



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR
MESTRADO PROFISSIONAL

ÉRIKA VANESSA DE OLIVEIRA PONTES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO *CAMPUS I*
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

JOÃO PESSOA-PARAÍBA
2018

ÉRIKA VANESSA DE OLIVEIRA PONTES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO *CAMPUS I*
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior- Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba- Área de Concentração e linha de pesquisa, Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior- como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a.Dr^a. Maria Ivete Martins Correia

**JOÃO PESSOA-PARAÍBA
2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P814q Pontes, Erika Vanessa de Oliveira.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DO CAMPUS I DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAIBA / Erika Vanessa de Oliveira Pontes.

- João Pessoa, 2018.

122f. : il.

Orientação: MARIA IVETE MARTINS CORREIA.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. QUALIDADE DE VIDA. 2. TRABALHO. 3. SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS. 4. UNIVERSIDADE FEDERAL DA
PARAIBA. I. CORREIA, MARIA IVETE MARTINS. II. Título.

UFPB/BC

ÉRIKA VANESSA DE OLIVEIRA PONTES

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DO *CAMPUS I*
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós – Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como um dos requisitos para obtenção do título de mestre. Área de concentração: Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior.

Aprovado em: 27 / 02 / 2018


Prof^ª. Dr^ª. Maria Ivete Martins Correia
Orientadora- MPPGAV-CE/UFPB


Prof^ª. Dr^ª. Marisete Fernandes de Lima
Membro Interno- MPPGAV-CE/UFPB


Prof^ª. Dr^ª. Maria das Graças de A. Baptista
Membro Externo- PPGE/UFPB

Prof^ª. Dr^ª. Uyguaciara Veloso Castelo Branco
Membro Interno Suplente- MPPGAV-CE/UFPB

Prof^ª. Dr^ª. Tania Rodrigues Palhano
Membro Externo Suplente- CE/UFPB

Dedico este trabalho a minha família,
que me apoiou e incentivou a realizá-lo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que em sua infinita bondade me concedeu a fé e a perseverança para prosseguir nessa caminhada de realização, e por haver colocado verdadeiros anjos no meu caminho.

À minha orientadora, Prof^ª MariaIvete Martins Correia, por toda a paciência, dedicação, ensinamentos e por sua sensibilidade para o ensino.

À minha coorientadora, Prof^ª Marisete Fernandes de Lima, por suas sábias sugestões, apoio e incentivo.

Às Professoras Maria das Graças de A. Baptista e Uyguaciara Veloso Castelo Branco, por toda a delicadeza e contribuições a esta dissertação.

À todos os professores do MPPGAV que de certa forma contribuíram para a realização deste sonho.

Aos meus colegas de turma, com os quais compartilhei alegrias e tristezas nestes dois anos, e que serão sempre lembrados com muito carinho.

Aos servidores técnico-administrativos do *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba, que atenciosamente responderam aos instrumentos da pesquisa e contribuíram decisivamente para a realização deste estudo.

À Mychelle Valeriam, que contribuiu sobremaneira na análise dos dados estatísticos.

À minha família e amigos, por todo apoio e amor, e a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização deste trabalho.

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que vem suscitando a atenção de pesquisadores em diversas áreas do conhecimento, pela crescente demanda de problemas que afloram no ambiente profissional comprometendo não somente a qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente laboral, familiar e social, mas também a qualidade dos serviços por ele prestados, e por consequência, o produto oferecido pela instituição. O presente trabalho investiga a percepção de servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Em suas referências conceituais, a pesquisa alimenta-se das teorizações postuladas por Richard Walton, Nadler e Lawler e Hackman e Oldhan, considerados clássicos neste domínio do conhecimento, e por Ana Cristina Limongi-França e Idalberto Chianevato, cujas teorizações oferecem contribuições atuais sobre Qualidade de Vida, com estudos mais focados nas instituições públicas. A perspectiva metodológica aplicada é quantitativa descritiva em interlocução com a qualitativa, tendo em vista a necessidade de representatividade da amostra para validar o resultado da pesquisa. Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado, por via eletrônica, a escala *Likert*, contemplando os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados foram tabulados e tratados pelo *software* estatístico SPSS, que permitiu a leitura correta do conteúdo captado pelo instrumento de pesquisa. Diante dos resultados obtidos, podemos considerar que na percepção dos servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I*, a Qualidade de Vida no Trabalho é de forma genérica, satisfatória no que diz respeito aos fatores de constitucionalismo, evolução das capacidades e imagem do servidor perante a sociedade. Entretanto, os resultados obtidos indicam a necessidade de elevação do nível de Qualidade de Vida no seguintes fatores: saúde ocupacional e benefícios financeiros como auxílio alimentação e auxílio transporte, em comparação a outras instituições federais. Por fim, este estudo é fruto da nossa vivência enquanto servidora técnico-administrativa e da nossa trajetória enquanto aluna do Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, e se apresenta como uma contribuição para o desenvolvimento de ações futuras por parte da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, para a otimização da Qualidade de Vida dos servidores da Universidade Federal da Paraíba nos fatores negativos detectados pela pesquisa.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida. Trabalho. Servidores Técnico-Administrativos. Universidade Federal da Paraíba.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work is an issue that has been raising the attention of researchers in several areas of knowledge, due to the increasing demand for problems that arise in the professional environment, not only compromising the quality of life of the worker in their work environment, family and social, but also the quality of the services it provides, and consequently the product offered by the institution. The present work investigates the perception of technical-administrative servants in activity in Campus I of the Federal University of Paraíba on Quality of Life at Work. In his conceptual references, the research draws on the theorizations postulated by Richard Walton, Nadler and Lawler and Hackman and Oldhan, considered classics in this field of knowledge, and by Ana Cristina Limongi-França and Idalberto Chianevato, whose theories offer current contributions on Quality with more focused studies in public institutions. The applied methodological perspective is quantitative descriptive in interlocution with the qualitative one, considering the necessity of representative of the sample to validate the result of the research. As a data collection instrument, the Likert scale was applied by electronic means, including the indicators of Quality of Life at Work. The data were tabulated and processed by the statistical software SPSS, which allowed the correct reading of the content captured by the research instrument. In view of the results obtained, we can consider that in the perception of the technical-administrative servants in activity in Campus I, the Quality of Life at Work is in a generic way, satisfactory with respect to the factors of constitutionalism, evolution of the capacities and image of the server before the society. However, the results indicate the need to raise the level of Quality of Life in the following factors: occupational health and financial benefits such as food aid and transportation assistance, in comparison to other federal institutions. Finally, this study is the fruit of our experience as a technical-administrative servant and of our trajectory as a student of the Professional Master's Degree in Public Policies, Management and Evaluation of Higher Education and is presented as a contribution to the development of future actions by the Coordination of Quality of Life, Health and Safety at Work of the People Management Office, to optimize the Quality of Life of the employees of the Federal University of Paraíba in the negative factors detected by the research.

Keywords: Quality of Life. Job. Technical-Administrative Servers. Federal University of Paraíba

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Distribuição de Frequência quanto ao Sexo dos Servidores.....	58
Figura 2- Distribuição de Frequência quanto à Faixa Etária dos Servidores.....	58
Figura 3- Distribuição de Frequência quanto ao Nível de Escolaridade dos Servidores.....	59
Figura 4- Distribuição de Frequência quanto ao Nível de Cargo dos Servidores.....	60
Figura 5- Distribuição de Frequência quanto ao Cargo dos Servidores.....	61
Figura 6- Distribuição de Frequência quanto ao Tempo de Serviço dos Servidores.....	61
Figura 7- Distribuição de Frequência quanto ao Centro/ Unidade de Lotação dos Servidores.....	62
Figura 8- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação a Faixa Etária.....	63
Figura 9- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Nível de Escolaridade.....	63
Figura 10- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Nível de Classe dos Cargos.....	64
Figura 11- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Tempo de Serviço em anos.....	65
Figura 12- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Centro/ Unidade de Lotação.....	66
Figura 13- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Cargo.....	67
Figura 14- Distribuição de Frequência do Cargo com Relação ao Tempo de Serviço em anos.....	68

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

CCSA - CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CCEN - CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DA NATUREZA

CCHLA - CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

CCTA - CENTRO DE COMUNICAÇÃO, TURISMO E ARTES

CCM/CCS - CENTRO DE CIÊNCIAS MÉDICAS/ CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

CCJ - CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

CCTDR - CENTRO DE TECNOLOGIA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL

CEAR - CENTRO DE ENERGIAS ALTERNATIVAS E RENOVÁVEIS

CT - CENTRO DE TECNOLOGIA

CE - CENTRO DE EDUCAÇÃO

CI - CENTRO DE INFORMAÇÃO

BPS- BIOPSICOSSOCIAL

CQVSST- COORDENAÇÃO DE QUALIDADE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

IFES- INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

MPPGAV- MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

ONG-ORGANIZAÇÃO NÃO GOVERNAMENTAL

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

PDI- PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

PROGEP - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

QV - QUALIDADE DE VIDA

QVT - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

SIASS- SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR

SPSS- *STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES*

UFPB - UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho.....	40
Quadro 2 - Modelos de QVT/ Nadler e Lawer/ Hackman e Oldhan.....	44
Quadro 3 - Modelo QVT de Walton.....	46
Quadro 4 - Estrutura do instrumento de coleta de dados.....	56
Quadro 5 - Limpeza do ambiente de trabalho.....	70
Quadro 6 - Arrumação do ambiente de trabalho.....	71
Quadro 7 - Segurança no trabalho.....	72
Quadro 8 - Recursos disponíveis para o trabalho.....	73
Quadro 9 - Jornada de trabalho semanal.....	74
Quadro 10 - Tarefas executadas no dia a dia.....	75
Quadro 11 - Relacionamento com a chefia.....	76
Quadro 12 - Relacionamento interpessoal.....	77
Quadro 13 - Reconhecimento do trabalho por incentivo não- financeiro.....	78
Quadro 14 - Criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas.....	79
Quadro 15 - Ideias e sugestões nas tarefas de trabalho.....	80
Quadro 16 - Investimento em treinamento e capacitação.....	81
Quadro 17 - Cursos de capacitação voltados para desenvolvimento profissional.....	82
Quadro 18- Incentivo que a instituição dá para sua qualificação.....	83
Quadro 19- Assistência à saúde no ambiente de trabalho.....	84

Quadro 20- Preocupação com a saúde ocupacional.....	85
Quadro 21- Ações de instrução e conscientização da saúde.....	86
Quadro 22- Comparação salarial dos servidores da instituição.....	87
Quadro 23- Comparação salarial de outras instituições.....	88
Quadro 24- Benefícios que a instituição oferece.....	89
Quadro 25- Comparação de benefícios oferecidos pela instituição e por outras instituições.....	90
Quadro 26- Influência do trabalho sobre a vida familiar.....	91
Quadro 27- Respeito pela chefia referente ao tempo e espaço da vida privada.....	92
Quadro 28- Respeito à privacidade no seu ambiente de trabalho.....	93
Quadro 29- Normas e rotinas da instituição e influências no desempenho do trabalho.....	94
Quadro 30: Quanto à imagem da UFPB, numa visão de servidor.....	95
Quadro 31- Avaliação da sociedade sobre a UFPB.....	96
Quadro 32- Responsabilidade social e ambiental da instituição.....	97
Quadro 33- Preocupação da instituição com a qualidade de serviços prestados.....	98
Quadro 34- Qualidade de vida do servidor no contexto de seu trabalho.....	99

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1.1 O OBJETO DESTE ESTUDO	14
1.2 A ORGANIZAÇÃO FORMAL DA DISSERTAÇÃO.....	18
2- PERSPECTIVA CONCEITUAL DO ESTUDO	20
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO CONCEITUAL SOBRE TRABALHO	20
2.1.1 O Trabalho Escravo e a Servidão	22
2.1.2 As Corporações de Ofício.....	25
2.1.3 Valorização do trabalho Humano	26
2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO CONCEITUAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
2.2.1 Qualidade de Vida	29
2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	31
2.2.3 Enfoque Psicopatológico e Psicodinâmico no Trabalho-QVT	32
2.2.4 Enfoque Humanista da QVT.....	37
2.2.5 Escola de Pensamento em QVT.....	41
2.2.6 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho	44
2.2.7 Qualidade de Vida no Trabalho e o Serviço Público	48
3-PERSPECTIVA METODOLÓGICA DA PESQUISA	51
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	51
3.2 ABORDAGEM METODOLÓGICA	52
3.3 CAMPOS DE INVESTIGAÇÃO DA PESQUISA	53
3.4 DEFINIÇÃO DO PÚBLICO ALVO	54
3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	54
4- APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	57
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA	57
4.2 RESULTADOS DA PESQUISA	70
5- CONCLUSÕES	101
REFERÊNCIAS	103
APÊNDICES	112
APÊNDICE A- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	112
APÊNDICE B- CRONOGRAMA	115

APÊNDICE C- ORÇAMENTO	116
APÊNDICE D- TERMO DE CONSENTIMENTO	117
ANEXOS	119
ANEXO A- RESUMO DE TESTE DE HIPÓTESE	119

INTRODUÇÃO

1.1 O OBJETO DESTE ESTUDO

A **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)** encontra-se hoje na pauta de estudiosos que se dedicam à busca da otimização das relações laborais. As mudanças na sociedade surgem de forma muito rápida e esse fator vem interferir diretamente no desempenho dos servidores dentro das instituições de trabalho. O ser humano vem sofrendo diversas mudanças comportamentais e no trabalho. É cada vez maior o número de atribuições a serem realizadas pelo trabalhador que vive em um ambiente globalizado e competitivo, requerendo dos funcionários a condição de suportar cobranças e pressões, que desencadeiam situações de estresse, interferindo na qualidade de vida no ambiente de trabalho e vindo a repercutir em todas as dimensões de sua vida.

Nesse sentido, compreende-se que as condições em que o trabalhador exerce suas atividades são de grande relevância para o seu desempenho físico, intelectual e emocional. Para Mendes e Leite (2004), a qualidade de vida está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa. Assim, percebe-se que a relação qualidade de vida e trabalho vai além do mundo restrito da instituição trabalhista. Porém, é consensual que a qualidade de vida no ambiente laboral reflete diretamente no desempenho das atividades que ele executa na instituição empregatícia.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema presente no universo institucional, e envolve fatores diversos, tais como motivação, relações hierárquicas, qualificação, salário, condições ambientais, relações interpessoais, duração da jornada de trabalho, identificação com a função, satisfação profissional, entre outros. Falar sobre qualidade de vida do trabalhador é analisar as várias condições das práticas adotadas para melhorar o ambiente de trabalho com o objetivo de melhorar a produtividade e proporcionar a satisfação do trabalhador. Este tema vem sendo objeto de muitas pesquisas, uma vez que vivenciamos tempos onde a rotina de trabalho torna-se cada vez mais estressante em face da pluralidade de funções que o trabalhador desempenha no seu setor, encaixado em modelos globalizados e processuais de gestão.

Historicamente, o trabalho vem ocupando a maior parte do tempo da vida dos seres humanos. O labor, que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem. Dessa forma, o homem passa a maior parte do seu dia no trabalho, superando o tempo com sua família.

Estudos apontam que a origem do trabalho está estreitamente ligada às necessidades de subsistência. A Revolução Industrial e a ampliação da produção exigida no capitalismo se sobrepõe à capacidade humana de produzir, exigindo forças superiores para atender as metas estabelecidas. Neste contexto, surgem os estímulos salariais e a capacitação dos recursos humanos para produzir mais e melhor, e em consequência destas novas exigências, ocorre o adoecimento do trabalhador, cada vez mais sujeito a situações estressantes, e inclusive, acometido de patologias, como a Síndrome de Burnout¹.

Em se tratando de saúde mental, a Síndrome de Burnout tem afetado comprovadamente uma grande quantidade de trabalhadores, em especial, a maioria dos professores da primeira fase do ensino fundamental, enquanto que as juntas médicas periciais dos municípios, não apenas desconhecem essa síndrome, como estão despreparadas para diagnosticá-la. Acrescenta-se a tal situação, uma categoria que apresenta diferenças de gênero com consequências diretas na saúde, manifestadas através das doenças que afastam do trabalho, revelando a necessidade de se rever o lugar ocupado pela mulher no contexto do trabalho docente (BATISTA, 2010).

A Qualidade de Vida no Trabalho está relacionada diretamente com a motivação do funcionário. Um servidor que se sente motivado no seu ambiente de trabalho tende a melhorar cada vez mais o seu desempenho e, conseqüentemente, sua autoestima tende a se elevar, sua saúde tende a melhorar e sua capacidade de realizar as atividades poderá aumentar seu nível de satisfação pessoal, além de trazer resultados positivos em seu trabalho, conforme constatamos na afirmação que se segue:

Dentre os seres vivos, o homem é o único que tem conhecimento e consciência de si e daquilo que está à sua volta. Sua vontade própria não aceita os condicionamentos extrínsecos. Mais do que qualquer

¹“A Síndrome de Burnout se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional voltado para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, como professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros, entre outros.” (BATISTA, 2010, p.47)

outro ser vivo, o homem é o único a ter livre-arbítrio. As pessoas não se deixam condicionar, elas estão motivadas por um conjunto mais complexo de necessidades, metas e objetivos que se combinam de maneira inesperada no seu interior, determinando assim a própria identidade motivacional. Diferentes pessoas buscam diferentes objetivos motivacionais que facilitem sua adaptação a um determinado tipo de trabalho. Cada uma delas contribuirá a seu modo, participando assim, de maneira ímpar, da consecução dos objetivos organizacionais. (BERGAMINI, 2013, p.11).

Esta afirmação reforça a ligação entre motivação e a Qualidade de Vida no Trabalho, relação esta que precisa ser considerada pelos gestores das organizações. Realizando junto aos seus funcionários a sondagem das suas aptidões, habilidades e formação às funções e atribuições afins, evitando desvios ocupacionais que interferem negativamente em sua motivação e em sua saúde.

A saúde é outro fator de qualidade de vida no trabalho, intrinsecamente ligado às condições ambientais e às relações interpessoais. Trevisan (2000) atenta para a necessidade de articular uma gestão calcada em princípios e modelos científicos da QVT, tendo como meta não apenas a saúde do trabalhador e, nem unilateralmente, a produtividade do setor ou instituição, mas o benefício a todos que direta ou indiretamente estão ligados à cadeia dos serviços sob sua gestão:

Ciência e qualidade de vida (QV) são dois pólos que se ligam ou se interceptam num contexto socioambiental, de modo que níveis de qualidade de vida estão diretamente relacionados a níveis de educação e de saúde. De acordo com as condições de saúde, o nível de educação da população e as facilidades da população em ascender níveis desejáveis dessas dimensões humanas, pode-se empreender um processo de transformação socioambiental. (TREVISAN, 2000, p.176).

Embora a qualidade de vida dos funcionários seja responsabilidade das instituições, o próprio funcionário também deve dar sua contribuição para que as relações no trabalho sejam prazerosas, sem desgaste para as instituições e para o próprio funcionário, transformando o ambiente de trabalho em um espaço salutar, uma vez que os profissionais são elementos fundamentais na agregação de valor aos serviços ofertados, uma vez que a prática de atividades que dão prazer melhora cada vez mais a produção do trabalhador.

Sabemos que no ambiente de trabalho nem sempre é fácil conseguir sensibilizar os responsáveis em relação à relevância de hábitos saudáveis para a manutenção da saúde do funcionário. As resistências são grandes e, para tanto, se fazem necessárias intervenções que priorizem o bem estar de quem está na lida diariamente.

Situando a temática no nosso universo profissional, percebemos que, mesmo no âmbito de uma universidade federal, que produz e oferece conhecimento nas áreas dos direitos humanos, da saúde física e mental, da educação, da gestão organizacional, das ciências sociais, domínios estes, estreitamente vinculados à qualidade de vida de modo geral e também do servidor engajado na prestação destes mesmos serviços, persistem, em certos setores, condições desfavoráveis ao exercício seguro e saudável das atividades laborais, em termos de condições físicas, psicoemocionais, e morais.

Em face da novidade da temática, existem ainda, poucas contribuições que possam subsidiar a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho na busca da otimização de suas atribuições. Registramos, com satisfação, a contribuição da professora doutora Jaqueline Brito Vidal Batista, que trata da Síndrome de Burnout, mas tem como público alvo, professores do ensino fundamental; e a dissertação de mestrado da servidora Maria do Socorro Lima, que trata da qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos da UFPB, tendo como sujeitos da sua pesquisa, os aposentados. A presente pesquisa justifica-se na medida em que há uma lacuna em relação à preocupação com a qualidade de vida de servidores técnico-administrativos, assim como busca-se contribuir para a melhoria da qualidade de vida da categoria, na qual estamos inserida.

Os servidores técnico-administrativos têm a responsabilidade de oferecer as condições prévias para o desenvolvimento das atividades meio, para a efetividade das ações, e participam também da finalização das mesmas. Abrimos e fechamos a casa para todos os segmentos institucionais que compõem seus quadros, e em áreas estratégicas, lidamos com uma multiplicidade de atribuições que geram níveis elevados de estresse.

Hoje, constatamos que quase um terço dos servidores técnico-administrativos da UFPB estão em regime de abono de permanência, o que significa que desenvolvem suas atividades laborais para além dos trinta anos legalmente exigidos. Por conseguinte, são

servidores aos quais devemos focar a atenção em termos de mobilidade, acessibilidade, saúde e conforto. Somemos a este fato, a ampliação do tempo para a aposentadoria compulsória, que era de 70 e passou para os 75 anos, conforme a Lei Complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015.

Tais preocupações tendem a se agravar em face da crise político-econômica que ora impacta o orçamento das instituições federais de ensino superior com redução de 45% da sua dotação orçamentária, o que revela uma redução nos recursos destinados à política de qualidade de vida para os seus servidores.

Mesmo reconhecendo que o objeto deste estudo é relativamente recente no âmbito acadêmico, esta constatação não minimiza sua relevância, que, aliás, vêm sendo evidenciada pelas mídias, congressos nacionais e internacionais, ações judiciais, entidades sindicais, medicina do trabalho, entre outras entidades focadas na condição humana, demonstrando uma significativa atenção à Qualidade de Vida no Trabalho. Com esta considerações justificamos também o nosso interesse pelo tema, cuja organização desdobramos a seguir.

1.2 A ORGANIZAÇÃO FORMAL DA DISSERTAÇÃO

Situado o nosso objeto de estudo, e justificado o nosso interesse pelo mesmo, partimos da hipótese, segundo a qual um conjunto de fatores tais como: condições de saúde e segurança no trabalho, integração social na organização, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento, compensação justa e adequada, entre outros, interferem na qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba.

A partir dos conteúdos das disciplinas Ética no Serviço Público e Responsabilidade Social e IFES, que compõem o currículo do curso de Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão, e Avaliação da Educação Superior-MPPGAV, passamos a observar mais acuradamente a instituição em que nos inserimos enquanto servidora e aluna. Recortamos a categoria dos servidores técnico-administrativos como público alvo da nossa investigação, a partir da seguinte problemática: qual a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba sobre Qualidade de Vida no Trabalho?

Reconhecendo a QVT como um tema patente no nosso universo institucional, tomamos como objetivo geral: investigar a qualidade de vida no trabalho na perspectiva de servidores técnico-administrativos do *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba. A consecução deste intento está detalhada nos seguintes objetivos específicos: mapear os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos referenciais conceituais adotados no estudo; identificar os indicadores de QVT junto aos servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I* da UFPB; categorizar e analisar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho obtidos; e elaborar recomendações para nortear uma política de QVT, aplicável aos servidores técnico-administrativos pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho- CQVSST/PROGEP/UFPB.

Nesta Introdução, que constitui o primeiro Capítulo do nosso trabalho, situamos o objeto de estudo, sua justificativa, a hipótese, problemática, os objetivos geral e específicos, e a estrutura dos capítulos.

O Capítulo 2 aborda a fundamentação teórica dialogando com autores que trabalham o escopo da pesquisa realizando uma discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho, apresentando conceitos relacionados ao tema, buscando um melhor embasamento para a pesquisa em foco.

No Capítulo 3, tratamos do percurso metodológico da pesquisa, tipo de pesquisa, o universo, a amostra, a escolha do instrumento de coleta de dados, tratamento e análise dos dados coletados, a análise da percepção dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

No Capítulo 4, apresentamos os resultados da pesquisa, o tratamento e a análise e interpretação dos mesmos à luz das contribuições científicas disponíveis, inferindo seus resultados enquanto representativos do pensamento de servidores técnico-administrativos do *campus I* da UFPB;

Na Conclusão, confrontamos a problemática e os objetivos aos achados da pesquisa, apresentando recomendações à Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho- CQVSST/PROGEP/UFPB - para a adoção de políticas que visem a uma melhor qualidade de vida, saúde e segurança dos servidores, conforme preconiza o Plano de Desenvolvimento Institucional 2014/2018.

2- PERSPECTIVAS CONCEITUAL DO ESTUDO

O objeto deste estudo -Qualidade de Vida no Trabalho- requereu, em primeiro plano, um esforço no sentido de ampliarmos nosso olhar sobre as categorias que oferecem suporte à investigação. Situamos o conceito de trabalho, partindo de uma abordagem retrospectiva, explorando seus desdobramentos na história, até chegarmos à atualidade. Exploramos, em seguimento, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, até chegarmos aos estudos que fundamentam os modelos de qualidade de vida na atualidade. Este percurso teórico nos forneceu o lastro necessário para respaldar o estudo.

Enquanto conceitos universais, que transcendem tempo e espaço, sexo, gênero, condições de classe, opção profissional e opção religiosa, em sua processualidade, permanecem em aberto, sempre sujeitos à dinâmica dos contextos, à plasticidade da condição humana, às demandas de mercado, às crises econômicas, às revoluções provocadas pela inteligência do ser humano e às contingências decorrentes da sua perfectibilidade.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO CONCEITUAL SOBRE TRABALHO

O trabalho tem sido conceituado de uma forma abrangente. Refere-se ao ato de realizar alguma atividade ou a algo já concretizado como fruto da mesma. Sua finalidade pressupõe um exercício que ocupa o ser humano, visando a sua preparação, ou uma atividade que aduz ao sustento da vida mediante remuneração. Tanto uma criança que se esforça em suas atividades escolares, quanto um mecânico que concentra esforços para consertar uma máquina quebrada, estão concretizando um trabalho, embora em espaços, ações e finalidades diversas. Neste sentido, a palavra “trabalho” deverá sempre ser considerada em relação ao contexto no qual é empregada. (WILCOCK, 1999).

Quando nos debruçamos sobre a categoria “trabalho”, outra relação que não pode ser desprezada é o liame entre a ação e a pessoa que a realiza. Trabalho é, então, um fenômeno intersubjetivo, que ocorre quando indivíduos estabelecem uma relação direta com o ambiente humano, organizacional, por meio de uma atividade que,

simultaneamente, constitui elemento da identidade individual, e extrapola o sujeito, em uma ação que beneficia a coletividade e agrega valores sociais, valores estes que por força do contexto, sofrem variações. A parteira e a rezadeira, outrora perseguidas pela Inquisição, são hoje vistas em muitos espaços como portadoras de um saber-poder valorizado inclusive nos meios científicos.

É importante também perscrutar o conceito de trabalho em seu intercâmbio com a estrutura social, que enseja a repartição de tarefas para os indivíduos ou grupos de indivíduos de acordo com a posição que ocupam nas relações de propriedade, de conhecimento intelectual, de saberes operacionais, de saberes espontâneos ou rudimentares, o que determina maior ou menor valorização da sua força de trabalho, assim como relações de trabalho mais ou menos hierarquizadas. Aplica-se na hierarquização das relações de trabalho a máxima marxiana de que as ideias dominantes são sempre, as ideias da classe dominante, no caso, os padrões que detêm os meios de produção.

A análise das condições nas quais o indivíduo realiza a atividade laboral determina seu grau de segurança ou periculosidade, salubridade ou insalubridade, assim como a motivação para o trabalho, se escolhida, voluntária ou forçada, isto é, imposta coercitivamente, e portanto, ofensiva à dignidade humana e deturpadora da sua virtualidade.

Para Marx, o homem é concebido a partir das relações econômicas, políticas e sociais como um ser moral, jurídico, político, e neste sentido, trabalho é uma das dimensões que não se elimina da vida humana, isto é, uma dimensão fundamental de relação entre a existência e o ser, posto que, por meio dele, o homem cria, com liberdade e consciência, a realidade, bem como evolui da mera existência orgânica à sociabilidade. É através do trabalho que a subjetividade se estabelece e desenvolve-se incessantemente, em um processo de autocriação do sujeito que o exerce.

Partindo do pressuposto de que o trabalho é o lugar sobre o qual se ancora o próprio universo de realização da atividade do homem, para Marx o objeto que é produto dessa atividade é extensão de uma existência subjetiva, ou seja, é exteriorização da capacidade humana para a consecução dessa mesma atividade. (RANIERI, 2011, p.127).

Compreende-se, portanto, que o homem é dotado de capacidade potencial de realizar-se como ser livre e universal, ao estabilizar-se, no curso histórico, e, ao mesmo

tempo, dar novos sentidos à sua existência. Significa dizer que o homem se encontra num efetivo processo de autoconstrução, tanto ao se referir a sua dimensão subjetiva, quanto a sua dimensão intersubjetiva, condicionada por sua atividade essencial, o trabalho.

Marx atribui aos sentidos que de meros receptores individuais constituem-se a partir de seu sentido histórico. Também os sentidos e toda a percepção são construídos historicamente. Portanto, a forma como o homem se objetiva a partir da práxis humana é fundamental para que os seus sentidos ultrapassem a mera superficialidade e se tornem, então, sentidos sociais correspondentes ao homem como um todo. Aí reside a potencialidade de emancipação humana: ao mesmo tempo em que o trabalho produz riqueza, produz o homem na possibilidade de reconhecer-se enquanto ser transformador. (DAL LIN e SCHLESENE, 2016 p. 69)

É por meio dessa atividade que o ser humano concretiza seu espírito no mundo e que transforma em realidade suas inquietações, ideias e sentimentos, os quais redundam em bens materiais indispensáveis à sua existência, assim como toda a riqueza social. Por meio do trabalho, é ainda possível criar uma nova realidade ao modificar a realidade natural que os homens já usufruem, criando assim um grande laço entre as relações sociais. Para Marx (2004), é exatamente nessa relação com a natureza e com os demais homens, promovida pelo trabalho, que o indivíduo passa a construir sociedades, redefine a história e, conseqüentemente, transforma a sua essência.

Quando nos referimos ao termo trabalho em seu contexto geral, percebemos que o mesmo sofreu consideráveis transformações ao longo do tempo. O valor, a forma e o conceito atribuídos a ele não são imutáveis. Prova disto foi a evolução das formas de trabalho, que teve início com o trabalho escravo, perpassando o sistema de servidões, logo em seguida às corporações de ofício e, por fim, à Revolução Industrial, quando surge o Direito Laboral.

2.1.1 O Trabalho Escravo e a Servidão

Em todo o curso da história, o homem sempre trabalhou, primordialmente pela necessidade de obter alimentos, à luz do primitivismo de sua vida, não tendo até então outras necessidades. Posteriormente, o homem se impõe ao se defender dos animais selvagens e também de outros homens, iniciando assim a confecção de armas e de outros instrumentos utilizados para a sua defesa. Nos confrontos travados contra seus

semelhantes, que faziam parte de outros grupos e tribos, e ao finalizar o combate, as opções eram de matar os adversários que ficavam feridos, com o intuito de devorá-los ou para se libertar deles e seus incômodos, ou escravizá-los para usufruir de seu trabalho (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1984).

O subjugamento dava-se de variadas formas, seja pela conquista, seja pelo desterro, e até por razões de nascimento (pai ou mãe escravos) e endividamento. A escravatura, por certo, gerou o tráfico de escravos, o que levou a um consequente benefício econômico (pela exploração direta, ou em forma de negócio pela compra e venda). Esse aspecto econômico existe não apenas na negociação, mas também no próprio trabalho do escravo, posto que aos escravos se credita a primeira forma de produção de bens e serviços para a comunidade. (CUNHA, 2010, p. 16)

O trabalho escravo foi uma instituição amplamente difundida no Mundo Antigo, era, naquela época, o principal tipo de mão de obra. Unanimemente, os historiadores afirmam que as civilizações grega e romana foram erigidas por meio da escravidão, que se destaca como a primeira fase do trabalho humano. Nesta, o escravo era considerado simplesmente uma coisa, desprovida de direito, logo não era tratado como indivíduo de direito, mas como ser indigno, propriedade de um senhor, tal como terras e animais (MARTINS, 1999). O trabalho era forçado pelos senhores, que dispunham de total poder sobre os escravos, entre eles, inclusive o poder de vida e morte.

Posteriormente, mesmo ganhando a liberdade, esses homens não eram assegurados de outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios rotineiros ou até alugando-se a terceiros, desta feita com a vantagem de garantir o seu salário para si próprio.

Segundo Vianna (1984), na Antiguidade, o trabalho escravo teve muitos defensores, como Aristóteles, que considerava um trabalho justo e necessário, devendo o escravo ser inferior ao seu senhor, e este para alcançar um certo nível cultural, deveria ser rico e ocioso, o que sem a escravidão não seria possível.

O trabalhador servo situava-se na linha mais baixa da escala social, inferior à do camponês pobre, mas livre, que não carregava a “mácula servil” embora partilhasse com o servo iguais condições econômicas e regime de trabalho.

A passagem do instituto da escravidão para o instituto da servidão² se deu de maneira complexa e profunda. Com a crise do século III, marcada pelo declínio do regime de escravidão, a economia, antes baseada na exploração do trabalho forçado, entrou em queda. Os senhores se viram compelidos à buscar uma forma alternativa de mão de obra.

Assim, o regime da escravidão foi se transformando aos poucos em um sistema servil, que foi a base econômica para a construção da riqueza da sociedade medieval. Na servidão, o servo não é mais tratado e reconhecido como coisa, tal como acontecia no instituto da escravidão.

A mudança nas relações de trabalho, no âmbito rural, e o empobrecimento das cidades conduziram a plebe urbana ao campo em busca de sobrevivência. O governo romano instituiu o colonato, com o objetivo de evitar a desorganização da produção agrícola, determinando que os colonos seriam obrigados a permanecer até a morte nas grandes propriedades rurais, em troca da proteção do latifundiário. Iniciou-se, assim, o regime de servidão. (CUNHA, 2010, p.18)

A partir desse momento histórico, o trabalhador ressurgiu com uma nova performance importantíssima, que o remete a ser caracterizado como pessoa, mesmo sabendo que seus direitos subjetivos fossem fortemente limitados. O trabalhador antigo é visto num primeiro passo de uma longa caminhada, percorrida muito lentamente, com sofrimentos, recuos, e mínimos avanços, mas sempre com foco na liberdade (RUSSOMANO, 2002).

Salienta ainda, Vianna (1984), que a servidão caracterizava-se como um tipo de trabalho amplamente generalizado, no qual o indivíduo não era acobertado pela condição jurídica do escravo, na verdade não dispunha de sua liberdade. Tratava-se de um momento histórico, fortemente marcado por não existir um sistema de governo forte e centralizado, mas feudos, cujos senhores exerciam o poder criando suas próprias leis, juntamente com os nobres e o clero.

O trabalhador servil situava-se na linha mais baixa da escala social, inferior à do camponês pobre, mas livre, que não carregava a mácula servil, embora partilhasse com o servo iguais condições econômicas e regime de trabalho. O arrefecimento do sistema

²No sentido Sociológico, é o regime de trabalho predominante na Antiguidade e na Idade Média e que residualmente e à revelia da legislação trabalhista, ainda ocorre. Condição intermediária entre a escravidão e a liberdade, caracterizada pelo deslocamento na relação escravo-dono para a relação servo-terra.

servil se deu em um contexto de revoltas camponesas, de graves epidemias de peste, de eclosão do mercantilismo, ao ensejo das grandes transformações ocorridas nos diversos campos da atividade humana, que instituíram a Modernidade. (BARSA, 1999, vol.13)

2.1.2 As Corporações de Ofício

Na terceira fase da história do trabalho, surge o instituto das corporações de ofício. Segundo historiadores, a origem destas remonta ao Império Romano, onde os artesãos se uniam em confrarias, se agrupando por categorias de tipos de trabalhos.

Os modelos adotados eram as associações religiosas e as corporações mercantis, distinguindo-se os primeiros agrupamentos de trabalhadores por suas tendências caritativas. Todavia, a necessidade de proteção econômica também se apresentou, sendo premente que se unissem para resistir à concorrência de forasteiros. (CUNHA, 2010, p.20)

As intituladas “corporações de ofício”, que predominavam nas organizações do oriente, eram hierarquizadas em três escalões de trabalhadores: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres constituíam a classe dominante, a eles pertenciam os produtos e os lucros da atividade. Os aprendizes correspondiam aos jovens trabalhadores, subordinados ao mestre, e com este aprendiam o ofício. Tal processo de aprendizagem convertia-se em um sistema de trabalho árduo, no qual os mestres estabeleciam as normas, e rigorosa disciplina laboral, muitas vezes abusando dos poderes que lhes eram conferidos segundo o estatuto da corporação. Ao finalizar esse processo de aprendizagem, promoviam os aprendizes à condição de companheiros, outorgando-lhes o título de oficiais formados, mas não o acesso à mestria, evitando assim a possibilidade de concorrência e garantindo a permanência das regalias referentes à mestria para si e para seus filhos. (REIS, 2002)

Diferentemente dos escravos e dos servos, que anteriormente exerciam seu trabalho exclusivamente em benefício do senhor, recebendo como proveito próprio o alimento, roupa e moradia, o membro das corporações de ofício passa a exercer sua atividade profissional de maneira organizada, muito embora não usufruindo de total liberdade.

Muito lentamente, com o advento da Revolução Francesa, as corporações de ofício foram gradualmente extintas, uma vez que sua gênese era conflitante com os

ideais de liberdade da época. Foram também causas para o declínio das corporações, o aumento dos custos para a confecção dos produtos e a liberdade de comércio.

O liberalismo do século XVIII³ pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laisse faire, laissez passer, laissez aller*. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. (MARTINS, 2000, p. 171)

O contrato de trabalho era, então, oficializado por meio de acordo entre empregador e empregado. No entanto, o empregador detinha o poder de rescindir o acordo de trabalho a qualquer momento, sem a necessidade de nenhum tipo de compensação ao empregado. A preocupação com o contrato de trabalho, com a proteção ao empregado, e a necessidade de uma legislação específica para a relação empregatícia só surgiu com a Revolução Industrial.

2.1.3 Valorização do Trabalho Humano

A valorização do trabalho humano vem sendo construída e reconhecida ao longo dos tempos, em razão da crescente preocupação com a proteção dos trabalhadores, que em muitos casos, se encontram em condições indignas de vida, com prejuízos à saúde física e psíquica dos mesmos (BOCORNHY, 2003). Com o surgimento do Estado Social, fortaleceram-se juridicamente algumas proteções até então idealizadas, dando-se a positivação de garantias que se tornaram constantes na prática.

Por décadas, percebe-se que o trabalho humano tem sido recorrentemente lançado em pauta, e aqueles que o assumem como objeto de estudo buscam cada vez mais proteção, defendendo o papel do trabalhador, entendendo que é ele quem, na verdade, produz riqueza, promove a economia e transforma a sociedade:

A valorização do trabalho humano esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado nos Estados Sociais. [...], o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se

³Doutrina política e econômica fundamentada nas teorias racionalista e empirista do Iluminismo e na expansão econômica gerada pela industrialização, o Liberalismo postulava a limitação do poder estatal em benefício da liberdade individual, posicionando-se contra as estruturas que se opunham ao livre jogo das forças econômicas e sua capacidade de auto regulação. Seus principais teóricos e defensores foram os economistas Adam Smith e David Ricardo. (BARSA, 1999, vol.9)

admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana (BOCORNÝ, 2003, p. 42).

O trabalho exercido pelo homem é muito mais que um simples fator de produção, ou um mecanismo que promove a riqueza, à qual o mesmo não terá usufruto, em sociedades capitalistas fortemente estratificadas. Relaciona-se estreitamente com a dignidade do indivíduo, não cabendo ser caracterizado sob o âmbito material, mas respeitar o seu caráter humanitário. Ou seja, não é o homem que se define como servo da economia, mas a economia que deve servir ao bem estar do homem.

[...] é fácil perceber como a perspectiva material de respeito à dignidade humana, à qual se reporta a ideia democrática, requer uma concepção diferenciada do que seja ‘segurança’, ‘igualdade’, ‘justiça’, ‘liberdade’, etc., na qual o ser humano jamais pode ser tratado como o “objeto” e o “meio” de realização de qualquer desses valores, mas sim como sujeito a que eles se referem e à promoção de quem essa realização tem por finalidade (GUERRA FILHO, 2007, p. 25).

A partir do momento em que ocorre a valorização do trabalho humano, significa dizer que automaticamente é ofertada ao indivíduo a condição de realizar um trabalho que lhe dê prazer e dignidade, que lhe proporcione satisfação ao iniciar uma jornada de trabalho. Neste caso, o trabalho deve transcender a mera função econômica de meio de sobrevivência. Valorizar o trabalho, então, equivale a valorizar a pessoa humana, e o exercício de uma profissão pode e deve conduzir à realização de uma vocação do homem (PETTER, 2005). Sendo assim, o trabalho deve ser valorizado por uma contraprestação econômica que conduza o trabalhador ao gozo dos demais direitos sociais, como: saúde, educação, moradia, lazer, segurança, previdência social, vestuário, transporte, entre outros direitos básicos, que só um trabalho digno pode proporcionar.

No Brasil, desde o achamento oficial, em 22 de abril de 1500, estabeleceu-se a escravização no nativo e, em meados do século XVI, iniciou-se o tráfico de humanos oriundos dos países africanos para trabalhar na produção de açúcar. Ao longo deste percurso várias iniciativas podem ser interpretadas como medidas para melhorar a qualidade de vida dos negros escravizados, a saber: promulgação da Lei Euzébio de Queirós em 1850, acabando com o tráfico de escravos para o Brasil, no entanto, esta lei

não surtiu efeito de imediato, uma vez que o tráfico ilegal permaneceu; promulgação da Lei do Ventre Livre em 1871, que tornava livre os nascituros de mulheres escravizadas, mas que na prática não foi um grande avanço, uma vez que só havia duas possibilidades para a criança livre, ficar aos cuidados do senhor dos seus pais ou ser entregue ao governo; promulgação da Lei dos Sexagenários em 1885, que garantia a liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade, contudo, esta lei teve pouco impacto, haja vista que poucos escravos atingiam esta idade; e a promulgação da Lei Áurea em 1888, responsável pela abolição da escravidão no Brasil, mas em que pese sua importância, a lei não instituiu em paralelo, uma política de inclusão trabalhista para o liberto.

Também entre nós existiram formas diversas de servidão que ainda perduram, disfarçadamente, até os nossos dias. Não é insignificante o número de trabalhadores explorados em minas, nas florestas, na agricultura e até nas residências, à revelia dos direitos que lhes são constitucionalmente assegurados.

Felizmente, graças à rede institucional de proteção à criança, ao adolescente e ao idoso, municiada de substancial aparato legal, as condições de trabalho vêm merecendo a atenção do Estado, ONGs e da Lei.

Porém, é preciso registrar o retrocesso em relação aos direitos do trabalhador, patenteado na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de julho de 2017), que subtraiu direitos conquistados desde a Consolidação das Leis do Trabalho instituída em 1943 por Getúlio Vargas.

Valorizar o trabalho humano é recompensar com a devida consideração àquele que se empenhou num serviço para o qual foi contratado. Se ocorrer num ambiente no qual se aplique o exercício efetivo dos direitos sociais previstos no artigo 6º⁴ da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, as probabilidades de que tal situação venha acontecer são bem maiores (SILVA NETTO, 2001).

Constatamos enfim, que o trabalho humano constitui, por excelência, o domínio para a aplicabilidade da justiça social, ressaltando a relação entre trabalhadores e agentes econômicos, quando é visto que a parte mais fragilizada, mesmo sendo em grande número, se encontra em submissão ao domínio imperativo do capital.

⁴Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO CONCEITUAL SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Tratamos, nesta seção, dos conceitos de Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Neste último tópico, situamos desdobramentos em psicopatologia e psicodinâmica, apresentamos as escolas de pensamento e modelos de QVT, para complementar o nosso entendimento sobre o objeto deste estudo, com vistas à análise dos resultados da nossa pesquisa.

2.2.1 Qualidade de Vida

O conceito de qualidade de vida surgiu com o economista J.K Galbraint, no ano de 1958, que veicula uma visão diferente das prioridades e efeitos dos objetivos econômicos de tipo quantitativo que vão além das questões financeiras. A qualidade de vida é consequência de hábitos saudáveis relacionados a saúde, alimentação, relacionamentos sociais e familiares. Esta qualidade de vida está relacionada diretamente com o nível das condições básicas e suplementares dos indivíduos, tais como o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional, relacionamentos dentro e fora da família.

Segundo Diniz, a Qualidade de Vida pode ser descrita sob três referências:

Histórica: focaliza a importância da percepção sobre Qualidade de Vida em um determinado tempo e em um determinado contexto social, ou seja, existe um parâmetro de QV que pode ser diferente de uma época para outra na mesma sociedade.

Cultural: os valores e as necessidades são diferentes nas várias sociedades, sendo que os padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais permitem a existência de desigualdades acentuadas e podem sugerir que o conceito de QV fique relacionado ao bem-estar das pessoas pertencentes aos níveis sociais mais elevados.

Mutável: partindo do pressuposto que a percepção da QV pode modificar-se em função de tempo, local, experiências pessoais e contexto cultural. (2013, p. 06)

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Qualidade de Vida é definida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Dessa forma, esta condição pode ser alcançada nas mais diversas dimensões do ser humano e do meio no qual está inserido que vão se compensando e se harmonizando entre si.

O termo Qualidade de Vida não era muito utilizado por pessoas que não fossem da área da saúde. Contudo, nos dias atuais, as pessoas se preocupam com a QV independente da classe social na qual se encontram inseridos na sociedade. Todos os campos do saber, de modo geral, e especificamente as Ciências Humanas, se debruçam sobre o tema. Essa qualidade abrange o prazer com a vida, perspectivas culturais, valores, expectativas pessoais e profissionais.

A qualidade de vida não é um simples modismo, algo passageiro a preencher o tempo dos leitores para, em seguida, ser descartada. Muito pelo contrário, ela se constitui em um dos objetivos a ser alcançado no presente estágio de desenvolvimento da humanidade. O prolongamento da vida é cada vez menos um desafio técnico para a ciência, haja vista a discussão recente sobre a eutanásia e a vida vegetativa mantida artificialmente. Cada vez mais, valoriza-se a qualidade de vida, em detrimento do aumento do tempo de vida, em condição limitada ou incapacitada (NOBRE, 1995, p. 299).

Dessa forma, com base no autor acima, a qualidade vida pode ser definida como uma questão a ser buscada por meio dos programas de qualidade total dentro das empresas. É o tempo de trânsito e as condições de tráfego, entre o local de trabalho e de moradia. É a qualidade dos serviços médico-hospitais. É a presença de áreas verdes nas grandes cidades. É a segurança que nos protege dos criminosos. É a ausência de efeitos colaterais de medicamentos de uso crônico. É a realização profissional. É a realização financeira. É usufruir do lazer. É ter cultura e educação. É ter conforto. É morar bem. É ter saúde. É amar. É, enfim, o que cada um de nós pode considerar como importante para viver bem.

Podemos dizer que a QV é um dos principais objetivos de busca de realização do ser humano. Quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e de igual acesso a bens materiais e culturais (MATOS, 1998).

2.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Conforme os estudos realizados por Quilici (2008), desde a Antiguidade já havia a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o que está confirmado com os registros que Euclides, em Alexandria (Antigo Egito), em 300 a.C, implementava princípios de geometria para melhorar os métodos de trabalho dos agricultores às margens do rio Nilo. Arquimedes, em 287 a.C, formulou a “Lei das Alavancas”, que promovia a diminuição do esforço físico dos trabalhadores.

Porém, as ações sistemáticas sobre QVT tiveram início na Inglaterra, na segunda metade do século XX, a partir de estudos que tinham como objetivo entender a relação do homem com o trabalho e a organização. Na década de 1960, tomaram impulso as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2013).

Na década de 1970, o conceito de QVT foi apresentado pelo Professor Louis Davis, que introduziu o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho a partir de um estudo sobre delineamento de cargos. A QVT passou a ganhar força, principalmente nos Estados Unidos, em razão da crescente preocupação com a competitividade internacional e o sucesso das técnicas gerenciais e dos programas de produtividades criados no Japão (DINIZ, 2013).

A maior ênfase e as teorizações mais consistentes sobre o tema QVT ocorreram na última década, em razão de fatores socioeconômicos, questões empresariais e influência das organizações. A QVT engloba assuntos de bem-estar e compreensão do que deve ser feito para atender as demandas dos gestores e dos seus funcionários (ROSSI, QUICK, PERREWÉ, 2009).

De acordo com Limongi-França,

Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania. (2012, p.32).

É crescente o número de pesquisas que revelam o entendimento de que o indivíduo não trabalha visando apenas à obtenção de remuneração. Há que se destacar a presença de outros interesses e motivações.

A expressão ‘Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)’ foi cunhada por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades [...] Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho (CHIAVENATO, 2014).

A QVT vem para mostrar que somente fatores como segurança no trabalho, remuneração, salários e ambiente deixaram de ser motivos de única importância para a satisfação do trabalhador (SANTOS, MATTOS, PINTO, 2011). A abrangência de QVT vai desde cuidados médicos determinados pelas leis de saúde e segurança até os trabalhos voluntários dos trabalhadores e de seus empregadores.

Nos dias atuais, as organizações concordam que devem propiciar oportunidades de desenvolvimento para seus trabalhadores, de forma a desenvolver potencialidades e diminuir problemas no ambiente de trabalho, em razão dos trabalhadores passarem muitas horas do dia dentro das organizações de trabalho (DAMASCENO E ALEXANDRE, 2012).

A avaliação que uma pessoa faz de sua satisfação ou insatisfação com o trabalho é resultado de um complexo somatório de vários elementos, que envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho. A Qualidade de Vida no Trabalho também incorpora duas situações distintas, de um lado as pretensões dos trabalhadores e de outro os interesses da organização.

2.2.3 Enfoque Psicopatológico e Psicodinâmico no Contexto de Trabalho.

A discussão sobre a psicopatologia do trabalho teve início na França, logo após a II Guerra Mundial, comandada por contribuições da chamada “psiquiatria social”. Paul Sivadon foi o primeiro a utilizar o termo “Psicopatologia do Trabalho”, e em suas obras, tratou o trabalho como meio de crescimento e progresso do psiquismo humano;

ele abordava também as formas cruéis e desumanas de organização da atividade de trabalho, que ocasionariam pressões e conflitos que não se poderiam vencer, provocando o surgimento de transtornos mentais. Em seguida, baseado em seus estudos, o trabalho passou a ser identificado por seu valor de integração social (LIMA, 1998).

Por volta da década de 1950, Le Guillant discorreu, em um de seus artigos, sobre o que nomeou de “Síndrome Geral de Fadiga Nervosa”, que se apresentava com características de sintomas somáticos, tais como insônia, palpitações, angústia, alterações de humor e do caráter. Ainda desenvolveu o discurso sobre a Síndrome Subjetiva Comum da Fadiga Nervosa, que se caracterizava com a transposição de hábitos do trabalho para o espaço fora do trabalho, e que se manifestava com comportamentos de irritação, dificuldade para ler em casa e repetição sem domínio de expressões verbais do trabalho (MERLO, 2002).

Com base em seus estudos, Le Guillant procurava explicar os transtornos mentais baseados nos fatores socioculturais, mesmo admitindo a influência de fatores orgânicos e psíquicos no fenômeno. Ainda afirmou que a descompensação psíquica redundava de uma consequência do histórico de vida do indivíduo interligado a um contexto de trabalho carregado de contradições e de exigências excedentes (LIMA, 1998).

Outro grande pensador da época, Gillon, admitia que os casos comprovados de patologias que acometiam os trabalhadores provocavam também distúrbios mentais. Mesmo assim, relacionava alguns “componentes desfavoráveis no trabalho” referindo-se à saúde, que seriam: duração do trabalho em excesso, exigência de atenção muito elevada ou de habilidades que não condizem com a capacidade do trabalhador, monotonia no trabalho, dentre outras condições (MERLO, 2002).

Antes de seus estudos as patologias interligadas ao trabalho eram diagnosticadas, em sua maioria, somáticas. Porém, esse quadro tem sofrido alterações, especificamente após a década de 1960, exatamente quando o trabalho passou a associar-se de modo contínuo a elementos psicopatológicos, determinando assim que, a partir desse momento se construía o pensamento dejouriano.

O início do pensamento dejouriano, concernente ao sofrimento do homem, baseia-se nas causas do desenvolvimento industrial do século XIX, que por sua vez teve

como característica o avanço da produção, o êxodo rural e a concentração de novas populações nos núcleos urbanos, não desprezando o importante cunho sociológico. Tratava-se de um momento de inconstantes condições de trabalho, crianças trabalhando na produção industrial, salários ínfimos e elevados índices de acidentes de trabalho. A grande probabilidade de adoecimento era presente na sociedade industrial, assim como a crescente mortalidade, onde a vida não era de longa duração, pois a batalha incessante pela saúde, era a própria luta pela sobrevivência (DEJOURS, 1998).

Já em meados da década de 1990, Dejours escreve relevantemente sobre o campo da saúde mental no trabalho, escrituras essas que se tornaram referências, sendo uma delas a publicação do livro “O Fator Humano”, lançado no Brasil em 1999. Surge, então, a necessidade de substituição do conceito de Psicopatologia do Trabalho pelo de Psicodinâmica do Trabalho, desviando seu foco das patologias que estavam relacionadas ao trabalho para o estudo da normalidade, ou seja, para o segredo de como os trabalhadores conservam-se, mantendo certo grau de equilíbrio psíquico, mesmo contando com péssimas condições de trabalho a que estão submetidos (DEJOURS, 2004).

Vale ressaltar outro fator de suma importância nesse contexto atual, e que tem provocado relevante carga de sofrimento, qual seja, a questão ética. Num campo de atuação em que a maioria dos trabalhadores (sejam líderes ou liderados) precisa, rotineiramente, tomar medidas que contrarie seu senso ético, o mal é entendido como algo necessário, específico dos tempos modernos (DEJOURS, 2009). Agora se apresenta mais uma modalidade de sofrimento que decorre do trabalho somando-se à anterior. A autoconfiança é atingida, pelo fato de o trabalhador se sente moralmente vulnerável por não conseguir atuar eticamente frente às demandas encaminhadas da pela chefia. O operário sente-se incomodado por ter traído sua própria ética e valores morais. A partir do momento em que a identidade do trabalhador é atingida, apresenta-se o perigo de descompensação psíquica. Não é em vão que, “as doenças neste tipo de organização da produção, ao contrário do que se prognosticava, aumentaram e muito, mormente as de ordem mental, ou “dos nervos” como dizem os trabalhadores” (HELOANI, 20088, p. 08).

Esta forma de prevenção do sofrimento por parte do ego pode surtir efeito também em relação ao trabalho, tendendo ao ponto de vista físico, como também, mental. Assim,

O trabalho, não só como uma condição externa, pode propiciar sofrimento insuperável para o ego, empobrecendo-o e restringindo sua ação a mecanismos defensivos repetitivos e ineficazes, não lhe possibilitando aferir, de acordo com suas atividades, a satisfação de determinadas pulsões, que, não satisfeitas, tensionariam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento (HELOANI et al, 2015, p. 107).

A psicodinâmica do trabalho surgiu a partir dos estudos e pesquisas realizados pelo Prof. Cristophe Dejours, que investiga os meios que garantem a defesa dos trabalhadores diante das situações que causam sofrimento decorrentes da organização do trabalho. O instrumento utilizado para pesquisa da psicodinâmica do trabalho são as relações dinâmicas existentes entre a organização do trabalho e processos de subjetivação, que se apresentam nas experiências comprovadas de prazer e de sofrimento, nas formas de agir quanto à mediação das contradições na organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecer (DEJOURS, 2004).

Durante todo o processo teórico, Dejours *a priori* pesquisava as doenças que se relacionavam ao trabalho e conseqüentemente investiu no estudo da normalidade, através dos mecanismos de defesa que permitem que os trabalhadores não sejam acometidos por doenças, a despeito das condições adversas à saúde provocadas por contingências no trabalho.

Tal como prescreve a psicanálise, a normalidade seria um fenômeno que se constitui através de múltiplas determinações subjetivas e objetivas, um ajuste entre o sofrimento e as estratégias de defesa; por esta visão o “normal” subentende-se sempre a existência de sofrimento. Portanto, ao inverso da abordagem psicanalítica, na ótica da psicodinâmica esse fenômeno não se restringe a algo meramente individual, mas refere-se ao mesmo tempo, a um fenômeno coletivo e que interpenetra o mundo do trabalho.

Segundo Dejours (1999, p.19), a normalidade é uma conquista “mediante uma luta feroz entre as exigências do trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica e somática”.

Com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana, o que nos leva a acreditar que a qualidade de vida é fundamental para que o homem venha a ter uma rotina saudável e assim realizar suas atividades laborais de forma satisfatória.

Com base nos estudos, a Qualidade de Vida no Trabalho-QVT tem como enfoque o trabalhador em uma perspectiva tridimensional, isto é, o trabalhador sendo visto como pessoa, e está sendo considerada, como um complexo dinâmico, indivisível, mas que deve ser encarado como um todo (visão holística) e que possui potencialidades biopsicossociais que respondem simultaneamente às condições de vida. Dejours, por sua vez, afirma a centralidade do trabalho na vida do sujeito, postulando uma continuidade entre o funcionamento psíquico no trabalho e fora dele, ou seja:

[...] a relação subjetiva com o trabalho leva seus tentáculos para além do espaço da fábrica ou do escritório, e coloniza profundamente o espaço fora do trabalho. (...). A separação clássica em dentro do trabalho e fora do trabalho não tem sentido em sociologia do trabalho, assim como em psicodinâmica do trabalho (1992, p. 101).

Na década de 1970 os países ocidentais passaram por crises energéticas e econômicas, o que acabou afetando o número de estudos sobre o tema. Porém, o auge das abordagens sobre QVT se deu na década de 1990. Segundo Bom Sucesso (1997), “na década de 90 o termo qualidade de vida invadiu todos os espaços, passou a integrar o discurso acadêmico, a literatura relativa ao comportamento nas organizações, os programas de qualidade total, as conversas informais e a mídia em geral”.

No Brasil, estudos relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho floresceram a partir da década de 1980.

A preocupação com a QVT é relativamente nova, sendo alvo de investigações e pesquisas a partir da segunda metade dos anos 80 principalmente em Minas Gerais e no Rio Grande do Sul, realizadas por alguns pesquisadores que elaboraram o modelo de identificação da QVT no país (OLIVEIRA, 2010, p.17).

Já Walton (1973), em suas escritas, tem apresentado uma proposta de recuperação dos valores humanos e ambientais que por muito tempo foram esquecidos em prol do avanço das tecnologias, da produtividade e do crescimento econômico. Assim, a QVT tem como objetivo:

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível de cargo, recebimento de recursos de 'feedback' sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (WALTON, 1973, p.36).

A publicação de Fernandes e Gutierrez (1988) pode ser considerada como pioneira em relação ao tema de QVT no Brasil. Pela falta de referência em nível nacional, os pesquisadores do tema buscaram no autor norte-americano Walton conceitos sobre a temática.

Compreendemos, pois, que a busca pela QVT é um fato que ocorre há muito tempo, e que com o tempo essa procura vem se tornando cada vez mais frequente considerando que as pessoas procuram estar bem no ambiente de trabalho já que na sua grande maioria estas passam a maior parte do seu tempo nas organizações onde desempenham suas atividades laborativas.

Nesse sentido, estar bem no trabalho é fundamental para manter a saúde física e emocional para estender esse bem estar na sua casa com seus familiares. Essa Qualidade de Vida no Trabalho pode ser vista como um indicador da melhoria da qualidade no ambiente de trabalho, estando relacionada com a satisfação e motivação dos trabalhadores.

2.2.4 Enfoque Humanista da QVT

Podemos dizer que a QVT, no Brasil e no mundo, é fruto das mudanças ocorridas nas relações de trabalho da sociedade moderna, que se caracteriza pelo constante processo de transformação. A QVT é uma abordagem baseada na filosofia humanista – cujo sentido prega a valorização do trabalhador como ser humano - e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a empresa, gerando benefícios a ambos (NISHIMURA; SPERS; GIULIANI, 2008).

Conforme descreve Búrigo (1997), o termo QVT tem passado por algumas alterações quando se refere a uma diversidade de preocupações e projetos, ao mesmo tempo em que o conceito de trabalho foi evoluindo. Diversos autores a conceituam simplesmente como um fator de higiene do ambiente ou apenas como uma melhoria nas condições físicas de trabalho. Por meio de uma abordagem mais intelectual conclui-se que os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais, sendo bem administrados e articulados promovem maior satisfação e motivação aos trabalhadores, otimizando a sua concepção sobre o tema em questão. Entretanto, para outros autores dessa linha de pensamento, a concepção de QVT se relaciona estreitamente com uma nova estrutura da atividade trabalhista, pela qual se estabelece uma ligação direta entre QVT e outros fatores da vida do trabalhador, na dinâmica da vida empresarial.

Sem uma definição consensual, o conceito global de QVT envolve, além dos atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e de responsabilidade da organização. Porém, ressalta-se que, antes de se planejar programas ou ações de QVT é necessário conhecê-la e considerá-la como uma gestão dinâmica e contingencial porque as organizações e as pessoas mudam, dependendo do contexto no qual estão inseridas (BÚRIGO, 1997, p. 95).

O conceito de QVT é bastante abrangente e circunstancial, quando se assume uma definição baseada na melhoria das condições de trabalho, se estendendo a todas as funções em todos os âmbitos e níveis de hierarquia, em face das variações constantes no comportamento, no ambiente e na empresa, nas políticas de Recursos Humanos, na tentativa de humanizar o emprego, de modo a atingir resultados promissores, tanto para o empregado como para a instituição, na tentativa de amenizar o conflito entre o capital e o trabalho.

A QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial, ou seja, explora as causas de doenças provocadas com fundamento nos fatores biológicos, psicológicos, e sociais. O enfoque biopsicossocial origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano. Corroborando com a perspectiva do enfoque biopsicossocial, temos que:

A QVT evidencia-se como resultado de uma rede de variáveis interdependentes, que afetam o ambiente, a organização, o trabalhador, o processo e as relações de trabalho. A complexidade

desse conceito emerge quando se analisa a multiplicidade de fatores que afetam cada uma dessas variáveis que, em função disso, se modificam no tempo e cenários (ROSSI, QUICK, PERREWÉ, 2009, p. 227).

A construção QVT ocorre a partir do momento em que se olha as pessoas sob o prisma humanista e considerando sua dimensão tridimensional. Desse ponto de vista, está na qualidade de vida no trabalho a condição de interferências não apenas no local de trabalho, essas implicações se estendem também para a vivência do trabalhador em suas emoções na família, no ambiente laboral e na sociedade. (VASCONCELOS, 2004)

Cabe às organizações desenvolver um ambiente de trabalho que seja capaz de levar a melhoria dos resultados, tanto para o trabalhador, como para a própria instituição, que terá resultados positivos com o bem estar de todos, conforme se segue:

A observação em qualquer ambiente de trabalho leva a identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudanças no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2012. p. 32).

Nesta perspectiva, QVT é objeto de desejo de todos que fazem parte da organização e passa por questões motivacionais, de saúde e segurança no trabalho, contribuindo para o surgimento de novas reflexões sobre às condições de vida do trabalho, o que requer das organizações uma nova postura em relação as formas de gerenciamento das atividades desempenhadas, já que o processo de globalização no mundo inteiro exige das empresas a utilização de obras cada vez mais especializadas, e, para tanto, de trabalhadores mais qualificados dentro de suas funções resultando na nova dinâmica que instiga a evolução do conceito de QVT.

A responsabilidade com a QVT perpassa a demanda do nível de compreensão que se adota coletiva e individualmente, o que interliga as exigências de qualidade com o nível de educação social, organizacional, grupal e individual, reafirmando a importância da aprendizagem organizacional e da educação corporativista. A partir do momento em

que se assume um compromisso com a QVT, torna-se necessário assumir atitudes individuais e coletivas de rejeição à anti-historicidade e à ingenuidade nas organizações, o que remete aos valores e premissas que norteiam a missão, a visão, a filosofia, a estrutura, a cultura e as práticas institucionalizadas (ROSSI, QUICK E PERREWÉ, 2009).

No esforço de resumir as ideias aqui enfocadas e de oferecer ao leitor uma noção clara e sucinta da trajetória das teorizações sobre Qualidade de Vida no Trabalho, apresentamos no Quadro 1, a evolução do conceito de QVT, proposto por Nadler e Lawer (1983).

Quadro 1 Evolução do Conceito de QVT (NADLER e LAWER, 1983)

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou Visão
1.QVT como variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2.QVT como abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3.QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, método ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos de trabalho, enriquecimento de cargos ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram bem frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Barros (2012).

Podemos perceber que foi apenas nas últimas décadas que as organizações reconheceram a importância do papel do trabalhador no sucesso das mesmas, sendo perceptível o crescimento de investimentos nas áreas de estudos relacionados à pessoa e ao trabalho.

2.2.5 Escolas de Pensamento em QVT

As definições de QVT são variadas e se estendem desde cuidados médicos que estão estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até a convivência com questões como lazer, motivação e voluntariado, dentre outras regras. E isso tem provocado uma grande discussão sobre as condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do mundo. Limongi-França (2012) concebe três escolas de pensamento em QVT, sendo elas: socioeconômica, organizacional e condução humana no trabalho.

Escola Socioeconômica

Ao se tratar de QVT, analisam-se as relações de trabalho e suas tendências nesta era da globalização e de suas contradições, que têm afetado a segurança, a saúde e as expectativas do trabalhador. À luz do avanço tecnológico, os equipamentos de proteção vão se tornando mais seguros e a medicina de prevenção é otimizada com mais estudos e soluções. Do mesmo modo, tal revolução tem provocado novos desafios nas relações de produção e nas novas atividades laborais, como o trabalho à distância. Em vários países já ocorrem solicitações da diminuição da carga horária de trabalho, e quando atendida, esse tempo destina-se ao turismo e consumo, quando seria para o descanso ou para a dedicação de outras atividades. Consequentemente, a inserção de novas tecnologias pode requerer a exclusão de pessoas do âmbito da produção (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Ainda conforme Limongi-França (2003), as contradições da era moderna, apontam a formação de um novo paradigma para as ciências sociais. A sociedade como um todo está sendo amparada, integrada pela sociedade global, sendo esta uma realidade que ainda não foi literalmente compreendida. A sociedade global propõe desafios ainda não acessíveis aos países pobres ou em desenvolvimento.

Portanto, a expansão socioeconômica, se manifesta flexionando as maneiras de afrontar teórica e analiticamente as demandas em QVT. E, sem a compreensão dos condicionamentos socioeconômicos numa visão ampla, enfatizando a rapidez pela qual a globalização atinge as relações de trabalho, provavelmente não se perceberá as reais

dimensões do conceito de QVT, principalmente em países e comunidades historicamente singulares.

Escola Organizacional

A QVT engloba uma dimensão característica do ambiente no qual ocorrem as relações de produção. Refere-se ao reconhecimento de que uma grande proporção das relações de trabalho, de suas práticas e seus valores surge do saber construído no chão de fábrica, dos meios de controle da produção, dos períodos e atividades, progredindo para qualidade total e normas de excelência. É nessa dimensão que alguns pesquisadores estruturaram suas reflexões, influenciadas pelas condições gerais de organização socioeconômica, por isso chamada organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Com o intuito de valorizar as particularidades da cultura e do ambiente de trabalho, Limongi-França (2003) sugeriu a estruturação de uma dimensão organizacional, que concerne às demandas de imagem corporativa, inovação e tecnologia, sistemas de controle, movimentações e registros, programas de treinamento e desenvolvimento e outras atividades específicas das empresas, valorizando a dinâmica organizacional elaborada, amadurecida e cultuada na trama de motivações, necessidades e valores dos trabalhadores e dos seus líderes que protagonizam a atividade laboral, transformando suor em riqueza.

Escola da Condição Humana no Trabalho

Considerando como ponto inicial de discussão, a confirmação de que todo indivíduo é um conjunto biopsicossocial, ou seja, tem competências biológicas, psicológicas e sociais que respondem instantaneamente às condições de vida. Tais respostas configuram diversas agregações e potencialidades nesses três âmbitos, embora nem sempre estas três dimensões se destaquem igualmente. Segundo a medicina psicossomática, que deriva tal conceito, o indivíduo se sobressai como ser biopsicossocial, quando os fatores psicossociais são de grande relevância e assumem o papel de justificar a saúde e a doença na sociedade moderna (LIPOWSKI, 1986).

A visão biopsicossocial, segundo Limongi-França (2008), baseia-se fundamentalmente em três dimensões: *Dimensão Biológica*: está ligada às

características físicas recebidas ou adquiridas desde o nascimento, durante toda a vida, considerando metabolismo, resistência e fragilidade dos órgãos ou sistemas; *Dimensão Psicológica*: conceitua-se a partir dos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, consistentes ou não, que estruturam a personalidade de cada indivíduo e sua forma de perceber e de se portar diante de outras pessoas e da diversidade de circunstâncias do convívio; e *Dimensão Social*: apresenta os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, a representação da família e outras formas de organização social, dentro e fora do trabalho, os sistemas de organização e representação da comunidade a qual cada pessoa está integrada, contando também com o meio ambiente e a localização geográfica.

Nota-se, a partir da perspectiva desses três potenciais que o corpo expressa as experiências vivenciadas e almejadas. Enquanto os fatores psicológicos e sociais atingem absolutamente o fator biológico, o corpo. Por isso, surge um paradigma para as organizações, tratando-se da preocupação, da satisfação, das necessidades e, por fim, do bem-estar, considerando que a qualidade de vida do trabalhador influencia relevantemente no trabalho do empregado.

O que fundamenta o argumento referente ao conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 2012). Já de acordo com Chiavenato (2014), autor com bastante expressão no nosso país, independentemente das percepções que os trabalhadores possam ter a respeito do que é QVT, esta deve envolver: trabalho que valha a pena ser feito; condições de trabalho seguras; remuneração justa e adequada; segurança no emprego; supervisão competente; retroação quanto ao desempenho no trabalho; oportunidades de crescimento intelectual e profissional; possibilidades de promoção e avanço na carreira; excelente clima social e justiça.

2.2.6 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.

Grandes autores como Nadler e Lawer, Walton, Hackman e Oldhan, criaram alguns indicadores responsáveis pela demonstração dos fatores que influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho com o objetivo de mensurar a qualidade de vida no trabalho e assim estabelecer a implantação de medidas que viabilizem a melhoria da satisfação do trabalhador no ambiente em que desenvolve suas atividades.

Podemos aferir esses paradigmas nos QUADROS 2 e 3 que, segundo os autores acima citados, aduzem que o conceito de qualidade de vida ao longo dos tempos sofreu várias alterações em suas concepções.

Quadro 2 - Modelos de QVT/ Nadler e Lawer/ Hackman e Oldhan.

Modelos de QVT	Aspectos
Nadler e Lawer	• Participação dos funcionários nas decisões; • Reestruturação do trabalho através da formação de grupos autônomos; • Inovação no sistema de recompensas para otimizar a produção organizacional; • Melhoria das condições físicas e psicológicas do ambiente; • Revezamento de servidores por turno de trabalho;
Hackman e Oldhan	• Variedade de habilidades: o servidor deve dominar múltiplas habilidades e conhecimentos. • Identidade da tarefa: o servidor deve ser visto como mais importante que as tarefas que lhe são exigidas, e seu trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que ele perceba que produz um resultado palpável; • Significado da tarefa: o servidor deve ter uma clara percepção de que o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho dos demais; • Autonomia: o servidor deve assumir a responsabilidade de planejar e independência para desempenhá-las; • Feedback: o servidor deve receber informações que lhe permitam avaliar e corrigir as possíveis falhas na execução das suas atividades; • Inter-relacionamento: ao servidor devem ser oportunizados contatos interpessoais como forma de estímulo e satisfação no ambiente de trabalho;

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1999).

Os aspectos ora apresentados por Nadler e Lawer proporcionam o entendimento do ser humano como parte das organizações e evidencia a relevância de ambos para o

processo de trabalho. Levar à participação do funcionário nas decisões é uma forma de descentralização de poder de quem gerencia a organização, cedendo espaço para as ideias também fundamentais do trabalhador para o desenvolvimento da empresa.

O feedback trazido no modelo de QVT de Hackman e Oldhan é importante para o trabalhador, pois permite uma análise e reflexão sobre o desempenho de suas funções, buscando uma melhoria naquilo que ele se propõe a realizar dentro do seu local de trabalho. O estímulo do contato interpessoal do profissional com outros clientes deve ser uma prática constante, favorecendo as relações de quem realiza o trabalho com quem necessita dele.

Por outro lado, o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton é um dos mais difundidos, pois considera como critérios para a análise da QVT: compensação adequada e justa, condições de trabalho, uso e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida e do trabalho. Os oito critérios acima mencionados agregam diversas alterações que se atravessam na relação existente entre empresa e trabalhador, se estendendo a uma forma mais democrática e menos hierárquica referente à Qualidade de Vida. De acordo com esta visão, Walton (1973) afirma que a hierarquia não está interligada com a QVT, ou seja, existe um grande número de trabalhadores que não estão satisfeitos diante da posição em que ocupam, mas que desejariam desempenhar tarefas mais provocantes, que lhes promovessem a um grau de satisfação maior em relação ao trabalho.

O modelo de Walton é considerado vasto, uma vez que acaba englobando processos de diagnóstico de QVT, enfatizando a importância dos fatores interno e externo da empresa. Desse modo, para Walton os programas de QVT têm como finalidade originar uma organização mais humanizada, focando no trabalho desempenho atrelado a responsabilidade e autonomia, onde o trabalhador seja consciente de seu desempenho, com atividades coerentes à sua função, uma gama de atividades e o reconhecimento de seu trabalho que se concilia com o desenvolvimento pessoal (MÔNACO e GUIMARÃES, 2000).

Conforme nos descreve Walton (1973), a QVT tem uma estreita referência com à responsabilidade de valores humanísticos e ambientais que ao longo dos tempos foram ignorados por conta do avanço das tecnologias, da produtividade e do crescimento econômico. O autor tem se preocupado em fazer uma associação ampla de dimensões ligadas ao trabalho, envolvendo as dimensões que tem influência na vida do trabalhador diretamente, ou seja, essa influência não tenha sido provocada pelo trabalho em sua estrutura, mas pela maneira como está sendo conduzido.

Quadro 3 - Modelo QVT de Walton.

Fatores de QVT	Dimensões
1 - Compensação justa e adequada	• Salário adequado ao trabalhador. • Equidade ou compatibilidade interna. • Equidade e compatibilidade externa.
2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	• Jornada de trabalho. • Ambiente físico (seguro e saudável)
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades	• Autonomia. • Significado da tarefa. • Identidade da tarefa. • Variedade de habilidades. • Retroação e retroinformação.
4- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança.	• Possibilidade de carreira. • Crescimento profissional. • Segurança do emprego.
5 - Integração social na organização	• Igualdade de oportunidades. • Relacionamentos interpessoal e grupal. • Senso comunitário.
6 - Garantias constitucionais	• Respeito às leis e direitos trabalhistas. • Privacidade pessoal. • Liberdade de expressão. • Clareza nas normas e rotinas institucionais.
7 - Trabalho e espaço total de vida	• Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
8 - Relevância social da vida no trabalho	• Preocupação com a imagem da empresa. • Responsabilidade social pelos produtos/serviços.

Fonte: Adaptado de Fernandes e Gutierrez (1988)

Pode-se perceber que o modelo de QVT trazido por Walton (1973) é um conceito relacionado com a satisfação dos trabalhadores à sua capacidade produtiva, em um ambiente seguro e de respeito mútuo, onde todos aprendem nas mesmas condições sem priorizar apenas um dos lados. O autor ainda ressalta que a empresa tem por obrigação oferecer ao trabalhador, além de um ambiente saudável e seguro para a realização do seu trabalho, uma jornada de trabalho justa, visando o bem estar dos seus funcionários.

Em razão da sua grande amplitude, o modelo de QVT proposto por Walton foi escolhido como referencial teórico para esta pesquisa. Como já colocado anteriormente, com base em pesquisas e observações, Walton estabeleceu oito categorias de critérios que influenciam o indivíduo no trabalho, ou seja, que conceituam e representam a Qualidade de Vida no Trabalho: condições de segurança e saúde no trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade de uso imediato e desenvolvimento de capacidades, chances de crescimento contínuo e segurança de emprego, integração social na empresa, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho (FERREIRA, 2013).

Condições de segurança e saúde no trabalho: visa mensurar a satisfação do trabalhador no que tange às condições físicas do ambiente de trabalho; abrange segurança, condições de saúde, jornada de trabalho e a disponibilidade de materiais.

Compensação justa e adequada: tem como objetivo mensurar a satisfação do indivíduo com relação à remuneração paga pela instituição, nesta categoria ainda se inclui o respeito pela equidade de salários nos âmbitos interno e externo, gratificações e benefícios.

Uso e desenvolvimento da capacidade humana: objetiva medir a aplicação pelo trabalhador de seus conhecimentos e aptidões profissionais no seu dia -a - dia de trabalho, avaliando ainda sua autonomia na execução de suas tarefas.

Oportunidade de crescimento e segurança: visa verificar a satisfação do servidor no que se refere às oportunidades de crescimento e desenvolvimento de suas capacidades dentro da instituição; se inclui ainda o crescimento pessoal e a segurança no emprego.

Integração social na organização: tem como objetivo mensurar o grau de integração social e o clima existente na organização, observando as relações interpessoais e se na instituição existe equidade de oportunidades

Constitucionalismo: objetiva medir o grau com que a organização respeita os direitos do trabalhador, bem como a clareza de normas e rotinas da instituição. Implica o respeito aos direitos trabalhistas, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão e à igualdade de direitos.

Trabalho e espaço total da vida: objetiva mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, evitando custos sociais e psicológicos provocados por excessos de horas trabalhadas, viagens, transferência de local de trabalho.

Relevância social da vida do trabalho: tem como objetivo aferir a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização pelos produtos e serviços, relacionamento com empregados, ética e qualidade.

O modelo de Walton apresenta-se como o mais completo e abrangente e os instrumentos baseados nas dimensões propostas contemplam diversos aspectos que influenciam na satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, além de revelar uma QVT razoável e equilibrada entre as dimensões propostas.

2.2.7 Qualidade de Vida no Trabalho e o Serviço Público

A QVT ainda é pouco propagada no Serviço Público. São poucos os programas e iniciativas voltadas para a QVT nas organizações públicas no país. A maioria dos gestores de organizações públicas manifestaram dificuldade em elaborar algo que se relacione com o seu real conceito. Em um de seus estudos, Ferreira, Alves e Tostes (2009), interrogaram gestores públicos sobre a existência ou não de um plano de QVT e não houve êxito nas respostas. Ficou mais uma vez constatado que há realmente a necessidade de uma política institucional que defina assistência a demanda por QVT dos trabalhadores da instituição pública pesquisada.

Enquanto as instituições públicas se constituírem em aglomerados de pessoas indiferentes, coordenadas por chefes sem preparo, não haverá êxito no que se refere à melhoria de QVT. Para tanto, é necessário que haja um investimento em

políticas direcionadas, que busquem ajustamentos, planejamento, compromisso pessoal e coletivo, e ética no exercício da atividade laboral. Quando se pretende elevar o nível de QVT, basta acreditar e promover investimento nas pessoas.

A busca destas técnicas constitui, também, um traço de maturidade profissional, pois, com o sucateamento do serviço público brasileiro, a qualidade passa a ser o pilar básico para um esforço sistemático de melhoria desse serviço (BÚRIGO, 1997, p. 100).

Atualmente, a QVT está recebendo mais atenção das empresas e organizações do setor privado. Quanto ao setor público, este tem se defrontado com o dever de melhorar os serviços que presta para a sociedade, e, neste mister, invariavelmente a QVT terá papel determinante, uma vez que, para atingir esse objetivo, é necessário que existam servidores motivados e valorizados (DAMASCENO E ALEXANDRE, 2012).

O conceito de serviço público passou por várias mudanças ao longo do tempo em razão de necessidades sociais de determinada época. Dessa forma, por não ser uma concepção fixa, mas circunscrita à processualidade institucional, cabe ao Estado, através de uma lei ou por meio da Constituição, definir quais os serviços que devem ser considerados de interesse geral e os determinar como sendo serviços públicos.

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade e comodidade material, destinada à satisfação da coletividade em geral, mas que pode ser utilizada singularmente pelos administrados, e que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta, por si mesmo ou por quem lhe faça às vezes, sob um regime de direito público, total ou parcialmente (MARINELA, 2015, p. 595).

Sendo assim, podemos entender que os serviços públicos são funções que o Estado presta com a finalidade de satisfazer necessidades ou comodidades do todo social, consideradas como essenciais em determinada época, não devendo haver confusão com a exploração de atividade econômica, que “é intervenção do Estado no domínio econômico, isto é, consiste na interferência do Poder Público em segmento da atividade econômica da alçada dos particulares, no exercício da livre iniciativa, para fomentar ou assegurar o cumprimento à disciplina legal do setor” (MARINELA, 2007). No mesmo sentido, Conrado (2013, p. 145) aponta que,

No limite e de maneira simplificada, pelo critério orgânico ou subjetivo, serviço público é a atividade titularizada pelo Estado. Ou

seja, quando o Estado é o titular da atividade, trata-se de um serviço público. No entanto, o vínculo estatal pode ocorrer em vários graus, redundando em diferentes dimensões do critério e, por consequência, em diversos tipos de serviços públicos. A atividade deve pertencer ao Estado? Deve ser por ele prestada? Deve apenas por ele ser autorizada? Deve ser apenas por ele regulada? Conforme o sentido de vínculos atribuído, diferente será a resposta e diferente o conceito de serviço público.

Sendo assim, nas instituições públicas o produzir e ofertar algo para a sociedade é serviço público, tanto nas esferas federais, estaduais e municipais. De maneira geral, os serviços públicos são subdivididos em: segurança, educação, saúde, transportes, esportes, cultura, habitação, turismo, entre outros (REZENDE, 2012).

Em meio a tantas instituições do serviço público estão as Universidades Federais, as quais a literatura considera que são classes únicas de organizações complexas, não apenas por se caracterizarem pela sua condição de instituições em nível especial, mas principalmente por suas particularidades. No entanto, tais características fundamentam-se na natureza dos trabalhos desenvolvidos, na tecnologia utilizada, nos recursos humanos disponíveis e nos clientes (BÚRIGO, 1997).

As Universidades Federais estão subordinadas ao Ministério da Educação e a sua grande maioria surgiu antes da década de 1970, totalizando mais de sessenta instituições espalhadas pelo território nacional. Todas as 27 unidades federativas contam com pelo menos uma universidade federal (BERNARDO, 2014).

Existem três tipos de carreiras nas Universidades Federais, são elas: a do magistério superior, a do ensino técnico e tecnológico e a dos técnico-administrativos em educação. O presente trabalho ater-se-á à carreira dos técnico-administrativos, regulamentada pela Lei nº 11.091, de 2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos (BRASIL, 2005).

A pesquisadora, enquanto pertencente a este quadro, percebe, neste segmento, a necessidade de investimentos no que diz respeito à QVT, que possam repercutir na otimização dos serviços públicos oferecidos pela universidade à comunidade.

3 PERSPECTIVA METODOLÓGICA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A proposta metodológica deste trabalho busca uma resposta para a nossa problemática, ou seja, busca confirmar ou negar a afirmação que nos guia como pressuposto em relação à qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I* da UFPB; e apontar os caminhos para atingirmos os nossos objetivos, o que não é possível alcançarmos de forma aleatória. Por conseguinte, torna-se imprescindível adotarmos estratégias que orientem o caminho do nosso pensamento e a nossa prática na abordagem da realidade, assumindo a pesquisa como

[...]a atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática. As questões de investigação estão, portanto, relacionadas a interesses e circunstâncias socialmente condicionadas. São frutos de determinada inserção no real, nele encontrando suas razões e seus objetivos. (MINAYO, 2007, p.16)

Tomamos, portanto, como parâmetro para o desenvolvimento do presente trabalho, a noção segundo a qual o método é o conjunto de atividades racionais e ordenadas, que apresenta informações de forma válida e verdadeira, as quais darão assistência e suporte para a obtenção dos resultados finais. (LAKATOS E MARCONI, 2003)

Quanto a sua classificação, é uma pesquisa bibliográfica, indispensável a todo trabalho científico para a construção de um referencial teórico, para levantar o estado da arte, fundamentar, ou justificar as limitações da pesquisa. A pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência e constitui o alicerce do trabalho científico, com o intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura resposta ou acerca de uma hipótese que se quer experimentar. (CERVO E BERVIAN, 1996).

Quanto à natureza, podemos classificar nossa pesquisa como uma pesquisa básica ancorada em conceitualizações formuladas por autores que permitem a elaboração de

um instrumento de avaliação aplicável às políticas de qualidade de vida contempladas no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPB. Sua aplicação pode gerar produtos e assim contribuir para fins práticos, com elucidações para problemas reais que repercutem na qualidade de vida no trabalho dos servidores. Entretanto não há oposição, mas complementaridade entre a pesquisa básica, que busca satisfazer uma necessidade intelectual pelo conhecimento, e a pesquisa aplicada, que visa oferecer solução para questões práticas.

São pesquisas que não se excluem, nem se opõem. Ambas são indispensáveis para o progresso das ciências e do homem: uma busca a atualização de conhecimentos para uma nova tomada de posição, enquanto a outra pretende, além disto, transformar em ação concreta os resultados de seu trabalho. (CERVO E BERVIAN, 1996, p. 48)

Em relação aos seus objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que tem como intuito estudar, fazer registros e analisar fenômenos e fatos. Segundo Vergara (2010), uma pesquisa descritiva apresenta características de determinada população ou fenômeno, podendo estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, sem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora ajude como base para interpretações. Retrata as características de uma população ou fenômeno específico, ou o estabelecimento de relações variáveis, e requer o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário (MATIAS-PEREIRA, 2012).

3.2 ABORDAGEM METODOLÓGICA

A pesquisa em foco foi desenvolvida a partir de uma abordagem metodológica que agrega procedimentos quantitativos em razão da representatividade requerida para validar o seu resultado. Porém, a natureza do objeto investigado é subjetiva, vinculada ao universo dos significados e dos valores humanos, portanto, essencialmente qualitativa. Segundo Yin (2016, p.17),

A pesquisa qualitativa difere por sua capacidade de representar as visões e perspectivas dos participantes de um estudo. Capturar suas perspectivas pode ser um propósito importante de um estudo qualitativo. Assim, os eventos e ideias oriundos da pesquisa qualitativa podem representar os significados dados a fatos da vida real pelas pessoas que os vivenciam, não os valores, pressuposições, ou significados mantidos por pesquisadores.

Zanella (2006) nos ensina que a pesquisa quantitativa se preocupa com a representação numérica, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados, sendo seu objetivo o estudo de uma amostra representativa da população para medir qualidades, isto é, generalizar os dados a respeito de uma população, estudando apenas uma parte da mesma, e compreende variáveis com escalas que podem ser quantificáveis, mesmo quando se estuda aspectos subjetivos.

Com relação à metodologia, mesmo sendo de naturezas diferentes, não há contradição entre as abordagens quantitativa e qualitativa. Enquanto, a primeira atua em níveis de realidade e tem como objetivo trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis, a outra trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões.

[...] é muito importante poder contar com achados obtidos com métodos qualitativos e quantitativos, que permitem garantir um razoável grau de validade externa e interna. Dessa forma, é possível também formular políticas e programas de intervenção concretos e adequados às particularidades de todos os setores sociais que se pretende atingir (CASTRO; BRONFMAN, 1997 apud SERAPIONI, 2000, p. 189).

Neste sentido, buscamos uma interlocução entre as abordagens qualitativa e quantitativa, reconhecendo as especificidades de cada uma, e entendendo que há complementaridade entre elas.

3.3 CAMPO DA INVESTIGAÇÃO

Tomamos como campo de investigação a Universidade Federal da Paraíba - UFPB. A UFPB teve sua criação instituída pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, e instalada sob o nome de Universidade da Paraíba, como resultado da junção de algumas escolas superiores. Após a sua federalização, aprovada e promulgada pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960 foi transformada em Universidade Federal da Paraíba, desenvolvendo uma crescente estrutura *multicampi*. Atualmente, de acordo com o seu PDI 2014 -2018, a estrutura da UFPB se encontra da seguinte maneira:

Campus I, na cidade de João Pessoa, com os seguintes Centros: Centro de Ciências Exatas e da Natureza (CCEN); Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA); Centro de Ciências Médicas

(CCM); Centro de Ciências da Saúde (CCS); Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA); Centro de Educação (CE); Centro de Tecnologia (CT); Centro de Ciências Jurídicas (CCJ); Centro de Biotecnologia (CBIOTEC); Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional (CTDR); Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA); Centro de Informática (CI) e Centro de Energias Alternativas Renováveis (CEAR); o Campus II, na cidade de Areia, com o Centro de Ciências Agrárias (CCA); o Campus III, na cidade de Bananeiras, com o Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias (CCHSA) e o Campus IV, nas cidades de Mamanguape e Rio Tinto, com o Centro de Ciências Aplicadas e Educação (CCAEE). (UFPB, 2014, p.3-4).

3.4 DEFINIÇÃO DO PÚBLICO ALVO

Os sujeitos deste estudo são os servidores técnico-administrativos em atividade no *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba, de ambos os sexos, de qualquer idade, estando ou não em abono de permanência, distribuídos em todos os centros e unidades que compõem a administração central.

O instrumento de pesquisa foi endereçado para 720 servidores em atividade, dos quais 202 participaram efetivamente, preenchendo o instrumento na íntegra. Cabe salientar que a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba. De acordo com as referências do Comitê, foi elaborado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que foi enviado para todos os participantes, e que continha a descrição e os objetivos da pesquisa, além de informações sobre o caráter voluntário da participação, bem como a preservação do seu anonimato (Apêndice D).

3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados da pesquisa foi feita através de um instrumento adaptado do questionário elaborado e validado por Frossard (2009), composto por 30 (trinta) questões relativas à QVT, desdobradas em 5 (cinco) níveis de satisfação, dos quais o inquirido deveria fazer a opção por uma alternativa, pois as questões não são de múltipla resposta.

O instrumento de coleta utilizado contempla as seguintes variáveis: Sexo, Faixa Etária, Nível de Escolaridade, Cargo, Centro/ Unidade de Lotação ao qual o Servidor atua, Nível de Classe referente ao Cargo, Tempo de Serviço em anos; estas variáveis nos forneceram um perfil dos sujeitos. O instrumento contemplou também formulações relacionadas à qualidade de vida no trabalho, dispostas em uma *Escala Likert*.

A *Escala Likert* é bastante utilizada para coleta de dados quantitativos – qualitativos, quando se deseja, por exemplo, avaliar o nível de satisfação de um universo específico.

As escalas são instrumentos para se medirem as perguntas de pesquisa em Ciências Sociais da maneira mais objetiva possível. As escalas fazem a ponte entre dados qualitativos e dados quantitativos: são a possibilidade de se quantificarem as atitudes, as opiniões e os comportamentos dos participantes. Há um grande número de possibilidades para se construir escalas, as quais devem sempre se adequar ao objeto de estudo a fim de que consigam efetivamente mensurar esse objeto. (BAPTISTA, CAMPOS, 2016, p. 109)

A nossa escala consiste em 5 (cinco) níveis listados, a saber: Não Satisfeito, Pouco Satisfeito, Indiferente, Satisfeito e Muito Satisfeito. O principal objetivo de utilização da *Escala Likert*, se dá, devido a uma possível avaliação de variáveis latentes, que são variáveis subjetivas. É a partir desta possibilidade subliminar de captar a subjetividade que esta escala apreende o nível de satisfação quanto à afirmação feita.

No que se refere aos procedimentos utilizados, a pesquisa é do tipo *survey*, cujo instrumento foi encaminhado por e-mail, com formulações dispostas no padrão da escala *Likert*, com assertivas fundamentadas no referencial teórico, alinhadas às especificidades do objeto e aos objetivos da pesquisa.

Mesmo sendo frequentemente aplicáveis às pesquisas de mercado, as *surveys* compõem o grupo principal de instrumentos que servem à pesquisa social, porque respondem de um modo ágil e relativamente barato, às indagações sobre o perfil e as crenças da população em geral. Destacam-se por serem utilizadas como instrumentos adaptáveis às pesquisas governamentais, tanto quanto atendem aos estudos de amplo espectro, empreendidos pelas universidades e pelas organizações militares. Potencialmente, todas as *surveys* têm o objetivo

de descrever ou explicar as características ou opiniões de uma população através da utilização de uma amostra representativa (MAY, 2004).

No Quadro 4 temos a estrutura do nosso instrumento da pesquisa, que é baseada no modelo de QVT criado por Walton, um dos pesquisadores pioneiros neste novo campo de conhecimento.

Quadro 4-Estrutura do Instrumento de Coleta de Dados.

FATORES DE QVT	INDICADORES DE QVT	PROPOSIÇÕES
Condições de Saúde e Segurança no Trabalho	Ambiente físico seguro e saudável	1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13 e 14
	Jornada de trabalho adequada	
	Recursos disponíveis para todos	
Integração Social na Organização	Relacionamento interpessoal	7, 8 e 9
	Relacionamento com a chefia	
	Ações que refletem motivação	
Utilização e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia na execução de tarefas	10 e 11
	Variedade de habilidades	
Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança	Crescimento na organização	12 e 13
	Capacitação	
	Qualificação	
Compensação Justa e Adequada	Renda adequada ao trabalho	16, 17, 18 e 19
	Equidade Interna e Externa	
Trabalho e Espaço Total de Vida	Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	21 e 22
Constitucionalismo	Normas e rotinas claras da organização	23, 24 e 25
	Privacidade pessoal	
Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da instituição	26, 27, 28, 29 e 30
	Responsabilidade social	

Fonte original: Walton (1973). Adaptado pela autora da pesquisa (2017).

A partir desta síntese, adaptamos o instrumento de coleta de dados para a pesquisa em tela. Outros autores consultados como Nadler e Lawer, Hackman e Oldhan e Limongi-França, não diferem significativamente das postulações de Walton, cuja abrangência contempla as diversas facetas da vida profissional dos sujeitos da pesquisa.

4-APRESENTAÇÃO,ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

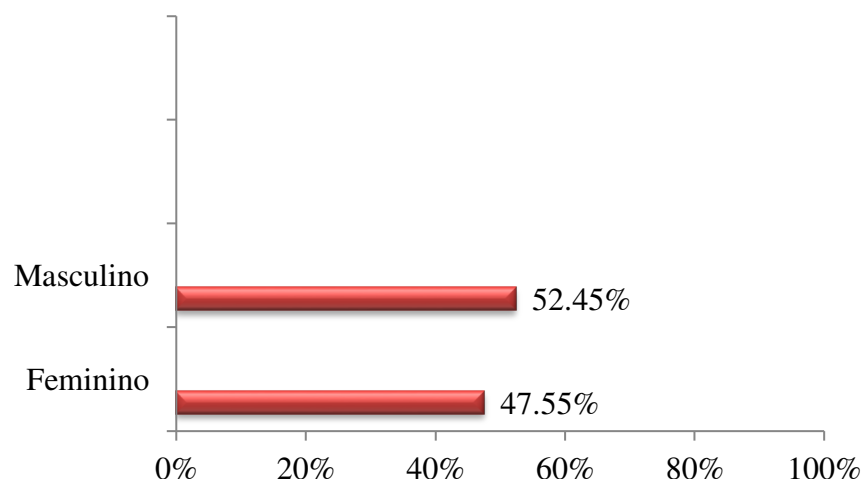
Apresentamos neste capítulo, os achados de campo. A partir da consolidação dos dados obtidos por meio de respostas ao instrumento aplicado a servidores técnico-administrativos da UFPB, via *e-mail*, fazendo uso da ferramenta *Google formulário* para o preenchimento do instrumento da pesquisa. Em princípio, encaminhamos o instrumento de coleta de dados para 720 funcionários, dos quais, recebemos apenas 202 preenchidos, correspondendo a 28,56% da amostra anteriormente definida. O baixo índice de respostas pode ser explicado pela pesquisa ser do tipo *web survey*, que costuma ter maiores taxas de não respondentes ou de respondentes parciais. Segundo Cedón, Ribeiro e Chaves (2014), além das razões pessoais, são causas da baixa taxa de respostas: medidas para proteção contra *marketing*, software *antispam*, falta de familiaridade com a internet, não abertura do instrumento de pesquisa por medo de contágio por vírus e desinteresse ou falta de tempo.

Os dados foram tabulados e tratados pelo *software* estatístico *SPSS versão 21*, acessível no site: <https://ibm-spss-statistics.soft32.com.br/>, cuja praticidade explica o seu uso em pesquisas de amplo espectro. Trata-se de um *software* “*point click*”, que fornece a compilação dos dados e a leitura correta do conteúdo captado por meio do instrumento aplicado. Com o *SPSS* é possível realizar análises descritivas, geração de gráficos, análises multivariadas e modelagens simples e complexas. Para a obtenção dos resultados foi necessário agrupar os cargos compatíveis com relação às similares formações. Por exemplo, na categoria Assistente/ Técnico/ Auxiliar Administrativo, estão contidos os cargos de Assistente, Técnico, Secretário e Auxiliar Administrativo.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

A caracterização dos sujeitos da pesquisa será demonstrada contemplando: sexo, faixa etária, nível de escolaridade, e com relação a dados funcionais temos como referências cargo, nível de classe, tempo de serviço e lotação dos servidores. Fundamentadas nestes dados, construímos um perfil dos sujeitos inquiridos, demonstrado nos gráficos que se seguem, seguidos de uma breve análise:

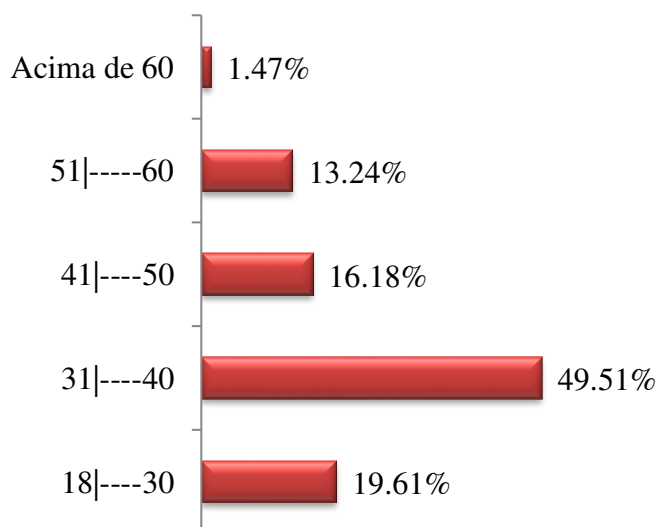
Figura 1: Distribuição de Frequência quanto ao Sexo dos Servidores.



Fonte: dados da pesquisa

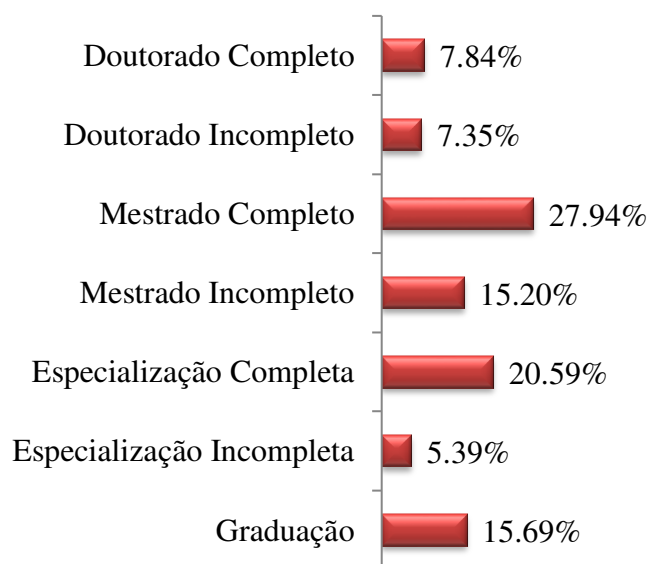
Observamos que não há discrepância significativa quando consideramos a distribuição de frequência quanto ao sexo dos sujeitos inquiridos, dos quais, 52,45% são do sexo masculino, e 47,55% do sexo feminino. O resultado demonstra equilíbrio de gênero entre os servidores da UFPB, que pode ser explicado pela visibilidade da mulher nos espaços antes destinados ao masculino, como resultado das lutas feministas e da igualdade de direitos que marcou a segunda metade do século XX e se consolida neste início do século XXI.

Figura 2: Distribuição de Frequência quanto à Faixa Etária dos Servidores.



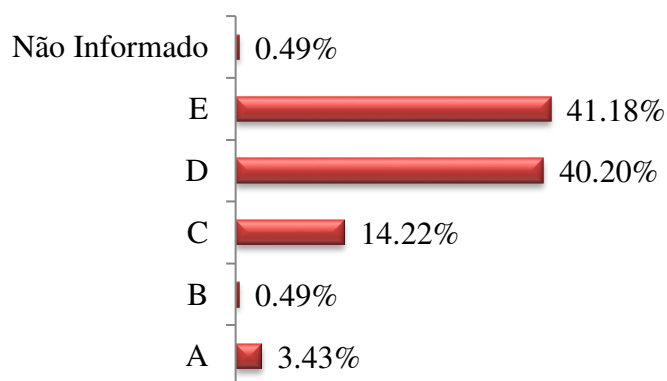
Com relação à Faixa Etária em anos, a classe com maior frequência percentual é de 49,51% que está entre 31 a 40 anos de idade, enquanto que a segunda maior classe está entre 18 a 30 anos de idade, com uma frequência percentual de 19,61%. A presença de uma população jovem chama a nossa atenção, pois há uma relação entre idade e tempo de serviço. O ingresso de novos servidores nos últimos concursos, caracteriza a população dos servidores do Campus I como jovem e com pouco tempo de serviço, em face do grande número de aposentadorias decorrentes das políticas para servidores públicos oferecidas na atual conjuntura estatal de supressão de direitos outrora legalmente assegurados.

Figura 3: Distribuição de Frequência quanto ao Nível de Escolaridade dos Servidores.



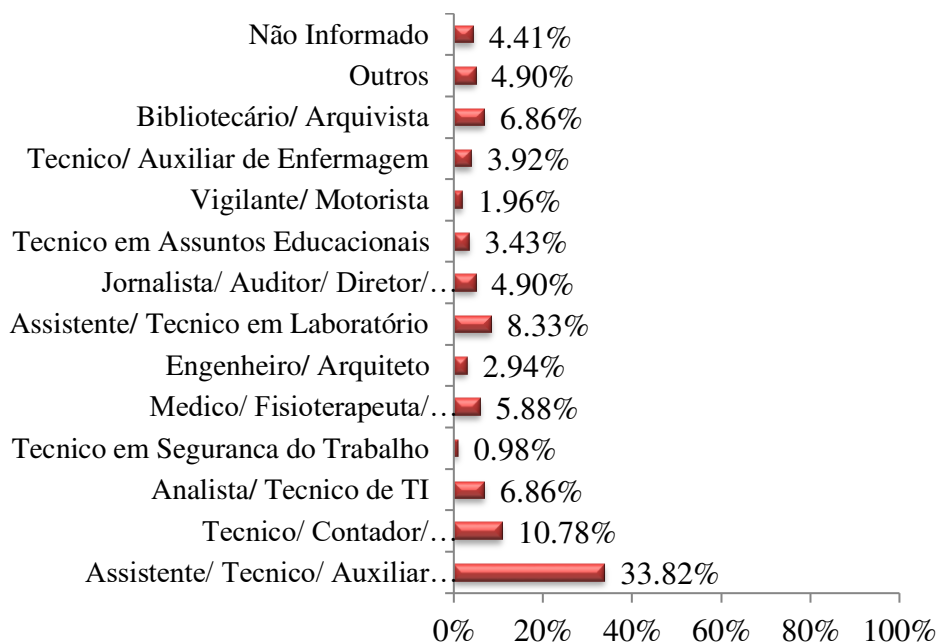
No que diz respeito ao Nível de Escolaridade, 27,94% dos servidores possuem Mestrado enquanto que, 20,59% possuem Especialização, enquanto que, 15,69% dos servidores possuem apenas Graduação; o que demonstra o alto nível de qualificação dos servidores inquiridos.

Figura 4: Distribuição de Frequência quanto ao Nível de Cargo dos Servidores.



Quanto aos níveis de classe com relação ao cargo, 41,18% e 40,20% dos servidores são dos níveis E e D, que apresentaram as maiores frequências percentuais e são compatíveis com níveis de escolaridade superior e médio. No nível C estão situados os servidores com ensino fundamental, correspondendo ao percentual de 14,22% dos inquiridos. Os níveis de classe A e B, que não ultrapassam 4%, são remanescentes de planos de cargos e salários anteriores, já extintos, tais como: jardineiro, motorista, vaqueiro, cozinheiro, auxiliar de serviços gerais, que vêm sendo gradualmente substituídos por servidores terceirizados. A invasão dos terceirizados operou uma quebra de unidade da identidade institucional, uma que a sua rotatividade e a diferença de vínculo empregatício influencia sua responsabilidade social com a instituição.

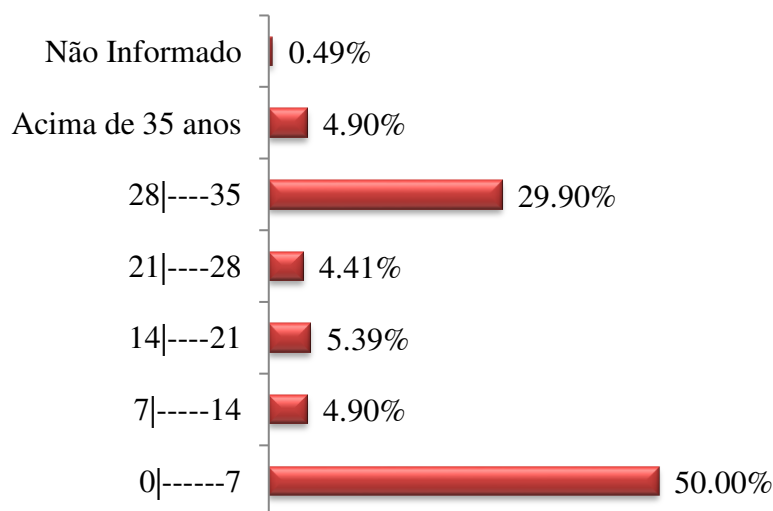
Figura 5: Distribuição de Frequência quanto ao Cargo dos Servidores.



Fonte: dados da pesquisa

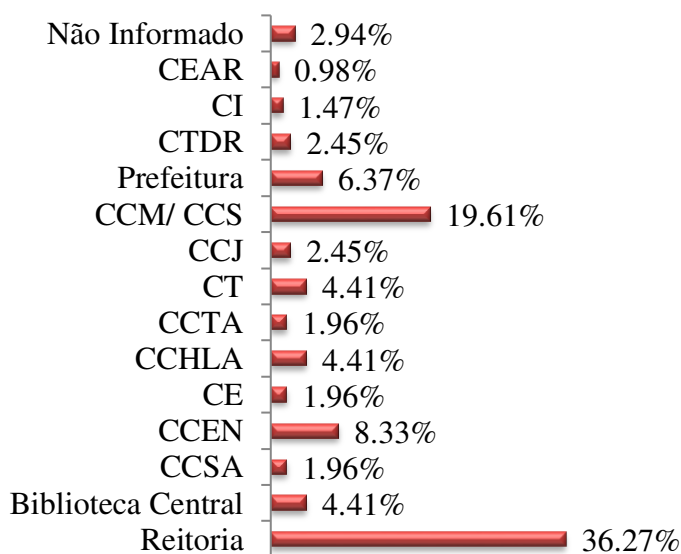
Quanto ao cargo exercido na instituição, a maior frequência, 33,82 % e da categoria Assistente/Técnico/Auxiliar Administrativo, onde estão contidos os cargos de Assistente em Administração, Auxiliar Administrativo, Técnico e Secretário, para suporte às atividades meio da instituição.

Figura 6: Distribuição de Frequência quanto ao Tempo de Serviço dos Servidores.



A média do Tempo de Serviço dos sujeitos em anos é de aproximadamente de 10 anos, sendo entre 0 a 7 anos registra uma frequência percentual de 50% dos servidores entrevistados, enquanto que, 29,90% dos entrevistados possuem um tempo de serviço entre 28 a 35 anos.

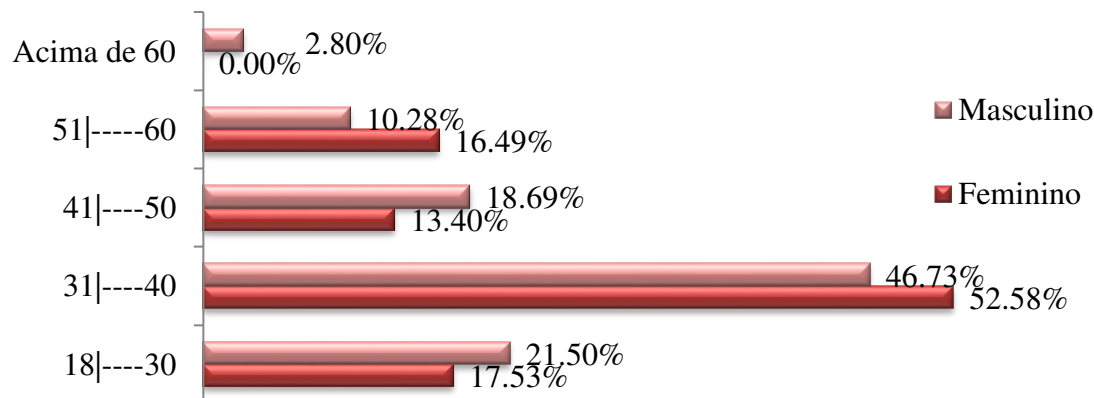
Figura 7: Distribuição de Frequência quanto ao Centro/ Unidade de Lotação dos Servidores.



Fonte: dados da pesquisa

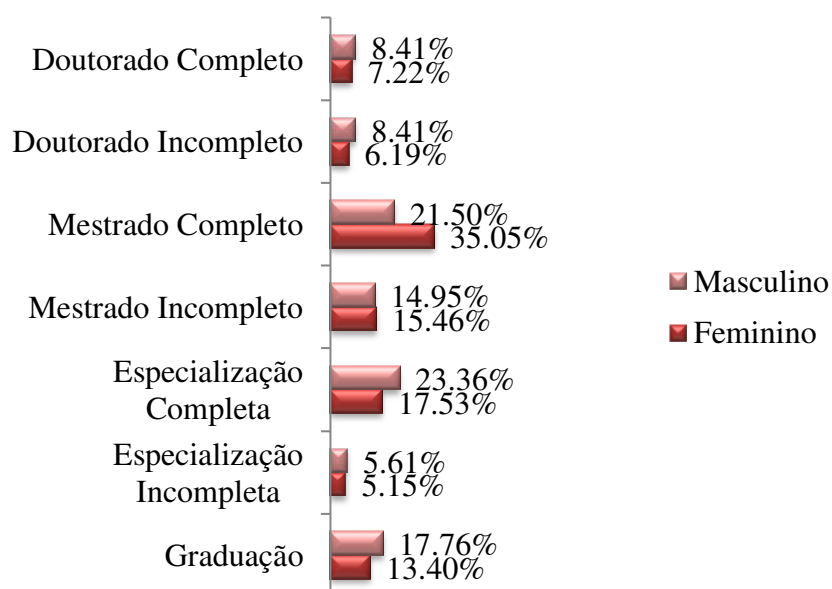
A figura 7 demonstra a distribuição de servidores por centro e unidade de lotação. O Centro/ Unidade de Lotação com maior frequência percentual é a Reitoria, que concentra os serviços técnico-administrativos da universidade, com 36,27% dos servidores, seguida pelo CCM/CCS, com 19,61% dos servidores, que agrega serviços de cunho ensino e pesquisa e extensão, serviços de saúde que atendem ampla parcela da população, por meio de serviços de fisioterapia, odontologia, educação física, terapia ocupacional, entre outros, requerendo pessoal técnico e administrativo em maior número.

Figura 8-Distribuição de Frequência do Sexo com Relação a Faixa Etária.



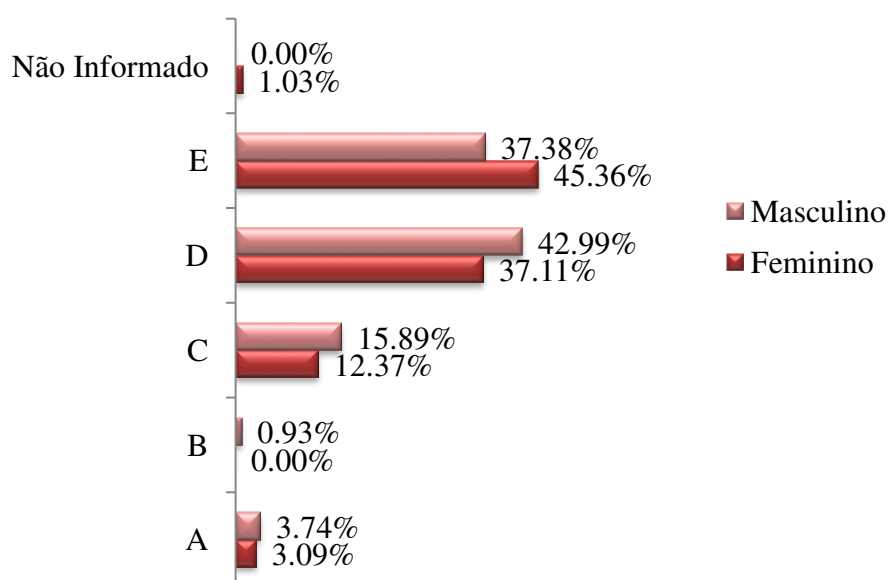
É possível observar, no gráfico 8, que na Faixa Etária entre 31 a 40 anos de idade, 52,58% dos servidores são do sexo feminino e 46,73% do sexo masculino. A segunda classe com frequência percentual está entre 18 a 30 anos de idade com 21,50% do sexo masculino e 17,53% dos servidores, do sexo feminino. O cruzamento sexo x idade revela que entre os respondentes não houve nenhum registro para o sexo feminino acima de 60 anos de idade. Assim como, entre os servidores com menos idade, o número de questionados do sexo masculino ultrapassa os do sexo feminino.

Figura 9-Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Nível de Escolaridade.



O nível de escolaridade de maior frequência percentual em relação ao sexo dos sujeitos e grau de escolaridade é o de Mestrado Completo com 35,05% e 21,50% dos servidores para os sexos feminino e masculino, como apresentado na Figura 9. Observa-se que as oportunidades de crescimento funcional vertical incentivados pelo governo e acolhidos pela Coordenação de CQVSST e PROGEP em articulação com os centros de ensino, vêm sendo aproveitadas pelos servidores, que abraçam os curso de graduação e pós-graduação *stricto* e *lato sensu* compatíveis com a função que exercem na instituição.

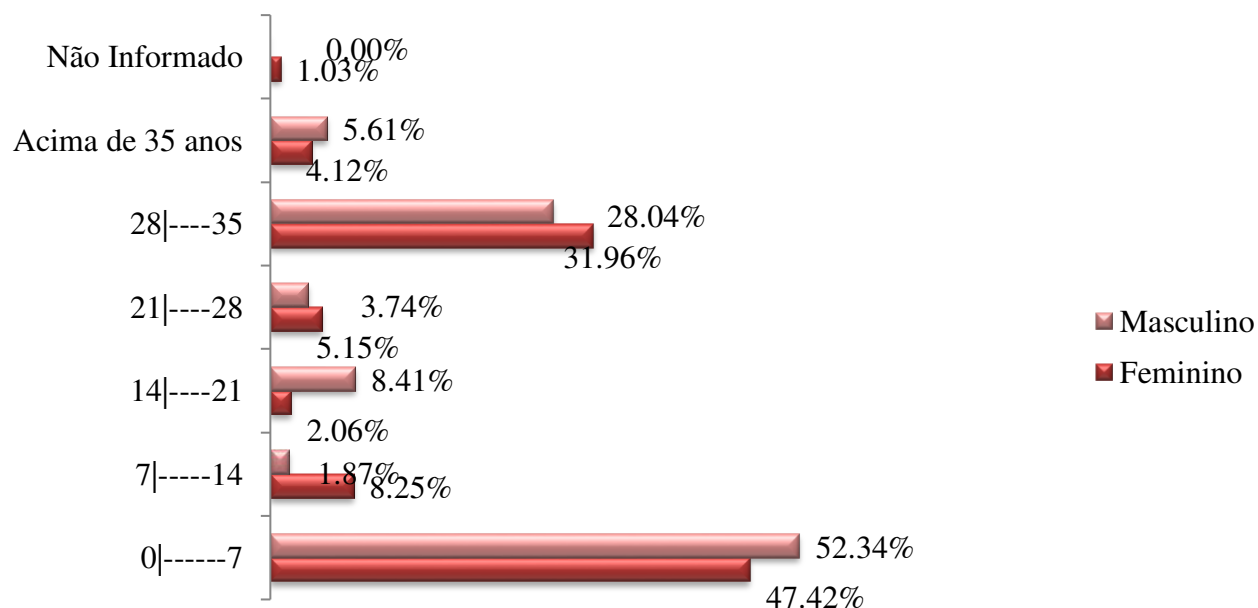
Figura 10-Distribuição de Frequência do Sexo / Nível de Classe dosCargos.



Fonte: dados da pesquisa

Em relação ao Nível de Classe dos Cargos, o nível E registrou 45,36% dos servidores para o sexo feminino e 37,38% para o sexo masculino. Verifica-se que às classes Não Informado e B foram irrelevantes seus registros.

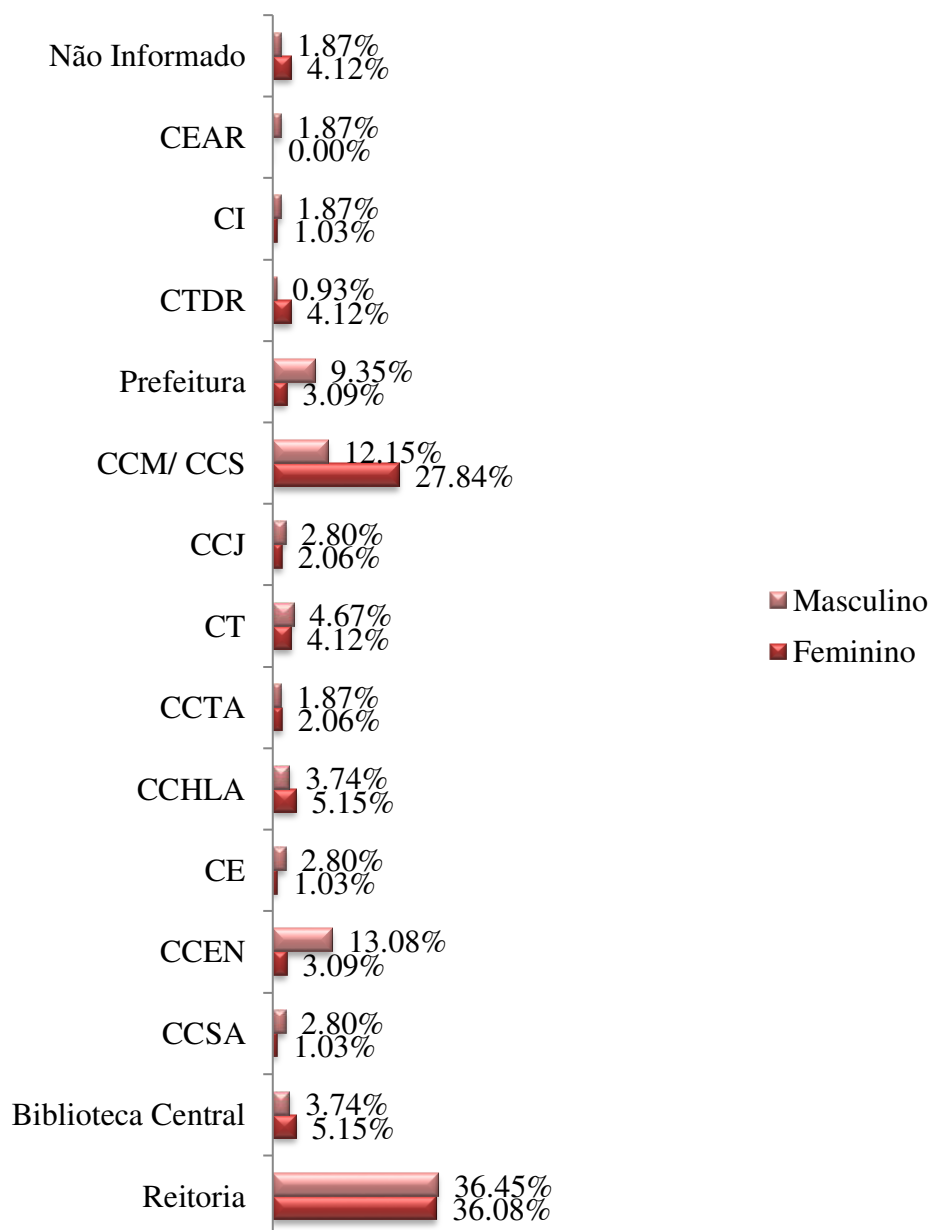
Figura 11-Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Tempo de Serviço em anos.



Fonte: dados da pesquisa

O intervalo de Tempo de Serviço em anos com maior frequência percentual é entre 0 a 7 anos com 52,34% e 47,42% dos servidores para os sexos masculino e feminino, respectivamente. Constata-se maior presença do sexo masculino entre os de menor tempo de serviço, demonstrando nesta relação a entrada de uma parcela maior de homens no último concurso público, embora estudos apontem o crescimento do número de mulheres nos últimos concursos públicos para universidades.

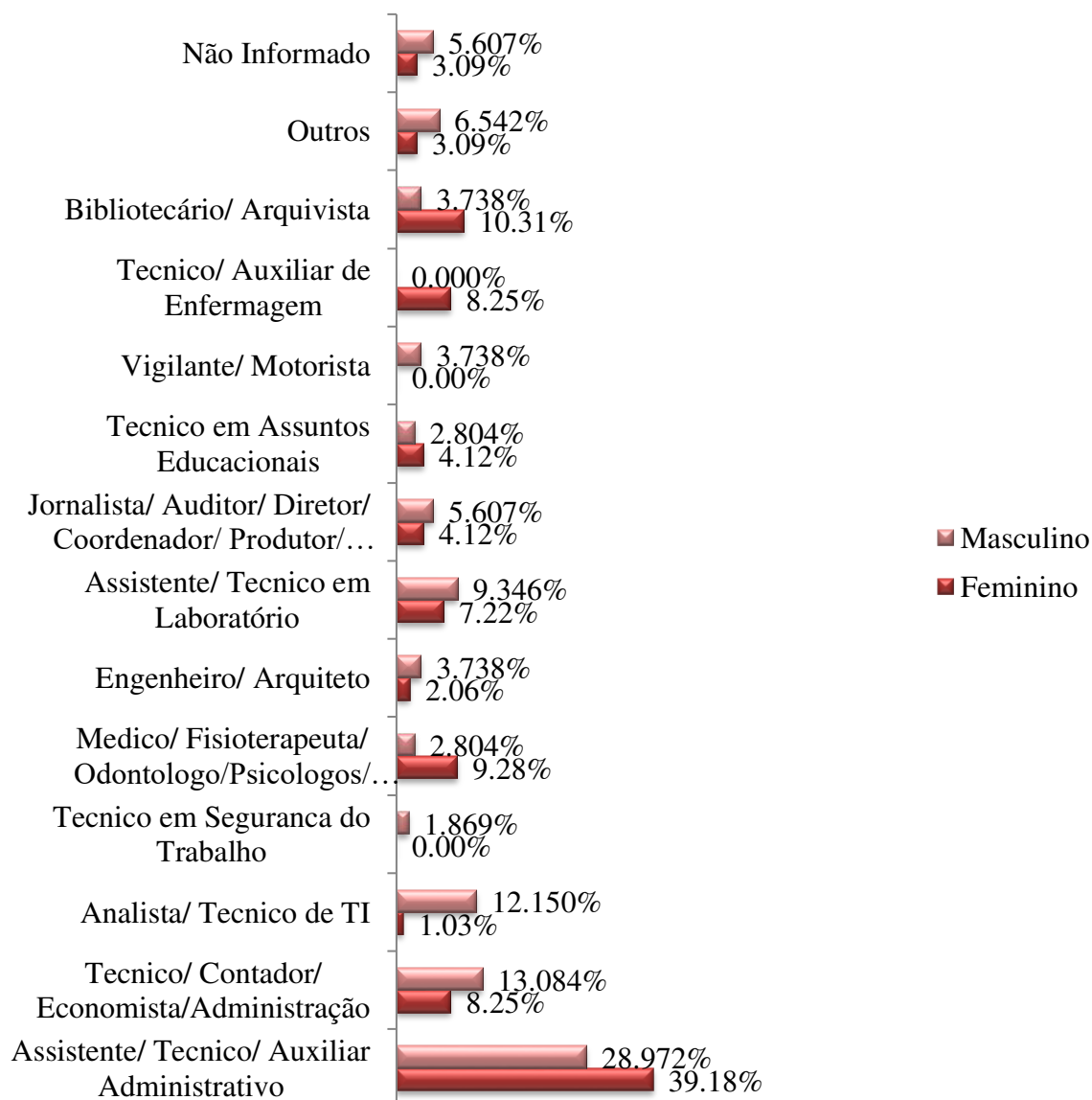
Figura 12-Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Centro/ Unidade de Lotação.



Fonte: dados da pesquisa

Em relação ao Centro/ Unidade Lotação, a Reitoria concentra 36,45% e 36,08% para os sexos masculino e feminino, respectivamente. Já no Centro de Ciências Médicas e Centro de Ciências da Saúde (CCM/ CCS) registraram 27,84% e 12,15% dos servidores para os sexos feminino e masculino, nessa ordem.

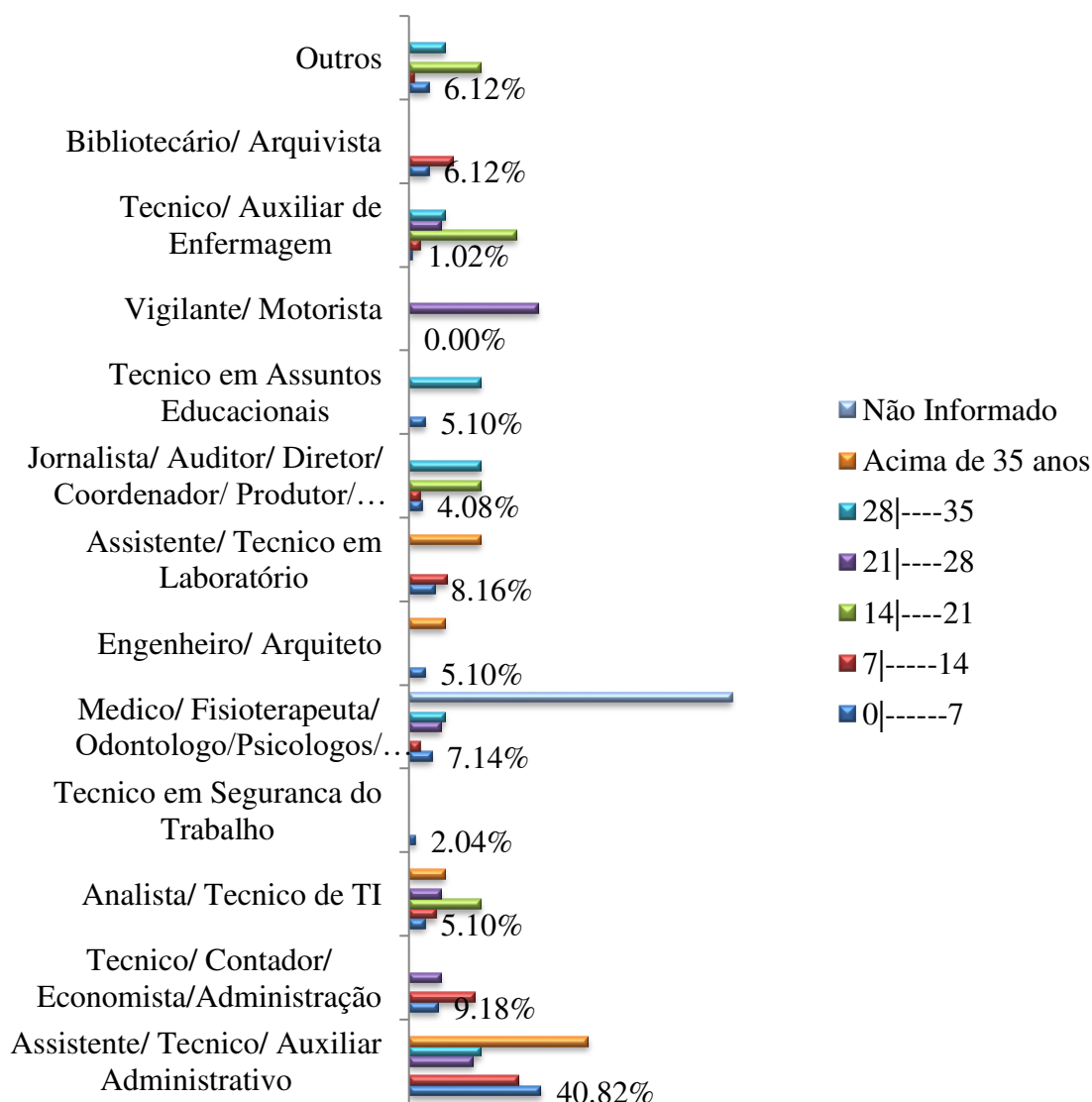
Figura 13- Distribuição de Frequência do Sexo com Relação ao Cargo



Fonte: dados da pesquisa

O sexo feminino é mais frequente no cargo Assistente/ Técnico/ Auxiliar Administrativo com 39,18%, enquanto que para o mesmo cargo o sexo masculino registrou 28,97%. Para o cargo Bibliotecário/ Arquivista registrou 10,31% e 3,73% dos servidores para os sexos feminino e masculino.

Figura 14-Distribuição de Frequência do Cargo com Relação ao Tempo de Serviço em anos.



Fonte: dados da pesquisa

Assistente/ Técnico/ Auxiliar Administrativo com relação ao Tempo de Serviço em anos, possui uma maior frequência percentual de 40,82% entre 0 a 7 anos de tempo de serviço (anos). Para o mesmo cargo entre 7 a 14 anos de tempo de serviço (anos) concentrou 33,90% dos servidores entrevistados, exposto na **Figura 14**.

A caracterização que acabamos de apresentar nos revela um perfil atual dos duzentos e quatro servidores do Campus I da UFPB que constituem a amostra

contemplada em nossa pesquisa. Porém, é importante termos em mente que este perfil é dinâmico e mutável, podendo ser alterado por diversos fatores, tais como aposentadorias, transferências entre os três *Campi* que constituem a UFPB, qualificação do servidor e consequente ascensão a níveis superiores, óbitos, criação/extinção de novos níveis de serviços terceirizados, além de novos concursos que venham a ser efetivados.

4.2 RESULTADOS DA PESQUISA

Apresentamos, a seguir, os resultados da pesquisa no que respeita à Qualidade de Vida no Trabalho detalhada em fatores. O primeiro fator, (Quadro 5) refere-se à satisfação dos sujeitos quanto à limpeza do ambiente de trabalho, como descreve-se abaixo:

Quadro 5- Limpeza do ambiente de trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	5,39%
Pouco satisfeito	16,6%
Indiferente	9,80%
Satisfeito	57,84%
Muito satisfeito	16,18%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Em relação ao fator limpeza, os resultados apontam para um grau de satisfação dos sujeitos, tendo em vista que 57,84%, mais da metade da amostra se encontra **satisfeita**, enquanto 16,18% mostraram-se **muito satisfeitos**. O grau de insatisfação corresponde a 5,39% dos inquiridos. Quando se trata de limpeza, devemos sempre enfatizar a higiene em sua totalidade, ou seja, em todos os aspectos referentes à conservação, cuidados e prevenção de doenças, tendo em vista que trata-se de ambiente de trabalho coletivo, cuja convivência se estende por, no mínimo, seis horas diárias de trabalho podendo gerar insalubridade. A sustentabilidade ambiental inclui também a revisão nos equipamentos, e no espaço físico como um todo, requerendo a manutenção periódica dos mesmos, reduzindo a possibilidade de acidentes de trabalho, e gerando o bem estar entre os profissionais e clientes (SILVA, 1996).

Destacamos ainda, de acordo com Colenghi (2003), que é de grande relevância a higiene ambiental para uma imagem positiva da instituição, visto que o contato com o

público se dá diretamente com as instalações, equipamentos, sendo essencial um ambiente limpo e que apresente uma boa imagem. Assim posto, os resultados da pesquisa encontram-se respaldados também em Ribeiro (1994) que evidencia a limpeza como fator de combate e exclusão da sujeira, que contribui para a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Pesquisas demonstram que um setor de trabalho desprovido de limpeza e higiene, pode acarretar problemas que não limitados a questões de ordenamento do espaço físico, mas alcançam os trabalhadores que vivem em média um terço do dia ali confinados. Dentre as consequências apontadas por Ribeiro (1994), identificamos: propagação de doenças infecciosas e degenerativas; diminuição na qualidade de vida dos profissionais; queda da produtividade; sensação de cansaço e desânimo dos colaboradores; minimização na motivação e comprometimento dos produtos e serviços.

Apresentamos no Quadro 6 os resultados da pesquisa em relação à arrumação do ambiente de trabalho, como fator de QVT.

Quadro 6-Arrumação do ambiente de trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	6,86%
Pouco satisfeito	27,94%
Indiferente	9,80%
Satisfeito	46,08%
Muito satisfeito	9,31%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Os servidores participantes da pesquisa se declaram **satisfeitos** com a arrumação do seu ambiente de trabalho em um percentual de 46,08% da amostra, enquanto 9,31% estão **muito satisfeitos**. Porém 27,94% dos sujeitos declaram-se **pouco satisfeitos**, dado relevante, que aponta para a necessidade atenção por parte dos gestores imediatos.

A organização e/ou arrumação do ambiente de trabalho pode, em seu efeito, facilitar ou dificultar o acesso a informações, objetos de trabalho e mobilidade humana dentro do setor. Arrumar e organizar as coisas realmente necessárias, facilita o seu acesso, constituindo, portanto, fator de eficiência que interfere positivamente na qualidade de vida do servidor.

O planejamento das ações, a organização dos trabalhos e o estabelecimento de rotinas, são essenciais para otimizar a produtividade tanto pessoal quanto profissional, como também constituem variáveis para a eliminação do estresse de trabalhadores, a medida que facilitam o desempenho das atividades (SILVA, 1994). Nomeamos algumas ações úteis para a arrumação do ambiente de trabalho: ponderar onde e como guardar as coisas; definir modo e lugar adequado par guardá-las; estabelecer um padrão de nomenclatura dos objetos; preservá-los em seus lugares após a utilização; simplificar os espaços, viabilizar o acesso aos materiais e equipamentos reduzindo o tempo de busca; evitar estoques em duplicidade; aperfeiçoar o ambiente de trabalho diminuindo o esforço físico e mental.

Analisando as respostas quanto ao nível de satisfação em relação à segurança no local de trabalho, obtivemos a constatação de que 46,08% dos servidores se encontram **satisfeitos**, 35,29% se declaram **pouco satisfeito** e 19,12% se manifestam como **não satisfeitos**. Um percentual de 12,75% se mostra **indiferente** em relação a este fator o que pode ser indicativo de pertencimento superficial ao seu ambiente profissional.

Quadro 7-Segurança no trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	19,12%
Pouco satisfeito	35,29%
Indiferente	12,75%
Satisfeito	46,08%
Muito satisfeito	5,88%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A segurança no trabalho requer uma associação de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas voltadas para prevenir e orientar os servidores contra incidentes e acidentes. (CHIAVENATO, 1999). Seus objetivos estão relacionados com a higiene, uma vez que definem o fator preservação da saúde, reduzem a incidência de doenças ocupacionais, previnem acidentes do trabalho, viabilizam o desempenho das atividades profissionais e da instituição como um organismo ativo.

É interessante que ocorra a avaliação e o registro de possíveis riscos à saúde e segurança em cada departamento da empresa e a elaboração de um plano de ação que destaque a prevenção de acidentes e problemas de saúde. A preservação da saúde tem promovido maior segurança no trabalho, melhorando a vida da empresa e dos funcionários, combatendo o stress, que vem fortemente atingindo muitos trabalhadores (SILVA, 1996).

No Quadro 8, destaca-se o nível de satisfação da amostra no que tange aos recursos disponíveis pela instituição para a execução de seu trabalho. Dos participantes da pesquisa, 41,18% responderam que **estão satisfeitos**.

Quadro 8-Recursos disponíveis para o trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	12,75%
Pouco satisfeito	29,41%
Indiferente	11,27%
Satisfeito	41,18%
Muito satisfeito	5,39%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Segundo Silva (1996), a utilização dos recursos disponíveis para as atividades diárias no trabalho deve ser feita com bom senso e equilíbrio, para que se evite

carências futuras. É necessário que cada recurso e/ou material, esteja organizado em um lugar específico e corretamente armazenado, facilitando assim, a comunicação visual e uma rápida acessibilidade

Dessa forma, para uma melhor utilização dos recursos, é necessário organização e correto armazenamento dos mesmos no ambiente físico de trabalho, para tanto, deve haver um tempo disponível para essa tarefa, que não está desvinculada das ações diárias, devendo se adequar à carga horária de trabalho semanal.

Com relação à jornada de trabalho semanal, 57,84% dos participantes declararam **satisfação** com relação a este item, o que nos leva a acreditar que o atual regime de trabalho, no qual houve a redução de 40 horas para 30 horas de trabalho semanais pela instituição, é o mais adequado para o exercício das atividades dos servidores.

Quadro 9-Jornada de trabalho semanal.

Critério %	
Não satisfeito	2,45%
Pouco satisfeito	1,96%
Indiferente	3,92%
Satisfeito	57,84%
Muito satisfeito	33,82%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A jornada de trabalho tem se destacado em razão do avanço de estudos nas áreas de saúde e segurança do trabalho, tais estudos comprovam que, quanto maior o contato com determinadas atividades ou ambientes, maior será a possibilidade de efeito insalubre.

Sendo a jornada de trabalho um dos principais motivos causadores das doenças ocupacionais, muitas entidades/organizações de trabalhadores vêm lutando constantemente pela diminuição da jornada de trabalho. É necessário que haja uma

reflexão quanto a redução da jornada de trabalho em determinados tipos de atividades, que desta feita, redundam em precaução preventiva de grande importância no âmbito da medicina do trabalho (DELGADO, 2015).

No que concerne às tarefas executadas pelos servidores em seu dia a dia, podemos ver no Quadro 10, que há um grau elevado de **satisfação** dos sujeitos da pesquisa, 63,73% se encontram satisfeitos e 20,10% estão **muito satisfeito** com suas tarefas.

Quadro 10-Tarefas executadas no dia a dia.

Critério %	
Não satisfeito	4,41%
Pouco satisfeito	5,39%
Indiferente	6,37%
Satisfeito	63,73%
Muito satisfeito	20,10%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Na execução das tarefas no dia a dia, deve-se levar em consideração respeitosamente o cargo ocupado pelo funcionário, no que justifica-se a possibilidade do trabalhador ser mais produtivo.

A divisão de tarefas individuais pela instituição e seus gestores deve respeitar as descrições e peculiaridades do cargo investido pelo servidor, deve ainda promover a participação e o entrosamento dos servidores, deve fazer uso da boa comunicação, da confrontação de ideias e opiniões, e do respeito às normas institucionais. A organização deve orientar seus servidores sobre suas atribuições e possibilitar aos mesmos o desenvolvimento das habilidades necessárias para o desempenho de suas atividades.

No Quadro 11, é possível constatar um elevado índice de satisfação da amostra no que se refere ao relacionamento com a chefia, onde 43,14% dos servidores da pesquisa estão **satisfeitos** e 38,24% estão **muito satisfeitos**, o que é muito salutar, haja vista que um bom relacionamento com a chefia motiva o servidor a dar o melhor de si para a instituição.

Quadro 11-Relacionamento com a chefia.

Critério %	
Não satisfeito	5,88%
Pouco satisfeito	4,90%
Indiferente	7,84%
Satisfeito	43,14%
Muito satisfeito	38,24%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Carvalho (2009, p. 108), afirma que “O relacionamento interpessoal entre o líder e os membros da equipe é um dos fatores mais relevantes na facilitação ou bloqueio de um clima de confiança, respeito e afeto, que possibilite relações de harmonia e cooperação”.

A chefia deve intervir incentivando o grupo à produtividade, reconhecendo seus méritos e sempre o estimulando e valorizando-o, assim a possibilidade de mais colaboradores engajados é maior. Reconhecer que o servidor é de grande importância para a instituição repercute no desempenho do grupo quanto à eficiência do seu trabalho.

Dessa forma, podemos inferir que a satisfação dos sujeitos no que tange ao relacionamento com a chefia, proporciona um ambiente de trabalho mais prazeroso, com oportunidade de compartilhamento de ideias, metas e objetivos comuns.

No Quadro 12, apontamos o nível de satisfação dos pesquisados quanto ao indicador de satisfação com o relacionamento interpessoal. Constatamos que 55,39% da amostra se encontra **satisfeita** e 31,37% está **muito satisfeita**.

Quadro 12- Relacionamento interpessoal.

Critério %	
Não satisfeito	2,45%
Pouco satisfeito	5,88%
Indiferente	4,90%
Satisfeito	55,39%
Muito satisfeito	31,37%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Segundo Bergamini (2013), o bom relacionamento com os colegas de trabalho influencia diretamente no desenvolvimento dos sujeitos no ambiente organizacional, afetando intimamente na motivação, melhorando o desempenho e a produtividade da organização.

O relacionamento interpessoal no contexto organizacional é tão significativo quanto à qualificação do profissional. Quando os indivíduos possuem um relacionamento harmonioso, com sentimentos de afeto e simpatia, as chances de maior cooperação e produtividade aumentam. (CARVALHO, 2009, p. 109)

Robbins (2000) sugere o desenvolvimento da Competência Interpessoal, de modo a instigar a habilidade de encarar com eficácia as relações interpessoais, para assim, aprendermos a lidar adequadamente com as pessoas, suas necessidades e exigências de determinada situação.

Com o resultado deste indicador, podemos inferir que o nível de satisfação das relações interpessoais dos servidores pesquisados é favorável ao desempenho de suas atividades laborais.

No que se refere ao reconhecimento do seu trabalho por incentivos não-financeiros, Quadro 13, o percentual de 41,67% dos servidores pesquisados estão **satisfeitos**, 17 % são **indiferentes**, e 18,14% estão **pouco satisfeitos**.

Quadro 13-Reconhecimento do trabalho por incentivo não-financeiro.

Critério %	
Não satisfeito	8,82%
Pouco satisfeito	18,14%
Indiferente	17,16%
Satisfeito	41,67%
Muito satisfeito	14,22%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O reconhecimento do trabalho por meio de incentivos não-financeiros é de extrema importância para a relação dos servidores com a instituição, pois interfere diretamente na motivação.

Ao enfrentar as dificuldades relacionadas ao contexto de trabalho, os sujeitos direcionam suas capacidades físicas e mentais para lograr êxito no desenvolvimento de sua atividade. Quando seu trabalho é reconhecido, todas as dificuldades e problemas enfrentados são convertidos em sentimentos de satisfação. No entanto, quando não há o reconhecimento dos esforços empreendidos pelo trabalhador, este é tomado por sentimentos de desvalorização. (FERREIRA, 2013)

No que se refere à criatividade e a liberdade de expressão, temos no Quadro 14 o nível de satisfação dos servidores. Nesse indicador, 51,96% da amostra está **satisfeita**, 19,61 é **muito satisfeita**.

Quadro 14-Criatividade e liberdade de expressão na execução das tarefas.

Critério %	
Não satisfeito	7,84%
Pouco satisfeito	7,35%
Indiferente	13,24%
Satisfeito	51,96%
Muito satisfeito	19,61%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A criatividade e liberdade de expressão, são de grande importância para a execução das tarefas de trabalho pelo homem. As organizações devem emvidar esforços para estimulá-las, motivando sua equipe de trabalho a romper com modelos antigos e direcionando para a criação de inovações.

[...] desde cedo, tanto a família como a escola e a comunidade estabelecem regras para moldar os indivíduos por meio da socialização e bloqueiam a expressão das personalidades, características e necessidades individuais em prol do coletivo para preservação da sociedade, o que, na maioria das vezes, acaba por cercear a prática da criatividade. As instituições inibem o potencial criativo, favorecendo a passividade e o conformismo, em uma tentativa de padronizar as atitudes das pessoas para que não questionem as normas e tradições estabelecidas pelos grupos sociais. (ROCHA, 2009, p.62)

Destarte, a criatividade e a liberdade de expressão são meios de valorização do servidor no ambiente de trabalho. O acatamento de ideias e sugestões com relação às tarefas de trabalho, é uma forma de incentivo e estímulo para que o servidor participe do processo organizacional da instituição.

No Quadro 15, temos os níveis de satisfação da amostra em relação às ideias e sugestões nas tarefas de trabalho. Os resultados apontam que 53,43% dos servidores pesquisados se encontram **satisfeitos**. Um percentual de 12,75% está **muito satisfeito**, e 16,18% se mostrou **indiferente** a este indicador.

Quadro 15-Ideias e sugestões nas tarefas de trabalho.

Critério	%
Não satisfeito	6,86%
Pouco satisfeito	10,78%
Indiferente	16,18%
Satisfeito	53,43%
Muito satisfeito	12,75 %
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Os funcionários são a força motriz da organização, são eles que a movimentam na direção da consecução dos objetivos e metas estabelecidos. Quanto mais a organização se desenvolve, maior tende ser a energia e cooperação dos funcionários, uma vez que as pessoas sentem a necessidade de fazer parte de um patamar maior da organização. A integração com o grupo de trabalho, a abertura para opinar e contribuir, a afinidade de valores, e a valorização dos funcionários, estimula ao comprometimento, motivação e envolvimento (O'DONNEL, 2006)

No âmbito da valorização dos funcionários, a instituição deve se preocupar e levar em consideração a necessidade de investir em treinamentos e capacitações, com o intuito de reforçar e aperfeiçoar a prática profissional.

Analisando os percentuais obtidos, detalhados no Quadro 16, verificamos que no indicador investimento em treinamento e capacitação, as maiores incidências de respostas foram de 37,25% de servidores **satisfeitos** e de 30,88% de servidores **pouco satisfeitos**. O quase equilíbrio dos percentuais serve de alerta para a instituição procurar levar em consideração a necessidade de investir mais em treinamentos e capacitações, com o intuito de reforçar e aperfeiçoar a prática profissional de seus servidores.

Quadro 16- Investimento em treinamento e capacitação.

Critério %	
Não satisfeito	10,75%
Pouco satisfeito	30,88%
Indiferente	15,69%
Satisfeito	37,25%
Muito satisfeito	5,39%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O treinamento organizacional objetiva qualificar os trabalhadores, direcionando e desenvolvendo comportamentos, atitudes e habilidades aos cargos por eles exercidos. Segundo Chiavenato (1999, p. 156), “O treinamento é o ato intencional de fornecer os meios para proporcionar a aprendizagem, a qual é uma mudança no comportamento humano decorrente de novos conhecimentos, novas habilidades, novas atitudes e novos conceito”.

Dessa forma, o treinamento organizacional é uma responsabilidade gerencial. Cabe aos gestores o dever de promover o treinamento adequado e contínuo, visando sempre a qualificação e o desenvolvimento do servidor na instituição, quanto as suas habilidades no desempenho das funções e ampliação dos conhecimentos.

No Quadro 17, os resultados apontam que 36,27 % dos servidores estão **pouco satisfeitos** com os cursos de capacitação voltados para o seu desenvolvimento profissional, 16,67% são **indiferentes**, e 32,84% afirmaram estar **satisfeitos**. Este resultado preocupa, e deve servir para a reflexão da instituição sobre os cursos que estão sendo ofertados aos servidores.

Quadro 17- Cursos de capacitação voltados para desenvolvimento profissional.

Critério %	
Não satisfeito	8,82%
Pouco satisfeito	36,27%
Indiferente	16,67%
Satisfeito	32,84%
Muito satisfeito	5,39%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Quando o servidor se sente motivado no seu labor, ele busca aprimorar e adquirir novos conhecimentos. A capacitação atende ao anseio de realização profissional, e proporciona outros desafios em sua atividade junto à instituição.

A capacitação dos servidores públicos federais tem previsão no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que enumera as seguintes finalidades: melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolvimento permanente do servidor público; adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual; divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

É importante lembrar que, para o servidor desta instituição progredir em seu nível de capacitação, é necessário que o mesmo apresente certificado de curso de capacitação profissional compatível com o cargo que exerce, com o seu ambiente de trabalho, e com carga horária específica com seu nível.

No Quadro 18, temos os percentuais de satisfação quanto ao incentivo que a instituição dá para a qualificação de seus servidores. Os resultados apontam que 42,16% dos servidores estão **satisfeitos**, 15,69% são **indiferentes**, e 24,51% estão **pouco satisfeitos**.

Quadro 18- Incentivo que a instituição dá para sua qualificação.

Critério %	
Não satisfeito	10,29%
Pouco satisfeito	24,51%
Indiferente	15,69%
Satisfeito	42,16%
Muito satisfeito	7,35%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, traz a previsão da concessão de incentivo à qualificação aos servidores técnico-administrativos em educação que possuam educação formal superior ao exigido para o cargo ao qual foi investido. O incentivo tem por base um percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, a partir da análise da relação direta/indireta da área de conhecimento ao ambiente organizacional do servidor.

Os incentivos são importantes, pois podem motivar o servidor no sentido de seu desenvolvimento profissional. Entretanto, são pouco significativos no que diz respeito à possibilidade de crescimento na carreira dos servidores técnico-administrativos, uma vez que ainda não existem meios para o crescimento, através da ocupação de sucessivos cargos na organização pública. (MAGALHÃES et. Al, 2010 p.12)

O desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos nas instituições de ensino superior, através de treinamento, capacitação e qualificação, deve estar voltado para a melhoria dos níveis de satisfação, uma vez que o bem-estar e a melhoria da qualidade de vida desses servidores são aspectos diretamente interligados.

No Quadro 19, temos o nível de satisfação dos servidores com a assistência à saúde no ambiente de trabalho. Dos servidores pesquisados, a maior frequência de resposta foi de 30,39% de **satisfeitos**, seguido de 25,49% de **indiferentes** e 23,53% de **pouco satisfeitos**. A análise deste indicador nos mostra preocupantes índices de

indiferença e insatisfação, e requer maiores esforços por parte da instituição para a melhoria da assistência à saúde de seus servidores.

Quadro 19-Assistência à saúde no ambiente de trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	16,67%
Pouco satisfeito	23,53%
Indiferente	25,49%
Satisfeito	30,39%
Muito satisfeito	3,92%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, que tem como finalidade

[...] 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. (BRASIL, 2009)

Na estrutura organizacional da Universidade Federal da Paraíba, o SIASS faz parte da Coordenação de Qualidade de Vida Saúde e Segurança, e foi criado de fato em novembro de 2011. Segundo estudo realizado por Gomes (2015), o SIASS é um setor recente na estrutura organizacional da UFPB, e que apesar dos esforços de seus componentes, falta investimento para estruturar as ações planejadas para a promoção da saúde dos servidores.

É necessário investimento em espaços que reforcem o caráter interdisciplinar com vistas à mudança da visão e atuação dos profissionais hoje inseridos nesse campo se apresenta como uma importante estratégia para os gestores do SIASS, a fim de transpor as barreiras que impedem a construção coletiva de propostas de trabalho voltados para a prevenção e promoção em saúde. (GOMES, 2015, p.16)

Dessa maneira, é possível que os níveis de satisfação com a assistência à saúde no ambiente de trabalho apontados acima, sejam reflexo do trabalho ainda incipiente com a promoção da saúde dos servidores desta instituição.

Em relação à preocupação com a saúde ocupacional, Quadro 20, observamos que dos servidores pesquisados, 29,90% estão **pouco satisfeitos**, 27,94% são **indiferentes** e 21,08% estão **satisfeitos**. Novamente o fator saúde apresenta nível considerável de insatisfação e de indiferença.

Quadro 20-Preocupação com a saúde ocupacional.

Critério %	
Não satisfeito	18,63%
Pouco satisfeito	29,90%
Indiferente	27,94%
Satisfeito	21,08%
Muito satisfeito	2,45%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Conceitua-se a saúde ocupacional com um bloco de disciplinas interligadas à saúde e ao trabalho. Tende a se organizar em algumas áreas específicas, como por exemplo, a medicina do trabalho, que se fundamenta no acompanhamento médico de uma equipe organizadora através de exames específicos e outros meio de prevenção que contribuem com a saúde (RIO; PIRES, 2001).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, o objetivo das ações de saúde ocupacional é a promoção de condições de trabalho que visem a proteção da saúde dos trabalhadores através da melhoria do bem-estar físico e mental, e bem como prevenindo e controlando doenças e acidentes.

Analisando as respostas quanto ao nível de satisfação com as ações de instrução e conscientização da saúde, Quadro 21, obtivemos a constatação que 33,82% da amostra

se encontra **pouco satisfeita**, 28,92% respondeu que é **indiferente** a este indicador e 19,61% afirmou estar **satisfeito**. Mais uma vez podemos perceber que os servidores pesquisados não responderam positivamente ao fator saúde.

Quadro 21-Ações de instrução e conscientização da saúde.

Critério %	
Não satisfeito	15,69%
Pouco satisfeito	33,82%
Indiferente	28,92%
Satisfeito	19,61%
Muito satisfeito	1,96%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Programas eficazes que orientem a respeito da saúde e a segurança no trabalho contribuem para o salvamento de vidas dos empregados, uma vez que seus objetivos sejam a diminuição e extinção dos riscos e suas consequências. Os mesmos programas surtem efeitos produtivos, ora no estado de espírito, ora no âmbito da produtividade do trabalhador, implementando grandes benefícios (BUREAU, 2009).

Para que todo e qualquer programa tenha eficácia em sua aplicabilidade, é muito importante que os órgãos de gestão se empenhem tentando buscar a participação maciça de seus colaboradores.

As campanhas na área de saúde envolvem, via de regra, outras instâncias que não a comunicacional, como os suportes logísticos de pessoal e equipamentos para realização de procedimentos profiláticos, propedêuticos ou terapêuticos. Entretanto, a instância de visibilidade, informação e sensibilização para participação e adesão da população a tais campanhas passa, necessariamente, pela comunicação. É pela divulgação da existência das doenças, das formas de se evitá-las, dos serviços existentes no sistema de saúde para a população etc. que se busca a adesão da população aos ‘caminhos’ estabelecidos pelos proponentes das campanhas de saúde para a consecução de seus objetivos.(ALVES e MELO, 2012, p.8)

Desse modo, é de extrema importância que a instituição direcione políticas de atenção à saúde com o objetivo de informar, conscientizar e contribuir de forma significativa para mudanças comportamentais.

Quando abordados sobre a satisfação quanto à comparação da sua remuneração com a dos demais servidores da instituição, 47,06% dos pesquisados se mostraram **satisfeitos**, 19,12% são **indiferentes** e 18,14% expressaram **pouca satisfação**, conforme podemos ver no Quadro 22.

Quadro 22-Comparação salarial dos servidores da instituição.

Critério %	
Não satisfeito	11,76%
Pouco satisfeito	18,14%
Indiferente	19,12%
Satisfeito	47,06%
Muito satisfeito	3,92%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com a tabela, nota-se que a maioria dos servidores está satisfeita com a remuneração, e talvez isso se dê pelo que foi instituído na Lei nº 8.112/90, que em seu art. 41, que preconiza a remuneração como sendo o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. Em seu § 4º, é assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes.

Os níveis de estrutura de carreira no serviço público tem pequena diferenciação entre os servidores da mesma carreira, o que pode esclarecer tal variação é o tempo de serviço vinculado ao desempenho pela função, em alguns casos, a progressão por nível de formação escolar ou de qualificação profissional, que independem da produtividade de cada indivíduo.

É possível que o nível elevado de satisfação quanto a comparação da sua remuneração com a dos demais servidores da instituição se deva em razão da pouca diferenciação do valor das remunerações dos servidores públicos federais quando são levados em consideração o cargo ocupado.

O Quadro 23 retrata as respostas dos servidores públicos pesquisados no que se refere à comparação salarial de sua remuneração com a de outras instituições públicas ou privadas. Observa-se que a maior frequência de resposta foi nos níveis negativos, 23,04% da amostra está **pouco satisfeita**, 21,08% **não está satisfeito**, e 15,69% é **indiferente**.

Quadro 23-Comparação salarial de outras instituições.

Critério %	
Não satisfeito	21,08%
Pouco satisfeito	23,04%
Indiferente	15,69%
Satisfeito	5,39%
Muito satisfeito	5,39%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O resultado apresentado pode ser explicado pela discrepância entre os salários dos servidores do Executivo Federal se comparado com os salários do Legislativo e do Judiciário. No entanto, se comparado com as instituições privadas, os salários dos servidores públicos federais são maiores.

Sobre remuneração salarial, Delfgaauw e Dur (2008, p. 171), propõem um modelo teórico que se baseia na ideia de que: quanto mais incentivo as instituições oferecerem, mais atrairá trabalhadores; atuais pesquisas apontam que alguns cidadãos se portam satisfeitos quanto ao desempenho dos servidores públicos; há um aspecto

motivacional restrito ao setor público vinculado ao fato de se prestar serviços à sociedade.

Uma forma de diminuir a diferença salarial entre os Poderes seria a criação de um modelo de remuneração baseado no desempenho, em que uma parte da remuneração seria acrescida de acordo com a produtividade dos servidores.

No que concerne aos benefícios oferecidos pela instituição, como auxílio alimentação e auxílio transporte, podemos observar no Quadro 24 os níveis de satisfação com relação a este item, onde 32,35% dos participantes da pesquisa assinalaram como **pouco satisfeitos** com os benefícios que a instituição dispõe. Enquanto que num percentual pouco menor, de 31,86% dos servidores afirmaram-se **satisfeitos** quanto aos benefícios. Já os que se mostraram **indiferentes** foram no percentual de 18,63%.

Quadro 24- Benefícios que a instituição oferece.

Critério %	
Não satisfeito	18,63%
Pouco satisfeito	32,35%
Indiferente	15,69%
Satisfeito	31,86%
Muito satisfeito	1,47%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Sabe-se que além do cargo, salário, clima organizacional, entre outros aspectos, os benefícios ocupam lugar de destaque na qualidade de vida dos trabalhadores. Para as instituições, os benefícios que oferecem podem reduzir taxas de absenteísmo, aumentar níveis de produtividade e melhorar a motivação dos seus colaboradores.

Analisando as respostas quanto ao nível de satisfação em relação à comparação dos benefícios oferecidos pela instituição com os benefícios ofertados por outras

instituições, sejam da esfera pública ou da esfera privada, constatou-se, conforme Quadro 25, que 33,33% dos servidores pesquisados apresentam-se **pouco satisfeitos** com os benefícios e 23,53% responderam que **não estão satisfeitos**. O percentual de 20,59% dos servidores afirmou estar **satisfeitos** com os benefícios ofertados pela instituição, e 20,59% dos pesquisados se mostraram **indiferentes** a este indicador.

Quadro 25-Comparação de benefícios oferecidos pela instituição e por outras instituições.

Critério %	
Não satisfeito	23,53%
Pouco satisfeito	33,33%
Indiferente	20,59%
Satisfeito	20,59%
Muito satisfeito	1,96%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Quanto à influência do trabalho sobre a vida familiar, os servidores envolvidos na pesquisa responderam, conforme mostra o Quadro 26, que estão **satisfeitos**, destacando-se como o maior percentual de frequência de resposta, 53,92%. A segunda maior frequência de respostas foi de 22,55%, na qual se encontram o percentual de **indiferentes** quanto à influência do trabalho na rotina e na vida familiar.

Quadro 26-Influência do trabalho sobre a vida familiar.

Critério %	
Não satisfeito	6,86%
Pouco satisfeito	8,82%
Indiferente	22,55%
Satisfeito	53,92%
Muito satisfeito	7,84%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

As transformações que ocorreram na sociedade, e conseqüentemente no mundo do trabalho, ao longo do tempo, ocasionaram uma reorganização de papéis dos integrantes da família, surgindo assim novas relações entre esta e as organizações de trabalho.

As interferências do trabalho na família trazem inúmeras conseqüências negativas para os indivíduos, para as organizações e para as famílias. O excesso/sobrecarga de trabalho aparece como um dos principais fatores influenciadores do desequilíbrio entre vida profissional e familiar, simplesmente pelo fato de que, quanto mais o indivíduo trabalha, menos tempo ele tem para se dedicar às relações familiares. (GOULART JUNIOR et al., 2013, p. 110-122)

Dessa forma, as organizações devem admitir que existe uma correlação entre o trabalho e a vida familiar, e que a atuação do trabalhador em uma dessas categorias reverbera diretamente na sua atuação junto a outra categoria.

O Quadro 27 retrata as respostas emitidas pelos servidores pesquisados quanto ao respeito pela sua chefia ao tempo e espaço de sua vida privada. Observa-se que 54,41% da amostra respondeu que está **satisfeita**, 20,59% se encontra **muito satisfeita** e o percentual de 14,71% apontaram ser **indiferentes** quanto a este indicador.

Quadro 27-Respeito pela chefia referente ao tempo e espaço da vida privada.

Critério %	
Não satisfeito	4,90%
Pouco satisfeito	5,39%
Indiferente	14,71%
Satisfeito	54,41%
Muito satisfeito	20,59%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Essa temática se encontra em evidência em razão da flexibilidade dos espaços de trabalho e da vida familiar. Verifica-se uma forte invasão do mundo do trabalho na vida particular dos trabalhadores, pois o tempo de trabalho não tem se vinculado apenas ao período do dia ou espaço determinado; ele tem se estendido para os horários da rotina familiar (DIAS, 2005).

De acordo com os dados acima discriminados, podemos inferir que há um nível elevado de satisfação dos servidores no que concerne ao respeito pelo chefe de setor de trabalho quando se trata de tempo e espaço da vida privada, o que influencia diretamente na sua qualidade de vida no trabalho.

Com relação ao respeito à privacidade em seu ambiente de trabalho, Quadro 28, 56,37% responderam que estão **satisfeitos**, 16,18% dos sujeitos estão **muito satisfeitos** e 14,71% dos pesquisados responderam que são **indiferentes** quanto o respeito à privacidade no seu ambiente de trabalho. Em linhas gerais, este indicador apresentou significativo índice de satisfação.

Quadro 28-Respeito à privacidade no seu ambiente de trabalho

Critério %	
Não satisfeito	5,39%
Pouco satisfeito	7,35%
Indiferente	14,71%
Satisfeito	56,37%
Muito satisfeito	16,18%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

O direito à privacidade é definido a partir dos comportamentos e acontecimentos alusivos aos relacionamentos pessoais de um modo geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não pretende que se reflitam ao conhecimento público. O motivo do direito à intimidade seriam as conversações e os acontecimentos ainda mais peculiares e que envolvem as relações familiares e amizades mais próximas (MENDES, 2007).

Deste modo, o direito à privacidade seria um modo de vida, vinculado a um bloco de informações pessoais separadas do conhecimento alheio. Enquanto ser humano, o trabalhador possui peculiaridades de cunho social e individual, e deve ter o direito de conservar sua intimidade fora do conhecimento de sua chefia e colegas de trabalho.

E se tratando de normas, vemos no Quadro 29, que a satisfação dos servidores quanto às normas e rotinas da instituição e suas influências no desempenho do trabalho pode ser considerado positivamente. O percentual 50,98% de servidores pesquisados respondeu que está **satisfeito**, seguido do percentual de 14,2%, que afirmou estar **pouco satisfeito**. Já nas respostas que se referem aos **indiferentes**, estas totalizaram quase 20%.

Quadro 29-Normas e rotinas da instituição e influências no desempenho do trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	6,863%
Pouco satisfeito	14,216%
Indiferente	19,118%
Satisfeito	50,98%
Muito satisfeito	8,82%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Há uma forte ligação entre os hábitos e rotinas, de forma individual e/ou coletivamente. Define-se hábito como a sucessão de repetições de um determinado uso, costume. A rotina pode ser considerada como a sustentadora desses hábitos, compreendendo-se que sem a rotina, eles não se organizariam.

Segundo Abreu (2007), com o estabelecimento de normas e rotinas é possível garantir a qualidade dos serviços prestados pela organização, mas para que haja a eficiência esperada dessas normas, é necessário a participação, em sua criação, das pessoas que atuam no processo, gerando um valioso comprometimento destas com aquele procedimento.

No que tange à imagem da UFPB, retratamos no Quadro 30, a percepção dos servidores pesquisados quanto à imagem da instituição. As respostas de maior incidência foram de 41,67% de servidores **satisfeitos** com a imagem da UFPB. Um percentual de 20,59% da amostra apresentou **pouca satisfação**, e 15,20% mostraram-se **indiferentes**.

Quadro 30: Quanto à imagem da UFPB, numa visão de servidor.

Critério %	
Não satisfeito	9,31%
Pouco satisfeito	20,59%
Indiferente	15,20%
Satisfeito	41,67%
Muito satisfeito	13,24%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A formação da imagem institucional deve ser encarada como uma atividade constante, coesa e planejada. Para que se possa formar uma imagem sólida para uma instituição, é preciso capacidade de criação e empenho.

A imagem institucional é elaborada à medida que um grupo de pessoas constrói uma instituição: o objetivo dela, seu modo de trabalho, o tratamento que dá ao funcionário e ao fornecedor contribuem para expressar sua autoimagem, que depois se tornará a imagem institucional, e essa, por sua vez, indicará a escala valorativa e ética da entidade. (MAGIERSKI e KASSOUF, 2003, p.29)

Para a maior parte dos servidores pesquisados, a imagem que têm da UFPB é positiva, revelando as boas relações existentes entre a instituição e os seus servidores, o que pode significar que na visão dos indivíduos pesquisados, a universidade se posiciona ao lado do seu recurso humano.

No que se refere à percepção dos servidores pesquisados quanto à avaliação da UFPB pela sociedade, Quadro 31, temos índice de 34,80% de servidores satisfeitos, 16,47% de indiferentes e 25,98% da amostra que se mostrou de pouco satisfeita.

Quadro 31-Avaliação da sociedade sobre a UFPB.

Critério %	
Não satisfeito	9,80%
Pouco satisfeito	25,98%
Indiferente	26,47%
Satisfeito	34,80%
Muito satisfeito	2,94%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

Segundo as autoras Magierski e Kassouf(2003 p.29), “a imagem das empresas resulta de um aglomerado de impressões, convicções, rastros de memória, sentimentos de amor e ódio em diferentes intensidades, enfim, de elementos de grande teor subjetivo.” Assim, a imagem da instituição está diretamente relacionada identidade de seu público.

Cabe ainda ressaltar a importância da imagem para as instituições de ensino, pois por meio dela as IFES têm mais chances de sucesso na aquisição de recursos humanos e recursos de ordem financeira.

Ao analisar as respostas da amostra quanto à sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental da instituição, Quadro 32, observa-se que 33,82% dos servidores se encontram **satisfeitos**. Em contra partida, um percentual de 29,90% dos servidores apontaram que estão **pouco satisfeitos**. Já os que são **indiferentes** apresentou-se no percentual de 19,61%.

Quadro 32-Responsabilidade social e ambiental da instituição.

Critério %	
Não satisfeito	9,31%
Pouco satisfeito	29,90%
Indiferente	19,61%
Satisfeito	33,82%
Muito satisfeito	7,35%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

As questões relativas à responsabilidade social vêm sendo discutida de uma forma superficial desde muito tempo, mas recentemente ela vem se destacando nas discussões com o foco do desenvolvimento sustentável.

A responsabilidade social pode ser entendida, em uma de suas vertentes, como o compromisso social que a organização deve ter com os seus servidores; devendo proporcionar dignidade, possibilidade desenvolvimento como ser humano e profissional, e a promoção de uma melhor qualidade de vida. Na sua outra vertente, em uma forma mais ampla, a responsabilidade social refere-se a um compromisso social da organização e dos indivíduos com a sociedade em geral.

Sendo assim, entendemos que o conceito de responsabilidade social no âmbito das organizações não dever ser restritivo, pois há a necessidade de se discutir novos conceitos de organização, e estes devem incorporar novos valores nas relações sociais, econômicas e política.

Quadro 33, vemos com detalhes os níveis de satisfação da amostra no que se refere à preocupação da instituição com a qualidade de serviços prestados. Os resultados apontaram que um percentual de 32,82% dos participantes da pesquisa estão **pouco satisfeitos**. O percentual de **satisfeitos** também foi de 32,82%, enquanto que o

percentual de **indiferentes** foi de 20,59%. Se levarmos em consideração o percentual de **não satisfeitos**, que foi 9,80%, podemos inferir que a percepção dos servidores quanto a este indicador é negativa, ou seja, a instituição não estaria cumprindo adequadamente uma de suas finalidades, que é colocar serviços de qualidade a disposição da sociedade.

Quadro 33-Preocupação da instituição com a qualidade de serviços prestados.

Critério %	
Não satisfeito	9,80%
Pouco satisfeito	32,84%
Indiferente	20,59%
Satisfeito	32,84%
Muito satisfeito	3,92%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A Universidade Federal da Paraíba oferece para a sociedade, através da Carta de Serviços ao Cidadão, informações sobre os serviços que presta, destacando que suas atividades são desenvolvidas de acordo com seus compromissos institucionais e divulgando as formas de acesso ao serviço. A Carta de Serviço ao Cidadão foi instituída pelo Decreto nº 6.932/2009, e tem como finalidade fazer com que a sociedade possa identificar os serviços oferecidos, os requisitos necessários para o acesso, bem como as formas de prestação, os locais e as etapas para o seu processamento, dentro dos padrões de qualidade.

A Carta de Serviços ao Cidadão da UFPB⁵ é de 2015, mas tem sido pouco divulgada pela própria instituição, o que prejudica a visão dos seus servidores e da própria sociedade sobre a qualidade dos serviços prestados.

Conforme Quadro 34, os servidores que participaram da pesquisa apontaram em suas respostas um nível alto quanto à satisfação, uma vez que, assinalaram que quase

⁵ http://www.ufpb.br/sites/default/files/pdfs/Carta-de-servicos-ao-Cidadao_UFPB-2.pdf

53,92%% encontram-se **satisfeitos** no que concerne à qualidade de vida no contexto de seu trabalho. Um percentual de 14,71% dos servidores se encontra **pouco satisfeitos**. Declararam-se **indiferentes** 11,76%. **Não satisfeitos** foram 10,78% dos pesquisados e 8,82% afirmaram estar **muito satisfeito** com a qualidade de vida no contexto de seu trabalho.

Quadro 34-Qualidade de vida do servidor no contexto de seu trabalho.

Critério %	
Não satisfeito	10,78%
Pouco satisfeito	14,71%
Indiferente	11,76%
Satisfeito	53,92%
Muito satisfeito	8,82%
Total	100%

Fonte: dados da pesquisa

A qualidade de vida no ambiente de trabalho objetiva proporcionar aos trabalhadores a satisfação de suas necessidades no desenvolvimento de suas funções na organização, por meio do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Para isso, é necessário que as organizações desenvolvam programas específicos que abarquem a satisfação do trabalhador com o contexto de trabalho, melhorando as condições ambientais gerais, promovendo saúde, segurança e integração social, desenvolvendo as capacidades humanas, entre outros elementos.

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social. (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p.175)

Os resultados da pesquisa indicam que mesmo com algumas dificuldades que requerem intervenções, os servidores pesquisados julgam que sua qualidade de vida no contexto de trabalho é satisfatória.

5 -CONCLUSÕES

Apresentamos, à guisa de conclusão, os resultados do nosso estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Técnico- administrativos do *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba. Este trabalho é fruto de uma pesquisa cuja motivação foi conhecer com maior profundidade a percepção de servidores técnico-administrativos da UFPB sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Para tanto, foram necessárias leituras, pesquisas e olhar o cotidiano do ambiente de trabalho de modo a desenvolver a nível de dissertação de mestrado uma pesquisa sobre a QVT, tema que vem sendo recorrente nos espaços de administração de recursos humanos.

Constatamos na pesquisa um elevado nível de satisfação concernente às categorias propostas pelo modelo adotado com a finalidade de avaliar a QVT, 62,74%, quando as mesmas fazem menção ao uso e evolução das capacidades, constitucionalismo e reconhecimento significativo da sociedade, à imagem agregada à UFPB.

No estudo, foi possível observar que os servidores ressaltaram como positivo o relacionamento com a chefia, e o respeito desta para com o seu tempo e o espaço de sua vida privada. Além disso, os servidores também perceberam como sendo positivo os relacionamentos interpessoais e jornada de trabalho semanal.

Já como pontos negativos, as maiores ocorrências foram com relação aos benefícios oferecidos pela instituição (como auxílio alimentação, auxílio transporte, etc.), e a comparação deles com outras instituições do poder judiciário.

Verificamos também um nível de 48,53%, a insatisfação dos servidores no que tange à preocupação da instituição com a saúde ocupacional. Registramos que 27,94% dos respondentes manifestaram indiferença em relação a este indicador. Recomenda-se que a Universidade Federal da Paraíba, através da Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho, aprimore as ações voltadas para a saúde ocupacional dos servidores da instituição.

Assim, diante da análise dos dados coletados, podemos considerar que a percepção dos servidores técnico-administrativos do *campus* I da UFPB, com relação à QVT, revela mais satisfações do que insatisfações.

As informações prestadas e analisadas possibilitaram diagnosticar as principais categorias e indicadores que carecem de aprimoramento, o que permite referenciar futuras pesquisas e ações. Tal diagnóstico é oferecido como referência para a implementação das melhorias requeridas nos aspectos acima apresentados, bem como pode servir como base para a implementação de melhorias.

A QVT caminha rumo ao estabelecimento de uma gestão mais socializada, capaz de estruturar ambientes de discussão, que visem o envolvimento de gestores e de profissionais do campo de estudo, agregando os diversos segmentos institucionais no desenvolvimento de políticas e ações que enriqueçam a gestão participativa e a Qualidade de Vida de todos indivíduos vinculados à organizações.

Esperamos contribuir enquanto servidora da UFPB, e a partir do mestrado por ela ofertado, com esta pesquisa. Que sirva de lastro para reflexões da administração institucional de modo a trazer acréscimos para a instituição e seus servidores. Assim como, esperamos que o estudo provoque o interesse de outros pesquisadores sobre a temática da QVT nos demais *Campi* da UFPB, bem como em outras Instituições de Educação Superior- IFES.

REFERÊNCIAS

ABREU, Vera Beatriz Leal; DO NASCIMENTO LOCK, Fernando. **O controle e o gerenciamento da rotina de trabalho na busca pela qualidade em prestação de serviços**. Revista Sociais e Humanas, v. 20, p. 69-82, 2007.

AGRANONIK, Marilyn et. al. **Introdução à Análise Estatística Utilizando o SPSS**. Hospital das Clínicas de Porto Alegre – Grupo de Pesquisa e Pós – Graduação, 2010.

ALVES, M. R. A. B.; MELO, M. C. B. **Educação e campanhas em saúde: informar, conscientizar ou mudar comportamentos**. Congresso Internacional em Comunicação e Consumo. 2012.

BARROS, Sérgio Paes de. **Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares**. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 15, n. 1, p. 17-32, jun. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100003&lng=pt&nrm=iso>.

BATISTA, Jaqueline Brito Vidal. **Síndrome de Burnout em professores do ensino fundamental: um problema de saúde pública não percebido/ Jaqueline Brito Vidal Batista**. — Recife: J. B. V. Batista, 2010.

BATISTA, M. B. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011**. In: ENANPAD, XXXVI, Rio de Janeiro. CD-ROM ANPAD, 2012.

BAPTISTA, M. N; CAMPOS, D. C. **Metodologias de Pesquisa em Ciências: análises Quantitativa e Qualitativa**. 2. ed. - Rio de Janeiro : LTC, 2016

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BERNARDO, Karine Marques. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior**. Goiás. 2014. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4494>. Acesso em 02 de abril de 2017.

BOCORNÝ, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. 1 ed. Rio de Janeiro: Dunya. 1997, p. 47-51.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Revista de Ciências Humanas, v. 15, n.22. Florianópolis- SC. ES. UFSC, 2 Q SEM. 1997

BRASIL. Lei nº 11.091, de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. 2002. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/caderno_atencao_basica.pdf.

BUSSAB, Wilton O.; MORETTIN, Pedro A. **Estatística Aplicada**. Saraiva, 2002.

_____. **Estatística Básica**. Saraiva, 2010.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

CENDÓN, Beatriz Valadares; RIBEIRO, Nádia Ameno; CHAVES, Consuelo Joncew. Pesquisas de survey: análise das reações dos respondentes. **Informação & Sociedade: Estudos**, v. 24, n. 3, 2014.

BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 1996.

CONRADO, Regis da Silva. **Serviços públicos à brasileira: fundamentos jurídicos, definição e aplicação**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CORREA, Ana Paula A. et. al. **Teste Qui – Quadrado**. Universidade Federal do Paraná. Disponível em: http://www.leg.ufpr.br/lib/exe/fetch.php/disciplinas:ce001:teste_do_qui-quadrado.pdf Acesso em 08 de Fevereiro, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Gerenciando com as Pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo, 2014.

COLENGHI, Vitor Mature. **O&M e qualidade total: uma interpretação perfeita**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. **Why we should not use 5-point Likert scales: the case for subjective quality of life measurement**. International Conference on Quality of Life in Cities, 2. Singapore: NationalUniversityof Singapore, 2000.

CUNHA, MARIA INÊS MOURA S. A. DA. **Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DAL LIN, A., e SCHLESENER, AH. **Observações acerca do pensamento de Marx para a educação**. Orgs. Marxismo(s) & educação [online]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2016, pp. 63-92. ISBN 978-85-7798-211-0.

DA SILVA TIMOSSI, Luciana et al. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho-DOI: 10.4025/reveducfis. v20i3. 5780. Revista da Educação Física/UEM, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.**

DAMASCENO, T.N.F; ALEXANDRE, J.W.C. **A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Serviço Público: Conceitos e análises.** Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro. N.3, jul/dez, 2012.

DEJOURS, Cristophe. **A Loucura do trabalho:** Estudo de psicopatologia do trabalho – São Paulo: Cortez – Oboré, 1987: 1992.

_____. Cristophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações.** O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

_____. Cristophe. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Cristophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. Cristophe. **Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política:** A psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.) “Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”. – Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho /** Mauricio Godinho Delgado. — 14. ed. — São Paulo :LTr, 2015.

DESLANDES, S.F. **A construção do Projeto de Pesquisa.** In: MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 9. Ed. Petrópolis, Vozes, 2000.

DINIZ, Denise Pará. **Guia de Qualidade de Vida: saúde e trabalho.** 2. Ed., Barueri, 2013.

ELTON, C. GOSTICK, A. **O Princípio do Reconhecimento.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho:** como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade. 1996

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) uma experiência brasileira.** Revista de Administração, v. 23, n. 4, 1988. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18906/qualidade-de-vida-no-trabalho--qvt-uma-experiencia-brasileira>. Acesso em: 02 de março de 2017.

FERREIRA, Patrícia Ítala. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FERREIRA, Rodrigo R. et al. **Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores.** Revista de

Administração da Universidade de São Paulo, v. 44, n. 2, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v11n4/v11n4a17>. Acesso em: 2 de junho de 2015.

FROSSARD, M.C. **Qualidade de Vida no Serviço Público – Um Programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP**. Dissertação de Mestrado em Administração Pública- Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3294/maiby.pdf?sequence=1>.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, Jorge de Oliveira. **Subsistema integrado de atenção à saúde do servidor (SIASS) na UFCG e UFPB: estrutura, ações e desafios**. Anais do XX seminário de pesquisa do CCSA, 2015.

GOULART JUNIOR, Edward et al. **Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações**. *Pensando fam.* [online]. 2013, vol.17, n.1, pp. 110-122. ISSN 1679-494X.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Pearson Makron Books, 2007.

GUERRA FILHO, Willis Santiago, p. 133 apud GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**. São Paulo: LTR, 2007

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães, GRUBITS, Sonia (Orgs). **Saúde Mental e Trabalho**, vol. I. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

HELOANI, Roberto. **Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: O que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso?**. Conferência proferida no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/anexos/Mesa%20%20-%20Roberto%20Heloani.pdf>.

HELOANI, R; BROLESI, M.BR; RODRIGUES R.R.J.R. **Sociedade em transformação**. Londrina. EDUEL, 2015.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade, colaboradora. **Sociologia Geral** - 6. ed. rev. e ampl. - São Paulo : Atlas, 1990.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LE GOFF, J. **Il était une fois le travail**. Panoramiques, 4, 1992.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **A Psicopatologia do trabalho**. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 1998, vol.18, no.2 [citado 30 Maio 2009], p.10-15. Disponível na World Wide Web: . ISSN 1414-9893.

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

_____. **Psicologia do trabalho: psicossomáticas, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008. (Novas abordagens em gestão de pessoas).

_____. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2012.

LIPOWSKI, Z. J. **Psychosomatic medicine: past and present**. Toronto: Can. J. Psychiatry, v.1, 1986.

LUKÁCS, Georg. **As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem**. In: *Temas de Ciências Humanas*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MACHADO, M.M. **Qualidade de Vida no trabalho – QVT: uma variável a ser considerada dentro dos programas de qualidade total**. João Pessoa, 1996. (Dissertação de Mestrado em Administração).

MAGALHAES, Elenice Maria de et al. **A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição**. *Rev. Adm. Pública* [online]. 2010, vol.44, n.1, p.55-86. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122010000100004>.

MAGIERSKI Valerio, Danielle, KASSOUF Pizzinatto, Nádia. Análise da imagem organizacional de universidades por meio da matriz familiaridade-favorabilidade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 2003, Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195418020003>> ISSN 1518-6776

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 95, p. 167-176, 2000.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Bontempo, 2004.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. Ed. São Paulo: Atlas. 2012.

MATOS. O. **As formas modernas do atraso**. Folha de S. Paulo, Primeiro Caderno, 27 de setembro, p. 3., 1998 Disponível em <http://www.redalyc. Org/html/630/63050102>. Visitado em: 14/06/2017.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 9ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAY, Tim. **Pesquisa Social: Questões, métodos e processos**. São Paulo: Artmed, 2004.

MENDES, R.A.; LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri, SP: Manole, 2004.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo, **Psicodinâmica do trabalho**; In: JACQUES, Maria da Graça Jacques, CODO, Wanderley (orgs.) **Saúde mental e trabalho leituras**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Ciências, técnica e arte: o deságio da pesquisa social** in: Minayo, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, métodos e criatividade**. 15. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MÔNACO, F. de F. e GUIMARÃES, V. N. **Gestão da Qualidade total e qualidade de vida no trabalho**: o caso da gerência de administração dos correios. RAC, v. 4. N. 3. Setembro/dezembro, p. 67-88, 2000.

MOTA, Davide. **Formação e Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora SENAC, 1997.

NASCIMENTO, Wilmar do. **Qualidade de Vida no Trabalho**: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. Coleção Gestão da Saúde Pública. 2013. Disponível em <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>. Acesso em 08 dez. 2016.

NISHIMURA, A. Z. F. C.; SPERS, E. E.; GIULIANI, A. C. **Produção bibliográfica da qualidade de vida no trabalho**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Metodista, Piracicaba, 2008.

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. **Qualidade de Vida**. Editorial. São Paulo. Disponível em: <http://www.arquivosonline.com.br/pesquisartigos/Pdfs/1995/v64N4/64040002.pdf>

Nova Enciclopédia Barsa. S. São Paulo: Encyclopaedia Britannica do Brazil Publicações, 1999. 18 V, Vol. I A- I; Vol II, J-Z; Vol. 9 e 13.

O GLOBO. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/sindrome-de-burnout-afeta-um-numero-cada-vez-maior-de-profissionais-2967484>.

OLIVEIRA. Roberta Dias Limeira de. **Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários no Serviço Público: O Caso da Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba**. João Pessoa, 2010. (Monografia apresentada ao curso de Administração – Universidade Federal da Paraíba).

OLIVEIRA, P. M. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho**. RAE-eletrônica, [S.l.], v. 4, n. 1, jan./jul. 2005. Disponível em <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2209&Secao=ARTIGO S&Volume=4&Numero=1&Ano=2005>. Acesso em: 08/06/2017.

OLIVEIRA, C. R. **Manual prático de ler**. Belo Horizonte: Health, 1998

OSTROWER, Fayga. **Criatividade e processos de criação**. Rio de Janeiro: Vozes, 1987.

O' DONNELL, K. **Valores Humanos no Trabalho**. São Paulo: Gente, 2006.

PETTER, Josué Lafayete. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica: o significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005

PEREIRA, José Roberto and SILVA, Érica Aline Ferreira. **Teorias da Administração Pública**. Robert Denhardt. São Paulo: Cengage Learning, 2012. 367 p. ISBN: 8522110816. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2014, vol.18, n.4, pp.547-549. ISSN 1982-7849. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20141589>. Acesso em : 20 de junho de 2017.

PILATI, Ronaldo. PORTO, Juliana B. **Apostila para Tratamentos de Dados via SPSS**. Universidade de Brasília – UnB. Disponível em: https://social.stoa.usp.br/articles/0016/4637/apostila_SPSS_Porto_.pdf Acesso em 03 de Fevereiro, 2018.

PINHEIRO, S. P. et al. **Gênero, morbidade, acesso e utilização de serviços de saúde no Brasil**. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 687-707, 2002.

PINTO, L.B.; PAULA, A,P,; BOAS. A.A.V., **Qualidade de Vida no Trabalho e o Novo Serviço Público: proposta de um modelo compreensivo**. ANPAD.2012. Disponível.Em:http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2012/2012_EnAPG353.pdf. Acesso em: 20 de junho de 2016.QUILICI, Ricardo Francisco Marques. *Fatores intervenientes na perda da qualidade de vida: o setor de transporte e cargas.* / Ricardo Francisco Marques Quilici -- Ponta Grossa: [s.n.], 2008. 111 f. : il. ; 30 cm.

REIS, Jair Teixeira dos. **Trabalho Voluntário e os Direitos Humanos**. Disponível na Internet via http://www.portaldovoluntario.org.br/biblioteca/p_voluntarios.asp, arquivo consultado em 2002.

REZENDE, Denis Alcides. **Planejamento estratégico público ou privado: guia para projetos em organizações de governo ou de negócios**. 2 ed. Revisada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2012.

RIBEIRO, H. 5S: **A base para a qualidade total**. Salvador: Casa da qualidade, 1994.

RIO, R. P.; PIRES, L. **Ergonomia: fundamentos da prática da ergonomia**. 3. ed. São Paulo: LTr , 2001.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 10. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2000.

_____. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROCHA, Lygia Carvalho. **Criatividade e inovação: como adaptar-se às mudanças**. Rio de Janeiro : LTC, 2009.

ROCHA, S. K. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso no setor têxtil. 1998. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998. RODRIGUES, M. V. C. ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROSSI, Ana Maria; QUICK, James Campbell; PERREWÉ, Pamela L.(org). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho**. 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SANTOS, Elaine Garcia Dos; MATTOS, Tassiane Santiago De; PINTO, Rodrigo Serpa. **Qualidade de Vida no Trabalho diante de um cenário de mudança Organizacional: Relato dos Servidores do Campus Porto- UFPEL**. 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/28938/5.45.pdf?sequence=1>>.

SERAPIONI, Mauro. **Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2000, vol.5, n.1, pp.187-192. ISSN 1413-8123. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232000000100016>.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. **Qualidade de vida no trabalho**: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. *Acta Paul. Enferm*, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Direito Constitucional e Econômico**. São Paulo: LTr., 2001.

SILVA, J. M. **O ambiente da qualidade na prática – 5S**. Belo Horizonte: Fundação Christiano Ottoni, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, 9ª Ed. Ampliada e Atualizada. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

TOLEDO, Geraldo Luciano; OVALLE, Ivo Izidoro. **Estatística Básica**. Atlas, 1985.

TREVISAN, S. P. **Ciência, meio ambiente e qualidade de vida: uma proposta de pesquisa para uma universidade comprometida com sua comunidade**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Disponível em :<http://www.ufpb.br/content/ufpb>.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2004.

VEIGA, I. P. A. **Docência como atividade profissional**. In: VEIGA, I. P. A.; D'AVILA, C. (Org.). Profissão docente: novos sentidos, novas perspectivas. 2. ed. Campinas: Papirus, 2010.

WILCOCK, A. **An occupational perspective of health**. Thorofare (NJ): Slack Incorporated, 1999.

WALTON, Richard. **Quality of working life**: what is? Sloan Management Review, CAMBRIDGE, MASS., v.15, n. 1, p. 11-21, fall 1973.

Disponível em http://www.mat.ufrgs.br/~camey/HCPA/cursos/Poligrafo%20-%20SPSS_Introducao.pdf Acesso em 03 de Fevereiro, 2018.

IBM. Disponível em: https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/pt-br/SSLVQG_7.0.1/datacollection_author_ddita/datacollection/author/xml/concepts_testing.html Acesso em 19 de julho de 2017.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia da pesquisa**. SEAD/UFSC, 2006. Disponível em: http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_2013-2/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livrotexto%20metodologia.PDF.

APÊNDICE A

Instrumento Sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Dados Socio-demográficos			
Sexo: F () M ()	Idade:	Cargo:	
Tempo de Instituição:	Centro/Unidade de Lotação:		

Instruções para o preenchimento do instrumento:

1. Não precisa se identificar.
2. Marque sua resposta com um X. Escolha somente uma por questão.
3. Responda todas as alternativas. Não deixe nenhuma em branco.
4. As perguntas se referem ao trabalho.
5. A escala apresentada envolve cinco alternativas de resposta que representam o seu nível da satisfação.

Questões	Não satisfeito	Pouco satisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1. Em relação a limpeza do seu ambiente de trabalho, você está:					
2. Em relação a arrumação do ambiente de trabalho, você está:					
3. Com relação a segurança no local de trabalho, você está:					
4. Quanto aos recursos disponíveis para o trabalho, você está:					
5. Quanto a sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas) você está:					
6. Sobre as tarefas executadas no dia-a-dia, você está:					
7. Quanto ao seu relacionamento com a sua chefia, você está:					
8. Quanto aos relacionamentos interpessoais, você está:					
9. Quanto ao reconhecimento do trabalho por incentivos não-financeiros, você está:					
10. Sobre o uso da criatividade e liberdade de					

expressão na execução das tarefas, você está:					
11. Em relação a repercussão das suas ideias e sugestões nas tarefas de trabalho, você está:					
12. Quanto a preocupação e investimento em treinamento e capacitação, você está:					
13. Com relação aos cursos de capacitação voltados para o seu desenvolvimento profissional, você está:					
14. Em relação ao incentivo que a Instituição dá para sua qualificação, você está:					
15. Com relação a assistência à saúde, no ambiente de trabalho, você está:					
16. Sobre a preocupação da instituição com a sua saúde ocupacional, você está:					
17. Sobre as ações de instrução e conscientização da saúde, você está:					
18. Comparando sua remuneração com a dos demais servidores da instituição, você está:					
19. Comparando sua remuneração, com a paga por outras instituições públicas e privadas, você está:					
20. Sobre os benefícios oferecidos pela instituição (p.ex. auxílio alimentação, auxílio transporte), você está:					
21. Comparando os benefícios oferecidos pela instituição com os oferecidos por outras instituições, você está:					
22. Com relação à influência do trabalho sobre a sua vida/rotina familiar, você está:					
23. Quanto ao respeito pelos seus superiores no que se refere ao tempo e ao espaço de sua vida privada, você está:					
24. Com relação ao respeito à					

privacidade no seu ambiente de trabalho, você está:					
25. Com relação às normas e rotinas institucionais, e suas influencias no desempenho do trabalho, você está:					
26. Enquanto servidor, em relação à imagem da UFPB, você está;					
27. Ao olhar para a UFPB, você avalia que a sociedade está:					
28. Quanto à sua satisfação com a responsabilidade social e ambiental da instituição, você está:					
29. Quanto à preocupação da instituição com a qualidade dos serviços prestados a sociedade, você está:					
30. Sobre sua qualidade vida no seu contexto de trabalho, você está:					

APÊNDICE B - CRONOGRAMA

ETAPA		Ano/ Mês																									
	2016												2017												2018		
	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3				
Aprofundamento bibliográfico																											
Adequações do projeto																											
Qualificação do projeto																											
Formatação dos instrumentos de pesquisa																											
Envio dos documentos ao CEP/CCS																											
Coleta de dados																											
Análise de discussão dos resultados dados																											
Elaboração da dissertação																											
Defesa da dissertação																											
Envio ao CEP/CCS/UFPB, do relatório final e dissertação na íntegra																											

APÊNDICE C- ORÇAMENTO

ELEMENTOS DE DESPESA	VALOR
Material de Consumo	R\$100,00
Remuneração de serviços de terceiros	R\$200,00
Material Permanente	R\$100,00
Material Bibliográfico	R\$300,00
TOTAL	R\$700,00

APÊNDICE D- TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Estudo realizado entre os servidores Técnico-Administrativos do Campus I da Universidade Federal da Paraíba” e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Érika Vanessa de Oliveira Pontes, aluna do Curso de Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba - MPPGAV, sob a orientação do Profa. Dra. Maria Ivete Martins Correia.

Os objetivos do estudo são: objetivo geral: investigar a qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos servidores técnico-administrativos do *Campus I* da Universidade Federal da Paraíba. A consecução deste intento requer o seu desdobramento nos seguintes objetivos específicos: mapear os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos referenciais conceituais adotados no estudo; identificar os indicadores de QVT junto aos servidores técnicos-administrativos do *Campus I* da UFPB; categorizar os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho obtidos; e elaborar recomendações para nortear uma política de QVT, aplicável aos servidores técnico-administrativos pela Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho- CQVSST/PROGEP/UFPB.

Manifestamos, em princípio, que o interesse pelo tema se justifica pela preocupação em poder contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho tendo como alvo os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba, levando em consideração as informações prestadas pelos colaboradores que participarão da pesquisa em foco.

Solicitamos a sua colaboração para a realização da entrevista, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de educação e publicar em revista científica (se for o caso). Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde. A participação nesta pesquisa não oferece complicações legais, visto que nenhum dos procedimentos usados traz riscos à sua dignidade. Apenas poderá causar alguma forma de inibição ou de desconforto pelo fato de a mesma ser gravada.

Garantimos que a pesquisa transcorrerá considerando o anonimato dos participantes e esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela pesquisadora. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição (se for o caso). A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido(a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura da Testemunha

Contato da Pesquisadora Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para a pesquisadora Érika Vanessa de Oliveira Pontes.

Endereço (Setor de Trabalho): CPPRAD – (Reitoria, Campus I – UFPB)

Telefone: (83) 3216-7161

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB

[Símbolo] (83) 3216-7791 – E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

Atenciosamente,

Érika Vanessa de Oliveira Pontes
Pesquisadora Responsável

ANEXOS A

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	As categorias de Sexo ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,779	Reter a hipótese nula.
2	As categorias de Faixa Etária (anos) ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
3	As categorias de Nível de Escolaridade ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
4	As categorias de Cargo/ Função ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
5	As categorias de Nível de Classe ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
6	As categorias de Faixa Tempo de Serviço (anos) ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
7	As categorias de Centro/ Unidade de Lotação ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
8	As categorias de QUESTÃO 1 ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
9	As categorias de QUESTÃO 2 ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
10	As categorias de QUESTÃO 3 ocorrem com iguais probabilidades.	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
11	As categorias de QUESTÃO 4 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
12	As categorias de QUESTÃO 5 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
13	As categorias de QUESTÃO 6 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
14	As categorias de QUESTÃO 7 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
15	As categorias de QUESTÃO 8 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
16	As categorias de QUESTÃO 9 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
17	As categorias de QUESTÃO 10 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
18	As categorias de QUESTÃO 11 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
19	As categorias de QUESTÃO 12 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
20	As categorias de QUESTÃO 13 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
21	As categorias de QUESTÃO 14 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
22	As categorias de QUESTÃO 15 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
23	As categorias de QUESTÃO 16 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
24	As categorias de QUESTÃO 17 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
25	As categorias de QUESTÃO 18 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
26	As categorias de QUESTÃO 19 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
27	As categorias de QUESTÃO 20 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
28	As categorias de QUESTÃO 21 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
29	As categorias de QUESTÃO 22 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
30	As categorias de QUESTÃO 23 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
31	As categorias de QUESTÃO 24 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
32	As categorias de QUESTÃO 25 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
33	As categorias de QUESTÃO 26 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
34	As categorias de QUESTÃO 27 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
35	As categorias de QUESTÃO 28 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
36	As categorias de QUESTÃO 29 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.
37	As categorias de QUESTÃO 30 ocorrem com iguais probabilidades	Teste Chi-Quadrado de Uma Amostra	,000	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.