

Possíveis Causas da Evasão dos Profissionais de Tecnologia da Informação e Comunicação do Serviço Público no Distrito Federal

Walter Vieira Sarmiento Júnior; Francisco Germano Nobre de Souza; Luana de Jesus Souza; Moisés Batista de Almeida; José Lima Batista.

Resumo: Este estudo visa identificar e analisar as possíveis causas de evasão dos servidores públicos da área de Tecnologia da Informação e Comunicação - (TIC), no Distrito Federal. As causas de evasão não se findam neste estudo; porém, todas as identificadas aqui foram tratadas sob o olhar acadêmico, o que reforça o caráter científico de um assunto que antes era tratado apenas de forma observacional.

Palavras Chave: Evasão; Tecnologia da Informação e Comunicação; Serviço Público.

Abstract: *The present study aims to identify and to analyze possible evasion causes of Government Employees of Information and Communication Technology - (ICT) in the Federal District. This study do not exhaust all the evasion causes, but all of them here identified were treated under a very academic look, which strengthens the scientific character of a subject that once was treated only observationally.*

Key Words: Evasion; Information and Communication Tecnology; Government Employ.

Introdução

Atualmente, a área de Tecnologia da Informação e Comunicação está inserida em um cenário paradoxal. Percebemos que o número de profissionais nessa área não é excedente, mas é perceptível que existe uma relativa procura por cursos tecnológicos, que supriria, num primeiro momento, as demandas do mercado de trabalho, incluindo o serviço público.

Além disso, a maioria das empresas, sejam elas de TIC ou não, estão passando por um processo irreversível de informatização, que valoriza cada vez mais os profissionais dessa área. No serviço público, a situação é ainda mais vantajosa, pois são oferecidos inúmeros benefícios tais como: estabilidade, planos de carreira, de previdência, carga horária reduzida e, em alguns casos, até prêmios por produtividade. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, a maior parte dos trabalhadores do país ganhava em média R\$ 1.742,00 mensais, enquanto que o serviço público pagava em média R\$ 2.458,00. Este era 41,1% superior àquele.

No entanto, o que se vê é uma espécie de escassez de mão-de-obra em TIC; não pela falta de profissionais, mas pela falta de interesse deles em continuar exercendo a profissão. Isso foi ratificado pelo Tribunal de Contas da União – TCU, no acórdão 1200/2014, proferido em 16/05/2014. O item 9.2.6 desse documento reza que “a taxa de ocupação do cargo está em torno de 75%, situação que perdurará mesmo após a posse dos novos concursados, em virtude da possível desistência de aproximadamente 25% dos candidatos aprovados”.

Adicionalmente, o item 11 informa que

Merece destaque a constatação de que o nível de retenção de pessoal de TI nos anos de 2010 a 2012, analisados de forma isolada ou cumulativamente, foi considerado baixo, havendo áreas de atuação na Administração Federal em que a retenção foi, inclusive, negativa, com evasão maior que o número de ingressos. Só nos exercícios de 2011 e 2012 a rotatividade anual de pessoal de TI situou-se, em média, segundo o levantamento, em torno de mais de 50%, considerando os três poderes e o MPU.

Para esse estudo, o objetivo geral foi desenvolver uma pesquisa que identificasse as possíveis causas da evasão dos profissionais de Tecnologia da Informação e Comunicação do serviço público no Distrito Federal. Especificamente, esperou-se avaliar o contexto de trabalho; o custo humano no trabalho (físico, cognitivo e afetivo); o custo afetivo (definido como dispêndio emocional, sob a forma de relações afetivas, sentimentos e estados de humor); os danos relacionados ao trabalho, (composto por danos físicos, psicológicos e sociais) e ao final, uma pergunta subjetiva, na qual se conseguiria listar outros fatores que não foram abordados no questionário, juntamente, com uma pergunta avaliativa do aspecto financeiro.

Uma leitura mais apurada no acórdão 1200/2014 do TCU conduz o leitor a uma visão macro do objeto de estudo. Porém, isso não é condição suficiente para inferir que ele ocorre da mesma forma no Distrito Federal. Assim, os autores deste trabalho, sentiram a necessidade de desenvolver uma ferramenta de pesquisa. Tal artefato foi um formulário criado e disponibilizado na internet, que compilou dados coletados apenas dos servidores públicos que trabalham no Distrito Federal, a quem teve por objetivo, explicar a realidade nessa unidade da federação.

Por se tratar da capital do país, a máquina pública aqui instalada é fundamental para o funcionamento da Administração. Assim, a rotatividade entre os diversos cargos públicos existentes é muito intensa. Sendo Brasília a capital federal, o que a coloca em posição privilegiada no que tange à quantidade de cargos e empregos públicos ofertados, uma vez que a sede dos três poderes está instalada oficialmente naquela cidade, essa realidade atrai um grande número de candidatos, inclusive de outros estados, que se aventuram em concursos públicos cada vez mais concorridos. Nesse diapasão, encontram-se aqueles que concorrem aos cargos de TIC. Num primeiro momento, esses candidatos são atraídos pelas benesses dos cargos, conforme já mencionado; a situação se altera algum tempo depois, quando surgem dois cenários diferentes: uma parte deles acaba sendo desviada de função; outra pedindo exoneração.

Diante do exposto, foi justificável a confecção deste artigo para identificar as possíveis causas dos fenômenos evasivos acima descritos, que tem sido motivo de preocupação por parte da administração dos diversos órgãos. Além disso, os resultados aqui descritos servirão como base para gestores, que poderão utilizá-los no alinhamento das estratégias de Tecnologia da Informação – TI ao negócio.

Uma abordagem sobre o Acórdão 1200/2014

O ponto de partida deste trabalho foi o acórdão 1200/2014, proferido pelo Tribunal de Contas da União em 16/05/2014. Nele, o colegiado do referido órgão diagnosticou a situação da estrutura de recursos humanos alocadas na área de Tecnologia da Informação das instituições públicas federais.

Segundo o acórdão

Quanto à retenção de pessoal de TI, a pesquisa mostra que se trata de um grande problema da Administração Pública Federal, com cerca de 75% das instituições afirmando enfrentá-lo. E, ao contrário do ocorrido com a dificuldade na seleção de pessoal, a dificuldade de retenção está presente em todos os poderes, com elevados percentuais de ocorrência (CARREIRO, 2014).

Tal é a gravidade do problema que algumas iniciativas já foram tomadas a fim de se mitigar o problema. É o caso de ações que terão de ser efetivadas para dar maior celeridade na criação da carreira específica de Analista em Tecnologia da Informação (ATI), com remuneração coerente com a relevância das atribuições desenvolvidas, em virtude da possível desistência de parte dos profissionais recém-contratados.

Outro referencial de relevância inquestionável é a própria legislação que rege o pessoal no serviço público. A Lei 8.112/1990 é o estatuto do servidor público civil da Administração Pública Federal. Apesar de ser extremamente farta em benefícios, ela ainda não foi capaz de reter os profissionais de TIC. Só para se ter uma ideia, a Tabela 1 mostra uma série de benefícios que essa Lei possui e que não estão presentes formalmente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Tabela 1 – Comparação entre a Lei 8112/1990 e CLT

Benefício	Lei 8.112/1990	Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5452/1943)
Estabilidade	Sim	Não
Licença Capacitação	Sim	Não
Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior	Sim	Não
Licença Gala (Casamento)	8 dias	3 dias
Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior	Sim	Não

Fonte: Lei 8112/1990 e Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

As informações acima pontuaram apenas alguns benefícios que a CLT não possui. Além disso, mesmo aqueles existentes em ambas as legislações, geralmente são mais fartos na primeira. Isso mostra que ainda não existe uma relação entre retenção de funcionários e benefícios concedidos ao servidor público da área de TIC. Essa ruptura será apresentada nos resultados deste estudo.

Metodologia

A pesquisa, quanto à sua abordagem, pode ser classificada como mista, com aspectos qualitativos e quantitativos.

Segundo Shaffer e Serlin (2004)

os métodos quantitativos e qualitativos são, em última análise, métodos para garantir a apresentação de uma amostra adequada. Ambos constituem tentativas para projectar um conjunto finito de informações para uma população mais ampla: uma população de indivíduos no caso do típico inquérito quantitativo, ou uma coleção de observações na análise qualitativa.

[...] O objectivo em qualquer análise é adequar a técnica à inferência, a afirmação à comprovação. As questões que se colocam a um investigador são sempre: Que questões merecem ser levantadas nessa situação? E que métodos analíticos poderão garantir afirmações, baseadas em dados, sobre aquelas questões? Responder a estas questões é uma tarefa que envolve necessariamente uma profunda compreensão das potencialidades e limites de uma variedade de técnicas quantitativas e qualitativas (p. 23).

Convém especificar cada um dos métodos que compõem a abordagem mista bem como mostrar que cada um deles foi, de fato, implementado nessa pesquisa. Para ser considerado quantitativo, um método deve conseguir mensurar tudo numericamente ou, ainda, tudo pode ser traduzido em números. Foi necessário o desenvolvimento de um formulário Web, para o levantamento dos dados da pesquisa e para implementar o notável Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), originado do livro *Psicodinâmica do Trabalho* onde a autora afirma que "...o ITRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos".

Por meio desse formulário foi possível coletar, numericamente, diversas informações sobre a situação funcional dos entrevistados no que diz respeito à: escala de avaliação do contexto de trabalho, escala de custo humano no trabalho, escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e, por fim, à escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho.

A primeira escala é a de avaliação do contexto de trabalho, com 16 itens, distribuídos em três fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações psicossociais.

A escala é de 5 pontos, onde 1=nunca, 2=raramente, 3=às vezes, 4=frequentemente, 5=sempre. É construída com itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator e com base em três níveis diferentes. Assim considera-se como resultado para o contexto do trabalho:

Acima de 3,7	Avaliação mais negativa, grave.
Entre 2,3 e 3,69	Avaliação mais moderada, crítico.
Abaixo 2,29	Avaliação mais positiva, satisfatório.

O primeiro fator é Organização do Trabalho, definida com a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controle e ritmos de trabalho. É composta por 8 itens, e tem confiabilidade de 0,72. São eles:

- O ritmo de trabalho é excessivo
- As tarefas são cumpridas sobre pressão de tempo
- Os resultados esperados estão fora da realidade
- Existe forte cobrança para resultados
- As normas para execução das tarefas são rígidas
- O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas
- As tarefas são repetitivas
- As tarefas executadas sofrem descontinuidade

O segundo fator da primeira escala é Condições de Trabalho, definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução das tarefas, composto por 2 itens, com confiabilidade de 0,89. São eles:

- As condições de trabalho são precárias
- Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas

O terceiro fator é Relações Psicossociais, conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Tem 6 itens, com confiabilidade de 0,87. Os itens são os seguintes:

- As tarefas não estão claramente definidas
- A autonomia é inexistente
- Falta apoio da chefia para o meu desenvolvimento profissional
- Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinado
- Existem disputas profissionais no local de trabalho
- Falta integração no ambiente de trabalho

A segunda escala, de custo humano no trabalho, é composta por três fatores: custo físico, cognitivo e afetivo. A escala é de 5 pontos, onde 1=nunca, 2=pouco exigido, 3=mais ou menos exigido, 4=bastante exigido, 5=totalmente exigido. Como a escala é composta por três fatores e construída com itens negativos, assim como a primeira escala, a análise deve ser feita por fator.

Acima de 3,7	Avaliação mais negativa, grave.
Entre 2,3 e 3,69	Avaliação mais moderada, crítico.
Abaixo 2,29	Avaliação mais positiva, satisfatório.

O primeiro fator é o Custo Físico, definido como dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção. É constituído por 2 itens e apresenta confiabilidade de 0,91. São eles:

- Usar a visão de forma contínua
- Usar as mãos e braços de forma repetitiva

O segundo fator é o Custo cognitivo, que significa dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problema e tomada de decisão no trabalho. É composto por 10 itens e tem confiabilidade de 0,86:

- Desenvolver macetes
- Ter que resolver problemas
- Ser obrigado a lidar com imprevistos
- Fazer previsão de acontecimentos
- Usar a visão de forma contínua
- Usar a memória
- Ter desafios intelectuais
- Fazer esforço mental
- Ter concentração mental
- Usar a criatividade

O terceiro fator é o Custo Afetivo, definido como dispêndio emocional, sob a forma de relações afetivas, sentimentos e estados de humor. Possui 3 itens, com confiabilidade de 0,84. Os itens são:

- Ter que lidar com ordens contraditórias
- Ter custo emocional
- Transgredir valores éticos

Já a terceira estala, de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – realização profissional e liberdade de expressão – e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – falta de reconhecimento e liberdade de expressão.

É uma escala de 7 pontos, e tem por objetivo avaliar nos últimos seis meses de atividade a ocorrência da vivência dos indicadores de prazer-sofrimento. Assim, 0= nenhuma vez, 1= uma vez, 2= duas vezes, 3= três vezes, 4= quatro vezes, 5= cinco vezes, 6= seis ou mais vezes.

Para os fatores do prazer, considerando que os itens são positivos, a análise é diferente das escalas anteriores. Deve ser feita também por fator, e como é de 7 pontos, para melhor especificação e qualificação da frequência com que é experimentada a vivência, deve ser classificada em três níveis diferentes. Assim, consideram-se como resultado para a vivência de prazer:

Acima de 4,0	Avaliação mais positiva, satisfatório.
Entre 2,1 e 3,9	Avaliação moderada, crítico.
Abaixo 2,0	Avaliada para raramente, grave.

Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis:

Acima de 4,0	Avaliada mais negativa, grave.
Entre 2,1 e 3,9	Avaliação moderada, crítico.
Abaixo 2,0	Avaliação menos negativa, satisfatório.

O primeiro fator é a Realização profissional, conceituada como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. É composto por 6 itens, com confiabilidade de 0,93. São eles:

- Motivação
- Orgulho pelo que faço
- Bem estar
- Se sente reconhecido
- Realização profissional
- Identificação com as minhas tarefas

O segundo fator é Liberdade de expressão, vivência de liberdade de pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. Composto por 8 itens apresenta confiabilidade de 0,80. Os itens são:

- Solidariedade com os colegas
- Liberdade com a chefia para negociar o que precisa
- Confiança entre os colegas
- Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho
- Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas
- Liberdade para usar a minha criatividade
- Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias
- Cooperação entre os colegas

O terceiro fator avalia a vivência de sofrimento, sendo denominado Esgotamento Profissional, que é vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. Tem 7 itens, com confiabilidade de 0,89:

- Estresse
- Insatisfação
- Sensação de insegurança
- Frustração
- Sobrecarga
- Medo

O quarto fator é a Falta de Reconhecimento, vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho. O número de itens é 5, com confiabilidade de 0,87.

São itens do fator:

- Sensação de inutilidade
- Injustiça

- Desvalorização
- Indignação
- Discriminação

A quarta e última escala do inventário, de avaliação dos danos relacionados ao trabalho, é composta por três fatores: danos físicos, psicológicos e sociais. A escala é de 7 pontos, e objetiva avaliar nos últimos três meses os danos provocados pelo trabalho. Assim, 0= nenhuma vez, 1= uma vez, 2= duas vezes, 3= três vezes, 4= quatro vezes, 5= cinco vezes, 6= seis ou mais vezes.

A análise dessa escala deve ser realizada de modo diferente das demais. Os itens propostos retratam situações muito graves relacionadas à saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento. Assim, os resultados devem ser classificados em quatro níveis:

Acima de 4,1	Avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais.
Entre 3,1 e 4,0	Avaliação moderada para frequente, grave.
Entre 2,0 e 3,0	Avaliação moderada, crítico.
Abaixo 1,9	Avaliação mais positiva, suportável.

O primeiro fator é Danos Físicos, definidos como dores no corpo e distúrbios biológicos. Tem 7 itens, com confiabilidade de 0,88. São eles:

- Dores no corpo
- Distúrbios respiratórios
- Distúrbios digestivos ou alterações do apetite
- Distúrbios auditivos
- Distúrbios de visão
- Alterações do sono
- Distúrbios circulatórios

O segundo fator é Danos Psicológicos, sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. É composto por 6 itens, com confiabilidade de 0,93. Os itens são:

- Mau humor
- Tristeza
- Irritação com tudo
- Sensação de abandono
- Dúvidas sobre a capacidade de fazer as tarefas
- Solidão

O terceiro fator é Danos Sociais, definidos como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Possui 4 itens, com confiabilidade de 0,89:

- Insensibilidade em relação aos colegas
- Dificuldades nas relações fora do trabalho
- Conflitos nas relações familiares
- Impaciência com as pessoas em geral

No formulário web contém outros dois itens que não fazem parte do ITRA, questões essas consideradas essenciais para a pesquisa. O primeiro item é uma questão aberta com a seguinte indagação: “Descreva com as suas palavras o que te levou (ou te levaria) a migrar do cargo da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do serviço público para qualquer outro cargo ou profissão?”. Já o segundo é uma questão fechada, referente à avaliação salarial, que pode ser respondida com apenas uma das seguintes opções: Péssimo, Ruim, Normal, Bom ou Excelente.

Foram solicitadas informações como data de nascimento, sexo e dados trabalhistas anteriores e atuais.

Para garantir que a pesquisa fosse respondida apenas por pessoas com o perfil, foi necessário que cada respondente tivesse em mãos um código único, de 6 dígitos, gerado automaticamente pelo sistema. O código só poderia ser usado uma única vez para liberação e registro das respostas, e também para que o respondente visualizasse o resultado da sua avaliação individual.

No que se refere ao tipo de pesquisa, os autores optaram pelo levantamento exploratório explicativo, complementado pelo estudo de campo.

Segundo Gil (2008), pesquisa exploratória:

[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos.

Ainda, segundo Gil (2008), pesquisa explicativa:

[...] têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.

O questionário supra, foi aplicado em campo e teve como público alvo profissionais de TIC que atuam ou já atuaram em cargos públicos no Distrito Federal.

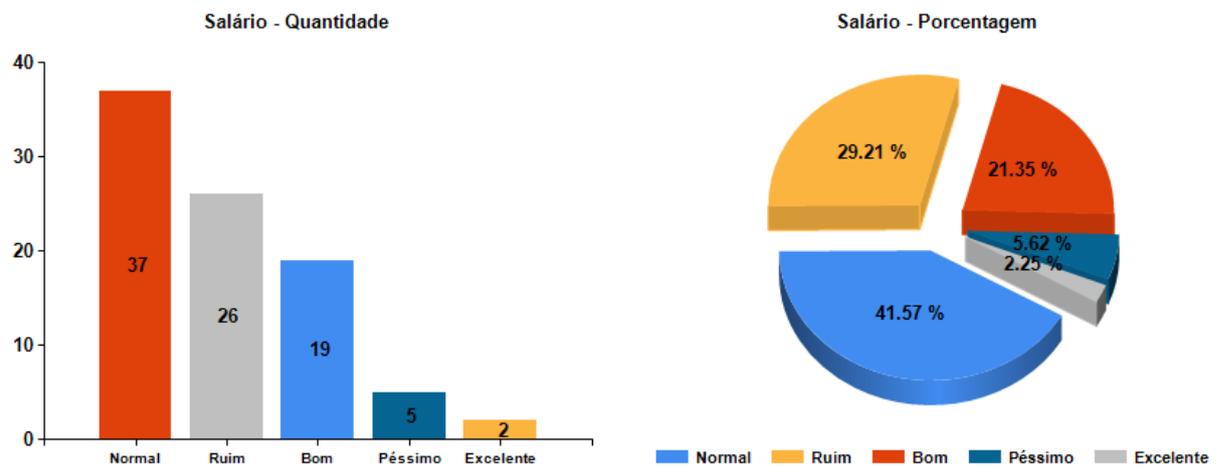
Análise e descrição dos resultados

O inventário foi validado com 89 trabalhadores da área de T.I que atuam ou atuaram no serviço público com lotação no DF, com o seguinte perfil: sexo masculino (84,27%), feminino (15,73%), idade média de 34 anos. As respostas ao ITRA subsidiaram, inclusive, a construção dos relatórios de *business intelligence*¹.

¹ *Business Intelligence* ou Inteligência de Negócios é o conjunto de ferramentas que seleciona e organiza as informações de uma empresa ou negócio visando um melhor entendimento de seus processos, facilitando a tomada de decisões estratégicas.

Avaliação Salarial

Na pesquisa foi avaliada a questão salarial, em que a ferramenta utilizou a seguinte pergunta: “Como você considera/considerava a remuneração?”. Podendo ter como resposta cinco opções: péssimo, ruim, normal, bom ou excelente. O resultado foi de acordo com os gráficos abaixo:



Foi observado que 37 (41,57%) dos entrevistados consideramos o salário normal, 26 (29,21%) ruim, 19 (21,35%) bom, 5 (5,62%) péssimo e 2 (2,25%) excelente de acordo com as suas atribuições.

ITRA

O ITRA tem como objetivo mensurar distintas e independentes modalidades de representações dos respondentes relativas ao mundo do trabalho.

De acordo com Mendes (2007),

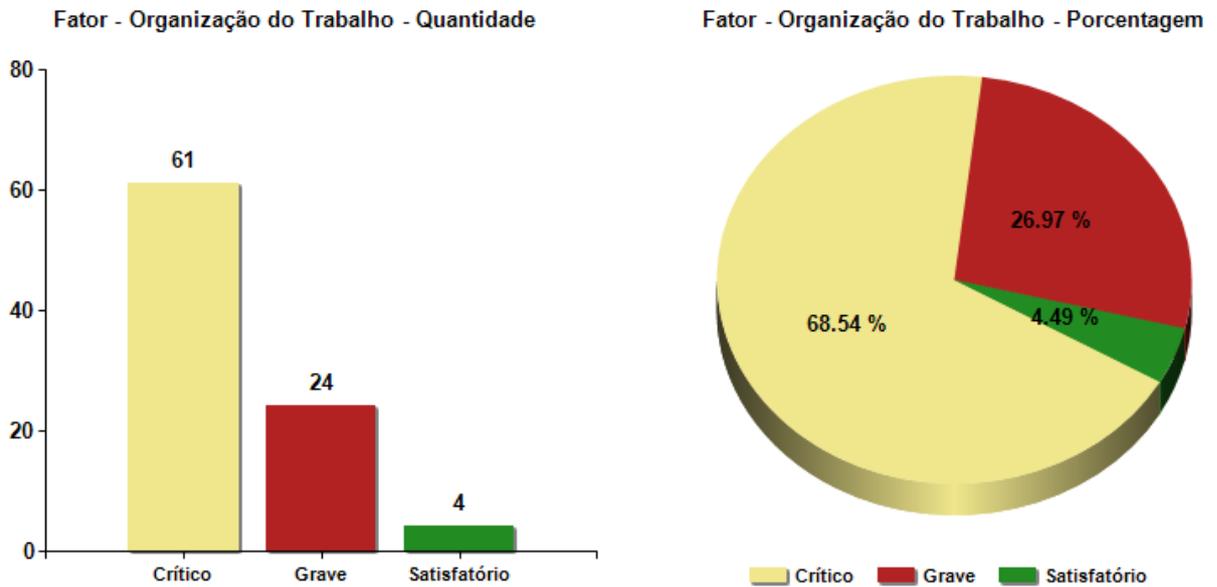
A validação psicométrica do inventário é realizada com base na técnica de análise frontal. Parte-se do pressuposto que os riscos de adoecimento são influenciados por diversas dimensões, compostas por mais de um fator, e que são interdependentes. Por isso, utiliza-se o método PAF de análise, rotação oblímim, com análise de correlação para cada uma das escalas e de confiabilidade que compõem o ITRA.

Escala de avaliação do contexto de trabalho

Os resultados foram obtidos por itens relativos à organização, às relações sócio-profissionais e às condições de trabalho. Para se chegar aos indicadores referentes ao contexto do trabalho, o instrumento utilizou o seguinte quesito: Marque, de acordo com a legenda abaixo, o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

Primeiro fator: organização do trabalho

Este fator é definido como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de



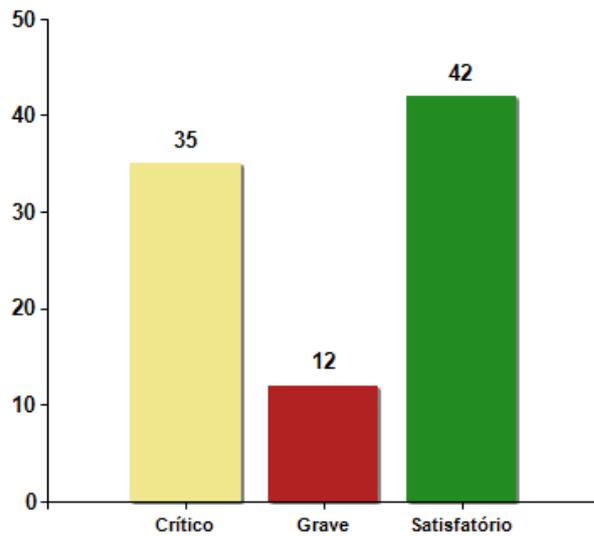
trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

Observou-se que 61 (68.54%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 24 (26.97%) como grave e apenas 4 (4.49%) como satisfatória.

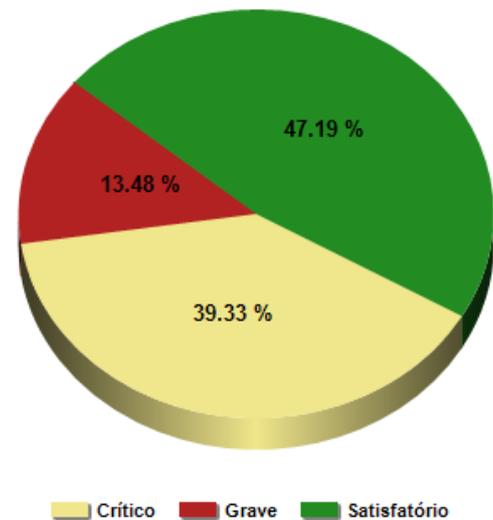
Segundo fator: condições de trabalho

Este fator é definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

Fator - Condições de Trabalho - Quantidade



Fator - Condições de Trabalho - Porcentagem

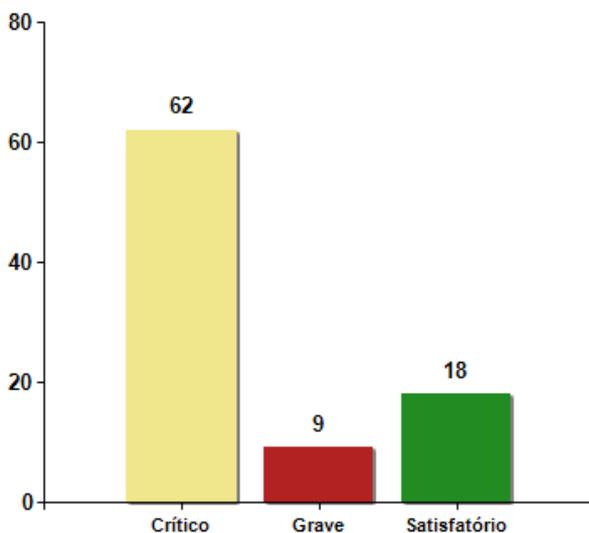


Observou-se que 35 (39,33%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 12 (13,48%) como grave e 42 (47,19%) como satisfatória.

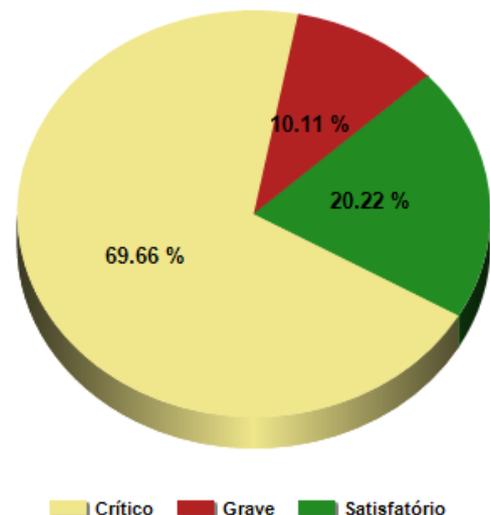
Terceiro fator: relações psicossociais

O terceiro fator é conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

Fator - Relações Psicossociais - Quantidade



Fator - Relações Psicossociais - Porcentagem



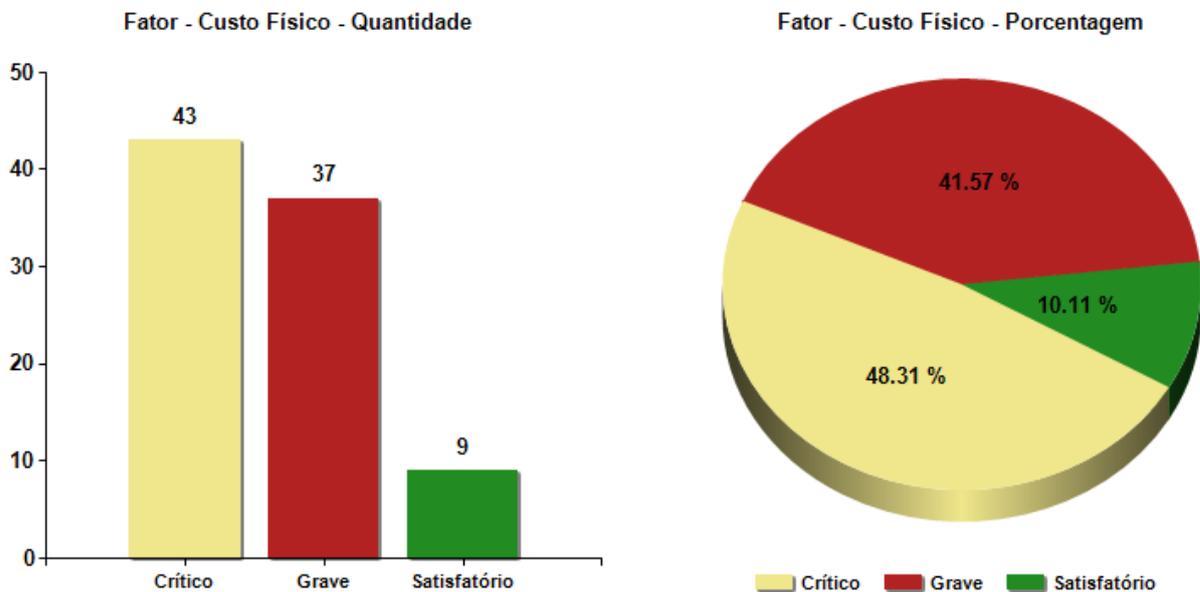
Observou-se que 62 (69,66%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 9 (10,11%) como grave e 18 (20,22%) como satisfatória.

Escala de avaliação do custo humano do trabalho

Os resultados foram obtidos por itens relativos a custo físico, custo cognitivo e afetivo. Para se chegar aos indicadores referentes ao custo humano do trabalho, o instrumento utilizou o seguinte questionamento: Agora, você vai avaliar os itens que podem aparecer como exigências decorrentes do seu contexto de trabalho. Marque, de acordo com a legenda abaixo, o número que melhor corresponde à intensidade com a qual você percebe o grau dessas exigências.

Primeiro fator: custo físico

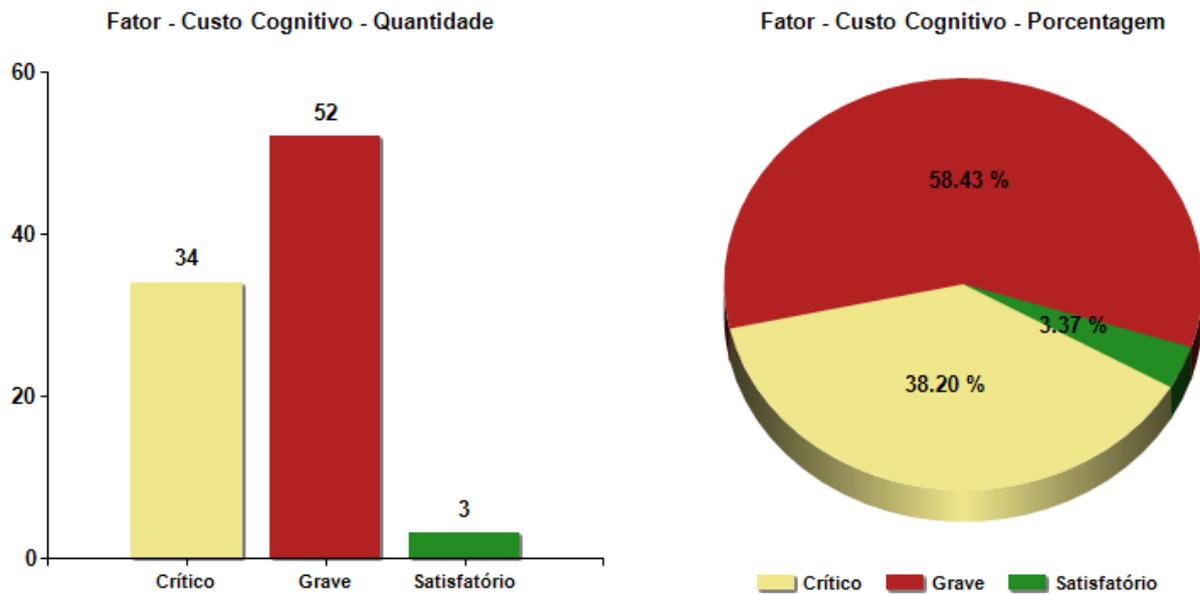
Este fator é definido como o dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



Observou-se que 43 (48,31%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 37 (41,57%) como grave e apenas 9 (10,11%) como satisfatória.

Segundo fator: custo cognitivo

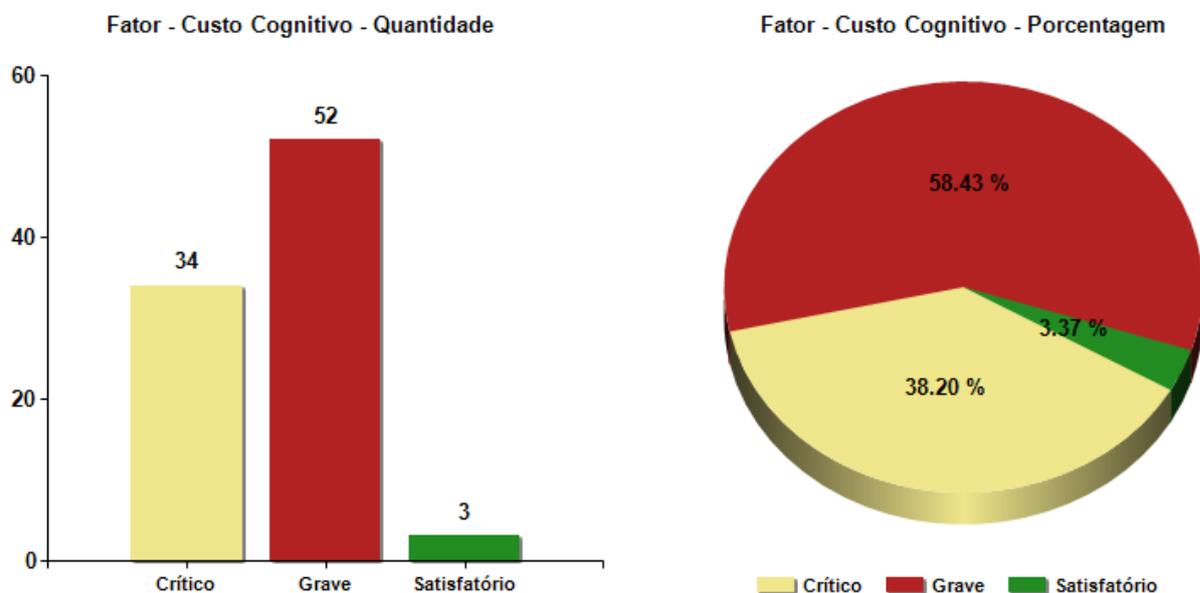
Este fator é traduzido pelo dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



Observou-se que 34 (38,20%) dos entrevistados tiveram o fator avaliado como crítica, 52 (58,43%) como grave e apenas 3 (3,37%) como satisfatória.

Terceiro fator: custo afetivo

Este fator é definido pelo dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



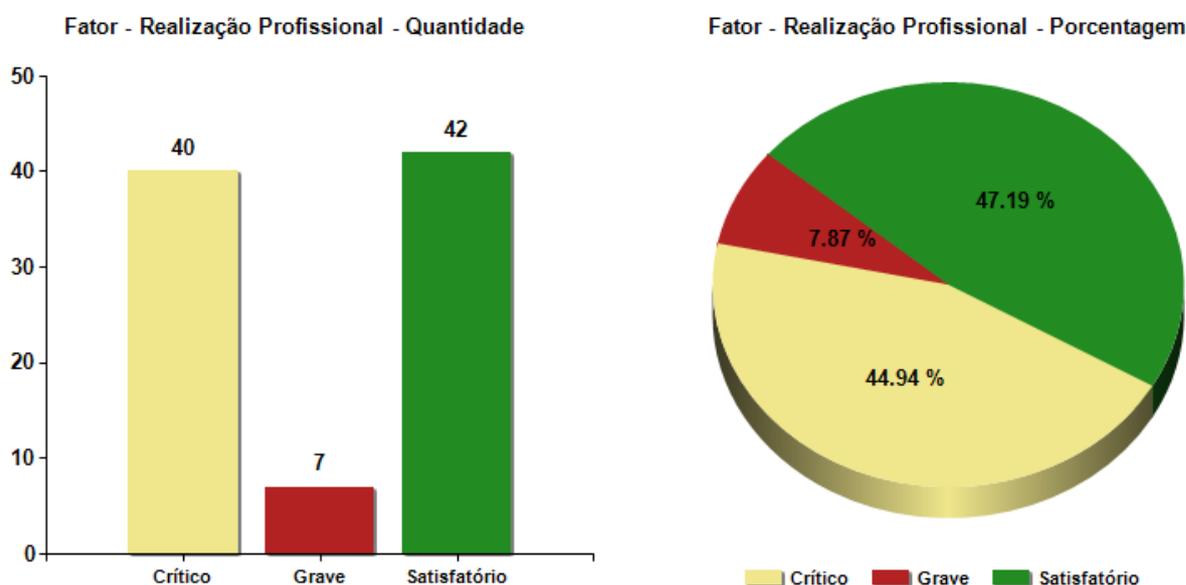
Observou-se que 34 (38,20%) dos entrevistados tiveram o fator avaliado como crítica, 52 (58,43%) como grave e apenas 3 (3,37%) como satisfatória.

Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho

Os resultados foram obtidos por itens relativos ao prazer – realização profissional e liberdade de expressão – e ao sofrimento no trabalho – falta de reconhecimento e falta de liberdade de expressão. Para se chegar aos resultados dos indicadores citados, o instrumento usou o seguinte quesito: A seguir, você vai responder, de acordo com a legenda abaixo, itens referentes vivências positivas e negativas em relação ao trabalho. Assinale, de acordo com a escala, o número que melhor corresponde à frequência com a qual você experimentou cada uma delas no seu trabalho nos últimos 6 meses.

Primeiro fator: realização profissional

Este fator é conceituado como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

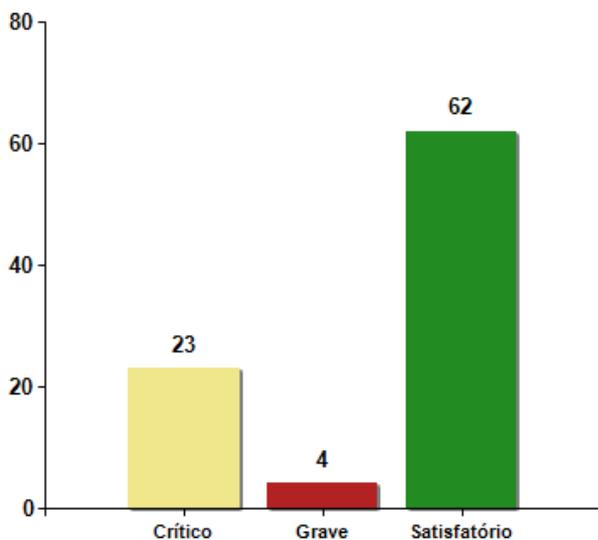


Observou-se que 40 (44,94%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 7 (7,87%) como grave e 42 (47,19%) como satisfatória.

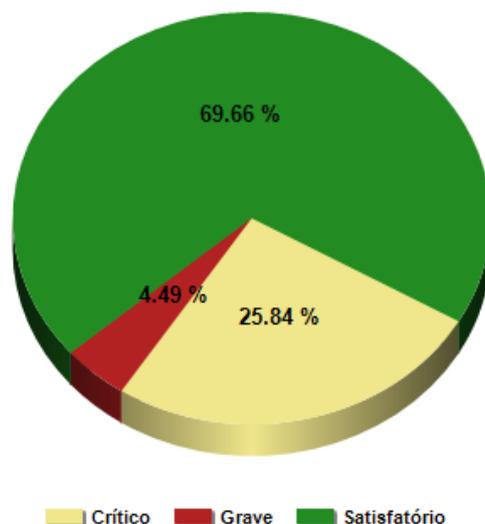
Segundo fator: liberdade de expressão

Este fator é conceituado como a vivência liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

Fator - Liberdade de Expressão - Quantidade



Fator - Liberdade de Expressão - Porcentagem

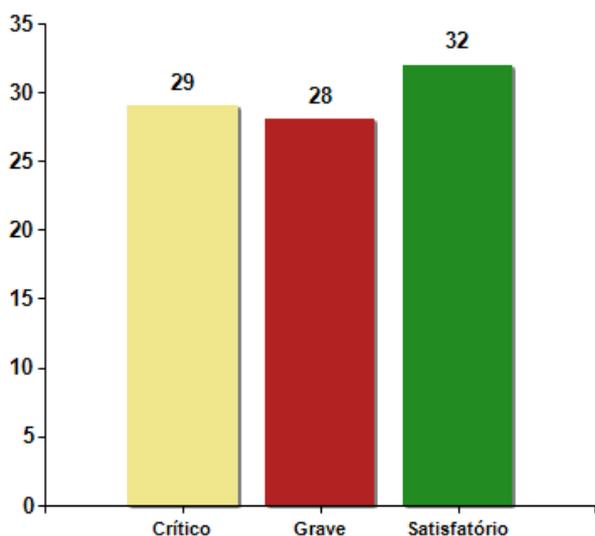


Observou-se que 23 (25,84%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 4 (4,49%) como grave e 62 (69,66%) como satisfatória.

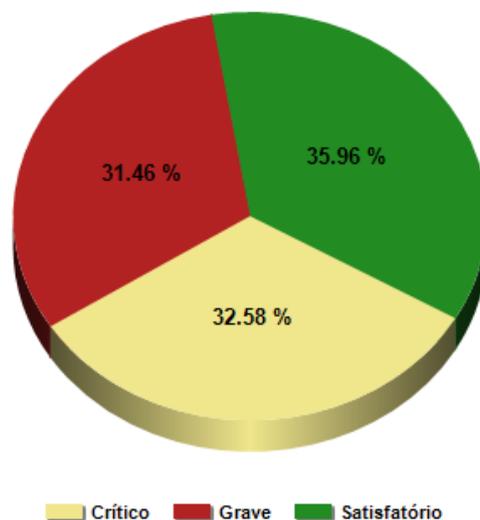
Terceiro fator: esgotamento profissional

Este fator faz referência à vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:

Fator - Esgotamento Profissional - Quantidade



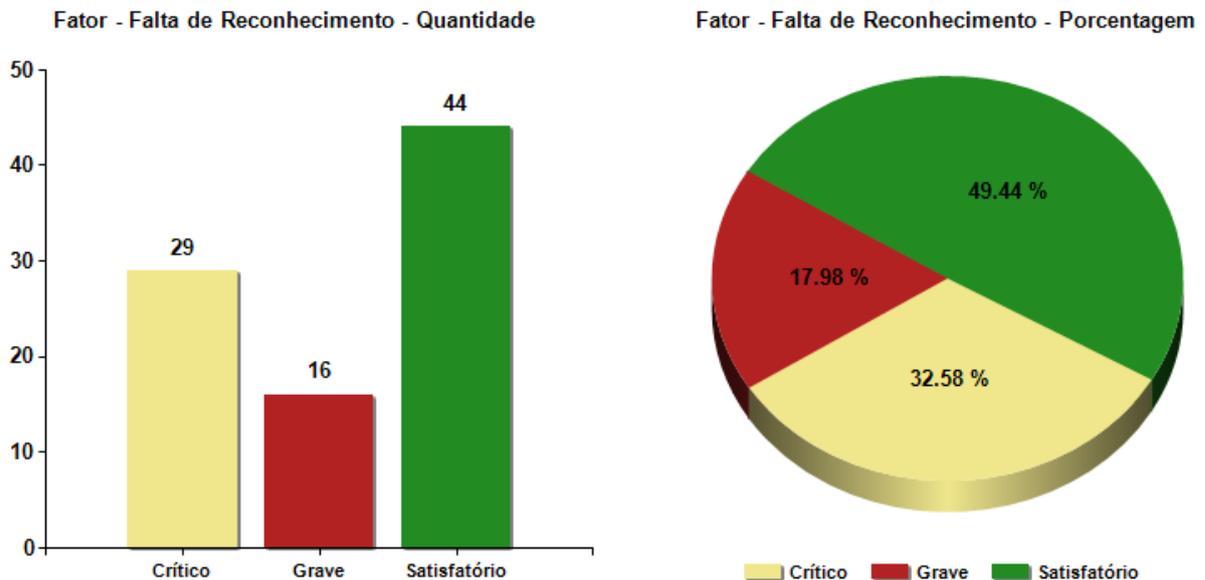
Fator - Esgotamento Profissional - Porcentagem



Observou-se que 29 (32,58%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 28 (31,46%) como grave e 32 (35,96%) como satisfatória.

Quarto fator: falta de reconhecimento

Este fator é conceituado como a vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho. Veja a seguir o resultado deste fator:



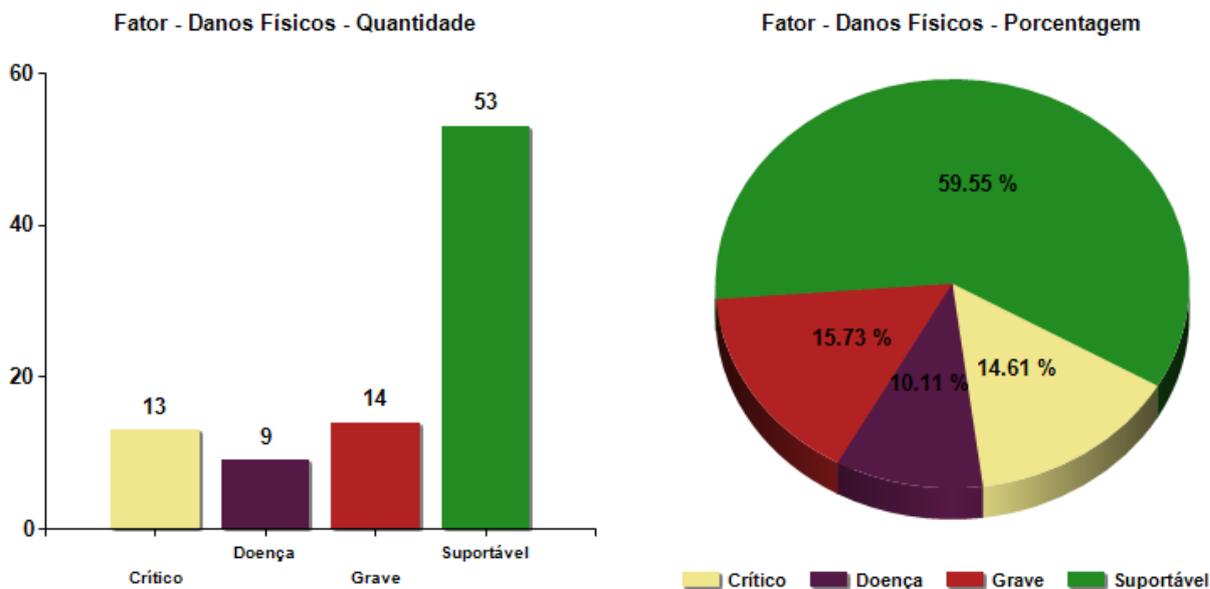
Observou-se que 29 (32,58%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 16 (17,98%) como grave e 44 (49,44%) como satisfatória.

Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho

Os resultados foram obtidos por itens relativos a danos físicos, psicológicos e sociais. Os itens propostos retrataram situações muito graves relacionadas à saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento. Para se chegar aos resultados dos fatores acima citados, utilizou-se do seguinte quesito: Agora você vai encontrar itens que retratam tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que são essencialmente causados pelo contexto de trabalho. Marque, de acordo com a escala, o número que melhor corresponde à intensidade com a qual eles estiveram presentes no seu contexto de trabalho nos últimos 3 meses.

Primeiro fator: danos físicos

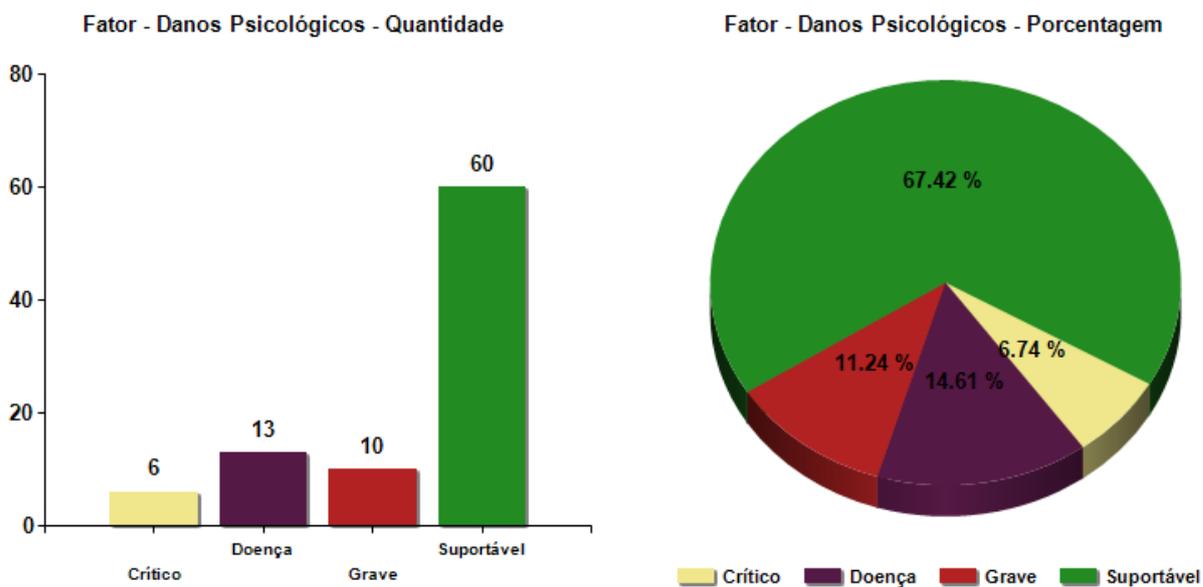
Este fator é definido como dores no corpo e distúrbios biológicos relacionados ao trabalho. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



Observou-se que, de acordo com o gráfico, 13 (14,61%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 9 (10,11%) com presença de doença ocupacional, 14 (15,73%) como grave e 53 (59,55%) como suportável.

Segundo fator: danos psicológicos

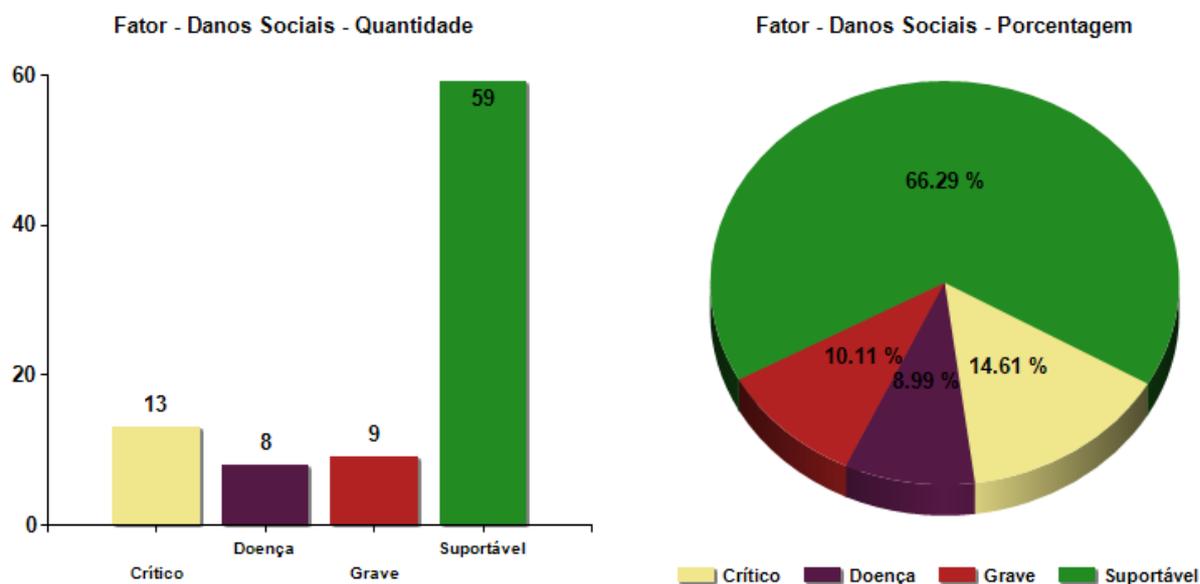
Este fator é referente a sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



Observou-se que 6 (6,74%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 13 (14,61%) com presença de doença ocupacional, 10 (11,24%) como grave e 60 (67,42%) como suportável.

Terceiro fator: danos sociais

Este fator é definido como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Veja o resultado abaixo quanto à situação dos entrevistados:



Observou-se que, de acordo com o gráfico, 13 (14,61%) dos entrevistados tiveram a avaliação do fator como crítica, 8 (8,99%) com presença de doença ocupacional, 9 (10,11%) como grave e 59 (66,29%) como suportável.

Os resultados obtidos, segundo Mendes (2007), devem ser considerados como:

- Positivo/Satisfatório – significa resultado positivo e produtor de prazer no trabalho, aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional;
- Moderato/Crítico – resultado mediano, indicador de “situação-limite”, potencializando o custo negativo e o sofrimento no trabalho. Significa estado de alerta e que requer providências imediatas a curto e médio prazo.
- Grave/doença – Resultado negativo e produtor de custo humano e sofrimento no trabalho. Requer providencias imediatas nas causas, visando a eliminá-las e/ou atenuá-las.

Avaliação Subjetiva

Por fim, foi aplicada uma questão aberta para que o respondente discursasse, com as suas palavras, a respeito dos motivos que levaram ou levariam a sua evasão da área de T.I.C do serviço público. Para tanto, utilizou-se a seguinte questão: Descreva com as suas palavras o que te levou (ou te levaria) a migrar do cargo da área de Tecnologia da Informação e Comunicação do serviço público para qualquer outro cargo ou profissão?

As respostas foram variadas, porém observou-se grande quantidade de respondentes com queixas relacionadas principalmente a falta de reconhecimento e não valorização, e em segundo plano um salário mais adequado ao cargo ou emprego. Um ponto bastante comentado foi à pressão advinda dos gestores e de outros departamentos demandantes dos serviços e produtos de T.I, por vezes atrelada a falta de conhecimento dessas figuras. Algumas respostas isoladas levantaram a questão de carga horária de trabalho, a não identificação com a área, a procura por cargos ou empregos mais expressivos, injustiças, a falta de autonomia, sentimento de inutilidade e até mesmo a alta complexidade das atividades. Importante ressaltar que um número reduzido de entrevistados não tiveram motivos para migrar da área de T.I do serviço público por se identificarem bem com as atividades.

Considerações Finais

Como a pesquisa foi aplicada em diversos órgãos públicos tanto da APF como do Governo do Distrito Federal – GDF, desempenhando, seus respectivos departamentos de T.I, atividade-fim ou atividade-meio, foi possível identificar diversos motivos que podem ou poderiam levar à migração de alguns profissionais para outras carreiras.

Pode-se, de acordo com o resultado do ITRA, considerar preocupante o cenário atual. Dois dos três fatores da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho com avaliação aquém do satisfatório, apresentando, no fator Organização do Trabalho 68.54% dos entrevistados como crítico e 26,97% em estado grave. Já no fator Relações Psicossociais 69,66% em estado crítico e 10.11% em estado grave. Pode-se assim e com base na metodologia aplicada apontar que o Contexto de Trabalho em que o servidor de T.I.C no DF não é adequado e pode ser um fator a ser levado em consideração no momento da decisão de abandono do cargo relacionado a área.

É de se despertar alertas que, de acordo com a pesquisa e a metodologia aplicada, os fatores da Escala de Avaliação do Custo Humano no Trabalho tiveram resultados negativos. O fator Custo Físico com 48,31% avaliados como crítico, 41,57% grave e apenas 10,11% satisfatório. O Fator Custo Cognitivo com 38,20% avaliados como crítico, a maioria de 58,43% grave e apenas 3,37% satisfatório. Já o fator Custo Afetivo teve como resultado 58,43% das avaliações como crítico, 6,74% grave e 34,83% satisfatório. Então é possível perceber que o custo humano dos profissionais em questão é bastante elevado e pode, a curto e médio prazo, ocasionar problemas de saúde físicos e mentais em função do trabalho, além de serem fatores determinantes para a troca de área ou atividade.

Analisando a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho é possível aferir que a área de TIC do serviço público no DF é prazerosa. Teve em seus fatores resultados melhores se comparados às outras escalas acima. No fator Realização Profissional 44,94% das avaliações foram críticas, 7,87% grave e a maioria de 47,19% satisfatória. Quanto ao fator Liberdade de expressão 25,84% foi avaliado como crítico, apenas 4,49% grave e a grande maioria de 69,66% como satisfatória. O fator Esgotamento Profissional teve resultados bem divididos, com 32,58% das avaliações como crítico, 31,46% grave e 35,96% satisfatório. Por fim o fator Falta de Reconhecimento teve o seguinte resultado: 32,58% crítico, 17,98% grave e a maioria de 49,44% satisfatória. Diante do exposto pode-se dizer que o ambiente de trabalho é prazeroso, podendo ser itens importantes para a manutenção dos profissionais da área, mas é

importante ressaltar que para alguns o ambiente é de sofrimento e necessita de melhorias imediatas.

Quanto à Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho os resultados foram os mais positivos entre as escalas. O fator Danos Físicos teve 14,61% das avaliações como crítico, 10,11% apresentaram doença funcional, 15,73% grave e a maioria de 59,55% suportável. No fator Danos Psicológicos teve como resultado crítico 6,74% dos entrevistados, 14,61% com doença funcional, 11,24% grave e 67,42% suportável. Já no fator Danos Sociais 14,61% foi avaliado como crítico, 8,99% apresenta alguma doença funcional, 10,11% grave e 66,29% suportável. Então, de acordo com a pesquisa o ambiente de estudo não costuma causar danos físicos, psicológicos ou sociais aos profissionais de T.I.C, mas, ainda assim, são fatores que merecem cuidados especiais pois a médio e longo prazo podem causar danos irreparáveis.

A pesquisa apontou que o salário não é o único fator decisivo para que os profissionais lotados na área migrem para outras áreas ou oportunidades. Teve como maioria das respostas a opção “normal”, que significa que o salário é adequado com as atividades desempenhadas. Portanto, de acordo com os resultados negativos do ITRA, o salário não pode ser considerado como fator compensatório, fortalecendo assim a necessidade de um olhar mais cuidadoso sobre os pontos avaliados com nível abaixo do satisfatório.

É perceptível que algumas das características naturais das atividades de T.I podem afetar nos resultados, mas a disparidade é preocupante na grande maioria dos fatores avaliados e como conclusão estes avaliados como negativos podem ser as causas de evasão dos profissionais da área de T.I.C do serviço público no DF.

Referências

BRASIL . Empresa Brasileira de Comunicação – (EBC). Portal EBC. **Salário do funcionalismo público é cerca de 40% maior que a média nacional, segundo Ministério do Trabalho e IBGE**. Brasília. 2012.

BRASIL. Tribunal de Contas da União – (TCU). **Relatório de Levantamento. Diagnóstico da situação da estrutura de recursos humanos alocadas na área de tecnologia da informação das instituições públicas federais. Aspectos quantitativos e qualitativos. Identificação de carência e oportunidades de melhoria. Recomendações**. Brasília. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei 8.112/1990 - Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Brasília. 1990.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei 5.452/ 1943- Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. 1943.

CARREIRO, Raimundo. **Relatório de Levantamento. Diagnóstico da situação da estrutura de recursos humanos alocadas na área de tecnologia da informação das instituições públicas federais. Aspectos quantitativos e qualitativos. Identificação de carência e oportunidades de melhoria. Recomendações.** Acórdão 1200/2014. Pág. 25 item 113. TCU. Brasília. 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 4ª edição. 175p. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do Trabalho**, 1ª edição. Capítulo 5. São Paulo: All Books, 2007.

SHAFFER, David W. & SERLIN, Ronald C. **What good are statistics that don't generalize?** Educational Researcher, vol. 33, nº 9, pp. 14-25. 2004.