado de Minas Gerais, Belo Horizonte. A universidade integra as fundações públicas federais, sem fins lucrativos, da administração pública indireta, de acordo com a classificação apresentada por Meireles (2006).

Em 22 de maio de 2006, o Conselho Universitário, pela Resolução nº. 07/2006 aprovou o “Campus de Florestal da Universidade Federal de Viçosa” e determinou ações de expansão e aperfeiçoamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Dessa forma, além da unidade de ensino médio tecnológico, o campus integra-se no processo de expansão da Universidade Federal de Viçosa, com a criação de cursos superiores de tecnologia. No dia 25 de julho de 2006, pela Resolução CONSU nº. 08/2006 foi autorizada a criação do Campus de Rio Paranaíba, localizado na Zona do Alto Paranaíba.

A UFV aderiu ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI, instituído pelo Decreto nº. 6.096, de 24 de abril de 2007, que tem como um dos seus objetivos dotar as universidades federais das condições necessárias para ampliação do acesso e permanência na educação superior.

4.1.2. Finalidades

A UFV, por meio do sistema indissociável do ensino, da pesquisa e da extensão, tem por objetivos: a) ministrar, desenvolver e aperfeiçoar o ensino superior, visando à formação e ao aperfeiçoamento de profissionais de nível universitário; b) estimular, promover e executar pesquisa científica; c) promover o desenvolvimento das ciências, letras e artes; e d) estender à comunidade, sob a forma de cursos e serviços especiais, as atividades do ensino e os resultados da pesquisa (BORGES et al; 2006).

4.1.3. Estrutura

O conselho universitário (CONSU) é o órgão superior de administração, com funções consultivas e deliberativas, que tem, dentre outras, a finalidade de elaborar, aprovar e modificar o Estatuto e o Regimento Geral da UFV, deliberar a admissão e dispensa de membros do corpo docente e conceder dignidades (BORGES et al; 2006).

O Estatuto da UFV foi aprovado pelo CONSU em 231ª reunião, de 16 e 17 de dezembro de 1998, aprovado pela Portaria nº 768, do Ministério de Estado da Educação (Parecer nº 354/99-CESu-CNE). Foi publicada no DOU de 18 de maio de 1999 e averbado no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas de Belo Horizonte, MG, em 27 de setembro de 1999. A esquematização da linha hierárquica na qual UFV está inserida segue a seguinte ordem: Presidência da República Federativa do Brasil; Ministério da Educação; Secretaria da Educação Superior e Reitoria. A Reitoria é o órgão de administração geral, que dirige a execução de todas as atividades universitárias, competindo-lhe, para esse fim, estabelecer as medidas regulamentares cabíveis. A Reitoria é constituída dos seguintes órgãos: Vice-Reitoria, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários, Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento, Gabinete do Reitor, Auditoria Interna, Assessoria Internacional e de Parcerias, Coordenadoria de Comunicação Social, Diretoria de Tecnologia da Informação, Ouvidoria, Procuradoria Jurídica, Secretaria de Órgãos Colegiados, Centro de Ciências Agrárias, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas e Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (PRE, 2010).

A Pró-Reitoria de Administração tem por finalidade dar suporte às ações de ensino, pesquisa e extensão da UFV, prevendo a manutenção e expansão de sua infra-estrutura, transporte, segurança, controle patrimonial, produção, parque gráfico, aquisição de materiais e serviços e apoio à gestão de Recursos Humanos. Os órgãos vinculados são: Diretoria de Logística e Segurança; Diretoria de Manutenção; Diretoria de Material e Diretoria de Projetos e Obras. (PRE, 2010).

A Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários tem por finalidade a coordenação geral das atividades relacionadas com a promoção do bem-estar social de todos os

membros da comunidade universitária. São seus órgãos vinculados: Divisão de Alimentação; Divisão de Assistência Estudantil e Serviço de Bolsa; Divisão de Esportes e Lazer; Divisão Psicossocial e Divisão de Saúde.

O conselho de assuntos comunitários possui, dentre outras, as funções de: aprovar normas e critérios de concessão de bolsas para alunos carentes; propor a atualização de taxas, preços de refeições, hospedagem e outros serviços prestados pela Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários; analisar e propor atividades esportivas e de lazer de interesse da comunidade universitária; opinar e deliberar sobre representações e reclamações que lhe forem submetidas em matéria de interesse da comunidade universitária; avaliar, contínua e periodicamente, as normas que regem cada órgão dessa Pró-Reitoria, para assegurar a integração, o aperfeiçoamento e a eficácia das atividades sob sua coordenação.

A Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento tem por finalidade assessorar a Administração Superior no processo de decisão e planejamento global da Universidade. Órgão vinculado: Diretoria Financeira (PRE, 2010).

Os Centros de Ciências administram o exercício simultâneo de atividades de ensino, pesquisa e extensão em uma ou mais áreas do conhecimento, observadas as normas legais, estatutárias e regimentais e as resoluções dos órgãos competentes. Os departamentos e todos os cursos de graduação da UFV estão ligados aos Centros de Ciências, e são os diretores dos centros que presidem os respectivos Conselhos Departamentais e Câmaras de Ensino.

Os departamentos são unidades acadêmicas básicas da estrutura universitária para todos os efeitos de organização administrativa, didático-científica de distribuição de pessoal e compreendem disciplinas afins. São responsáveis pelas disciplinas oferecidas para os cursos de graduação e pós-graduação em suas áreas de conhecimento. Todo professor da UFV está lotado em um departamento, sendo subordinado diretamente à sua administração. Cada professor possui seu próprio gabinete de trabalho, onde pode ser encontrado pelo aluno em horário de expediente (PRE, 2010).

Todas essas informações representam uma parte da estrutura organizacional da UFV antes e depois de 2008, disponíveis, assim como o organograma e estrutura da PGP (ANEXOS I e II).

4.2. Referencial do Objeto

4.2.1. Política e Atenção à Saúde do Servidor Público Federal

A política nacional de saúde do servidor público federal, articulada em nível central, propiciou que os Ministérios e os demais órgãos que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) criassem serviços de saúde com recursos financeiros, estruturas físicas e organizacionais e critérios periciais bem diferenciados, com potencialidades e dificuldades desconhecidas pelo conjunto da Administração Pública. O Governo Federal, ao longo dos últimos anos, tem empreendido esforços no trato dessas questões como forma de proporcionar relações de trabalho mais justas e equânimes, com base na proporcionalidade e nas garantias fundamentais.

Trata-se de uma política transversal com os diferentes órgãos da Administração Pública Federal, com diretrizes centrais de natureza normatizadora, mas com sua implementação descentralizada e coletivizada, por meio da gestão participativa dos atores envolvidos com foco na integralidade das ações. Iniciou-se, em dezembro de 2007, um levantamento de dados por meio de instrumento de pesquisa, com o objetivo de conhecer os recursos humanos, materiais, técnicos, a infraestrutura e as atividades desenvolvidas nos serviços de saúde dos órgãos federais.

Os dados já consolidados revelam potencialidades, identificam problemas e possibilitam a produção de informações gerenciais essenciais, que apoiam a organização das unidades de saúde e a implementação das políticas que sustentam o SIASS em todas as instituições públicas federais (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, 2009).

Para enfrentar esse desafio proposto, nas dimensões e no ritmo que o cenário atual exige, foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), regulamentado pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, publicado no Diário Oficial da União em 30 de abril de 2009 (ANEXO III).

O SIASS, como sistema estruturante, possibilita a elaboração de normas, a padronização de procedimentos e a racionalização de recursos, com uso de informação para ação, projetos de formação e canais de comunicação.

A coleta, a sistematização e a análise de informações individuais e coletivas do sistema constituem a base para a formação do perfil epidemiológico dos servidores, para a gestão qualificada das questões relativas à saúde do servidor.

A literatura aponta que o problema mais expressivo na área de saúde ocupacional está nas notificações. Em relação às ocorrências em relação às doenças profissionais em nosso país, ocorre um fenômeno comum a outros países em mesmo estágio de desenvolvimento, ou seja, sua incidência, a julgar pelas estatísticas oficiais, é extremamente baixa. Contudo não é difícil suspeitar que a verdadeira situação não é tão favorável assim. Devem estar ocorrendo tanto a falta de diagnóstico quanto o sub-registro dos casos diagnosticados (MENDES, 1986, p.15).

Essa sistematização não só é necessária, mas já se fazia urgente há décadas, conforme apontam estudos na área, em que as subnotificações inviabilizavam o diagnóstico mais preciso para que ações mais concretas e realistas fossem implementadas para amenizar e, ou, resolver o problema.

A realização de ações de saúde ocupacional deve ser orientada pelo planejamento e execução de práticas e fundamentar-se em pressupostos de universalidade e equidade que preconizam a garantia de acesso a todos os trabalhadores em todos os níveis de atenção à saúde e integralidade das ações.

Deve imprimir uma concepção de saúde que transcenda o individual e o curativo, contemplando os aspectos coletivos e de vigilância, direito à informação dos riscos a que estão expostos ou sujeitos na relação com a organização e as condições de trabalho. Deve ter acesso aos resultados de pesquisas que estejam relacionadas com a prevenção e melhoria da qualidade de vida, controle social, em que haja a participação de todos os trabalhadores em todas as etapas do processo de atenção à saúde, desde o planejamento, definição de prioridades, controle dos recursos, vigilância e avaliação das ações (KRUG, 2003).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1. Perfil dos servidores do quadro TNS

Este item apresenta o perfil dos sujeitos de pesquisa participantes da primeira etapa da pesquisa. Observa-se que a participação dos servidores na primeira fase da coleta de dados, para identificar a representação social do tema – a saúde ocupacional, foi bem significativa. A aplicação de 122 questionários, ao quadro de TNS representou 56,6% do total. Desses, oito TNS limitaram-se a responder às informações básicas de perfil, o que representou um número reduzido de 6,6% dos questionários aplicados. Ainda assim, a participação efetiva continuou sendo a mesma, porque foi desconsiderada a não participação dos quatro TNS entrevistados e dos seis que participaram do grupo de foco. Ao final, foi possível verificar uma participação efetiva de 56,6% dos 200 TNS que poderiam participar da técnica de evocação.

Verificou-se que a totalidade dos 212 TNS que atuavam em Viçosa desempenhava suas atividades profissionais nos órgãos de administração geral, Reitoria, e nos demais órgãos vinculados, como Pró-Reitorias e Centros de Ciências, responsáveis pela execução de todas as atividades universitárias, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 – Percentual da distribuição dos TNS pelo Campus UFV – Viçosa

Técnico Nível Superior – UFV – Viçosa		Total 212
Distribuição pelo Campus – Viçosa		%
Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento		17,2
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura		15,5
Centro de Ciências Agrárias		15,5
Pró-Reitoria de Administração		12,2
Reitoria		11,1
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde		9,4
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação		6,1
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas		3,8
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes		3,8
Pró-Reitoria de Ensino		1,6
CENTEV		1,6
COLUNI		1,1
Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas		0,5

Fonte: adaptado de PROPLAN, 2008.

Foi possível identificar, de acordo com a Tabela 2, a formação acadêmica dos 120 servidores TNS, pois a totalidade respondeu às informações básicas de perfil. Além da diversidade de formação acadêmica dos 30 TNS da UFV, verificou-se que

representa apenas 33,3 % do grupo de 90 TNS previstos na portaria nº 475, de 26/08/1987, que expede normas complementares de terminologia e conceituação profissional nas IFES brasileiras (ANEXO IV). Entendeu-se que uma parte considerável dos profissionais não contempla atividades correlatas no Campus da UFV, dado as suas particularidades, como oceanólogo, astrônomo e arqueólogo, entre outros. Observou-se que mais de 50% dos pesquisados atuavam em ambientes administrativos, enquanto os demais TNS exerceram suas funções em laboratórios e ambientes operacionais diversos pelo Campus. Esse percentual se manteve próximo ao verificar o número na relação geral dos TNS que atuam na UFV.

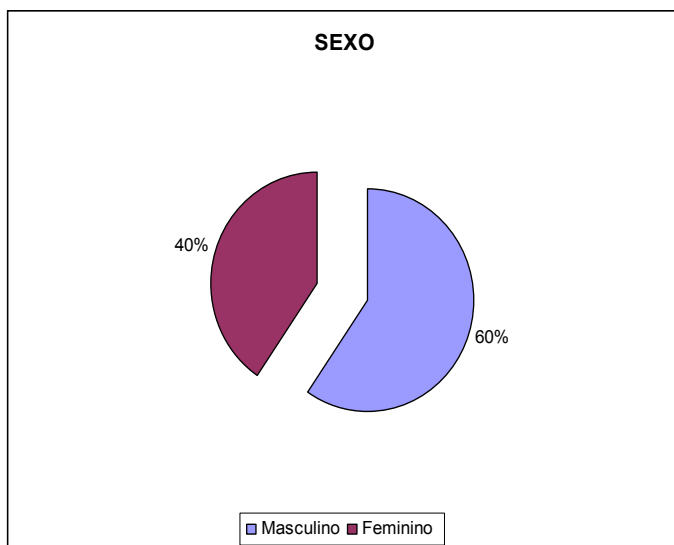
Tabela 2 - Formação acadêmica dos TNS da UFV

Formação Acadêmica	Entrevistados	%	Quantidade	%
Administração	28	23,3	32	15
Ciência da Computação	16	13,3	21	9.9
Letras	12	10	14	6.6
Agronomia	9	7,5	26	12.2
Biblioteconomia	7	5,8	10	4.7
Arquivologia	6	5	6	2.8
Economia	6	5	7	3.3
Pedagogia	4	3,33	4	1.8
Direito	3	2,5	5	2.3
Biologia	3	2,5	4	1.8
Medicina Veterinária	3	2,5	8	3.7
Sociologia	3	2,5	3	1.4
Ciências Contábeis	2	1,6	5	2.3
Comunicação Social	2	1,6	4	1.8
Engenharia Agrícola	2	1,6	3	1.4
Engenharia de Alimentos	2	1,6	4	1.8
Matemática	2	1,6	4	1.8
Medicina	2	1,6	7	3.3
Psicologia	2	1,6	10	4.7
Serviço Social	2	1,6	5	2.3
Zootecnia	2	1,6	7	3.3
Música	1	0,8	1	0.4
Secretariado Executivo	1	0,8	1	0.4
Odontologia	-	-	4	1.8
Bioquímica	-	-	2	0.8
Engenharia Mecânica	-	-	1	0.4
Engenharia Civil	-	-	5	2.3
Engenharia Florestal	-	-	4	1.8
Tradutor e Intérprete	-	-	1	0.4
Nutrição	-	-	4	1.8
TOTAL	120	100	212	100

Fonte: Dados da pesquisa; adaptação de www.ufv.br, 2009.

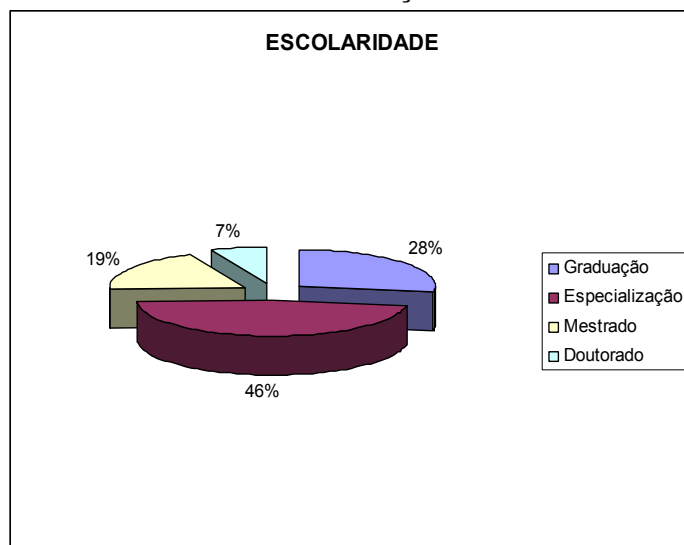
Do Gráfico 1 aprende-se que dos 120 TNS que participaram da evocação de palavras, 72 eram do sexo masculino e 48, do feminino. Quanto ao nível de escolaridade, 38 tinham como maior formação a especialização (46%) – gráfico 2, 23 apresentavam a formação mínima para atuar como TNS – graduação (28%), 16 com o mestrado (19%) e seis, com o doutorado (7%).

Gráfico 1 – Gênero



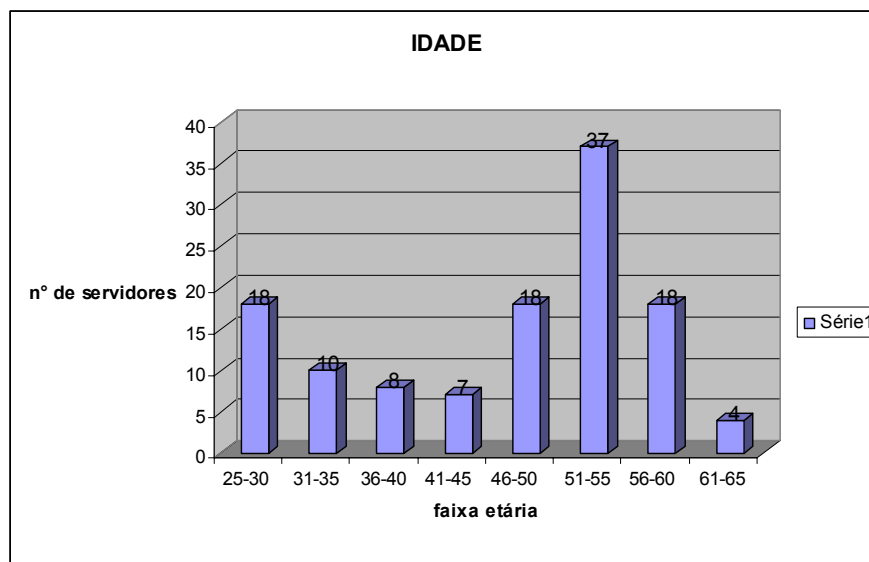
Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 2 – Formação acadêmica



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 3 – Faixa etária dos TNS

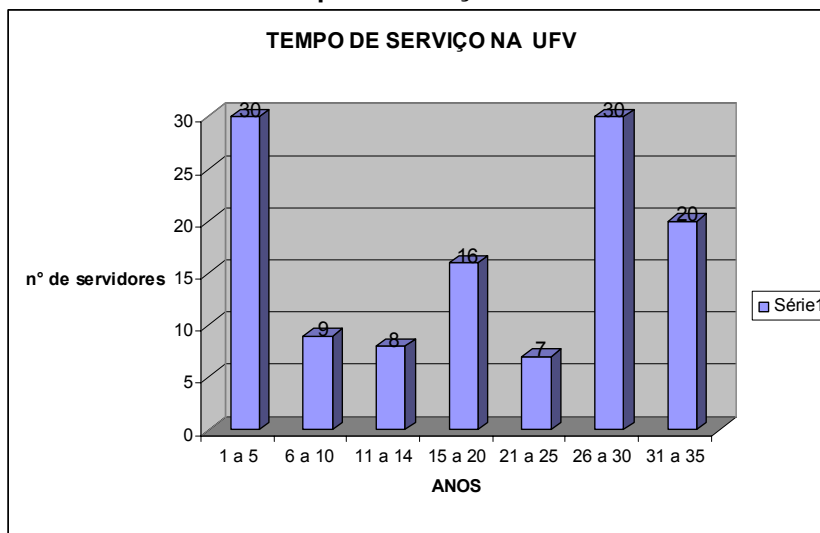


Fonte: Dados da pesquisa.

É importante ressaltar a faixa etária dos TNS, apresentada no Gráfico 3. Os servidores que estavam na faixa etária dos 51 aos 55 anos representavam 31%;

faixa dos 56 aos 60 anos, 15%; e na dos 61 aos 65 eram apenas 3%. Somados representam 49%. O gráfico 4 apresenta o tempo de serviço na Instituição, em que 42% tinham entre 26 e 35 anos de atuação e boa parte dos 32% ainda não havia completado os 10 anos, representando 74% do total.

Gráfico 4 – Tempo de serviço dos TNS na UFV



Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados trazem informações com um grau de importância considerável, de acordo com o institucionalismo sociológico apresentado por Hall e Taylor (2003). Esse grupo geral do quadro dos servidores TNS, provavelmente, já internalizou uma cultura institucional e cristalizou determinados valores, ações e padrões que foram construídos e legitimados pela Universidade desde a sua federalização, em 1969. Quando se observou o tempo de serviço dos TNS prestados à Instituição, pode-se inferir que eles estiveram sujeitos, por muito tempo, ao mundo composto de símbolos, de cenários e de protocolos existentes na UFV, pela sua estrutura organizacional já consolidada, os quais forneceram, no decorrer desses anos, vários filtros de interpretações aplicados às mais diferentes situações. Segundo Hall e Taylor (2003), no institucionalismo sociológico, o indivíduo utiliza-se desse filtro para definir, por uma linha de ação, preferencialmente, determinada pela Instituição por meio das estruturas, normas, regras, valores e, principalmente, da cultura institucional. Essas práticas passam, então, a ser compartilhadas entre os servidores que modelam suas ações.

Conforme se observa na Tabela 3, é essa cultura internalizada de algumas práticas que estabelece uma das variáveis no ambiente de trabalho. Neste exemplo,

pode-se inferir que a solicitação de transferências de determinados servidores para um setor insalubre tem como objetivo o adicional de insalubridade. (linha 1347). Segundo Hall e Taylor (2003), este comportamento demonstra a racionalidade limitada. Na perspectiva do institucionalismo sociológico a racionalidade é restrita. O servidor só pensa no momento, enquanto se tem necessidade do adicional, por algum motivo particular, e poderá permanecer ou não em determinado setor.

Tabela 3 - Localização e frequência da unidade de análise – Cultura.

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Cultura			
Linhas	Unidade de análise	f	%
260 - CULTURA do uso do equipamento de proteção, que eu acho que a gente, eu 288 - trabalhar conscientização vai ter que trabalhar muito essa CULTURA entre 394 - então a gente tenta trabalhar nesse sentido, de acordo com a CULTURA da 1317 - novo, né, e foram, e foi uma história construída até ele chegar a CULTURA 1333 - nossas ações, que é a questão da CULTURA no serviço público. O adicional. 1347 - a CULTURA é tão forte que tem sujeito que pede transferência de setor para 1355 -, CULTURAL, por trabalhador, pro servidor, ela é financeira. 1367 - isso. É essa CULTURA que existe do serviço público federal. 1369 - CULTURAL, quer dizer, to pagando insalubridade, to lavando as mãos com 1646 - tem essa CULTURA. Ninguém pode saber. Então... 1961 - essa CULTURA. Problema de saúde com servidor, problema de saúde 2043 - porque a gente vem de uma CULTURA muito paternalista, né, de querer que a	12	0,58	

Fonte: Dados da pesquisa.

5.2. Caracterização da política e os resultados da análise de conteúdo

Após a apresentação do perfil dos servidores do quadro TNS, ressaltou-se a caracterização da política de acordo com os modelos teóricos e tipológicos apresentados no referencial teórico e, posteriormente, fez-se a inter-relação com os resultados dos dados empíricos e, respectivas discussões. Para isso, a análise de conteúdo com o auxílio do *software* QSR©N6 foi fundamental na geração de resultados significativos para a discussão. O programa de computador numerou todo o texto transcrito num total de 2238 linhas. O percentual apresentado nas tabelas tem por base o número de linhas com ocorrência da frequência.

Apresentam-se, nas Tabelas 4 e 5, as frequências e percentuais das subcategorias dos dois eixos principais da pesquisa: políticas públicas e institucionalização. Cada uma das subcategorias será apresentada com os resultados das respectivas unidades de análises em forma de fragmentos para a discussão.

Tabela 4 – Frequência e percentuais das subcategorias de institucionalização

Subcategorias	Institucionalização	
	Frequência	%
Normas	18	0,80
Cultura	14	0,62
Estrutura	14	0,62
Portarias	14	0,62
Legislação	13	0,58
Controle	10	0,45
Diretrizes	8	0,36

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 5 – Frequência e percentuais das subcategorias de políticas públicas

Subcategorias	Políticas públicas	
	Frequência	%
Implementação	39	1,70
Ações	18	0,80

Fonte: Dados da pesquisa.

A política de atenção à saúde do servidor público caracteriza-se como uma política reguladora e sua abrangência para implementação são os mais diferentes setores da esfera federal da administração pública brasileira. Segundo a tipologia clássica de Lowi (1971 *apud* SOUZA, 2006), a política em questão não distribui vantagens, não acarreta custos para outros grupos sociais e apresenta benefícios para considerável número de pessoas. É um tipo de política que geralmente não gera reações e conflitos. Das fases do ciclo de políticas públicas, apenas a última não poderá ser estudada, pois uma política recente apresenta pouco tempo de implementação, o que inviabiliza uma avaliação dos resultados e impactos, sendo, portanto, possível somente analisar a fase de gênese, formulação e implementação. Os efeitos dos processos e a sua implementação podem ser verificados para que o curso das ações possam ser alterados e redirecionados, quando necessários, e, assim, evitar maiores perdas de recursos públicos (FREY, 2000). Nessa fase do ciclo da política, a participação dos TNS da UFV se faz presente, sendo possível compreender as ações e buscar direcionamentos com o objetivo de auxiliar a efetividade da política (RUA, 1997).

Eu vou ficar esperando que eles atuem? Que o Reitor, o Lula, o Ministro, venham? Não. A gente tem que começar a agir de baixo pra cima. Eu acho que esse é o grande mérito da articulação. (U5).

Não só os TNS, mas toda a estrutura da UFV, vivenciam o momento da fase da política, que é uma continuação da formulação e, nesse contexto todos devem interagir em princípios organizadores para que ela seja aplicada (FREY, 2000).

Temos tido apoio sim, do nosso Pró-Reitor, da reitoria, temos conseguido algumas coisas em nível de Reitoria. Mas, não temos tido apoio dos próprios servidores, dos centros de ciências e das chefias de departamentos, por isso, precisamos normatizar, ter mais portarias (U5).

É importante observar que os TNS da área especializada reconhecem a necessidade do envolvimento de todos para a efetividade das ações e acrescentam, um procedimento neoinstitucionalista de abordagem sociológica, a obrigação de um constrangimento formal para impor e moldar o comportamento e a interação humana no ambiente de trabalho, através de uma Portaria para explicitar o que os servidores são proibidos de fazer e quais condições devem fazer aquilo que lhes é permitido Rocha (2004).

Os servidores TNS já internalizaram que determinados comportamentos de seus pares precisam ser disciplinados por meio da legitimação dos atos institucionais para que algumas práticas sejam implementadas, já consensuais entre os TNS, sejam institucionalizadas, conforme demonstra a Tabela 6.

Tabela 6 - Localização e frequência da unidade de análise – Portarias

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Portarias			
Linhas	Unidade de análise	f	%
164 - verdade, a lei 6514 que tem as PORTARIAs, normas implementadoras, que é a 165 - PORTARIA 3514, que são as normas regulamentadoras. Então enquanto 457- sair uma PORTARIA, essa mais direcionada ao alcoolismo, então uma 458 -PORTARIA orientando as chefias quais seriam as ações pra nos contatar. Ou 637 - ta construindo agora essa PORTARIA que vai dizer claramente, se você 638 - quiser eu tenho uma minuta dessa PORTARIA (ah!, sim) a 639 - a gente só colocou em formato de PORTARIA as competências. Então, o quê 644 - médica, então assim, nesse momento, por exemplo, a PORTARIA ela ta 649 - PORTARIA, sem que eles finalizem isso lá, porque nós paramos para uma 652 - depende diretamente dessa PORTARIA, né, porque ela que vai respaldar, 654 - ta chamando, ta abordando, formalizando, né. Então essa PORTARIA parece q 657 - aprovada. Junto com essa PORTARIA estamos normatizando a questão de 658 - divulgação, da bebida alcoólicas, drogas, uma PORTARIA que proíba. Além 911 - embora aqui fala né, que foi uma PORTARIA, que foi instituída, agora	14	0,63	

Fonte: Dados de pesquisa.

Tabela 7 - Localização e frequência da unidade de análise – Normas

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Normas			
Linhas	Unidade de análise	f	%
164 - verdade, a lei 6514 que tem as portarias, NORMAs implementadoras, que é 165 - portaria 3514, que são as NORMAs regulamentadoras. Então enquanto 224 - estamos assim, NORMAtizando nossa rotina, nós estamos assim, 523 - nós é que NORMAtizávamos e aí ficava uma coisa bastante confusa, porque 626 - aprovada. Junto com essa portaria estamos NORMAtizando a questão de 657 - que a harmonização das NORMAs e articulação das ações de prevenção, 736 - propondo aí, NORMAtizações, uma racionalização do trabalho, uma 1213 - Agora, a gente vê assim muitas NORMAs, regras, técnicas, diretrizes 1429 - né. Então a gente chega e a gente cobra. Tá. A NORMA é. Tem, todo mundo 1502 - aponta as irregularidades, é, que não tá de acordo com as NORMAs 1513 - “harmonização das NORMAs e articulação das ações de promoção”, 1620 - estratégias “instituir um plano nacional, NORMAtizar de forma 1779 - campus, tem alguma questão NORMAtiva ou uma orientação ou a participação, 1781 - dignidade, mas também tem sua NORMAs e regras, né. A gente cumpre. O que 1806 - tem a NORMA e a regra, é essa e essa, você tem que seguir. Mas qual que 1947 - todas essas NORMAs as pessoas não aprenderam a pensar assim, né. Ou seja, 1972 - E, é assim, em termo de resolução interna, NORMAtização, né, às vezes 1985 - NORMAtização, sabe, até pra submeter	18	0,94	

Fonte: dados da pesquisa.

A instituição no uso de suas atribuições e, legitimada por legislação específica, faz uso de todas as suas prerrogativas e resoluções para adotar providências, medidas necessárias para disciplinar e executar regras de comportamento institucional, conforme apontado pelos TNS, na Tabela 7. Todas as decisões são emitidas em documentos oficiais das mais diferentes tipologias pela administração superior da instituição. Os que não se enquadram às regras e normas vigentes nos ambientes institucionais permanecem em situação irregular e sujeitos às penalidades previstas nas leis e nas resoluções internas. Segundo Rocha (2004), esses constrangimentos definem os limites e cursos de ações possíveis quanto ao conjunto de oportunidades num processo de implementação de uma política pública.

Segundo Hall e Taylor (2003), esse é um dos pontos de divergências entre as duas vertentes neo-institucionalistas. Para os neo-institucionalistas da escolha racional, o servidor passa a construir um mapa cognitivo com base em todas as medidas regulamentares: resoluções e portarias para orientar suas escolhas e ações no ambiente de trabalho.

De acordo com esse mapa mental, o servidor toma suas decisões baseado na racionalidade e restritos ao número de informações que a própria instituição disponibiliza através deste aparato institucional-legal elaborado pela jurisdição superior da universidade em seus conselhos universitários. Com base documental e

institucional, a ação é amparada nas lacunas de interpretação da redação oficial, por isso, seu cálculo é estratégico.

Para que a fase de implementação da política tenha continuidade, Rocha (2004) enfatiza que é necessária para a mudança institucional, a adoção das novas estruturas, regras e procedimentos. Essas mudanças, de formas distintas, causam efeitos no comportamento dos envolvidos. As estruturas, além de regular, controlam, conforme demonstrado na Tabela 8, por meio de mecanismos formais internos ao âmbito institucional.

Tabela 8 - Localização e frequência da unidade de análise – Controle

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Controle			
Linhas	Unidade de análise	f	%
474 - então envolveria também a questão da universidade fazer o CONTROLE de 477 - o reitor porque ele tem o CONTROLE. Ele tem que ter a ciência das 566 - própria PGP, quanto a questão das modificações, ou seja, CONTROLE, o 722 - processo de fiscalização né, (de CONTROLE). Exatamente, já que a política 724 - práticas de CONTROLE né, pra exatamente é, recomendar ou sugerir pra 1273 - E pro CONTROLE na iniciativa privada na CLT parece ser bem mais 1773 - CONTROLE, nenhuma fiscalização. Lógico que tem 2024 - quer dizer que não existe CONTROLE. 2046 - Eles devem tá falando assim: não existe nada, PGP é só CONTROLE, é só 2089 - posição do CONTROLE, eu acho que eles têm que demandar saúde,		10	0,45

Fonte: Dados da pesquisa.

A fase da implementação da política é estratégica para o governo aperfeiçoar e institucionalizar as ações governamentais, mesmo que algumas sejam tomadas pelo modelo *top down* e impactadas diretamente na instituição. Verificou-se, porém, iniciativas de participação dos TNS que possibilitaram consideráveis ações no modelo *bottom up*, considerando particularidades do ambiente ufeviano.

Na hora que a gente é chamado a participar, dar opiniões na implementação das políticas lá em Brasília, a gente vai, com certeza vai funcionar porque a construção é coletiva (U5).

Os TNS da área de saúde ocupacional estão mais próximos das ações resultantes da política e sabem exatamente o que acontece e o que seria melhor para alcançar os resultados da política, uma visualização clara do processo (*bottom-up*), conforme destaca Puppim de Oliveira (2005).

Pode-se verificar pela Tabela 9, a participação e envolvimento dos TNS da área especializada na principal etapa do processo de implementação – as ações.

Tabela 9 - Localização e frequência da unidade de análise – Ações.

Categoria: Políticas públicas			
Subcategoria: Ações			
Linhas	Unidade de análise	f	%
40 - estou aqui, várias Ações, iniciativas na área de saúde ocupacional foram			
53 - Ações, além dos recursos financeiros e humanos, para que tudo isso saísse			
134 - todas as Ações, quer na área de ergonomia, quer programas de prevenção,			
213 - encontraria pra implementar essas Ações, as dificuldades			
257- baseado nisso, e aí vêm as Ações de prevenção e correção. E aí novamente			
272 - chefias porque tem Ações que depende disso. Aí entra o lado financeiro. A			
290 - A política quer trabalhar Ações de forma preventiva pra evitar o ônus na			
368 - acho que as Ações elas são encadeações tão maiores que a própria			
386 -portaria orientando as chefias quais seriam as Ações pra nos contatar. Ou			
458 -Pró Reitoria de Assuntos Comunitários acabou alavancando algumas Ações			
478 -poder embasar as Ações. Então é um momento tem que doer. Aí eu gostaria			
518 - que a harmonização das normas e articulação das Ações de prevenção,			
565 - Ações que eles iriam implementar como estratégia, como estratégia de, é,			
738 - de vida nas Ações relacionadas com....			
743 - né, você está falando desse problema. Então quer dizer, se as Ações			
1065 - parte de diagnóstico quanto numa outra parte de diretrizes, é, pra Ações			
1078 - né, embora não, não, implantando Ações e não direcionando ações, ela dá	39	1,4	
1173 - e as Ações colocadas aí, prescritas né, qual que é a distância dessas			
1174 - Ações que estão aí com a realidade. Quer dizer as ações que são né,			
1181-essas Ações são importantes.			
1182 - pra que se realizem as Ações que tá propostas. Eu acho que planejar é			
1187- de investimento mesmo pra que essas Ações possam ser concretizadas.			
1192- algumas Ações e de reconhecer a importância disso, né, porque a gente vê			
1194 - nossas Ações, que é a questão da cultura no serviço público. O adicional.			
1467- Realmente né, realmente revertido em Ações que propiciassem, né, um			
1468- e ainda tem a justiça também, ainda tem as Ações de readaptação, as			
1513 - Ações judiciais que impedem a gente de trabalhar. De repente o Supremo			
1614 - “harmonização das normas e articulação das Ações de promoção”, porque é			
1840 - trabalhe de forma integrada, eles querem ter essas Ações. Porque não			
1974 - Quer dizer, vocês então acreditam que as Ações então seriam é, ações			
2013 - no nosso serviço, nas nossas Ações, né. Por exemplo, eu acho que			
2168 - de cá. Então quer dizer, a gente fica impedido de fazer Ações porque			
2205 - eu espero que essas coisas se concretizem, realmente, em Ações,			

Fonte: dados da pesquisa.

Essa possibilidade de participação dos TNS nas ações governamentais, de certa forma, estava em consonância com a descentralização das atividades do setor público, como enfatizaram Bresser Pereira (1998) e Humberto Martins (1997), além de ser uma participação mais democrática, ao incluir os afetados pela política, no processo de implementação. A institucionalização dessa política representa a incorporação de inovações ao conjunto de processos e procedimentos que

conformam a administração pública tradicional. O papel e a participação dos TNS e dirigentes institucionais da UFV são enfatizados pela perspectiva *bottom up*.

Eu particularmente senti que foi uma evolução, muito boa pra gente, a reestruturação, a participação de todos, a possibilidade de participar do processo e de receber apoio para as nossas atividades e ações (U2).

Só a participação, porém, não consolidará um grau considerável de efetividade, os recursos são indispensáveis para colocar em prática qualquer ação. Puppim de Oliveira (2005) ressaltou a situação dos países em desenvolvimento que apresentam menos recursos para serem aplicados nas diversas áreas, o que limita a capacidade de levar adiante ações de algumas políticas públicas, de maneira que tenham resultados efetivos.

Não temos todos esses equipamentos para a prevenção de doenças ocupacionais, tudo onera, tudo é oneroso para o serviço público (U1)

Precisa de investimento financeiro e humano, além de respaldo institucional, tá. Não só da instituição como também da administração pública federal (U5).

Cadê a mão de obra? Cadê o espaço físico? Cadê os gestores que vão abraçar, vão querer realmente que a gente desempenhe da forma que está na política. Tem que ter respaldo (U5).

Eu acho que a questão principal é a discrepância na falta de investimento para que se realizem as ações propostas na política (U5).

Os sujeitos de pesquisa apresentam argumentos da realidade institucional, a ausência de recursos humanos e financeiros, afirmando ainda que, além desses recursos, eles querem respaldo, legitimidade por parte da Instituição. Verifica-se, novamente, conforme Rocha (2004), a necessidade de procedimentos formais por parte da própria estrutura da universidade e do Estado regulador para determinar o comportamento dos indivíduos em prol da promoção da saúde ocupacional.

A criação da PGP no final de 2008 contemplou a reestruturação dos antigos serviços de saúde ocupacional e segurança do trabalho e, indiretamente, projetou visibilidade e legitimação para as suas ações na UFV. A estrutura da nova Pró-Reitoria favoreceu a projeção e integração das áreas de saúde ocupacional,

segurança do trabalho e qualidade de vida. A transformação de “serviço” para “divisão de saúde ocupacional” possibilitou à nova estrutura influenciar os comportamentos dos diversos atores sociais na Instituição em ações e práticas referentes à saúde ocupacional.

Com a reestruturação da pró-reitoria de gestão de pessoas, criou-se a divisão de saúde ocupacional, subdivida nos serviços de segurança e higiene do trabalho e o serviço de saúde ocupacional (U2).

A criação da divisão de saúde ocupacional na UFV foi um passo grande. A (sic) até costuma usar a expressão, né, a gente sempre existiu meio forçado, a gente assim, lutou muito pra existir. Eu acho que isso foi uma conquista muito grande pra nossa equipe. Eu acho que essa divisão já foi um resultado da nossa construção (U5).

E perduraram esses anos todos até que agora, do ano passado pra cá, por conta da criação da PGP começamos colocar essas coisas no seu devido lugar. Então a gente tem que ta construindo agora essa portaria que vai dizer claramente o que fazer. A gente só colocou em formato de portaria as competências e as atribuições para ter respaldo e legitimidade (U3).

Tabela 10 - Localização e frequência da unidade de análise – Estrutura

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Estrutura			
Linhas	Unidade de análise	F	%
176 - e higiene do trabalho e aí sim, com a reESTRUTURAÇÃO da pró-reitoria de 177-gestão de pessoas foi feito a reESTRUTURAÇÃO, criou-se a divisão de saúde 182 -sobre o ambiente, condições de trabalho, a parte física, ESTRUTURA, 335 -assim, quando você esta numa ESTRUTURA bem organizada, bem definida, eu 367 - uma evolução muito grande. Ou seja, não foi só na ESTRUTURAÇÃO em si. Eu 369 - ESTRUTURA. Nós somos, foi mais visível pro setor, ficou mais visível, vai 745 - ESTRUTURAr esse grupo. Eles falam, lógico, falam de quem comporia essa 747- seria, como que seria de fato, ESTRUTURAdo essa implementação, essa 748- proposta né. Dentro do item 4 também tem ESTRUTURAÇÃO de redes integradas 777 - também na parte de reESTRUTURAÇÃO da formação de saúde do trabalhador, e 910 - precisaria de ta, eu não sei quem foi o grupo que compôs pra ESTRUTURAr, 942 - existia essa ESTRUTURA bem definida como tem agora, mas desde lá, ah, o 1594 -aí é pra colocar em discussão, né. Essa reESTRUTURAÇÃO que teve 1966 - no sentido de, essa reESTRUTURAÇÃO é menor ainda, né, parece que os		14	0,66

Fonte: Dados da pesquisa.

O respaldo que a Administração Superior da UFV proporcionou à nova estrutura de saúde ocupacional possibilitou verificar no campo organizacional os

fatores institucionais que afetam esse campo, bem como os seus causadores, os aspectos isomórficos. Verifica-se que o conceito de profissionalização e a visão da saúde ocupacional, como necessidades, estão sendo institucionalizados no ambiente da UFV. Conforme observado no estudo, o objetivo da Divisão de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida, principalmente em áreas insalubres, não se limitava a ações pontuais, mas englobaria, também, a conscientização e a promoção e atenção à saúde do servidor público federal e o aumento do número de envolvidos na questão.

Verificou-se que as linhas de ação da UFV podem ser divididas em dois níveis: os macro-objetivos, entre eles o desenvolvimento da promoção da saúde ocupacional e a ampliação da conscientização do número de envolvidos; e os micro-objetivos, como o de satisfazer e atrair recursos oficiais, que seriam necessários para o alcance dos macro-objetivos.

Quanto era só DRH, não tínhamos tanta integração. A gente percebia isso, quando você está numa estrutura bem organizada e definida, isso facilita. Você aproxima os componentes, reuniões periódicas, coisas que não aconteciam antes. Hoje você fala direto com o pró-reitor (U3).

Na antiga DRH, não existia essa estrutura bem definida como tem agora (U4)

Esse processo poderá ser gradual e contínuo, o que demonstra um amadurecimento e evolução na estrutura institucional da UFV. A antiga Diretoria de Recursos Humanos (DRH), hoje PGP, deixa de ser configurada na estrutura organizacional, sendo substituído por um novo arranjo institucional e trazendo consigo novo conjunto de regras e procedimentos para a humanização das atividades acadêmicas e profissionais no ambiente ufeviano. Entretanto, a reestruturação ainda não atendeu, na totalidade, à área de saúde ocupacional. Os sujeitos de pesquisa ainda apresentam situações com necessidades de ajustes na Instituição.

Institucionalmente nós estamos mal organizados em relação a isso, por quê? Por que um médico do trabalho está vinculado na divisão de saúde – PCD? Os outros profissionais estão vinculados à PGP. Na verdade nós deveríamos ter um único local onde você tivesse uma equipe responsável pela parte de higiene e segurança e medicina do trabalho, esses profissionais trabalhando juntos (E1).

Por conta da criação da PGP. Agora vamos começar por essas coisas no seu devido lugar. Que tal vocês assumirem isso? Então a gente tem construído isso na divisão psicossocial, a gente tá construindo agora essa portaria que vai dizer claramente as competências de cada setor (E3).

Os dados resultaram na sugestão de que a institucionalização das práticas de saúde ocupacional na UFV emerge tanto por pressões da legislação, de integrantes da comunidade universitária, quanto de forma espontânea, sendo observados sentimentos quanto à necessidade de reforçar a estrutura da Divisão de Saúde Ocupacional.

5.3. Discussão dos resultados gerados pela OME

Após a caracterização e tipologia da política e discussão da primeira parte dos resultados por meio da análise de conteúdo, apresenta-se, na Tabela 11, a exemplificação do cálculo de frequência e da ordem média de evocação – OME, utilizadas para o resultado da representação. A frequência foi determinada pela quantidade de vezes em que a palavra foi evocada pelos diferentes sujeitos. A OME foi calculada considerando-se a hierarquia em cada vocábulo e citado pelo respondente. No exemplo da discussão, a categoria evocada – tranquilidade – foi hierarquizada por nove sujeitos como a mais importante e por quatro sujeitos como a menos importante, numa classificação que representa o termo indutor – saúde ocupacional. Ao somar todas as evocações tem-se o cálculo da frequência. “Tranquilidade” foi categorizada 42 vezes, o que significa que, dos 112 respondentes, aproximadamente 42 sujeitos relacionaram, espontaneamente, a expressão “tranquilidade” com certo grau de importância e significância ao pensar em saúde ocupacional. Para efetivar o cálculo da OME, considerou-se o número de vezes em que a palavra “tranquilidade” foi lembrada e citada como a mais importante.

Tabela 11 – Exemplificação de cálculo de frequência e OME

Categoria: Tranquilidade	
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar:	9
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar:	7
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar:	10
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar:	12
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar:	4
Frequência total:	$9 + 7 + 10 + 12 + 4 = 42$
OME:	$(9 \times 1) + (7 \times 2) + (10 \times 3) + (12 \times 4) + (4 \times 5) / 42 = 2,88$

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme o exemplo da Tabela 11, nove citações foram multiplicadas por 1. A frequência das lembranças, em segundo lugar, foi multiplicada por 2, terceiro lugar por 3 e, assim, sucessivamente. Ao final dessa operação, somam-se todos os resultados e divide-se pela frequência total (42). O resultado de 2,88 indica a OME para a categoria – “tranquilidade”, o que significa uma atribuição do grau de importância a essa palavra em relação às demais categorias semânticas analisadas.

A variação desse grau de importância apresentou uma escala de 1,0 a 5,0, pois foi solicitada a citação de cinco palavras. Caso uma palavra fosse evocada por todos os sujeitos e hierarquizada como a menos importante e a sua OME fosse igual a 5, como a mais importante, o seu grau de importância seria 1.

Tabela 12 – Frequência e OME das categorias submetidas à análise

Categoria	Frequência	OME
Ambiente saudável	78	2,97
Atenção	2	2
Bem-estar	54	3,11
Conforto	26	3,26
Controle médico	15	3,53
Cuidado	13	4,46
Disposição	8	3
Equipamentos adequados	35	3,4
Ergonomia	44	3,45
Higiene	8	3,87
Insalubridade	12	3
Limpeza	3	4
Longevidade	4	5
Necessidade	3	3
Periculosidade	4	4,25
Postura	9	3,77
Prevenção	23	1,82
Proteção	15	2,8
Qualidade de vida	49	2,02
Relacionamento interpessoal	49	2,81
Responsabilidade	6	2,16
Satisfação	6	4
Saúde	19	3,05
Saúde mental	5	2,4
Segurança	12	2,16
Sem ruídos	2	4,5
Stress	5	2
Tranquilidade	42	2,88
MÉDIA	19,67	3,16

Fonte: Dados da pesquisa e adaptação de FERREIRA *et al.*; 2004.

“Tranquilidade” foi uma das 28 categorias semânticas submetidas à análise, conforme apresentado na Tabela 12 que lista todas as categorias, a sua frequência e a respectiva OME. Algumas palavras que apareceram uma única vez e apresentavam relação com uma categoria específica foram agrupadas para evitar

conteúdo semântico equivalente. Assim, a categoria (Ambiente Saudável) recebeu as citações “organização” e “iluminação”; a categoria (Segurança) recebeu a citação “controle de riscos”; a de (Bem-Estar) recebeu a “felicidade”, (Saúde) recebeu “alimentação”; (Qualidade de Vida) incorporou “estabilidade” e “confiança” e, por último, (Equipamentos Adequados) recebeu “tecnologia”. As palavras que foram evocadas uma única vez e não apresentavam semelhança com as demais categorizadas – qualificação, competência, profissionalismo, economia, fé, enfermeira e cama foram desconsideradas. A Figura 1 apresenta os resultados das 28 categorias semânticas disponibilizadas nos seus respectivos quadrantes.

As palavras: “ambiente saudável”, “bem estar”, “relacionamento interpessoal”, “qualidade de vida”, “tranquilidade” e “prevenção” foram identificadas como o núcleo central da representação dos TNS para saúde ocupacional. Ao identificar a representação do termo indutor pelos 56,6% dos servidores do quadro TNS, verificase a possibilidade de contribuir com a saúde ocupacional na formulação de ações mais pontuais para essa categoria de servidores no ambiente ufeviano, idéia compartilhada e diagnosticada pelos demais sujeitos da pesquisa.

Então eu acredito que isso deveria ser focado dentro do programa de uma política pública. Outra questão é um trabalho preventivo, que não existe dentro da universidade. Então hoje você tem como causa de atestados, por exemplo, os problemas ortopédicos. Não existe um programa que analise as questões ergonômicas do trabalho, a ergonomia do serviço, a altura de mesa, de computador, de tudo (U1).

A apresentação dos dados na Figura 1, especificamente o quadrante superior esquerdo, tem como objetivo identificar o que representa a saúde ocupacional para esses servidores. De acordo com Sá (2002), as categorias identificadas neste quadrante são as que mais se aproximam da representação do termo indutor e com poucas possibilidades de mudanças de sua representação.

Figura 1 – Quadrantes das categorias submetidas à análise

ORDEM MÉDIA DE EVOCAÇÃO – OME		
	Inferior a 3,16	Superior ou igual a 3,16
Frequência	<p>Superior ou igual a 19,67</p> <p>(NÚCLEO CENTRAL) Frequência > média OME < média</p> <p>Ambiente saudável (78) Bem estar (54) Relacionamento Interpessoal (49) Qualidade de vida (49) Tranquilidade (42) Prevenção (23)</p>	<p>(SISTEMA INTERMEDIÁRIO) Frequência > média OME > média</p> <p>Ergonomia (44) Equipamentos adequados (35) Conforto (26)</p>
	<p>Inferior a 19,67</p> <p>(SISTEMA INTERMEDIÁRIO) Frequência < média OME < média</p> <p>Saúde (19) Proteção (15) Insalubridade (12) Segurança (12) Disposição (8) Responsabilidade (6) Saúde mental (5) Stress (5) Necessidade (3) Atenção (2)</p>	<p>(SISTEMA PERIFÉRICO) Frequência < média OME > média</p> <p>Controle médico (15) Cuidado (13) Postura (9) Higiene (8) Satisfação (6) Longevidade (4) Periculosidade (4) Limpeza (3) Sem ruídos (2)</p>

Fonte: Dados da pesquisa e adaptação de FERREIRA et al; 2004.

Constata-se que as ideias compartilhadas pelos sujeitos revelam os aspectos do ambiente saudável, o bem estar, o relacionamento interpessoal, a qualidade de vida, a tranquilidade e a prevenção, fatores que proporcionariam maior satisfação, participação e resposta efetiva a possíveis ações implementadas relacionadas às questões mais pontuais em seus ambientes de trabalho. Vale destacar que os vocábulos foram lembrados com uma frequência maior que a média. Pode-se inferir, desse modo, que para o grupo pesquisado, as relações entre os seis fatores estão fortemente ligadas ao conceito de saúde ocupacional. A expressiva participação de TNS, mais de 50%, que desempenhavam suas tarefas em ambientes administrativos e informatizados, pode explicar, portanto, o alto grau de importância atribuída à questão do ambiente de trabalho saudável.

5.4. Fatores facilitadores e dificultadores

Tabela 13 – Fatores que facilitam a promoção de ações em saúde ocupacional

Categoria: Fatores Condicionantes		
Subcategoria: Facilitadores		
Unidade de análise	f	%
Conscientização para as atitudes preventivas, informativas para mudar hábitos e uso de equipamentos e acessórios	39	21.7
Análise ergonômica e adequação do ambiente de trabalho e os dos mobiliários	34	18.9
Treinamento para os servidores	19	10.6
Fornecimento de mais equipamentos e materiais adequados	15	8.3
Promover a ginástica laboral e a qualidade de vida e o combate ao stress.	15	8.3
Acompanhamento médico individual e periódico/obrigatório dos servidores quanto às condições físicas e psicológicas	12	6.7
Práticas esportivas e de lazer	11	6.1
Ouvir os servidores e facilitar o bom relacionamento interpessoal	10	5.5
Ter equipe capacitada de servidores especialistas nas áreas de saúde ocupacional	7	3.9
Melhoria no sistema de comunicação		
Vigilância e reuniões para discutir os problemas de saúde ocupacional	6	3.3
Melhoria na estrutura física e padronização de processos na UFV	6	3.3
	5	2.7

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 13 apresenta os fatores condicionantes considerados pelos 56,6% servidores TNS que facilitam a promoção de ações na área de saúde ocupacional no âmbito da UFV – Campus Viçosa. O percentual tem por base a soma de todas as frequências. Verifica-se que o fator com o maior grau de significância é a conscientização de atitudes preventivas, através de informação que antecede as ações mais operacionais para a promoção de saúde ocupacional. Alinha-se com o posicionamento de outros sujeitos de pesquisa - TNS em cargos de chefia ou similares e dos TNS do grupo especializado em saúde ocupacional.

Eu acho que o trabalho de conscientização tem que vir antes até do que uma ação de treinamento porque na hora que você demanda, as pessoas têm que responder e, pra isso elas devem estar conscientizadas do problema (U1).

Pretendemos continuar com a conscientização da política pra pessoa saber por que buscar ajuda do psicólogo ou do médico quando detecta o problema. Então a gente tem que trabalhar nesse sentido, de acordo com a cultura da instituição (U2).

Alguns fatores facilitadores apresentados já estão em andamento na UFV, a Divisão de Saúde Ocupacional tem diversos projetos de esporte e lazer: boa hora – dança de salão; o projeto superação, que desenvolve atividades físicas para os servidores nas modalidades ginástica, musculação, hidroginástica, caminhada e

natação. O fator acompanhamento médico individual, periódico e obrigatório para os servidores para avaliar às suas condições físicas e psicológicas, apresentado na Tabela 14, já foi previsto e tipificado na própria política e atenção a saúde do servidor pelo Decreto n. 6.856/2009 (ANEXO V), que institui a obrigatoriedade de exames médicos periódicos para todos os servidores públicos federais.

Segundo Dimaggio e Powell (2005), este processo de homogeneização isomórfica coercitiva e normativa que exige o acompanhamento da saúde dos servidores tem como objetivo a prevenção dos agravos instalados e a promoção da saúde. Essas preferências são endógenas e determinadas pelas instituições, que são responsáveis, principalmente, pelo ambiente de trabalho que possa comprometer a vida saudável dos seus servidores, de acordo com Hall e Taylor (2003). Mesmo sendo uma ação que apresentará benefícios para o próprio servidor, há a necessidade de pressão formal exercida por uma instituição superior em relação às demais que se encontra em condições de dependência, bem como sobre a autoridade.

O isomorfismo coercitivo apresentado por Hall e Taylor (2003) enfatiza o fato de a expansão do papel regulador do Estado moderno querer impor, pela via da autoridade, numerosas práticas às organizações, conforme se observa na Tabela 14.

Tabela 14 - Localização e frequência da unidade de análise – Legislação

Categoria: Institucionalização			
Subcategoria: Legislação			
Linhas	Unidade de análise	f	%
164 -verdade, a LEI 6514 que tem as portarias, normas implementadoras, que é a			
166 - celetistas, a universidade ela tava sujeita as penalidades que essa LEI			
265 -O setor público é diferente da iniciativa privada, porque por LEI você			
385 -Isso. E a nossa própria legislação ainda existe uma LEI específica do			
387 - a LEI é clara, ela é precisa. Pra celetista aplica-se a lei 6514,			
712 - que está, determinado em LEI, que, é, o trabalho doméstico ele é			
1469 -interpreta essa LEI como inconstitucional, pronto acabou. Ele num pode.		13	0,72
1472 -Mesmo não sendo considerada, né. A readaptação, o que tá na LEI hoje,			
1648 - Os professores estão acima da LEI médico acha que é Deus, né?			
1670 - acima da LEI, por causa disso.			
1816 - LEI, você tem que seguir a lei. É provas e/ou provas e títulos. Ponto			
2078 - história de novo. Porque? Porque a gente segue a LEI, pede o parecer.			
2096 - contradiz outra LEI do próprio governo.			

Fonte: Dados de pesquisa.

A Tabela 15 apresenta os fatores que, segundo os 56,6% dos servidores do quadro TNS, comprometeriam a promoção de qualquer ação para a promoção da saúde ocupacional. Apresentam-se como mais significativos a “incapacidade, o autoritarismo e a falta de proatividade das chefias”, o “não cumprimento das normas de segurança e a própria ausência de normas na UFV e fatores legais”. Os dois principais fatores listados representam 21,4% das frequências. Pode-se inferir, pelos resultados, que os próprios indivíduos que compõem o quadro de servidores TNS reconhecem que a estrutura da Instituição determina o comportamento dos seus integrantes.

Tabela 15 - Promoção de ações em saúde ocupacional na UFV.

Categoria: Fatores Condicionantes		
Subcategoria: Dificultadores		
Unidade de análise	f	%
Incapacidade, autoritarismo, não comprometimento e falta de proatividade das chefias	20	11.9
Não cumprimento das normas de segurança, ausência de normas na UFV e fatores legais	16	9.5
A maioria não tem bom relacionamento interpessoal	15	8.9
Poucos recursos/investimentos financeiros e humanos	14	8.3
Ausência de conscientização, educação/treinamento/ incentivo/planejamento	13	7.7
Ausência de comprometimento da administração superior e falta de política institucional	12	7.1
As informações não são repassadas, falta de diálogo e pesquisa sobre o assunto	11	6.5
A estrutura, a tradição, a cultura e os servidores públicos acomodados, servidores que não gostam de participar de reuniões e não gostam de usar EPIs na UFV	11	6.5
Costumes e hábitos já adquiridos	10	5.9
Excesso de trabalho/ Falta tempo e rigidez no sistema trabalhista	9	8
Pouco pessoal na área de saúde ocupacional	8	4.7
Ausência de conscientização das pessoas envolvidas no processo	7	4.1
Ausência de conhecimento e comprometimento da comunidade acadêmica	7	4.1
Não tem condições físicas e de higiene no local de trabalho	6	3.5
Falta de equipamentos e pouca fiscalização no uso dos mesmos	6	3.5
O tamanho da instituição e a resistência a mudanças	6	3.5
Não disponibilizam horários para ginástica laboral e atividade física	6	3.5

Fonte: Dados da pesquisa.

A necessidade de se estabelecer normas, resoluções e regulamentos na UFV para que a condução de todas as atividades relacionadas com a promoção da saúde possa ser efetiva reforça os processos de homogeneização isomórfica que afirmam Dimaggio e Powell (2005). A UFV determina, através do CONSU ou do seu presidente - o Reitor, os chamados constrangimentos formais tipicamente escritos, conforme apresentados por Rocha (2004).

Nós tivemos um treinamento agora voltado pra questão do alcoolismo, que é um problema sério dentro da universidade, vários chefes lidam com essa situação no seu dia a dia, foi um convite do reitor, e nesse treinamento pouquíssimos chefes participaram, não pode ser convite, essas coisas têm que ser convocação (U1).

Vai sair uma portaria, essa mais direcionada ao alcoolismo, então uma portaria orientando as chefias quais seriam as ações pra nos procurar (U2).

Temos uma portaria que tá parada, a nossa parte a gente finalizou. Mas, a gente viu que os médicos precisam se posicionar em relação a essa questão. Não podemos deixar que a portaria fique parada. O pessoal depende diretamente dessa portaria porque ela vai respaldar. Vamos apresentar a reitoria e vamos torcer para que ela seja aprovada (U3).

Estamos como algumas idéias prontas em relação à normatização, sabe, até para submeter ao CONSU mesmo para ter uma avaliação, ver se é pertinente, ter respaldo institucional mesmo nos nossos serviços, nas nossas ações (U5).

Às vezes a gente chega num ponto que tem que usar, às vezes, de uma legislação, de uma norma que não é agradável, mas se é por motivo de saúde, tem que fazer (U5).

Se tem normas e regras. A gente cumpre. O que a gente não quer é maquiar a realidade, fazer de conta. Não. Se tiver a norma, a regra é essa e essa, você tem que seguir (U5).

Reportando-se ainda ao isomorfismo normativo, cabe observar que o grau de profissionalização é um fator importante e age como mecanismo normativo a ser considerado para o entendimento das pressões normativas do ambiente institucional. Os fragmentos apresentados mostram, na totalidade de servidores TNS da área especializada de saúde ocupacional, a pressão por eles apresentadas à Reitoria, e tais pressões advêm do fato de o próprio exercício da profissão ser resultante da educação e formação formal e manutenção de certas exigências para que se possa atuar em determinada área, às quais são compactuadas entre todos os pares.

Os servidores do quadro TNS, dos TNS em posições táticas de áreas afins e da área de saúde ocupacional, enxergavam a UFV como uma instituição normativa e necessária, para os bons andamentos das ações. Segundo Scott (1995), a estrutura introduz uma dimensão prescritiva e avaliativa no ambiente de trabalho, incluindo valores e normas que definem os significados legítimos para fins validados, enraizados na lógica, perfazendo a rotina dos atores sociais em rede em diferentes

posições e papéis sociais e revelando aspectos morais que finalizam o alinhamento cultural de todos.

Cabe citar, também, a presença de tendências isomórficas no ambiente ufeviano, em que outras instituições se assemelham quando incorporam práticas e ações similares desenvolvidas pelos TNS das áreas especializadas na UFV. Segundo Dimaggio e Powell (2003), esse processo de homogeneização é denominado isomorfismo mimético.

Então a gente não sai da universidade com uma bagagem específica e técnica pra atuar em algumas áreas, por isso que a experiência profissional da nossa assistente social no exterior propiciou que a universidade desenvolvesse essa ação e na época foi modelo, foi um trabalho muito interessante pra época, foi vanguarda, foi levado a vários congressos como modelo nas instituições públicas universitárias, foi a primeira no país (U3).

Pôde-se verificar, neste fragmento, que outras instituições de ensino público do país buscam semelhanças em suas práticas na área de saúde ocupacional, idênticas ao projeto piloto desenvolvido pela UFV. Os sociólogos institucionalistas tentam explicar as surpreendentes semelhanças, do ponto de vista da forma e práticas institucionais entre as organizações, e se empenham na explicação dos isomorfismos institucionais.

O isomorfismo mimético se processa na adoção, por parte de outras universidades dos procedimentos e práticas implementados pela UFV. A finalidade, ao adotar tais práticas, é reduzir a incerteza ocasionada por problemas, exigências e conflitos institucionais que podem acontecer. Nesse sentido, os valores que se cristalizaram na UFV como práticas eficazes passam a ser padrão de preferência racionalizado por um indivíduo, seu próprio grupo e compartilhadas pelo grupo de outra instituição que influencia as decisões *in loco*. Os indivíduos, levados pela sua socialização com grupos de outras instituições, desempenham papéis específicos ao internalizarem as normas associadas a esses papéis, sendo esse o modo pelo qual se concebe a influência das instituições sobre o seu posterior comportamento. Pode-se designar essa concepção como dimensão normativa do impacto das instituições, conforme se observa no fragmento a seguir,

Nós temos parceiros, quando a gente precisa a gente recorre ao laboratório de ergonomia, temos a economia doméstica que nos

auxilia com o ergoplan. Essa é uma facilidade que eu vejo que muitas outras instituições não têm (U2).

O programa de alcoolismo ele foi pensado e implementado porque a assistente social teve oportunidade de ir para o exterior, fez especialização nessa área, chegou aqui fez a proposta e foi implementado pelo grupo. E esse trabalho, inclusive, é que gerou a psicossocial. Surgiu o programa de alcoolismo, antigo PREA, anos depois, dois, três anos depois, surgiu o serviço psicossocial dentro da PCD (U3).

A universidade desenvolveu essa ação e na época foi modelo, foi um trabalho muito interessante pra época, foi vanguarda, foi levado a vários congressos como modelo. (U5).

Foi possível identificar o processo de homogeneização isomórfica normativa, como foi colocado por Dimaggio e Powell (2005), evidenciado pelo grupo que desenvolveu práticas que se institucionalizaram no meio de suas respectivas categorias funcionais, por meio da disseminação do conhecimento em canais formais, como a educação profissional, cursos, congressos e simpósios científicos, e posteriormente, passaram a ser difundidas e estabelecidas como regras ou práticas aceitas pela maioria.

O institucionalismo com ênfase sociológica contribuiu para verificar valores compartilhados, a busca de legitimidade e isomorfismo na análise da representação dos TNS quanto às ações para a implementação da política no seu ambiente institucional, com maior preponderância na estrutura da UFV. Verificou-se que os resultados apontaram a institucionalização de ações implementadas não só na UFV, mas também, nas áreas especializadas de outras IFES, que, pressionadas pelo ambiente, estariam tentando se assemelhar com a prática das ações profissionais encontradas na UFV, evidenciando todo o processo decorrente de mudança isomórfica. Foi possível verificar vários processos de homogeneização isomórficos, as razões e os meios pelos quais os comportamentos dos TNS na UFV se desenvolvem de forma padronizada, bem como compartilham significados semelhantes.

Verificou-se que a universidade pública da rede federal não possui um modelo de gestão bem definido, mas cada IFES fica sujeita às mudanças institucionais que ocorrem de forma semelhante com outras universidades, à luz da busca de legitimação pelos gestores sobre as suas ações. As IFES assimilam regras institucionais, tornando-as mais homogêneas dentro de seu campo organizacional.

Outro ponto importante verificado neste estudo foi o Estado como fonte vital de recursos, bem como de poder coercitivo de estruturas uniformes e procedimentos nas organizações. Dessa forma, o Estado pode ser considerado importante fonte de processos de homogeneização isomórfica em campos institucionais e na modelagem da demografia das populações que as compõem.

Embora não existam dúvidas sobre quais IFES estariam sujeitas à política e atenção à saúde do servidor público, a implementação do SIASS e as ações na área de saúde ocupacional passam a ter obrigatoriedade, conforme determinação do governo federal, caracterizando, assim, uma forma de isomorfismo coercitivo. Assim, ambientes como a UFV são de grande importância na análise dos fenômenos organizacionais sob a ótica da teoria institucional.

Ressalta-se que a principal contribuição da abordagem institucional para a teoria organizacional é a ênfase na influência do ambiente, ao colocar a legitimidade e o isomorfismo similaridade de forma e estrutura com o ambiente institucional como fatores vitais para a sobrevivência e continuidade das organizações. É importante ressaltar que, nessa abordagem, o isomorfismo age como mecanismo institucionalizador de práticas e rotinas. Pode-se afirmar que esse processo isomórfico é vantajoso para as instituições, pois a similaridade facilita as transações interinstitucionais e favorece o seu funcionamento interno pela incorporação de regras legitimadas e socialmente aceitas. O que se verifica, no primeiro momento, é que talvez não se busque a melhor forma de agir pela eficácia, mas a mais aceitável socialmente, visando à legitimação das suas ações.

A criação da Divisão de Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida na UFV determina nova dinâmica institucional ao trabalhar as ações para a implementação dessa política. Além de compartilhar normas e conhecimentos com outros indivíduos, uma das formas mais frequentes de pressão normativa, implica certa tendência isomórfica das instituições. O isomorfismo por mecanismo normativo apresenta formas comuns de interpretação e de ação de categorias profissionais da área de saúde ocupacional diante dos problemas que se põem em evidência no ambiente institucional ufeviano. É possível verificar que ocorre na Instituição, pressionada pelos seus ambientes internos e externos, a adoção de procedimentos mais homogêneos e profissionais. Os dados finais da pesquisa identificam a posição favorável dos dirigentes da UFV à implementação de ações para a promoção da saúde ocupacional, especialmente quanto à delegação

de poder de decisão a servidores TNS na área especializada da saúde ocupacional que ocuparam cargos de chefias em divisões na estrutura da UFV.

Tornou-se relevante observar a representação da categoria de servidores TNS, em particular, na UFV quanto ao processo de implementação que é desenvolvido e institucionalizado com base nas representações de suas práticas e valores institucionais. As instituições absorvem e regulam os comportamentos dos seus servidores, bem como ampliam seu tratamento do tema de maneira a englobar a "cultura institucional", definida como um conjunto de modelos de ações coletivas. Tais "culturas" podem agilizar eficazmente os mecanismos tradicionais de observação e regulação de que dispõe uma instituição, em particular quando ela não tem condições para definir imediatamente os comportamentos apropriados a todas as eventualidades. A "cultura" e, ou, as "crenças" que abordam o neoinstitucionalismo sociológico podem explicar por que os servidores TNS se orientam para uma situação dada quando uma análise convencional define vários equilíbrios possíveis.

O isomorfismo demonstrou estar presente em todas as unidades acadêmicas e administrativas da UFV, pois nenhuma diferença na importância ou delegação das ações foram observadas entre elas. Aparentemente, a finalidade perseguida pela UFV, que demonstra comportamento isomórfico em relação a outras IFES, parece ser a autodefesa diante dos problemas para os quais ainda não têm soluções próprias e definidas. Os TNS da área de saúde ocupacional interessados na promoção dessa saúde através do comprometimento dos seus gestores, e do Estado, determinam normas estruturais que indiretamente contemplam processos para que as políticas públicas do setor sejam institucionalizadas. Dessa forma, a UFV se vê pressionada a adotar uma gestão responsável, e neste caso, aproveitar o rearranjo institucional em seu campo organizacional o que possibilitou ao grupo de servidores especializados maior legitimidade para implementação de ações na área de saúde ocupacional.

Nas IFES mineiras, atualmente se percebem transformações no seu ambiente, com influência nas formas de suas gestões, particularmente, na UFV. Assim, a questão que se coloca é: a atividade isomórfica pode ser verificada nos processos do campo institucional das outras IFES mineiras na implementação de políticas públicas? Na busca pela institucionalização, os TNS da área especializada podem também buscar, além da conscientização, desenvolver uma imagem de

profissionalização dos demais atores sociais da UFV. Conseqüentemente, maximizará a legitimidade de suas ações através da adoção de ferramentas estratégicas modernas, consideradas a garantia da qualidade e da seriedade da gestão em outras organizações. A política que ora está em curso servirá de base para as próximas que vierem a ser implementadas a longo prazo, pois gera um processo de aprendizagem organizacional, o que ocorre através da internalização de novos princípios, reforçando aquelas iniciativas bem sucedidas.

6. CONCLUSÃO

Após a discussão dos resultados foi possível a melhor compreensão do processo de implementação ao verificar o perfil e o papel dos TNS afetados diretamente pela política na UFV. Retomando a problemática da pesquisa e os objetivos do trabalho, verificou-se que foi possível responder às principais questões. Foram identificados aspectos práticos, além da caracterização teórica da política e informações que puderam auxiliar nesses processos, maximizando o grau da continuação dessa política.

Os principais fatores que puderam facilitar essa implementação incluem a participação da administração superior nas ações, muito além do discurso de humanização, proporcionando assim respaldo e legitimidade, sendo de extrema importância para influenciar e conscientizar os demais membros da instituição. Entre as dificuldades, o principal fator se encontra no grau de institucionalidade que se apresenta moderado, não estando em melhores condições por questões de recursos humanos, financeiros e de infraestrutura. Mesmo com as recentes contratações de TNS para a área de saúde ocupacional, o quadro especializado da UFV ainda se apresenta aquém da real necessidade. Outro aspecto é relacionado às ações, que devem ser pontuais ao atender as particularidades de todas as áreas e setores institucionais. Padronizar os processos poderia comprometer no grau de institucionalização e participação, como se verificou nos resultados. O grupo de TNS identificou as questões do ambiente saudável e suas implicações, uma realidade que, provavelmente, não se aplica com tanta ênfase a outros grupos de servidores no Campus, ou seja, as ações devem ser personalizadas e não padronizadas. Para que isso fosse possível, a demanda de tempo, de pessoal, e diagnósticos localizados envolverão um trabalho detalhado e minucioso.

Finaliza-se este trabalho com a defesa de que foi possível a aplicabilidade da teoria institucional na análise do processo de implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal ao tomar como base a representação dos TNS em geral, e os da área especializada. Ressalta-se também que a pesquisa só foi possível ao associar os estudos à metodologia de abordagem qualitativa e ao usar todos os instrumentos metodológicos, além da análise do conteúdo, que se

apresentou como importante e adequado para a análise exploratória de um objeto com limitada produção acadêmico-científica.

Recomenda-se que esta mesma pesquisa seja realizada com os técnicos de nível médio e de nível operacional da UFV, abordando a questão tanto da saúde ocupacional quanto da segurança do trabalho. Sugere-se a abordagem teórica da segunda vertente do neoinstitucionalismo, o da escolha racional, como base teórico-explicativa para o mesmo objeto de estudo. Dados coletados durante a pesquisa evidenciaram fatores comportamentais de servidores que apresentam decisões baseadas em cálculos estratégicos, tipificados pelos neoinstitucionalistas da escola da ciência política.

O uso pode levar a perda do adicional de insalubridade. Perca do adicional de insalubridade ou periculosidade dos adicionais, a possibilidade dessas perca é prejuízo financeiro pro servidor, ele não vê como benefício. Entre usar o equipamento e preservar a sua saúde e perder o dinheiro financeiro, o adicional, eles preferem a perder da saúde (U2).

Eu acho também que a descentralização foi uma estratégia para aumentar os recursos devido ao limite orçamentário que tinha uma única pró-reitoria, a PAD (U4).

Mesmo que alguns autores não considerem as duas correntes neoinstitucionalistas como sendo uma corrente de pensamento unificada, sugere-se, também, o desenvolvimento de estudos aplicando as duas vertentes: da escolha racional e da sociológica - possibilidade apontada por outro grupo de estudiosos da área. Recomenda-se a elaboração de investigações de outras fases do ciclo de políticas públicas, como a gênese e formulação, por exemplo, da política nacional de saúde e segurança do trabalhador, elaborada em 2004 para analisar os motivos da sua estagnação na arena política. Aconselha-se que seja feita uma análise de *stakeholder* como solução de continuidade da política. Os atores estariam apenas desempenhando um papel social ou teriam o poder de influenciar a política em benefício próprio através da escolha racional? Essa é uma política que congregaria os trabalhadores de todos os setores da economia brasileira não só do serviço público (1º setor), característica da política e atenção à saúde do servidor público federal.

7. REFERÊNCIAS

ANDREWS, C. W. **Implicações teóricas do novo institucionalismo: uma abordagem habermasiana**. São Paulo: FFLCH, USP, 2003.

ARAÚJO, V. C. **A conceituação de governabilidade e governança, da sua relação entre si e com o conjunto da reforma do Estado e do seu aparelho**. Brasília: ENAP, 2002.

ARRUDA, A. Teoria das representações sociais e teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 127-147, nov, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, 2009.

BEGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1985.

BORGES, J. M.; SABIONI, S. G.; MAGALHÃES, G. F. P. **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2 ed. Viçosa, MG: Ed. UFV, 2006.

BRESSER PEREIRA, L. C. **A reforma do aparelho do Estado e a Constituição brasileira**. ENAP, 1995.

_____. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v.47, n. 1, jan-fev, 1996.

_____. **A Reforma do Estado e a administração pública gerencial**. São Paulo: ENAP, 1998.

BRYMAN, A. **Social research methods**. Oxford University Press, 2004.

COUTO, C. G. Constituição, competição e políticas públicas. **Lua Nova**, São Paulo, v.65, p. 95-135, 2005.

COSER, C.; ROSA, A. R. A abordagem institucional na administração: a produção científica brasileira entre 1993 e 2003. In: I SEMINÁRIO DE GESTÃO DE NEGÓCIOS – FAE BUSINESS SCHOOL, 2004, Curitiba, 2004.

DINIZ, E. Governabilidade, democracia e reforma do Estado: os desafios da construção de uma nova ordem no Brasil dos anos 90. In: **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v.38, n. 3, p. 385-415. 1995.

_____. Introduction. In: DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. (Eds.) **The new institutionalism in organizational analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991.

DIMAGGIO, P. J.; Powell, W. **A Gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais**. RAE, vol. 45. n. 2. 2005.

_____. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**. Campinas, n. 115, p. 139-154, jul. 2001.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Revista Educar**. Curitiba, PR: n.24, p. 213-225, 2004.

FADUL, E.; SOUZA, A. R. DE. Políticas de reformas da administração pública brasileira: uma compreensão a partir de seus mapas conceituais. In: **Anais do ENANPAD**, 2005.

FERREIRA, V. C. P.; AZEVEDO, R. C.; SANTOS JÚNIOR, A. F.; VALVERDE, G. A. **Representação social do trabalho: uma contribuição para o estudo da motivação**. In: ENANGRAD - Encontro da Associação Nacional de Cursos de Administração, Anais. Florianópolis, 2004.

FREY, K. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Revista Planejamento e Políticas Públicas**, n. 21, jun. 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GLAZIER, J. D.; POWELL, R.R. **Qualitative research in information management**. Englewood: Libraries Unlimited, 1992.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GUIZZO, B.S.; KRZOMINSKI, C.O; OLIVEIRA, D.L.L.C. **O software QSR6 2.0 na análise qualitativa de dados: ferramenta para a pesquisa em ciências humanas e da saúde**. Rev. Gaúcha Enfermagem, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 53-60, abr. 2003.

HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. As três versões do neo-Institucionalismo. **Lua Nova**, n. 58, p.193-223, 2003.

HUNTINGTON, S. P. **Political order in changing societies**. New Haven: Yale University Press, 1968.

JODELET, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: Ed.UERJ, 2002.

KOTLER, P.; ARMSTRONG, G. **Princípios de marketing**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

KRUEGER, R. A.; CASEY, M. A. **Focus groups: a practical guide for applied research**. 3. ed. London: Sage, 2000.

KRUG, S.; FRANTZ, B. Participação popular e implementação de políticas públicas em saúde do trabalhador. **Revista Virtual Textos e Contextos**, Porto Alegre, n.2, 2003.

LEITÃO, B. J. M. **Grupo de foco: o uso da metodologia de avaliação qualitativa como suporte complementar a avaliação quantitativa realizada pelo sistema de bibliotecas da USP.** 2003. Dissertação (mestrado) – USP, São Paulo, 2003.

MAJONE, G.; WILDAVSKY, A. **What should evaluation mean?** In: JEFFREY, L. Pressman (Orgs). **Implementation.** 3. ed. Berkeley: Univ. of California Press, 1984. p.181-205.

MARTINS, H. F. Burocracia e a revolução gerencial: a persistência da dicotomia entre a política e administração. **Revista do Serviço Público**, ano 48, n. 01, jan. abr. 1997.

MEIRELES, H. L. **Direito administrativo brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 2006.

MENDES, R. **Doutrina e prática da integração da saúde ocupacional: contribuição para definição de uma política.** Tese (Livre Docência), Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 1986, Faculdade de Saúde Pública.

MEYER, John W; ROWAN, Brian. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. **The American Journal of Sociology**, v.83, n. 2, p. 340-363, 1977.

MINAYO, M. C. S. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 2. ed., Petrópolis, RJ: Vozes.1995.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 7.ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO. **Sistema integrado de atenção à saúde do servidor.** <https://www1.siapenet.gov.br/saude/ acesso em: 21 jun. 2009>.

MOREIRA, D. A. Entrevistas e estudo de casos. Disponível em: http://www.fecap.br/Moreira/textos_metodologia. 2002, Acesso em: 15 mar. 2009.

MORGAN, D. L. Focus groups. **Annual Review Sociology**, n. 22, p. 129-152, 1996.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social.** Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

PUGLISI, M. L.; FRANCO, B. **Análise do conteúdo.** Brasília: Líber ed., 2005.

PRÓ-REITORIA DE ENSINO (PRE). **Catálogo de graduação 2010.** Universidade Federal de Viçosa, Pró-Reitoria de Ensino. Viçosa: UFV, 2010.

PUPPIM DE OLIVEIRA, J. A. Repensando políticas públicas: por que frequentemente falhamos no planejamento? In: ENCONTRO DA ANPAD, **Anais**, Brasília, 2005.

QUALITATIVE SOLUTIONS RESEARCH. QSR6. In: **Qualitative research**. 3rd ed. Melbourne: QSR, 2002.

ROCHA, R. A avaliação da implementação de políticas públicas a partir da perspectiva neo-institucional: avanços e validade. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 2, n. 1, São Paulo, mar. 2004.

RUA, M. G. **Análise de políticas públicas: conceitos básicos**. Programa de Apoio à Gerência Social no Brasil. [S.L.] BID, 1997.

SÁ, C. P. **Núcleo das representações sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

SCOTT, W. R. **Institutions and organizations**. London: Sage Publications, 1995.

SELZNICK, P. **Institucionalism 'old' and 'new'**. Administrative Science Quartely, v. 41, n. 1, p. 270-277, Londres, 1996.

SILVA, P.; MELO L. B. **O processo de Implementação de políticas públicas no Brasil: características e determinantes da avaliação de Programas e Projetos**. Campinas, SP: UNICAMP, NEPP, 2000.

SOARES, J. B. **Notas de aula da disciplina ADM 640: políticas públicas**. Programa de mestrado em Administração. Viçosa, UFV, 2005.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, RS: ano 8, n. 16, p.20-45, jul/dez., 2006.

VALLES, M. S. **Técnicas cualitativas de investigacion social: reflexion metodológica y práctica profesional**. Madrid: ed. Sintesis Sociologia, 1997.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIEGAS, W. **Avaliação de políticas públicas: experiências brasileiras: procedimentos metodológicos**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DA CLAD SOBRE REFORMA DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, Anais 3., 2003, Cidade do Panamá, 2003.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Trad. por Daniel Gressi. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

10. APÊNDICE

APÊNDICE A

1. UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA – UFV

Pesquisador: Odemir Vieira Baêta

Programa de mestrado em Administração Pública

PERFIL: Caracterização – Técnico de Nível Superior

Sexo: () Fêmeo () Masculino

Idade: () 22-24 () 25-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51-55 () 56-60 () 61-65

Escolaridade: () graduação () especialização () mestrado () doutorado

Curso de formação:

Tempo de Serviço na UFV:

Quando você escuta a palavra “Saúde Ocupacional” quais são as 5 palavras ou expressões que vêm espontaneamente a sua cabeça?

Classifique, agora as respostas que você deu, por ordem de importância, na sua opinião, em ordem crescente, indo de 1 para a mais importante até 5 para a menos importante. (Coloque o número correspondente à frente de cada resposta acima).

Quais os fatores que facilitariam ações para promoção da saúde ocupacional na UFV?

Quais os fatores que dificultariam ações para a promoção da saúde ocupacional na UFV?

APÊNDICE B

ROTEIRO DA ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. Para você, o que é saúde ocupacional?
2. Você já ouviu falar na Política e Atenção à Saúde do Servidor Público Federal?
3. Para você, o que representa a Política e Atenção à Saúde do Servidor Público?
4. Como você avalia a questão da saúde ocupacional na UFV?
5. Para você, quais as principais dificuldades na implementação de uma política e atenção à saúde do servidor público federal?
6. O que você acredita que deveria ser feito para superar tais dificuldades?
7. Para você, a UFV desenvolve alguma ação específica para efetivar a implementação da política de saúde e atenção à saúde do servidor público federal?
8. Considerando o papel da UFV, você acredita que a instituição tem dado a importância devida a política e atenção à saúde do servidor público federal?
9. Para você, quais as principais facilidades na implementação da política e atenção à saúde do servidor público federal?

APÊNDICE C

Tabela de exemplificação de cálculo de frequência e OME

Categoria: **Ambiente Saudável**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 15
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 18
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 15
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 14
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 16
Frequência total: 78
OME: **2,97**

Categoria: **Atenção**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 0
Frequência total: 2
OME: **2**

Categoria: **Bem estar**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 13
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 10
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 07
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 06
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 18
Frequência total: 54
OME: **3,11**

Categoria: **Conforto**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 02
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 08
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 04
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 05
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 07
Frequência total: 26
OME: **3,26**

Categoria: **Controle médico**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 4
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 5
Frequência total: 15
OME: **3,53**

Categoria: **Cuidado**

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 3

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 8
Frequência total: 13
OME: **4,46**

Categoria: Disposição

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 8
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 0
Frequência total: 8
OME: **3**

Categoria: Equipamentos adequados

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 9
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 7
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 7
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 10
Frequência total: 35
OME: **3,4**

Categoria: Ergonomia

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 6
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 12
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 11
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 12
Frequência total: 44
OME: **3,45**

Categoria: Higiene

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 4
Frequência total: 8
OME: **3,87**

Categoria: Insalubridade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 6
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 4
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 0
Frequência total: 12
OME: **3**

Categoria: Limpeza

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3° lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4° lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5° lugar: 0
Frequência total: 3

OME: **4**

Categoria: Longevidade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 4
Frequência total: 4

OME: **5**

Categoria: Necessidade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0
Frequência total: 3

OME: **3**

Categoria: Periculosidade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 3
Frequência total: 4

OME: **4,25**

Categoria: Postura

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 1
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 4
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 4
Frequência total: 9

OME: **3,77**

Categoria: Prevenção

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 7
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 13
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0
Frequência total: 23

OME: **1,82**

Categoria: Proteção

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 2
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 3
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 6
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 4
Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0
Frequência total: 15

OME: **2,8**

Categoria: Qualidade de Vida

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 21

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 16

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 04

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 06

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 02

Frequência total: 49

OME: **2,02**

Categoria: Relacionamento Interpessoal

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 12

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 12

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 07

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 09

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 09

Frequência total: 49

OME: **2,81**

Categoria: Responsabilidade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 2

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 3

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0

Frequência total: 6

OME: **2,16**

Categoria: Satisfação

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 6

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0

Frequência total: 6

OME: **4**

Categoria: Saúde

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 7

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 7

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 4

Frequência total: 19

OME: **3,05**

Categoria: Saúde mental

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 3

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0

Frequência total: 5

OME: **2,4**

Categoria: Segurança

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 7

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 4

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0

Freqüência total: 12

OME: **2,16**

Categoria: Sem ruídos

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 1

Freqüência total: 2

OME: **4,5**

Categoria: Sem stress

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 2

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 1

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 2

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 0

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 0

Freqüência total: 5

OME: **2**

Categoria: Tranquilidade

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 1º lugar: 9

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 2º lugar: 7

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 3º lugar: 10

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 4º lugar: 12

Número de vezes em que foi evocada e hierarquizada em 5º lugar: 4

Freqüência total: $9 + 7 + 10 + 12 + 4 = 42$

OME: $(9 \times 1) + (7 \times 2) + (10 \times 3) + (12 \times 4) + (4 \times 5) / 42 = 2,88$

ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 3/2009 – CONSU

REGIMENTO INTERNO DA PRÓREITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS PGP

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º – A PróReitoria de Gestão de Pessoas – PGP é órgão da Universidade Federal de Viçosa, criada pela Resolução nº 26/2008 do CONSU, vinculado à Reitoria, sendo de sua responsabilidade o estabelecimento, execução e avaliação das ações administrativas, bem como as políticas de gestão e desenvolvimento de pessoas que contribuam para o alcance dos objetivos institucionais.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO

Art. 2º – A PróReitoria de Gestão de Pessoas tem a seguinte estrutura organizacional:

- I. PróReitor;
- II. Assessor Especial;
- III. Seção de Expediente;

IV. Seção de Atendimento ao Servidor;

V. Seção de Documentação e Arquivo de Pessoal;

VI. Divisão de Gestão de Pessoal – DGP;

VII. Divisão de Desenvolvimento de Pessoas – DDP; e

VIII. Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de VidaDSS.

CAPÍTULO III DA COMPETÊNCIA

Seção I Da PróReitoria

Art. 3º – Ao PróReitor de Gestão de Pessoas compete:

I. planejar, gerenciar, desenvolver, acompanhar e avaliar a implementação das políticas de gestão de pessoas, e seus resultados, em parceria com as unidades administrativas, acadêmicas da Instituição, com assessoramento e acompanhamento da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores TécnicoAdministrativos em Educação da Universidade Federal de Viçosa – CISTA e da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD;

II. elaborar relatórios, projetos e estudos, em colaboração com outros órgãos da Instituição, para subsidiar as decisões do Conselho Universitário - CONSU e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão CEPE, relativas à

política de gestão de pessoas;

III. formular e coordenar a execução de programas de capacitação permanente e eventuais, bem como de avaliação sistemática do desempenho dos servidores da UFV;

IV. colaborar com as unidades administrativas e acadêmicas no que se refere à concepção, ao planejamento e à execução de programas de qualificação docente;

V. propor e coordenar ações de administração, desenvolvimento, assistência social, segurança e higiene do trabalho destinadas a melhoria do nível de qualidade de vida dos servidores da UFV;

VI. identificar estratégias de gestão de pessoas adequadas ao contexto atual e futuro da Instituição;

VII. cumprir e fazer cumprir a legislação vigente e as diretrizes da Instituição, referentes à gestão de pessoas;

VIII. baixar instruções, ordens de serviços e outros atos relativos às atividades dos órgãos afetos à PróReitoria de Gestão de Pessoas;

IX. executar outras atividades inerentes à área ou que venham a ser delegadas pelo Reitor; e

X. representar a PGP nas instâncias superiores.

Seção II Do Assessor Especial

Art. 4^o – Ao Assessor Especial da PróReitoria de Gestão de Pessoas compete:

I. assessorar a PróReitoria de Gestão de Pessoas e suas divisões quanto à implementação e avaliação das políticas de pessoal;

II. desenvolver estudos relacionados aos procedimentos e rotinas da área de gestão de pessoal;

III. analisar e instruir processos de demanda dos próprios servidores e órgãos externos à UFV;

IV. coordenar e orientar a execução de todas as atividades técnico-administrativas inerentes à unidade;

V. assessorar o PróReitor da unidade nos assuntos relacionados com as suas atividades;

VI. representar o PróReitor sempre que solicitado; e

VII. substituir o PróReitor em seus afastamentos ou impedimentos.

Seção III Da Seção de Expediente

Art. 5^o – Compete à Seção de Expediente da PGP:

I. coordenar e executar os trabalhos de rotina administrativa da unidade;

II. coordenar e orientar as atividades de recepção e atendimento ao público que se dirige à unidade;

- III. distribuir tarefas e orientar trabalho de pessoal auxiliar;
- IV. elaborar ofícios, memorandos e outros documentos de interesse da unidade;
- V. coordenar os trabalhos de protocolo e distribuição de processos, correspondências e demais documentos;
- VI. coordenar as atividades de arquivamento de documentos da unidade;
- VII. manter atualizada a agenda da chefia;
- VIII. preparar convocações, pauta e documentos para reuniões, bem como secretariar estas e lavrar atas;
- IX. promover a manutenção de banco de dados para a emissão de correspondências;
- X. efetuar o controle de frequência e escala de férias de pessoal;
- XI. coordenar e controlar a requisição de bens e serviços;
- XII. promover o cumprimento de disposições regulamentares, decisões e instruções superiores; e
- XIII. executar outras atribuições, a critério da chefia.

Seção IV Da Seção de Atendimento ao Servidor

Art. 6^o – Compete à Seção de Atendimento ao Servidor:

- I. recepcionar os usuários da PróReitoria;
- II. identificar demanda dos servidores e orientá-los e, ou, encaminhá-los ao setor competente quando necessário;
- III. prestar informações referentes aos diversos assuntos da PGP;
- IV. manter contato com servidores em assunto de seu interesse ou das unidades da PróReitoria;
- V. receber e encaminhar as solicitações e, ou, documentos dos servidores às unidades competentes;
- VI. colaborar com a Seção de Expediente quando necessário; e
- VII. informar sobre a tramitação de processos.

Seção V Da Seção de Documentação e Arquivo

Art. 7^o – Compete à Seção de Documentação e Arquivo:

- I. controlar as entradas e saídas de pastas funcionais e documentos;
- II. zelar pela guarda, conservação e segurança dos documentos;
- III. receber, conferir e fazer triagem de todos os documentos enviados para o arquivo;
- IV. coordenar e controlar requisição de serviços, material de consumo, veículos e bens permanentes; e
- V. controlar os bens patrimoniais da PGP.

Seção VI Da Divisão de Gestão de Pessoas

Art. 8^o – À Divisão de Gestão de Pessoas, vinculada à PGP, competem as atribuições descritas em regimento próprio.

Seção VII Da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 9^o – À Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, vinculada à PGP, competem as atribuições descritas em regimento próprio.

Seção VIII Da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida

Art. 10 – À Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida, vinculada à PGP, competem as atribuições descritas em regimento próprio.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 11 – É dever de todos os servidores zelar pela conservação dos bens patrimoniais pertencentes à PGP e pautar o trabalho pelo profissionalismo e eficiência.

Art. 12 – Este Regimento entrará em vigor na data de sua publicação.

ANEXO IV DA RESOLUÇÃO Nº 3/2009 – CONSU

REGIMENTO INTERNO DA DIVISÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1^o A Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida é o órgão vinculado à PróReitoria de Gestão de Pessoas – PGP da Universidade Federal de Viçosa, competindo-lhe as seguintes atribuições:

I. planejar, coordenar e supervisionar as políticas referentes à saúde ocupacional, segurança e qualidade de vida dos servidores da Instituição;

II. coordenar e executar as inspeções periódicas de segurança na Instituição e assessorar a PróReitoria nos assuntos relacionados com segurança, higiene e medicina do trabalho;

III. propor, implementar e acompanhar programas de atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho;

IV. propor, implementar e acompanhar os programas de assistência social aos servidores e familiares;

V. promover a criação de grupos de estudos, visando discutir e estabelecer novas propostas de ação na área; e

VI. propor, coordenar e acompanhar programas voltados para o bem estar do servidor.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO

Art. 2º A Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida tem a seguinte estrutura organizacional:

- V. Chefia;
- VI. Seção de Expediente;
- VII. Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho;
- VIII. Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida; e
- IX. Unidade de Acolhimento a Pessoas Enlutadas.

CAPÍTULO III DA COMPETÊNCIA

Seção I

Art. 3º A Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida é o órgão responsável pelo planejamento, execução e acompanhamento das políticas referentes à saúde ocupacional, segurança e qualidade de vida dos servidores da Instituição.

Art. 4º Compete à Chefia da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida:

- I. planejar, coordenar e supervisionar os trabalhos da Divisão e dos Serviços a ela vinculados;
- II. formular diretrizes, planejar, orientar, coordenar, supervisionar e controlar os assuntos referentes a saúde, segurança e qualidade de vida dos servidores;
- III. proporcionar atendimento humanizado e integral a todos os servidores;
- IV. uniformizar procedimentos administrativos sanitários na área de gestão de pessoas e promover a saúde ocupacional do servidor; e
- V. criar mecanismos para melhorar a condição da qualidade de vida e condições de trabalho na Instituição.

Seção II Da Seção de Expediente

Art. 5º – Compete à Seção de Expediente da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida:

- I. coordenar e executar os trabalhos de rotina administrativa da unidade;
- II. coordenar e orientar as atividades de recepção e atendimento ao público que se dirige à unidade;
- III. distribuir tarefas e orientar trabalho de pessoal auxiliar;
- IV. elaborar ofícios, memorandos e outros documentos de interesse da

unidade;

V. coordenar os trabalhos de protocolo e distribuição de processos, correspondências e demais documentos;

VI. coordenar as atividades de arquivamento de documentos da unidade;

VII. manter atualizada a agenda da chefia;

VIII. preparar convocações, pauta e documentos para reuniões, bem como secretariar estas e lavrar atas;

IX. promover a manutenção de banco de dados para a emissão de correspondências;

X. efetuar o controle de frequência e escala de férias de pessoal;

XI. coordenar e controlar a requisição de bens e serviços;

XII. promover o cumprimento de disposições regulamentares, decisões e instruções superiores;

XIII. zelar pela limpeza e conservação das dependências e dos equipamentos da unidade; e

XIV. executar outras atribuições, a critério da chefia.

Seção III Do Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho

Art. 6^o – Compete ao Serviço de Segurança e Higiene do Trabalho:

I. coordenar e executar as inspeções periódicas de segurança nas dependências e instalações da Instituição, a fim de fazer levantamento e avaliação de riscos, determinando as providências a cada caso de acordo com a legislação;

II. colaborar nos projetos e nas implantações de novas instalações físicas e tecnológicas da Instituição;

III. orientar tecnicamente aos servidores quanto ao cumprimento do dispositivo das normas regulamentadoras, aplicáveis às atividades executadas e aos setores de trabalho de acordo com a legislação;

IV. coordenar e desenvolver programas de campanhas educativas permanentes, divulgando, promovendo e conscientizando a comunidade universitária, bem como os trabalhadores, visando à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;

V. analisar e registrar, mensalmente, em documentos específicos, todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas na Instituição;

VI. assessorar a PróReitoria nos assuntos relacionados com Segurança Higiene e Medicina do Trabalho;

VII. coordenar e executar, anualmente, na Instituição o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais/P.P.R.A., identificando as atividades e postos de trabalho insalubres e, ou, perigosos, bem como os servidores que têm direito ao adicional e seus percentuais de acordo com a legislação;

VIII. determinar, especificar, controlar os equipamentos de proteção individual (EPI's), conforme determina a lei;

IX. participar da elaboração de planos de catástrofe, visando ao combate a incêndios, salvamentos, e imediata atenção à vítima deste ou de qualquer outro acidente;

X. elaborar, coordenar e executar cursos de prevenção de acidentes;

XI. manter atualizados, no SISREC, os dados inerentes ao serviço;

XII. realizar treinamentos sobre segurança do trabalho em todos os setores da UFV; e

XIII. analisar e instruir processos em assuntos de sua competência, emitindo laudo e parecer.

Seção IV Do Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida

Art. 7^o – Compete ao Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida:

I. desenvolver e implementar políticas de prevenção e melhoria da qualidade de vida do servidor;

II. planejar, implementar e coordenar projetos de qualidade de vida no trabalho, preparação para a aposentadoria, dentre outros, através programas de prevenção, ações educativas e intervenções técnicas, estabelecendo parcerias com as unidades administrativas, acadêmicas, associações, sindicatos e demais órgãos;

III. proceder ao acompanhamento dos servidores que participam dos programas desenvolvidos pelo serviço;

IV. acompanhar processos de avaliação médica;

V. atender, avaliar, acompanhar o servidor e proceder à realização de parecer social;

VI. atender, avaliar, acompanhar o servidor e proceder à realização de exames psicológicos para processos admissionais e demissionais;

VII. atender e acompanhar o servidor, com o objetivo de subsidiar processos de readaptação funcional, incluindo orientação de procedimentos rotineiros e encaminhamento à nova unidade;

VIII. coordenar e executar o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional/P.C.M.S.O., periodicamente, nos setores da Instituição, com o objetivo de promoção e prevenção da saúde dos trabalhadores;

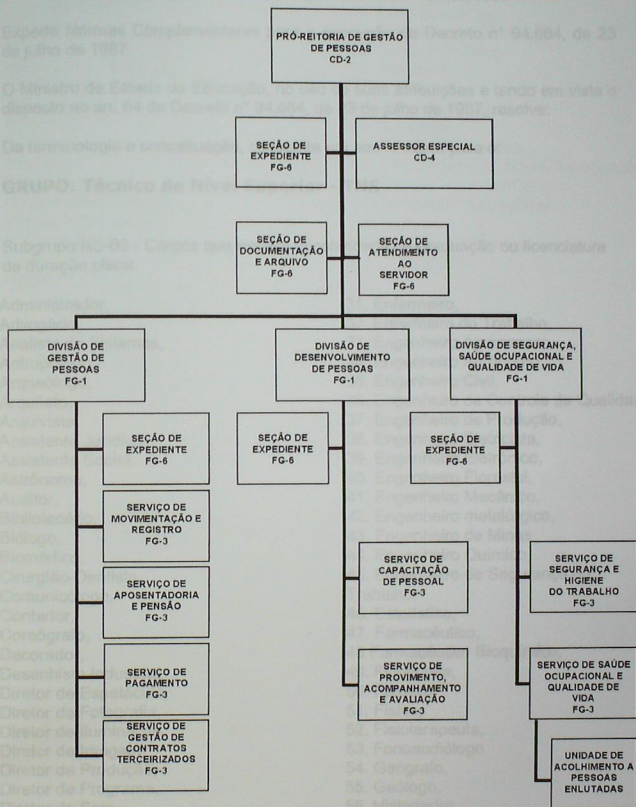
IX. coordenar e executar exames admissionais, periódicos, demissionais, da capacidade laboral, de retorno ao trabalho, de reabilitação profissional e reversão de aposentadorias;

X. auxiliar a JMO nos casos de aposentadoria por invalidez e afastamentos recorrentes no estudo e emissão de pareceres sobre onexo causal;

XI. identificar, analisar e propor ações aos fatores relacionados a condição do trabalho e sua organização nos setores que apresentarem demandas, em parceria com o Serviço de Higiene e Segurança do Trabalho;

XII. identificar, analisar, encaminhar para tratamento e acompanhar os casos de servidores com problema de dependência química em parceria com o SPS;

ORGANOGRAMA DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



PORTARIA Nº 475, DE 26 DE AGOSTO DE 1987

Expede Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

O Ministro de Estado da Educação, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 64 do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, resolve:

Da terminologia e conceituação, constante em seu I Anexo, para o:

GRUPO: Técnico de Nível Superior - TNS

Subgrupo NS-03 - Cargos que exigem escolaridade de graduação ou licenciatura de duração plena.

1. Administrador,
2. Advogado,
3. Analista de Sistemas,
4. Antropólogo,
5. Arqueólogo,
6. Arquiteto,
7. Arquivista,
8. Assistente Jurídico,
9. Assistente Social,
0. Astrônomo,
1. Auditor,
2. Bibliotecário,
3. Biólogo,
4. Biomédico,
5. Cirurgião-Dentista,
6. Comunicólogo,
7. Contador,
8. Coreógrafo,
9. Decorador,
0. Desenhista Industrial,
1. Diretor de Espetáculo,
2. Diretor de Fotografia,
3. Diretor de Iluminação,
4. Diretor de Imagem,
5. Diretor de Produção,
6. Diretor de Programa,
7. Diretor de Som,
8. Economista,
9. Economista Doméstico,
0. Editor,
31. Enfermeiro,
32. Enfermeiro do Trabalho,
33. Engenheiro Agrimensor,
34. Engenheiro Agrônomo,
35. Engenheiro Civil,
36. Engenheiro de Controle de Qualidade,
37. Engenheiro de Produção,
38. Engenheiro Eletricista,
39. Engenheiro Eletrônico,
40. Engenheiro Florestal,
41. Engenheiro Mecânico,
42. Engenheiro metalúrgico,
43. Engenheiro de Minas
44. Engenheiro Químico,
45. Engenheiro de Segurança do Trabalho,
46. Estatístico,
47. Farmacêutico,
48. Farmacêutico Bioquímico,
49. Figurinista,
50. Filósofo,
51. Físico,
52. Fisioterapeuta,
53. Fonoaudiólogo
54. Geógrafo,
55. Geólogo,
56. Historiador,
57. Jornalista,
58. Matemático,
59. Médico,

- 30. Médico Veterinário,
- 31. Meteorologista,
- 32. Museólogo,
- 33. Músico,
- 34. Músico-terapeuta,
- 35. Nutricionista,
- 36. Oceanólogo,
- 37. Ortopista,
- 38. Pedagogo,
- 39. Psicólogo,
- 40. Procurador,
- 41. Programador Cultural,
- 42. Programador Visual,
- 43. Publicitário,
- 44. Químico,
- 45. Redator,

- 46. Regente,
- 47. Restaurador,
- 48. Relações Públicas,
- 49. Revisor de Textos,
- 50. Roteirista,
- 51. Sanitarista,
- 52. Secretário Executivo,
- 53. Sociólogo,
- 54. Técnico Desportivo,
- 55. Técnico em Assuntos Educacionais,
- 56. Técnico em Artes Cênicas,
- 57. Terapeuta Ocupacional,
- 58. Teólogo,
- 59. Tradutor e Intérprete,
- 60. Zootecnista.



Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 6.833, DE 29 DE ABRIL DE 2009.

Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SSIAS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 30 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SSIAS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970.

Art. 2º O SSIAS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal;

II - perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e

III - promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

Art. 4º Fica instituído o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com as seguintes atribuições:

I - aprovar as diretrizes para aplicação da política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, e para a capacitação dos servidores em exercício nas unidades do SSIAS;

II - deliberar sobre as propostas de criação, jurisdição e funcionamento das unidades do SSIAS;

III - deliberar, em relação às unidades do SIASS, sobre os instrumentos de cooperação e as iniciativas para provimento de materiais e equipamentos, força de trabalho, imóveis e instalações, bem como sobre contratos de segurança, limpeza e conservação;

IV - deliberar sobre os procedimentos para uniformização e padronização das ações relativas ao SIASS;

V - orientar e acompanhar a execução das ações e programas no âmbito do SIASS; e

VI - aprovar regras e procedimentos para guarda e utilização das informações pessoais sobre a saúde dos servidores, de acesso restrito às pessoas a que elas se referirem ou a servidores autorizados na forma da lei.

§ 1º A força de trabalho do SIASS será formada exclusivamente por servidores federais, ficando vedadas a terceirização de mão-de-obra e a contratação de pessoal por tempo determinado.

§ 2º O Comitê Gestor pautará suas ações visando tornar célere o atendimento ao servidor, especialmente no que se refere às ações preventivas, e reduzir o tempo de ausência do servidor do seu ambiente de trabalho.

Art. 5º O Comitê Gestor será composto por um representante de cada órgão a seguir indicado:

I - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que o coordenará;

II - Casa Civil da Presidência da República;

III - Ministério da Saúde;

IV - Ministério da Previdência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério da Fazenda; e

VII - Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão exercerá as funções de secretaria-executiva do Comitê Gestor.

§ 2º As deliberações do Comitê Gestor serão adotadas por maioria simples, presentes pelo menos cinco dos seus membros, cabendo ao coordenador exercer, além do próprio voto, o de desempate.

§ 3º Os membros do Comitê Gestor, titular e suplente, serão indicados pelos titulares dos seus respectivos órgãos e designados pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, para mandato de três anos, permitida uma única recondução.

§ 4º As regras para organização e funcionamento do Comitê Gestor serão definidas em seu regimento interno, aprovado na forma do § 2º, observadas as disposições deste Decreto.

§ 5º A participação no Comitê Gestor é considerada de relevante interesse público e não será remunerada.

Art. 6º O exercício do servidor no âmbito do SIASS não implica mudança de unidade de lotação ou de órgão de origem.

Art. 7º Caberá ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão decidir sobre as deliberações do Comitê Gestor e celebrar os instrumentos de cooperação ou parceria com os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º Fica revogado o Decreto nº 5.961, de 13 de novembro de 2006.

Brasília, 29 de abril de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.4.2009

DECRETO Nº 6.856, DE 25 DE MAIO DE 2009.

Regulamenta o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

DECRETA:

Art. 1º A realização dos exames médicos periódicos dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, de que trata o art. 206-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observará o disposto neste Decreto.

Art. 2º A realização de exames médicos periódicos tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos servidores, em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais.

Art. 3º Os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, serão submetidos a exames médicos periódicos, conforme programação adotada pela administração pública federal.

Parágrafo único. Na hipótese de acumulação permitida de cargos públicos federais, o exame deverá ser realizado com base no cargo de maior exposição a riscos nos ambientes de trabalho.

Art. 4º Os exames médicos periódicos serão realizados conforme os seguintes intervalos de tempo:

I - bial, para os servidores com idade entre dezoito e quarenta e cinco anos;

II - anual, para os servidores com idade acima de quarenta e cinco anos; e

III - anual ou em intervalos menores, para os servidores expostos a riscos que possam implicar o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional ou profissional e para os portadores de doenças crônicas.

Art. 5º Os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão submetidos a exames médicos complementares a cada seis meses.

Art. 6º A administração pública federal poderá programar a submissão dos servidores à avaliação clínica e aos exames laboratoriais, a seguir especificados, bem como a outros considerados necessários, a seu critério:

I - avaliação clínica;

II - exames laboratoriais:

a) hemograma completo;

b) glicemia;

c) urina tipo I (Elementos Anormais e Sedimentoscopia - EAS);

d) creatinina;

e) colesterol total e triglicérides;

f) AST (Transaminase Glutâmica Oxalacética - TGO);

g) ALT (Transaminase Glutâmica Pirúvica - TGP); e

h) citologia oncótica (Papanicolau), para mulheres;

III - servidores com mais de quarenta e cinco anos de idade: oftalmológico; e

IV - servidores com mais de cinquenta anos:

a) pesquisa de sangue oculto nas fezes (método imunocromatográfico);

b) mamografia, para mulheres; e

c) PSA, para homens.

Parágrafo único. O exame de citologia oncótica é anual para mulheres que possuem indicação médica e, caso haja dois exames seguidos com resultados normais num intervalo de um ano, o exame poderá ser feito a cada três anos.

Art. 7º Os servidores expostos a agentes químicos serão submetidos aos exames específicos de acordo com as dosagens de indicadores biológicos previstos em normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo Ministério da Saúde.

Art. 8º Os servidores expostos a outros riscos à saúde serão submetidos a exames complementares previstos em normas de saúde, a critério da administração.

Art. 9º Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

I - definir os protocolos dos exames médicos periódicos, tendo por base a idade, o sexo, as características raciais, a função pública e o grau de exposição do servidor a riscos nos ambientes de trabalho;

II - supervisionar a realização desses exames pelos órgãos e entidades da administração pública federal;

III - expedir normas complementares à aplicação deste Decreto; e

IV - estabelecer procedimentos para preservação do sigilo das informações sobre a saúde do servidor, restringindo-se o acesso apenas ao próprio servidor, ou a quem este autorizar, e ao profissional de saúde responsável.

Parágrafo único. Os dados dos exames periódicos comporão prontuário eletrônico, para fins coletivos de vigilância epidemiológica e de melhoria dos processos e ambientes de trabalho, sendo garantido o sigilo e a segurança das informações individuais, de acordo com o previsto em normas de segurança expedidas pelo Conselho Federal de Medicina.

Art. 10. As despesas decorrentes desde Decreto serão custeadas pela União, com recursos destinados à assistência médica e odontológica aos servidores, empregados e seus dependentes, nos limites das dotações orçamentárias consignadas a cada unidade orçamentária.

Art. 11. Os exames médicos periódicos, a cargo dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, serão prestados:

I - diretamente pelo órgão ou entidade;

II - mediante convênio ou instrumento de cooperação ou parceria com os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional; ou

III - mediante contrato administrativo, observado o disposto na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e demais disposições legais.

Art. 12. É lícito ao servidor se recusar a realizar os exames, mas a recusa deverá ser por ele consignada formalmente ou reduzido a termo pelo órgão ou entidade.

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de maio de 2009; 188ª da Independência e 121ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

ORGANOGRAMA GERAL



CONSELHO UNIVERSITÁRIO

CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

REITORIA VICE-REITORIA

- GABINETE DO RECTOR
- SECRETARIA DE ÓRGÃOS COLEGIAIS
- PROCURADORIA JURÍDICA
- GOVERNADORIA
- ALTOSSIA INTERNA
- ASSESSORIA INTERNACIONAL E DE PAZ

- COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
- COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA
- CENTRO TECNOLÓGICO DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE VIÇOSA
- CENTRAL DE EXPERIMENTAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO DO INSTITUTO MÉRITO
- CAMPUS DE FLORESTAL
- CAMPUS DE RIO PASARANA

PRORETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

- BIBLIOTECA CENTRAL
- INSTITUTO DE APOIO À PESQUISA E À ACÇÃO ACADEMICA

PRORETORIA DE ENSINO

- REGISTRO ESCOLAR
- SOLUÇÃO DE CONFLITOS - COLUNI -
- CONSELHO PERMANENTE DE DEBATES E ESTUDOS
- UNIDADE DE APOIO EDUCACIONAL
- DEPARTAMENTO DE APOIO CULTURAS
- EDITORIA UIV
- DIVISÃO DE EVENTOS

PRORETORIA DE EXTENSÃO E CULTURA

- DIVISÃO DE APOIO CULTURAS
- DIVISÃO DE EVENTOS

PRORETORIA DE PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

- DIRETORIA FINANCEIRA
- CENTRAL DE PLANEJAMENTO DE BENS

PRORETORIA DE ADMINISTRAÇÃO

- DIRETORIA DE MATERIAL
- DIRETORIA DE MANUTENÇÃO
- DIRETORIA DE PROJETOS E OBRAS
- DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS
- DIRETORIA DE SEGURANÇA

PRORETORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS

- DIVISÃO DE ALIMENTAÇÃO
- DIVISÃO DE SAÚDE
- DIVISÃO DE APOIO ÀS ATIVIDADES ESTUDANTIS

CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS

- DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL
- DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA AGRÍCOLA
- DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA FLORESTAL
- DEPARTAMENTO DE FITOPATOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE FITOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE ZOOTECNIA

CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

- DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA ANIMAL
- DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA VEGETAL
- DEPARTAMENTO DE MICROBIOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE BIOMATEMÁTICA E SAÚDE
- DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA GERAL
- DEPARTAMENTO DE BIODIVERSIDADE E BIOCICLOS
- DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA
- DEPARTAMENTO DE VETERINÁRIA

CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS

- DEPARTAMENTO DE ARQUITETURA E URBANISMO
- DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA E PRODUÇÃO
- DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA
- DEPARTAMENTO DE QUÍMICA
- DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL
- DEPARTAMENTO DE FÍSICA
- DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICA
- DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA DE ALIMENTOS

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

- DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
- DEPARTAMENTO DE DIREITO
- DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
- DEPARTAMENTO DE HISTÓRIA
- DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
- DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
- DEPARTAMENTO DE LETRAS
- DEPARTAMENTO DE ARTE E HUMANIDADES
- DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
- DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO

Universidade Federal de Viçosa Organograma Geral

