



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DESENVOLVIMENTO E MEIO AMBIENTE
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO E MEIO AMBIENTE**



ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

João Pessoa – PB
2018

Rousier dos Santos Dias Paulino

**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO MEIO
AMBIENTE LABORAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS
DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa Regional de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente – PRODEMA – da Universidade Federal da Paraíba, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento e Meio Ambiente.

Linha de pesquisa: Indicadores Ambientais, Qualidade de Vida e Desenvolvimento Sustentável.

Orientadora: Prof. Dra. Cristine Hirsch Monteiro

João Pessoa – PB
2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P328a Paulino, Rousier Dos Santos Dias.

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO
DE ENSINO SUPERIOR / Rousier Dos Santos Dias Paulino. -
João Pessoa, 2018.

65 f. : il.

Orientação: Cristine Hirsch Monteiro.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCEN.

1. Meio ambiente. 2. Ambiente de Trabalho. 3. Qualidade
de Vida. 4. Servidores Públicos. I. Monteiro, Cristine
Hirsch. II. Título.

UFPB/BC

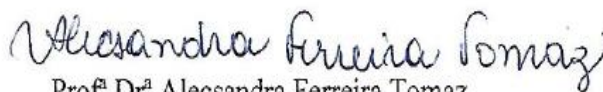
**AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Aprovado em 21 de setembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA



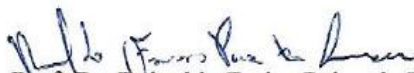
Profª Drª Cristine Hirsch Monteiro
Orientadora – PRODEMA UFPB



Profª Drª Alecsandra Ferreira Tomaz
Examinadora - UEPB



Prof. Dr. Joel Silva dos Santos
Examinador – PRODEMA UFPB



Prof. Dr. Reinaldo Farias Paiva de Lucena
Suplente – PRODEMA UFPB

*A meus pais, a minhas irmãs e cunhado, a
minha filha Maria Natalia, a Deus e a
Nossa Senhora por todas as graças
alcançadas, dedico.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por guiar-me em cada momento da vida e conceder-me a oportunidade de realizar este trabalho, e a Nossa Senhora, pelas graças alcançadas e por auxiliar-me neste percurso.

À minha filha, Maria Natalia, meu grande amor, motivo de eu buscar o êxito a cada dia, pela doçura e carinho, pela compreensão nos momentos difíceis, e por tornar minha vida mais bela.

Aos meus pais, José de Nazaré e Rosa Maria, por todo o incentivo e suporte, pelas palavras sábias nos momentos de incerteza e por transbordarem amor.

Às minhas irmãs Rosaline Paulino e Rosiene Paulino, pelo estímulo para buscar meus objetivos, pelas palavras de conforto, por estarem dispostas a escutar meus desabafos, e pelo apoio em minhas decisões, e ao meu cunhado José Adelman, pelo encorajamento e por acreditar em meu potencial.

À professora Dra. Cristine Hirsch, pela confiança em mim depositada no andamento deste trabalho e pela orientação durante o desenvolvimento da pesquisa.

À Universidade Federal da Paraíba, pelo fornecimento da estrutura necessária ao curso de mestrado do PRODEMA.

Aos amigos do mestrado, em especial a Cattleya, Letícia e Lucas, com quem pude dividir as alegrias e ansiedades durante o curso das disciplinas e a pesquisa, pelo apoio e por tornarem a jornada mais leve.

Aos membros da banca examinadora, os professores Dra. Alecssandra Tomaz e Dr. Joel Santos, por terem aceitado participar da avaliação deste trabalho.

À Universidade Estadual da Paraíba, pela anuência para a realização da pesquisa, em particular à Direção do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, na pessoa da professora Jackeline. À professora Esmeralda, pela chefia, amizade e por seu incentivo. Aos servidores da referida Instituição de Ensino Superior, pela contribuição valiosa para o desenvolvimento da pesquisa, e aos amigos que conquistei em meu ambiente de trabalho, especialmente a Anderson e Patrícia, pela agradável convivência.

A todos que, de forma direta ou indireta, colaboraram para a realização desse projeto, sou grata.

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Ambiente de trabalho do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas / UEPB – A. Auditório, B. Corredor, C. Biblioteca e D. Secretaria de Centro	28
--	----

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1. Detalhamento do instrumento de pesquisa aplicado	29
QUADRO 2. Dimensões e subdimensões avaliadas no instrumento de pesquisa.....	29

MANUSCRITO

QUADRO 1. Prioridades acerca da QVT no Campus V / UEPB, conforme percepção dos servidores (N = 39)	42
QUADRO 2. Prioridades acerca da QVT no Campus V / UEPB quanto ao Setor de Lotação, conforme percepção dos servidores (N = 39)	45

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1. Conceitos e limites para classificação do valor da QVT.....	31
--	----

MANUSCRITO

TABELA 1. Perfil dos servidores técnico-administrativos do Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (N= 39).....	40
---	----

TABELA 2. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos servidores Técnico-Administrativos do Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (N= 39).....	41
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. OBJETIVOS	14
2.1 Geral	14
2.2 Específico	14
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
3.1 A Questão Ambiental e o Meio Ambiente do Trabalho	15
3.2 Percepção Ambiental e Qualidade de Vida no Trabalho	19
3.3 Administração e Servidores Públicos	22
3.4 Universidade Estadual da Paraíba	24
4. METODOLOGIA	27
4.1 Tipo de Estudo	27
4.2 Delimitação e Caracterização da Área de Estudo	27
4.3 Coleta de Dados	28
4.3.1. Instrumento de Coleta de Dados	28
4.3.2 Procedimentos da Coleta de Dados	30
4.4 Aspectos Éticos	31
4.5 Análise dos Dados	31
5. RESULTADOS	33
PAULINO, Rousier dos Santos Dias; PAULINO, Rosiene dos Santos Dias; PORDEUS, Liana Clébia de Moraes; HIRSCH-MONTEIRO, Cristine. Um estudo sobre a avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores técnico-administrativos de uma universidade estadual. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional , (submetido) 2018	34
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	51
APÊNDICES	
APÊNDICE I. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	58
ANEXOS	
ANEXO I. INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS - Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior, segundo Freitas e Souza (2009)	59
ANEXO II. PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA	61
ANEXO III. PARECER DEFINITIVO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA	64

RESUMO

Todo trabalhador deve ter direito a um meio ambiente laboral digno e equilibrado, uma vez que o meio ambiente e o trabalho nele realizado intervêm diretamente na sua qualidade de vida. O meio ambiente do trabalho é uma dimensão do meio ambiente e tem sua tutela jurídica assegurada pela Constituição Federal de 1988. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é diretamente influenciada pelas condições de trabalho e pelo meio ambiente de trabalho. O presente estudo se propôs a avaliar a QVT dos servidores técnico-administrativos lotados no ano de 2018 no Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, Campus V – João Pessoa, da Universidade Estadual da Paraíba, verificando os níveis de QVT percebidos e os aspectos prioritários para a melhoria do ambiente laboral. A pesquisa, de caráter descritivo e exploratório, com análise quantitativa de dados coletados junto aos servidores da instituição incluiu aplicação do questionário proposto por Freitas e Souza (2009) para avaliação da QVT de servidores técnico-administrativos de instituições de ensino superior. O questionário era constituído por 46 perguntas fechadas, categorizadas em oito dimensões, e um espaço aberto. Estatística descritiva foi realizada para análise dos dados utilizando os softwares Microsoft Excel e GraphPad Prism versão 6. Dos 52 servidores técnico-administrativos do Campus V da UEPB, 39 aceitaram participar da pesquisa e responderam ao instrumento de coleta de dados, fornecendo um índice de confiabilidade de 95% e um erro amostral de 7,92%. A análise dos questionários indicou pontos críticos no meio ambiente do trabalho da Instituição que, na percepção dos servidores técnico-administrativos, necessitavam de intervenção. Os itens tidos como prioridade crítica são relativos a Dimensão 3 – “Segurança e saúde nas condições de trabalho” no que concerne aos recursos materiais, condições ambientais de trabalho, exames periódicos de saúde, e ferramentas de proteção na execução do trabalho. Da mesma forma, quanto à Dimensão 4 – “Constitucionalismo”, a tomada de decisões que afetam o servidor e a possibilidade de revê-las e a privacidade dentro da organização foram responsabilizadas pelos servidores. Do mesmo modo na Dimensão 6 – “Compensação justa e adequada”, se destacaram os benefícios, as gratificações e o salário recebidos pelo servidor. De modo igual, na Dimensão 7 – “Oportunidade de carreira e garantia profissional”, promoções baseadas na competência e produtividade do servidor, e investimento por parte da Instituições de Ensino Superior - IES em cursos para a capacitação e/ou continuidade dos estudos do mesmo; e na Dimensão 8 – “Relevância social do Trabalho”, a participação do servidor em projeto social coordenado pela IES na comunidade. Estes dados, devidamente contextualizados pela Gestão da Instituição poderão subsidiar o planejamento de ações e intervenções que deverão contribuir para melhorar a qualidade de vida dos servidores, do meio ambiente laboral e consequentemente do serviço prestado à comunidade.

Palavras-chave: Meio ambiente. Ambiente de Trabalho. Qualidade de vida. Servidores Públicos.

ABSTRACT

Every worker must have the right to a dignified and balanced working environment, as the environment and the work carried out directly intervene in their quality of life. The work environment is a dimension of the environment and has its legal protection ensured by the Federal Constitution of 1988. The Quality of Life at Work (QLW) is directly influenced by the working conditions and the working environment. This present study aimed to evaluate the QLW of the technical-administrative servers crowded in the year 2018 at the center of Biological and Applied Social Sciences, Campus V – João Pessoa, State University of Paraíba, checking the levels of QLW perceived and the priority aspects for the improvement of the work environment. The research, of descriptive and exploratory character, with quantitative analysis of the data collected from the institution's servers included the application of the questionnaire proposed by Freitas and Souza (2009) to the evaluation of the QLW of the technical-administrative servers of college institutions. The questionnaire was composed of 46 closed questions, categorized into eight dimensions, and an empty space. Descriptive statistic was performed for the analysis of the data by using Microsoft Excel and GraphPad Prism v. 6 softwares. Of the 52 technical-administrative servers from the Campus V of the State University of Paraíba, 39 accepted to participate in the research and answered the collected data instrument, providing a reliability index of 95% and a sample error of 7.92%. Questionnaire analysis indicated critical points in the working environment of the Institution that, from the perception of the technical-administrative servers, needed interventions. Items considered as critical priorities are related to Dimension D3 – “Safety and health in working conditions”, regarding to the material resources, environmental conditions of work, periodic health examinations, and protection tools in the execution of the work. In the same way, as the Dimension D4 – “Constitutionalism”, decisions taken that affect the server and the possibility of reviewing them and privacy within the organization were blamed by the servers; in the same way in Dimension 6 – “Fair and adequate compensation”, were highlighted the benefits, bonuses and salary received by the server; In the same way, in Dimension D7 – “Career opportunity and professional guarantee”, promotions based on the competence and productivity of the server, and investment by the HEI in courses for the training and / or continuity of the server studies; and in Dimension D8 – “Social relevance of work”, the participation of the server in social project coordinated by the HEI in the community. These data, properly contextualized by the management of the HEI may subsidize the planning of actions and interventions which will contribute to improving the quality of life of the servers and the work environment and consequently the service provided to the community.

KEYWORDS: Environment. Working Environment. Quality of Life. Public Servers.

1. INTRODUÇÃO

A definição do termo meio ambiente tem em vista a sua abrangência e amplitude, em razão de envolver as distintas formas de vida e suas interações. Sua abordagem conceitual é fragmentada em classificações, sendo identificados o meio ambiente natural, o artificial, o cultural e o do trabalho (FARIAS, 2007; FIORILLO, 2017; MELO, 2013; SIRVINSKAS, 2017). Observa-se que o termo meio ambiente não versa apenas sob seu aspecto natural, sendo compreendido por um olhar extensivo que abarca outras dimensões (SAMPAIO; MASCARENHAS, 2016).

Logo, identifica-se o meio ambiente do trabalho como uma vertente da construção do entendimento de meio ambiente. Na Carta Magna de 1988 é expresso que compete a população e ao Poder público *o dever de defender e preservar* o meio ambiente, e, neste está inserido o do trabalho (BRASIL, 1988, art. 200 e 225). Portanto, percebe-se que, no contexto da tutela do meio laboral, o qual tem previsão constitucional, deve ser assegurada a proteção à segurança e à saúde físico-psíquica do trabalhador, o que reflete sobre sua qualidade de vida (MARANHÃO, 2016).

Dependendo das circunstâncias no qual é realizado, o trabalho pode causar doenças e lesões graves, visto que, já foram associadas como resultantes do ambiente laboral diversas patologias ocupacionais (BARBOSA et al., 2014). Ainda, alguns erros executados no meio ambiente do trabalho que resultaram em acidentes ambientais que comprometeram a fauna e flora, podem ter sido consequentes das condições laborais a que o trabalhador é submetido (FARIAS, 2007).

Ademais, o ser humano necessita reconhecer-se como parte complementar do meio ambiente, de modo que seja percebido o seu caráter biológico e ecológico, por ser o mesmo um elemento adicional da biosfera. Logo, o homem necessita admitir que, no seu vínculo com a natureza, há uma inter-relação de dependência e integralização (MORIN, 2005). Considerando ser o meio ambiente do trabalho um aspecto formador do meio ambiente, e o homem espécie e parte integrante do mesmo, pode-se perceber o contexto ambiental a que estão ligados esses dois aspectos.

Dessa forma, em relação à atividade laborativa, é de responsabilidade do empregador zelar pela qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores (POZZETTI; SCHETTINI, 2015). Haja vista que o trabalhador permanece amplo espaço de tempo do seu dia-a-dia no meio laboral (CAMILO, 2015), dessa forma, “sem qualidade de trabalho não há qualidade de vida”

(MARTINEZ, 2017, p. 213), o que demonstra a extrema importância dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT no ambiente laboral.

Em se tratando das organizações, quanto mais os funcionários estiverem acesso a boas condições de trabalho (o que implica em um ambiente laboral sadio físico-psicologicamente e que proporcione o bem-estar do trabalhador), melhor será seu desempenho e sua produção no cumprimento das atividades, o que repercuta positivamente nos resultados organizacionais (AMORIM, 2010; FREIRE et al., 2017).

Nesse sentido, a QVT une diversas demandas existentes nas empresas públicas e privadas (LACAZ, 2000) no que concerne às condições físicas e psicológicas do ambiente laboral a que estão expostos os trabalhadores. Sabe-se que, em relação às instituições públicas há uma imagem negativa atrelada aos seus funcionários frente à sociedade, tidos como trabalhadores que tem uma carga de trabalho reduzida e que são descomprometidos com o exercício de suas funções (FARIA et al., 2017).

De outra parte, é inaceitável falar em qualidade do serviço e atendimento à necessidade do cliente sem mencionar as condições de trabalho, estas envolvem questões intrinsecamente ligadas ao ambiente laboral e seu impacto na saúde do trabalhador (AMORIM, 2010; LACAZ, 2000; FREIRE et al., 2017). Deste modo, para obter qualidade na gestão pública, é necessário investimento na QVT da organização, a fim de proporcionar um meio ambiente do trabalho sadio aos seus funcionários e, por conseguinte, serviços públicos eficientes ofertados à população (FREIRE et al., 2017).

Uma instituição pública de grande relevância para o estado da Paraíba é a Universidade Estadual da Paraíba, por se tratar de uma Instituição de Ensino Superior (IES) que atua diretamente na área da educação, proporcionando a formação de profissionais de áreas distintas. Posto isto, seus servidores técnico-administrativos estão expostos a ambientes laborais variados, desde secretarias a laboratórios. Em se tratando especificamente de funcionários técnico-administrativos das IES, estes estão submetidos à efetivação de tarefas que demandam a execução de prazos e resultados que causam impacto na produção de trabalhos científicos (FREITAS et al., 2013).

É sabido que o progresso e o desenvolvimento econômicos de um país ocorrem por meio de investimentos à educação e aos trabalhadores (OLIVEIRA et al., 2015), pois estes devidamente capacitados se tornam uma força capaz de elevar o crescimento de uma nação. Além disso, uma das pesquisadoras faz parte do quadro de funcionários técnico-administrativos efetivos da referida instituição, e almeja contribuir com a QVT de seus pares, colaborando para

o alcance da melhoria do bem-estar destes servidores e, em consequência, para a melhora da universidade.

Esta pesquisa se propôs a contribuir com a gestão pública e gerar maior retorno socioambiental à população atendida, ou seja, indicar situações a serem modificadas para melhorar as condições de trabalho e aumentar a satisfação dos servidores para, com isso, melhorar o atendimento às demandas da comunidade da UEPB. Considerando que o homem integra a natureza a sua volta (MORIN, 2005) e que o meio ambiente do trabalho se configura *espécie* do meio ambiente (MACHADO; GOLDSCHMIDT, 2014, p. 67), uma melhor compreensão da QVT percebida pelos funcionários da citada IES pode contribuir para salvaguardar a saúde e segurança destes trabalhadores.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos servidores técnico-administrativos lotados no Campus V do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas – CCBSA da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

2.2 Objetivos Específicos

- Descrever o perfil sociodemográfico dos servidores técnico-administrativos do Campus V do CCBSA/UEPB;
- Conhecer a percepção de QVT pelos servidores técnico-administrativos do Campus V do CCBSA/UEPB;
- Identificar demandas em relação à QVT dos servidores técnico-administrativos do CCBSA – Campus V – UEPB
- Indicar para a gestão os pontos de prioridade crítica referentes à QVT, a fim de possibilitar intervenções que proporcionem uma melhoria no ambiente laboral.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. A Questão Ambiental e o Meio Ambiente do Trabalho

O homem, a datar do início das civilizações, tem utilizado os recursos naturais existentes em seu entorno e o seu trabalho, para manter a sua sobrevivência e, por conseguinte, o seu desenvolvimento, permanecendo assim ao passar dos tempos (CAMILO, 2015; LAVOR et al., 2016).

Em meados do século XX, em decorrência da corrida desenfreada pelo acúmulo de riquezas em meio ao modelo capitalista, do progresso tecnológico e industrial com o descarte irresponsável dos resíduos oriundos destes avanços, do antagonismo econômico e político, do uso e exploração descomedidos dos recursos naturais, o meio ambiente passou a sofrer um desequilíbrio de grande proporção que culminou na crise ambiental mundial sofrida nesse período (LIMA, 2011).

Conforme o pensamento da época, não havia espaço para a economia e a conservação do meio ambiente caminharem juntas (LIMA, 2011), pois a ideia de progresso ignorava a capacidade regenerativa da natureza e os provimentos necessários ao indivíduo para que seu direito à dignidade e qualidade de vida fossem atendidos. Aumentando ainda mais a desigualdade e os índices de pobreza, distinção social e aproveitamento dos recursos, ficando estes últimos sob o controle da pequena minoria elitista (PASSOS, 2009).

Nesse contexto, o ambiente natural era visto como um bem a ser dominado e inatingível de esgotamento, a classe obreira era sujeita a condições laborais desumanas atreladas ao modelo de desenvolvimento que visava somente a produção em larga escala e aumento do capital, e, o respeito à pessoa humana ficava cada vez mais em segundo plano (LOPES et al., 2015; SAMPAIO; MASCARENHAS, 2016).

A questão ambiental passou a ter um enfoque cauteloso, a datar dos anos de 1960, em virtude da tomada de consciência da comunidade internacional sobre a situação degradante em que se encontrava o meio ambiente, visto que, inúmeras eram as notícias divulgadas pela mídia acerca de desastres de escala global ocasionados por acidentes ambientais (PACHECO; PINTO, 2017), que colocaram em risco a existência da biota e nesta, está inserida a espécie humana.

Diante disso, em 1972, coordenada pela Organização da Nações Unidas (ONU) ocorreu a I Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano ou Conferência de

Estocolmo (como ficou denominada popularmente) realizada na cidade de Estocolmo, capital da Suécia, que contou com 113 países participantes (MAGALHÃES; LOUREIRO, 2016), e teve o intuito de dirimir as questões sobre o desenvolvimento, o meio ambiente e o cunho social. Esta teve, entre os seus resultados, a formulação da Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano (ONU, 2017).

A Conferência de Estocolmo foi mundialmente um marco-referencial na luta pela proteção do meio ambiente, uma vez que, em virtude dela, o meio ambiente foi reconhecido como um direito fundamental, além de ter fornecido parâmetros para formulação de diretrizes no âmbito do ordenamento jurídico, a nível internacional, para sua salvaguarda *como um direito humano fundamental* (MACHADO; GOLDSCHMIDT, 2014, p. 71). E os *direitos fundamentais* “podem ser entendidos como prerrogativas essenciais à garantia da dignidade da pessoa humana” (GARCIA, 2017, p. 94).

Após a Conferência de Estocolmo, ocorreram outros grandes encontros mundiais, voltados para assegurar o equilíbrio e segurança do meio ambiente, elencados a seguir: **1992**: Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (Rio 92), realizada no Rio de Janeiro; **2002**: Rio+10, ocorrida em Joanesburgo, na África do Sul; **2012**: Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20) realizada no Rio de Janeiro; **2015**: Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, ocorrida em Nova York (ONU, 2017).

No Brasil, pode-se dizer que, posterior à Conferência de 72, houveram avanços em relação à criação de diretrizes jurídicas e políticas, entidades, organizações, e ações não-governamentais em defesa do meio ambiente (LIMA, 2011). Em 1981, a Lei nº 6.938/81, que versa sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, trouxe a definição de meio ambiente. Segundo essa “entende-se por meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981, Artigo 3º, inciso I).

Conforme Sirvinskas (2017), esse conceito não é o mais apropriado por se referir apenas ao meio ambiente natural, posto que o mesmo deveria integralizar e envolver todos os aspectos do meio ambiente. No entanto, segundo Melo (2013), a definição de meio ambiente a que se reporta a Lei nº 6.938/81 procurou estabelecer de maneira abrangente todas e quaisquer relações que o circundam, estando em equilíbrio com a Constituição Federal de 1988. Sendo assim, o conceito da Lei nº 6.938/81 deve ser visto em conjunto com a CF/88 (SILVA, 2016).

De acordo com Fiorillo (2017, p.56), o meio ambiente pode ser classificado em natural, artificial, cultural e do trabalho:

O meio ambiente natural ou físico é constituído pela atmosfera, pelos elementos da biosfera, pelas águas (inclusive pelo mar territorial), pelo solo, pelo subsolo (inclusive recursos minerais), pela fauna e pela flora. Concentra o fenômeno da homeostase, consistente no equilíbrio dinâmico entre os seres vivos e meio em que vivem. [...] (FIORILLO, 2017, p. 57)

O meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto). [...] Não está empregado em contraste com o termo campo ou rural, porquanto qualifica algo que se refere a todos os espaços habitáveis [...] (FIORILLO, 2017, p. 58)

Já a descrição do meio ambiente cultural está em acordo com a definição prevista na Carta Maior:

Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I – as formas de expressão;

II – os modos de criar, fazer e viver;

III – as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV – as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V – os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico. (BRASIL, 1988, Art. 216)

Dentro do meio ambiente cultural, caberia um novo aspecto do meio ambiente – o meio ambiente digital – que corresponde as premissas galgadas pela sociedade da informação (FIORILLO, 2017). No entanto, para este estudo, como amplamente é reconhecido na literatura e entendimentos jurídicos serão considerados os quatro aspectos anteriormente citados.

No Art. 200, inciso VIII da CF/88 é preceito que: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. A mesma CF no seu Art. 225 preconiza:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988, Art. 225)

Deste modo, é percebido claramente o meio ambiente do trabalho como uma vertente do conceito de meio ambiente, logo compreende-se que todo ser humano faz jus a um meio ambiente do trabalho sustentável e equilibrado, que garanta uma boa e saudável qualidade de vida, sendo o dever de todos zelar por essa prerrogativa, proteção esta assegurada constitucionalmente (MARANHÃO, 2016; MARTINEZ, 2017). Posto isto, a entidade

empregadora tem o dever de proporcionar ao trabalhador um ambiente laboral sadio que garanta a sua proteção, segurança e bem-estar, uma vez que, trata-se de uma norma pública inviolável regulamentada pela Constituição (STÜMER, 2016).

Alguns pesquisadores já propuseram abordagens conceituais acerca do meio ambiente do trabalho (SIRVINSKAS, 2008; FIORILLO, 2017; MARANHÃO, 2016; MARTINEZ, 2017).

Meio ambiente do trabalho é uma das espécies do meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto no art. 225 da CF. Ele está diretamente relacionado com a segurança do empregado em seu local de trabalho. [...]. É nesse ambiente onde o trabalhador fica exposto aos riscos dos produtos perigosos ou a uma atividade insalubre. Esse ambiente deve ser adequado às atividades desenvolvidas pelo funcionário, proporcionando-lhe uma qualidade de vida digna [...]. (SIRVINSKAS, 2008, p. 559)

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (FIORILLO, 2017, p. 61)

[...] **meio ambiente do trabalho** é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo*. (MARANHÃO, 2016, p. 112)

[...] o meio ambiente do trabalho abarca muito além do local e condições de trabalho, pois com o trabalho o homem busca a efetivação de uma vida digna, com acesso à saúde, à educação, ao transporte, ao conforto e ao lazer, e é aí que a proteção do ambiente laboral se mostra essencial como etapa imprescindível para o equilíbrio do meio ambiente geral [...].

[...] Ele, o meio ambiente do trabalho, se estende para a moradia e vida pessoal do trabalhador, bem como o alcançando física e emocionalmente, interferindo, assim, em seu bem-estar [...]. (MARTINEZ, 2017, p. 208 - 209)

Diante disso, nota-se que qualquer risco que ameace a qualidade de vida sadia do trabalhador interfere na autonomia do meio ambiente do trabalho (FELICIANO et al., 2015). O meio ambiente laboral interfere na saúde física e psicológica do trabalhador, o que reflete em seu bem-estar e afeta o ambiente familiar, como também, repercute na produtividade da instituição empregadora (MARTINEZ, 2017).

Estudar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT permite apontar as condições que comprometam a dignidade da pessoa humana e que ponham em risco o trabalhador no decorrer da atividade laborativa. Muitas são as normas que visam tutelar o meio ambiente do trabalho, pois:

[...] o arcabouço consta da Constituição Federal de 1988, que inovou bastante a respeito de várias Constituições estaduais que seguiram a mesma linha, da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6938/81), da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Capítulo V, que trata da segurança, higiene e medicina do trabalho, totalmente alterado em 1977 pela Lei n. 6514), da Portaria n. 3.214/78, com várias Normas Regulamentadoras, das convenções coletivas de trabalho, de sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho nos Dissídios Coletivos de Trabalho e Convenções da OIT. Para completar o arcabouço legal, têm-se ainda o Código Penal e leis esparsas cuidando da parte criminal e dos crimes ambientais [...]. (MELO, 2013, p. 35)

A maior parte das leis visa proteger o homem no meio ambiente do trabalho, enquanto o exercício da atividade laborativa, para resguardar o incalculável bem que é a vida, reduzindo os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (STÜRMER, 2016). Apesar de a legislação brasileira ser uma das mais evoluídas quanto à proteção ao meio ambiente (MELO, 2013), ainda existem irregularidades nas organizações no que concerne à saúde e segurança no labor, devido a precária fiscalização dos órgãos cabíveis (STÜRMER, 2016).

3.2. Percepção Ambiental e Qualidade de Vida no Trabalho

A percepção sobre um evento é algo particular ao indivíduo. Cada um reage a um dado fato ou circunstância de forma diferente, a percepção se constrói de maneira individual e distinta, de forma vinculada às experiências, às características da personalidade, ao grau de instrução, à idade, aos aspectos biológico-hereditários e socioambientais e ainda é influenciada pelos cinco sentidos humanos (MELAZO, 2005).

Toda informação é filtrada segundo os princípios pessoais e sofrem influência da cultura na qual o homem está introduzido, uma vez que, as respostas são constituídas do acúmulo das experiências vividas; nesse sentido, as percepções têm ligação com os valores e sentimentos agregados ao meio ambiente inserido; portanto, através do estudo perceptivo é possível conhecer a maneira como o meio é visto, a relevância depositada e a interação com este (COSTA; COLESANTI, 2011). Dessa forma, cada homem tende a “perceber, reagir e responder” de modo característico (MELAZO, 2005).

Quanto à percepção ambiental, que é a relação e compreensão que o ser humano tem do ambiente ao seu redor (MELAZO, 2005), é adquirida, dotada de sensibilidades, interpretações, avaliações de estímulos e influências provindas de cada ser humano, refletidas na formação das opiniões e ações ante ao meio (KUNHEN, 2009). Os posicionamentos e ações são caracterizadas pela interpretação das informações, partindo de opiniões e princípios morais internos, resultados também da percepção ambiental (BRANDALISE et al., 2009). A

concepção das crenças e convicções morais estão submetidas ao trato entre o meio socioambiental-cultural e o indivíduo (OLIVEIRA; CORONA, 2008).

Através da percepção ambiental pode-se visualizar se há necessidade de atitudes transformadoras diante da conjuntura analisada. Sendo assim, em relação ao meio ambiente do trabalho é de grande importância o estudo da abordagem perceptiva frente aos trabalhadores, posto que, poderá ser verificada se há ou não a necessidade de intervenções a fim de garantir saúde e segurança laboral, adequada QVT e, conseqüentemente, uma Qualidade de Vida adequada (PEDRINI et al., 2010).

Devido à complexidade do tema, entre os autores, ainda não há um consenso sobre o conceito de Qualidade de Vida (QV), no entanto, aceita-se que o seu entendimento abrange várias dimensões relacionadas ao alcance do bem-estar das pessoas em âmbitos e perspectivas singulares (GOMES et al., 2017; PINTO et al., 2014). Apesar do vocábulo “qualidade” poder expressar algo positivo ou negativo (PEREIRA et al., 2012), quando se trata de “qualidade de vida”, os autores têm acordo quando correlacionam a leitura a uma situação satisfatória.

O Grupo WHOQOL, da Organização Mundial da Saúde (OMS), que reúne estudiosos de diferentes países, tem proposto instrumentos para avaliação da QV e para tanto, inicialmente, se deteve na construção da definição de “qualidade de vida” (FLECK, 2000; THE WHOQOL GROUP, 1995). Para o grupo, QV é entendida como sendo “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405). Em 1995, o Grupo WHOQOL indicou aspectos subjetivos, multidimensionais e pontos positivos e negativos correlacionados à QV, elaborou instrumento para aferi-la e elencou domínios neste instrumento para se fazer a análise da QV: “físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

É no trabalho que o indivíduo passa grande parte do seu tempo. E mesmo antes, o ser humano cresce e se qualifica visando entrar no mercado de trabalho e nele permanecer, a fim de garantir o seu sustento e/ou de sua família, promovendo um crescimento no campo econômico, social e ambiental na comunidade onde está inserido (CAMILO, 2015). Portanto, o trabalho se configura como uma atividade que garante não apenas subsistência, mas também uma posição social para o ser humano, fazendo-o sentir-se reconhecido e parte do contexto em que vive (NUNES et al., 2010) e considerando que o trabalho ocupa um grande espaço no cotidiano do indivíduo, é essencial que o mesmo tenha uma boa QVT, uma vez que o trabalho pode ser visto de maneira pesada e com potencial de não ser satisfatório (SOUZA et al., 2016;

NUNES et al., 2010). Estudo perceptivo da QV tem destacado a importância do trabalho, apontando para estudos específicos de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (PILATTI, 2012). Por volta da década de 1950, condições desumanas, as quais o modelo de desenvolvimento impunha a trabalhadores e trabalhadoras, e inúmeras reivindicações por melhorias de condições do seu meio laboral, pesquisas realizadas por Eric Trist e seus colaboradores, apontaram novo enfoque na tríade “indivíduo-trabalho-organização”, visando oferecer uma adequada permanência ao proletário no ambiente laboral (FERNANDES, 1996, p. 40).

Pesquisadores têm se dedicado ao estudo da QVT, de sua definição e proposto modelos que a mensurem no ambiente laboral (WALTON, 1973; HACKMAN; OLDHAM, 1975; LIPPITT, 1978; GUEST, 1979; WESTLEY, 1979; NADLER; LAWLER, 1983; DAVIS; WERTHER, 1983; LIMONGI-FRANÇA, 2012). Muitas variáveis são abordadas no estudo da QVT de acordo com o contexto sócio-econômico-cultural da época, e elementos e critérios vêm sendo aperfeiçoados ao longo dos anos (KLEIN et al., 2017). Entre estas variáveis, pode-se elencar:

[...] o envolvimento da humanização e responsabilidade social (WALTON, 1973), crescimento pessoal (LIPPITT, 1978), auto realização e melhora da produtividade e eficiência (GUEST, 1979), valorização dos cargos (HUSE; CUMMINGS, 1985; WERTHER; DAVIS, 1983), bem-estar do trabalhador (FERNANDES, 1996) etc. Outros pesquisadores têm focado em resultados relacionados com o trabalho ou respostas comportamentais dos funcionários, como a identificação organizacional, satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho, esforço de trabalho, desempenho no trabalho, intenção de parar e alienação pessoal (EFRATY; SIRGY, 1990; EFRATY; SIRGY; CLAIBORNE, 1991; KOYS, 2001; BISWAS, 2010). (KLEIN et al., 2017, p. 321-322)

Assim sendo, é percebida a complexidade da QVT, tanto para a vida dos trabalhadores quanto no progresso da organização, posto que, ao fornecer um ambiente sadio e equilibrado para os seus colaboradores, a instituição tende a obter o melhor potencial dos seus funcionários, o que repercute claramente na produtividade (FREIRE et al., 2017).

No entanto, assim como a QV, ainda não há um conceito claro e unânime na literatura do que seria a QVT (FERNANDES, 1996), porém, pode-se dizer que a QVT é uma representação indicativa do quão o funcionário se sente satisfeito com as condições de trabalho, com todos os benefícios que ele pode proporcionar tanto pessoal quanto profissional, e com os relacionamentos interpessoais existentes na organização o que repercute diretamente em sua saúde e bem-estar, uma vez que:

A QVT é um construto complexo e multidisciplinar que envolve uma constelação de fatores, como:

- Satisfação com o trabalho executado.
- Possibilidades de futuro na organização.
- Reconhecimento pelos resultados alcançados.
- Salário percebido.
- Benefícios auferidos.
- Relacionamento humano na equipe e na organização.
- Ambiente psicológico e físico de trabalho.
- Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões.
- Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente. (CHIAVENATO, 2014, p. 420)

Vários modelos de análise foram criados visando conhecer a percepção de trabalhadores e trabalhadoras em relação à QVT nas organizações (WALTON, 1973; HACKMAN; OLDHAN, 1975; WESTLEY, 1979; DAVIS; WERTHER, 1983; NADLER; LAWLER, 1983; FREITAS; SOUZA, 2009). Os modelos para estudo da QVT, como os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan, e de Walton, estão dentre aqueles mais relevantes na literatura, por envolver diversas variáveis a fim de aferir a QVT através da percepção de bem-estar referente à instituição que trabalha, que é única e intransferível para cada trabalhador ou trabalhadora (CHIAVENATO, 2014).

No tocante à administração pública, a valoração do trabalhador no ambiente laboral e à atenção à QVT integrada às políticas de recursos humanos, tende a satisfazer uma omissão existente por muitos anos atinente ao trato do servidor público, relativos ao exercício de sua função e a sua realidade pessoal (AMORIM, 2010). Vale ressaltar que há um déficit em relação a pesquisas sobre a QVT referente aos servidores técnico-administrativos das universidades, sendo os estudos mais realizados no campo docente (FREITAS et al., 2013).

3.3. Administração e Servidores Públicos

No decorrer da história, o Brasil passou por diversas transformações no âmbito da administração pública. Primeiramente, foi vivenciada uma administração patrimonialista que vigorava a soberania dos nobres, depois sobreveio a administração burocrática especialmente a partir dos anos de 1930, caracterizado pelo rigor e controle, o que o levou a várias reestruturações em sua conjuntura com o intuito de rever essa burocratização (KLERING et al., 2010).

Já na década de 90, foi instituído o modelo de administração gerencialista, marcada pela descentralização, outorga, privatização e terceirização dos serviços dos setores públicos, sendo dada importância à participação da sociedade (KLERING et al., 2010). Recentemente, o serviço

público passa por um ensaio da elaboração de um modelo de gestão societal que tem como ponto central os cidadãos e sua atuação participativa, consultiva e deliberativa nas decisões de políticas públicas, propiciando a população à ciência da aplicação do dinheiro público e o conhecimento de suas demandas por parte do Estado (DRUMOND et al., 2014).

A administração pública “representa o aparelhamento do Estado e funciona como o instrumento do governo para planejar, organizar, dirigir e controlar todas as ações administrativas, com o objetivo de dar plena e cabal satisfação das necessidades coletivas básicas” (CHIAVENATO, 2016, p. 99). Sendo assim, a gestão pública alude aos interesses da sociedade devendo contribuir para a busca do bem-estar social e o alcance da cidadania pela população.

Portanto, o serviço público deve prezar pelo interesse coletivo e pela satisfação da sociedade. Dessa forma, tendo em foco a população como usuário, o serviço público deve evoluir de forma a atendê-la de maneira apropriada. Sendo assim, compete ao servidor público, como mediador entre a administração pública e os cidadãos, o papel de atender efetivamente as demandas dos utentes.

No tocante aos servidores técnico-administrativos das Instituições de Ensino Superior (IES), estes são parte crucial no âmbito de uma universidade, atuando em diversas funções e áreas de conhecimento, corroborando às ações de ensino, extensão e pesquisa, como também são responsáveis pela elaboração e trâmite de registros escritos em diversos setores, ocupações que exigem qualidade, eficiência e a efetivação de prazos nos serviços prestados (FREITAS et al., 2013).

Estes servidores têm exercido suas atividades em constante interação com docentes, discentes, suas chefias e seus pares (destes advindos variados afazeres institucionais), bem como o atendimento ao público, e as tarefas administrativas que lhe são atribuídas. Ademais, são submetidos a avaliações de desempenho realizadas anualmente pela instituição, esperando-se sempre que estes colaboradores atendam às demandas com êxito e presteza. Todos esses aspectos propiciam uma contínua análise interna do funcionário e dos serviços prestados por estes, o que está intrínseco a sua QVT e incide sobre sua qualidade de vida.

É necessário, portanto, que os servidores das organizações públicas, incluindo aqui o conjunto dos técnico-administrativos das IES, tenham uma apropriada QVT, visando sua satisfação, motivação e realização no trabalho, perpassando atribuí-lo à realização pessoal e não somente à aquisição de renda. Desta forma, a gestão de pessoal das IES deve focar tanto na qualificada execução das tarefas e aprimoramento da qualidade do serviço prestado à

população, como na qualidade de vida no trabalho de seus servidores para alcançar os objetivos institucionais.

3.4. Universidade Estadual da Paraíba

No ano de 1966 foi criada, pelo prefeito de Campina Grande e advogado Williams de Souza Arruda, a Universidade Regional do Nordeste - URNE, que teria como mantenedora a Fundação Universidade Regional do Nordeste – FURNE; após uma série de crises orçamentárias e mobilizações de docentes, discentes, funcionários e autoridades políticas foi publicada a Lei nº 4.977 de 11 de outubro de 1987, por meio de Tarcísio Burity, o governante da época, oficializando a estadualização da URNE, transformando-a em Universidade Estadual da Paraíba – UEPB (UEPB, 2017a).

Em 1996, foi assinado o Decreto de Reconhecimento, tornando a UEPB uma Instituição de Ensino Superior estabelecida e reconhecida pelo Conselho Nacional de Educação do MEC; a sua autonomia financeira foi outorgada pela Lei nº 7.643 de 06 de agosto de 2004, através do governador Cássio Cunha Lima, o que representou um marco importante no processo de consolidação da UEPB, permitindo a sua expansão por vários municípios do Estado, e investimento em ações de melhoria nas áreas de ensino, pesquisa e extensão contribuindo assim para a melhoria dos setores da educação e da saúde no Estado (UEPB, 2017a).

Atualmente, a UEPB possui 08 campi distribuídos nos municípios de Campina Grande – Campus I, Lagoa Seca – Campus II, Guarabira – Campus III, Catolé do Rocha – Campus IV, João Pessoa – Campus V, Monteiro – Campus VI, Patos – Campus VII, Araruna – Campus VIII (UEPB, 2017b), ou seja, há campus da UEPB em três das quatro Regiões Geográficas Intermediárias da Paraíba (IBGE, 2017): os Campis I, II e IV ficam na Região Geográfica Intermediária denominada de Campina Grande, os Campis III, V, VIII na chamada de João Pessoa e os Campis IV e VII na região nominada de Patos.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2014 - 2022 da citada IES, é objetivo da UEPB colaborar com o progresso da sociedade, em especial a paraibana, e tem como missão formar profissionais com visão crítica, capacitados e comprometidos com a população. A Instituição também visa disseminar o conhecimento nas áreas do saber das Ciências Agrárias; Ciências Biológicas; Ciências da Saúde; Ciências Exatas e da Terra; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Humanas; Engenharias; Linguística, Letras e Artes (UEPB, 2018c).

Em 2016, a UEPB ofertava à sociedade 52 cursos na graduação presencial, 3 cursos nas escolas técnicas, 8 cursos na modalidade de Educação a Distância e 46 cursos em nível de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). A Instituição tinha cerca de 21.313 matriculas em todos os campi e modalidades de ensino, sendo 17.885 na graduação, 1.456 na pós-graduação, 1.316 no ensino à distância e 656 no ensino técnico. Em torno de 1.265 discentes concluíram seus cursos na graduação presencial no semestre 2016/1 (UEPB, 2016d).

A IES disponibiliza assistência estudantil (ajuda de custo e transporte para eventos, bolsas manutenção e transporte, programa tutoria especial, aluguéis para moradia universitária), estágios e bolsas na graduação (PET, PIBID, PIBIC – CNPq, PIBIC – UEPB, extensão, monitoria); bolsas na pós-graduação (Mestrado - CNPq e CAPES, Doutorado - CAPES, Produtividade em Pesquisa - CNPq, Desenvolvimento Científico Regional - CNPq, Desenvolvimento Técnico Industrial - CNPq, Pós-Doutorado Júnior – CNPq); projetos e grupos de pesquisa; programas, projetos, cursos e eventos de extensão; oferta de serviços à comunidade na área da saúde através do Laboratório de Análises Clínicas e das Clínicas Escolas dos cursos de Enfermagem, Fisioterapia, Odontologia e Psicologia, apoio à cultura com atividades e museus, e serviços prestados à terceira idade com a Universidade Aberta à Maturidade (UAMA) (UEPB, 2016d). Neste mesmo ano, o laboratório e as clínicas da instituição realizaram mais de 33.136 atendimentos à população (UEPB, 2016d).

O quadro de pessoal da UEPB possui um total de 906 técnico-administrativos (UEPB, 2018e) e 937 docentes (UEPB, 2016f). A importância da instituição para os municípios onde estão seus Campi, para o Estado e a região, para além da propagação do conhecimento com o acréscimo do capital intelectual à sociedade, inclui oferta de serviços para a comunidade, com a execução de projetos de pesquisa e extensão, e a movimentação da economia paraibana.

O Campus V, localizado na cidade de João Pessoa, capital paraibana, contém o Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas (CCBSA), oferece cursos de graduação, com habilitação em bacharel em Arquivologia, Ciências Biológicas e Relações Internacionais, mestrado vinculado ao Programa de Pós-graduação em Relações Internacionais, além de cursos de Português, Inglês, Espanhol e Francês, oferecidos pelo Núcleo de Línguas.

O CCBSA tem em sua estrutura física secretarias de Centro e de Cursos, biblioteca, auditório e mini auditório, salas de aula e diversos laboratórios, como: 1) Laboratório de Práticas Integradas Maria José Cordeiro de Lima, 2) Laboratório de Conservação, Restauração e Encadernação, 3) Laboratório de Informática, 4) Laboratório Didático, 5) Laboratório de Anatomia, 6) Laboratório de Ictiologia, 7) Laboratório de Sistemática de Collembola, 8) Laboratório de Síntese e Vetorização de Moléculas, 9) Laboratório de Ecologia, Ciências

Humanas e Meio Ambiente, 10) Laboratório de Ciências Humanas e Meio Ambiente, 11) Laboratório de Botânica, 12) Laboratório de Ecofisiologia Animal (LEFA), 13) Laboratório de Biologia Molecular (LBM), 14) Laboratório de Bioacústica e Comportamento de Peixes, e 15) Laboratório de Relações Internacionais (UEPB, 2017b).

4. METODOLOGIA

4.1. Tipo de Estudo

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório, que teve como procedimento o estudo de caso, os dados foram coletados através da aplicação de questionário em abordagem direta aos sujeitos da amostra selecionada e analisados utilizando-se estatística descritiva e análise quantitativa.

O caráter descritivo e exploratório visa à discriminação das características de determinada população ou fenômeno, de outro a aproximação com o problema, buscando o aprimoramento de ideias (GIL, 2002). O estudo de caso permite o delineamento do objeto da pesquisa resguardando sua singularidade e detalhando a situação do contexto em que está inserido (GIL, 2002). E a análise quantitativa tem como característica a tentativa de fornecer compreensão detalhada dos dados apresentados pelos entrevistados (RICHARDSON, 2011).

4.2. Delimitação e Caracterização da Área de Estudo

A pesquisa foi realizada no Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas – CCBSA, Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), localizado no município de João Pessoa – PB (Figura 1). A escolha deste Campus se deu pelo fato de uma das pesquisadoras fazer parte do corpo de técnico-administrativos efetivos do mesmo, buscando colaborar com a QVT dos servidores ali lotados e contribuir para melhorar a prestação dos serviços ofertados à população.

No semestre 2017/2, havia 1.260 estudantes matriculados no Campus V, entre graduação, pós-graduação e cursos de línguas. Em 2018, o quadro de servidores técnico-administrativos possuía 52 servidores (UEPB, 2017e) e 64 docentes (UEPB, 2017f). A população de estudo incluiu o quadro de técnico-administrativos lotados no CCBSA, Campus V da UEPB, totalizando, como já mencionado 52 servidores.

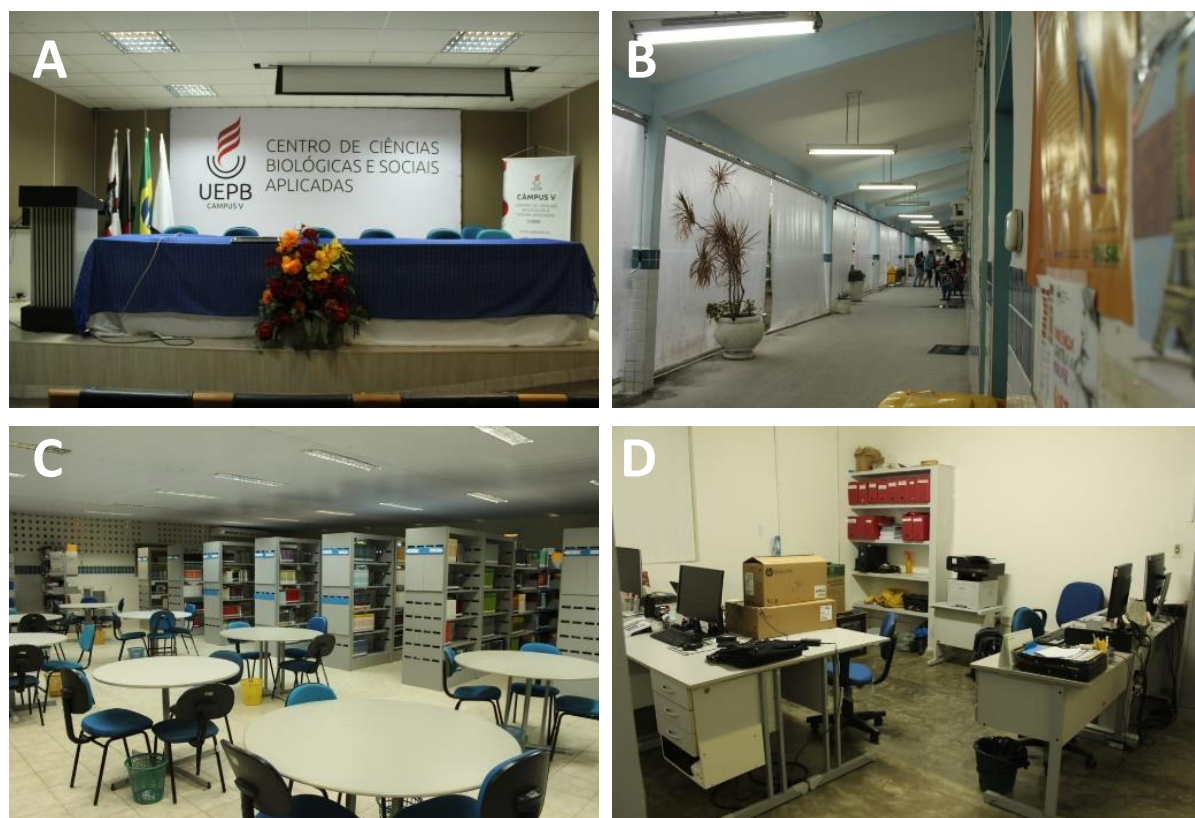


Figura 1: Ambiente de trabalho do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas / UEPB – **A.** Auditório, **B.** Corredor, **C.** Biblioteca e **D.** Secretaria de Centro. Fonte: Acervo dos Autores.

4.3. Coleta de dados

4.3.1 Instrumento de Coleta de Dados

Para coleta de dados foi escolhido o questionário elaborado por Freitas e Souza (2009), idealizado para verificar a QVT de servidores técnico-administrativos nas IES (Anexo I). O referido questionário contempla dimensões da QVT incorporadas por Westley (1979), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), e, Walton (1973), estando os modelos sugeridos por Hackman e Oldham, e Walton entre os três principais encontrados na literatura para estimativa da QVT, destacando-se por abordar variáveis abrangentes de avaliação (FREITAS; SOUZA, 2009; CHIAVENATO, 2014).

O questionário escolhido (ANEXO I) era composto por 46 questões divididas em: 1ª parte - Identificação dos respondentes; 2ª parte – composta por dois blocos de questões; 3ª parte – espaço aberto para considerações acerca da IES (Freitas et al., 2013); e apresentara escalas de avaliação conforme descrito no Quadro 1.

QUADRO 1. Detalhamento do instrumento de pesquisa aplicado.

Questionário		Escalas de Avaliação Verbal e Numeral
Parte 1	Constituído pelos dados de identificação do perfil do respondente.	_____
Parte 2	BLOCO 1 - Constituído por 23 questões referentes à avaliação de desempenho da IES.	Muito Ruim -MR (1); Ruim - R (2); Neutro - N (3) Bom – B (4); Muito Bom - MB (5)
	BLOCO 2 - Constituído por 23 questões referentes à avaliação da frequência de fatores na IES.	Nunca - N (1); Raramente - R (2); Moderadamente - M (3); Frequentemente - F (4); Sempre - S (5) I1, I2, I3, I7, I9, I11 e I17 - Nunca - N (5); Raramente - R (4); Moderadamente - M (3); Frequentemente - F (2); Sempre - S (1)
Parte 3	Constituído de um “espaço aberto” para o respondente expor informações que ele julgue necessárias a respeito da QVT na IES.	_____

Fonte: Adaptado a partir de FREITAS; SOUZA, 2009 e FREITAS et al., 2013.

As questões também estavam estruturadas em oito dimensões de avaliação para melhor analisar e compreender a situação pesquisada (Quadro 2).

QUADRO 2. Dimensões e subdimensões avaliadas no instrumento de pesquisa.

Dimensões	Subdimensões	Questões	
		Bloco 1	Bloco 2
D1. Integração social na organização	Relacionamentos pessoais na organização, entre os pares e superiores, dentro e fora do departamento: igualitarismo; ausência de preconceito; facilidade de mobilidade social; apoio social; condições de abertura interpessoal.	1 a 6	_____
D2. Utilização da capacidade humana	Autonomia; uso múltiplo de habilidades; quantidade e qualidade de informações recebidas; Execução de tarefas completas; Planejamento do trabalho; <i>Feedback</i> intrínseco e extrínseco.	7 a 13	17 a 20
D3. Segurança e saúde nas condições de trabalho	Condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do funcionário: Horários; Condições físicas; Limites de idade para o trabalho; Qualidade e quantidade de recursos materiais; Condições psicológicas.	14 e 15	1 a 6
D4. Constitucionalismo	Direitos e deveres do funcionário: Privacidade; Livre expressão, Igualdade de tratamento; Possibilidade de recurso com relação a decisões organizacionais.	16 e 17	12 e 13
D5. Trabalho e espaço de vida	Tempo de horas extras; Tempo com a família; Atividades cívicas beneficentes.	18 e 19	7 a 11
D6. Compensação justa e adequada	Relação entre, o pagamento e a contribuição do funcionário para com a organização (esforço, experiência, habilidades e qualificações), e, o valor de salário pago e o cargo ocupado.	20 a 22	14
D7. Oportunidade de carreira e garantia profissional	Oportunidade de continuidade dos estudos; Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização; Estabilidade no emprego ou renda; Oportunidade de expansão na carreira.	_____	15 e 16
D8. Relevância social do trabalho	Prestígio da organização adquirido por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados à comunidade em que está inserida.	23	21 a 23

Fonte: Adaptado a partir de FREITAS; SOUZA, 2009, p. 145-147; e, FREITAS et al., 2013, p. 03.

4.3.2 Procedimentos da Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada entre os meses de fevereiro e março de 2018. A priori, ocorreu uma reunião com a Direção de Centro do CCBSA com o intuito de apresentar a pesquisa e solicitar à instituição anuência e colaboração na requisição de dados que viessem a auxiliar o presente estudo. Posteriormente, houve a comunicação (via e-mail e através de grupo em rede social – WhatsApp) aos servidores técnico-administrativos da IES sobre a realização e objetivo da pesquisa.

Sequencialmente foi entregue pessoalmente pelos pesquisadores, um questionário a cada servidor técnico-administrativo da IES, munido também do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice I), conforme previsto na Resolução CNS Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que visou solicitar a anuência dos funcionários para a aplicação do questionário, como também, foram sanadas algumas dúvidas sobre o respectivo estudo.

Posteriormente os pesquisadores retornaram ao meio ambiente de trabalho destes servidores. Nesse momento, com o consentimento dos funcionários do setor, uma pasta foi posta na Secretaria da Direção de Centro para que os servidores respondentes pudessem alocar o questionário preenchido. Os funcionários também ficaram cientes que o instrumento de pesquisa poderia ser entregue aos servidores do setor em que uma das pesquisadoras era lotada. Após a data estipulada, os questionários foram recolhidos, tendo um total de 49 questionários aplicados e 39 respondidos, para uma população de 52 servidores.

Foram aplicados 49 questionários, em razão de alguns funcionários estarem de licença, ou, atestado médico, ou, afastamento no período do estudo. Diante disso, é percebida a dificuldade em atingir os 100% da população, pois muitos servidores não estavam desempenhando as suas atividades no ambiente laboral. Foi considerado um nível de confiança de 95%, assim, obteve-se um erro amostral de 7,92% a uma população de 52 servidores e amostra de 39 respondentes, compreendendo-se uma amostra correspondente a 75% da população.

4.4. Aspectos Éticos

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (CEP/CCS), através do protocolo CAAE 80434217.3.0000.5188 (Anexo II).

4.5. Análise dos Dados

Para a análise dos dados foram utilizados os softwares Microsoft Excel e GraphPad Prism, v. 6, que possibilitou a elaboração, organização dos bancos de informações, tabulação e, aplicação das análises estatísticas.

O valor da média referente a resposta de cada questão foi classificado como sendo alusivo ao indicador da QVT percebida pelos servidores da IES. Os conceitos e limites relativos a classificação do índice da QVT foram agregados numa escala de 1 a 5 (FREITAS et al., 2013), conforme (Tabela 1) abaixo:

TABELA 1. Categorias e limites para classificação do valor da QVT.

Categorias (Conceito)	Limites
A (Muito Bom)	$4,50 \leq QVT \leq 5,00$
B (Bom)	$4,00 \leq QVT < 4,50$
C (Regular / Neutra)	$3,00 \leq QVT < 4,00$
D (Ruim)	$2,00 < QVT < 3,00$
E (Muito ruim)	$1,00 \leq QVT \leq 2,00$

Fonte: Freitas et al., 2013, p. 05, adaptado de Freitas, 2004.

Análise dos Quartis (FREITAS et al., 2006) foi utilizada para a detecção dos pontos de prioridades em relação a QVT na IES. Conforme Costa (2015, p. 101), os quartis são medidas que distribuem uma amostra em quatro partes iguais, alocando elementos aos seus respectivos grupos de categorias: 1º quartil (Q1) – significa que 25% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 75% estão acima dele; 2º quartil (Q2) – significa que 50% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 50% estão acima dele; 3º quartil (Q3) – significa que 75% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 25% estão acima dele.

Quanto menor o valor do quartil, maior será a necessidade de intervenções àqueles pontos da amostra visando melhorias; dessa forma, a amostra é dividida em quatro categorias de classificação de prioridades – Crítica, elencam-se os valores da amostra que são menores do

que o Q1; Alta, elencam-se os valores da amostra que são maiores do que o Q1 e menores do que o Q2; Moderada, elencam-se os valores da amostra que são maiores do que o Q2 e menores do que o Q3; Baixa, elencam-se os valores da amostra que são maiores do que o Q3 – determinando o quartil como um *valor-limite* de identificação de prioridades (FREITAS et al., 2013, p. 5).

5. RESULTADOS

Os resultados serão apresentados na forma de artigo científico, como indicado abaixo, visando publicação em periódico pertinente à área do estudo:

PAULINO, Rousier dos Santos Dias; PAULINO, Rosiene dos Santos Dias; PORDEUS, Liana Clébia de Moraes; HIRSCH-MONTEIRO, Cristine. Um estudo sobre a Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos Servidores Técnico-Administrativos de uma Universidade Estadual. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** (submetido), 2018.

Avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores técnico-administrativos de uma universidade estadual

Evaluation of the quality of life at work according to the perception of the technical-administrative servers of a state university

Rousier dos Santos Dias Paulino¹; Rosiene dos Santos Dias Paulino²;
Liana Clébia de Moraes Pordeus³; Cristine Hirsch Monteiro⁴.

1 Coordenação de Arquivologia, Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, CCBSA, Universidade Estadual da Paraíba e Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente, PRODEMA / Universidade Federal da Paraíba;

2 Bióloga e Bacharel em Direito / Universidade Federal da Paraíba e Especialista em Gestão em Saúde / Universidade Estadual da Paraíba.

3 Departamento de Fisiologia e Patologia, Professora Doutora no Departamento de Fisiologia e Patologia CCS / Universidade Federal da Paraíba.

4 Departamento de Fisiologia e Patologia, Professora Doutora no Departamento de Fisiologia e Patologia, CCS / UFPB e Professora Doutora no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Meio Ambiente, PRODEMA / Universidade Federal da Paraíba.

Resumo

Objetivo: Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT segundo a percepção dos servidores técnico-administrativos lotados no Campus de uma Instituição de Ensino Superior (IES) a nível estadual do estado da Paraíba. **Métodos:** Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório, com análise quantitativa dos dados coletados, utilizando os softwares Microsoft Excel e GraphPad Prism, v. 6 para a estatística descritiva, na qual foram observados os valores da frequência, média e quartis. **Resultados:** A análise dos dados indicou que a IES apresenta prioridade crítica, de acordo com a percepção dos servidores, nos seguintes aspectos: recursos materiais, condições ambientais de trabalho, acesso a exames periódicos de saúde, ferramentas de proteção na execução do trabalho, tomadas de decisões e a possibilidade de revê-las, privacidade dentro da organização, benefícios, gratificações e salário recebidos, promoções baseadas na competência e produtividade, investimento por parte da IES em cursos para a continuidade dos estudos, e participação do servidor em projeto social coordenado pela IES na comunidade. **Conclusão:** Ações visando a melhoria da QVT dos servidores técnico-administrativos da IES devem ser implementadas tendo como norte os pontos críticos percebidos pelos próprios servidores.

Palavras-chave: Meio ambiente. Qualidade de vida. Servidores Públicos.

Abstract

Objective: To evaluate Quality of Life at Work (QWL) according to the perception of the technical-administrative staff crowded on the Campus of a Higher Education Institution (IES) at state level in Paraíba state. **Methods:** This is a descriptive and exploratory research, with quantitative analysis of the data collected, using the software Microsoft Excel and GraphPad Prism, v. 6 for descriptive statistics, in which the values of frequency, mean and quartiles were observed. **Results:** The analysis of the data indicated that the HEI presents a critical priority, according to the perception of the servers, in the following aspects: material resources, environmental conditions of work, access to periodic health exams, protection tools in the execution of work, of decisions and the possibility of revising them, privacy within the organization, benefits, gratuities and salary received, promotions based on competence and productivity, investment by the HEI in courses for the continuity of studies, and participation of the server in coordinated social project by the IES in the community. **Conclusion:** Actions aimed at improving the QVT of the IES technical-administrative servers should be implemented based on the critical points perceived by the servers themselves.

Keywords: Environment. Quality of Life. Public Servers.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o meio ambiente vem adquirindo posição de destaque nos debates internacionais em virtude da conscientização mundial sobre os riscos inerentes a sua degradação. Apesar de parte da população acreditar que os problemas ambientais são alheios a sua rotina¹, é sabido que suas consequências repercutem a todas as espécies, incluindo o ser humano², que vivem no entorno do dano. Dessa forma, o homem precisa se reconhecer parte componente do meio ambiente, assumindo sua posição de integrador do mesmo, uma vez que há uma inter-relação de dependência no seu elo com a natureza³.

Não se conhece ao certo o momento em que a humanidade passa a ter uma visão de alerta acerca da temática ambiental; no entanto, por volta dos anos de 1960 essa questão começou a ser abordada com mais cautela, tendo em vista todos os acidentes ambientais de escala global que causaram desastrosos impactos ao meio ambiente divulgados pela mídia⁴. Em 1972 coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU) foi realizada a I Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente

Humano ou Conferência de Estocolmo⁵, com o intuito de resolver as demandas sobre as questões ambientais, políticas, econômicas e sociais.

A Conferência de Estocolmo foi um marco mundial na luta pela proteção ao meio ambiente, tendo em vista que, em decorrência dela, o meio ambiente foi elevado a um direito fundamental⁶. Pode-se dizer que, em nível nacional, nos campos legal e institucional, verificou-se um progresso no tocante à defesa do meio ambiente, após a mencionada Conferência⁷.

A Lei nº 9.328/81 que versa sobre a Política Nacional do Meio Ambiente foi a primeira no Brasil a contemplar a definição de meio ambiente². Esta, em conjunto com a Carta Maior abrangeu todos os aspectos formadores do meio ambiente⁸. A Carta Magna⁹ define que é de competência do Poder Público e dos cidadãos o dever de defender e preservar o meio ambiente equilibrado a todas as gerações, sendo este, indispensável para uma qualidade de vida sadia; ainda, expressa que a proteção ao meio ambiente é extensiva ao meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente pode ser classificado em quatro dimensões, a saber –

meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural, e meio ambiente do trabalho⁸ – sendo assim, é percebido que a visão de meio ambiente não está somente atrelada a da natureza², mas, vinculada a um todo abrangente que compreende os seres vivos e suas interações com o meio que os cerca.

Em uma breve explanação, o meio ambiente natural abarca as espécies da fauna e flora, os fatores abióticos e bióticos do meio; o meio ambiente artificial constitui todo o espaço construído pelo homem; o meio ambiente cultural compreende todo o arcabouço cultural de um povo⁸; além do meio ambiente do trabalho.

A todo trabalhador deve ser assegurado o direito a um meio laboral equilibrado e seguro que garanta a sua dignidade e sadia qualidade de vida; sendo assim, percebe-se que a proteção ao meio ambiente do trabalho deve abranger a segurança à saúde do trabalhador, proteção assegurada pela Constituição Federal^{10,11}. Neste trabalho, adotar-se-á a concepção de meio ambiente do trabalho estabelecida por Maranhão¹⁰, o qual considera ser:

[...] a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto *jurídico-laborativo*¹⁰ (p.112)

Referente ao ambiente de trabalho das organizações é dever da instituição empregadora propiciar condições seguras e sadias de trabalho a fim de garantir a salvaguarda da vida do colaborador na atividade laborativa¹². Ademais, o trabalhador permanece grande parcela de horas do seu dia em seu local de trabalho, portanto não tem como haver qualidade de vida, sem ter uma boa percepção da qualidade no trabalho que envolve as condições laborais a que o trabalhador está submetido, estas últimas incidem sob os aspectos físicos e psicológicos deste colaborador^{13,14}.

No tocante às instituições, é sabido que, quanto mais as condições de trabalho satisfizerem os funcionários, maior será o seu desempenho no exercício de suas atividades, o que reflete na produtividade da organização^{14,15}, e, nas instituições públicas não é diferente. Ademais, a administração pública deve ter como propósito suprir as necessidades essenciais da coletividade¹⁶. Desse modo, o servidor público atua como um intermediador entre o aparelhamento público e a população.

Na sociedade propaga-se uma imagem negativa ao servidor público, enxergando-o como um trabalhador que pouco exerce suas atividades, usufrui de regalias e que não desempenha sua função com presteza^{17,18}. Não obstante, há que se destacar que a qualidade na prestação dos serviços está relacionada as condições laborais a que estão expostos esses trabalhadores, condições essas que estão intrínsecas ao meio laboral e a saúde físico-psicológicas desse colaborador^{14,19}.

Logo, para alcançar uma gestão pública eficiente é fundamental o investimento nas ações de melhoria da qualidade de vida no trabalho (QVT) nas instituições, a fim de fornecer um ambiente laboral sadio, equilibrado e seguro que propicie bem-estar ao servidor e, por consequência, a oferta aos cidadãos de serviços públicos de qualidade^{11,15}; sendo assim, nota-se a importância dos estudos em relação a percepção da QVT dos funcionários públicos. Referir-se à percepção da QVT, requer dizer que esta é sentida de maneira pessoal e única em cada indivíduo¹⁶.

Em se tratando das instituições públicas de ensino superior (IES), estas exercem um papel essencial no país, pois, ao término de cada Curso a nível superior, é devolvida à sociedade profissionais capacitados para o campo de trabalho e, consequentemente, possibilita o desenvolvimento contínuo do Estado. As nações que têm investido na educação e nos trabalhadores demonstraram a capacidade de atingir elevado crescimento

econômico²². Para dirigir uma IES é necessária a presença de servidores docentes e técnico-administrativos. Estes últimos, atuam auxiliando nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, como também na elaboração e trâmite de documentos que implicam na execução de prazos e qualidade nos serviços prestados²³, sendo estas últimas características o esperado desses funcionários.

Diante disso, esse artigo pretende avaliar a QVT do ambiente laboral segundo a percepção dos servidores técnico-administrativos de um dos Campus da Universidade Estadual da Paraíba, colaborando assim para o aprimoramento da QVT da referida IES, identificando seus pontos críticos a fim de promover uma melhoria nas condições de trabalho, do bem-estar dos funcionários, e, por consequência, a oferta de um serviço público mais eficaz e eficiente.

MÉTODOS

Tipo de estudo

O presente trabalho, pesquisa de caráter descritivo e exploratório, trata de um estudo de caso, com coleta de dados realizada através da aplicação de questionário, em abordagem direta aos sujeitos da amostra selecionada, e análise quantitativa dos dados por estatística descritiva.

Aspectos éticos

A pesquisa foi apreciada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (CEP/CCS), através do protocolo CAAE 80434217.3.0000.5188.

Área de estudo

O estudo foi realizado no Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas – CCBSA, Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), localizado no município de João Pessoa – PB. Atualmente, o campus conta com cursos de graduação com habilitação em bacharel nas áreas de Arquivologia, Ciências Biológicas e Relações Internacionais, com o Programa de Pós-graduação em Relações Internacionais em nível de mestrado e o Núcleo de Línguas que oferece cursos dos idiomas: Português, Inglês, Espanhol e Francês.

No momento do estudo compunha o quadro de funcionários técnico-administrativos 52 servidores²⁴, o corpo docente constituído por 64 professores²⁵, e segundo as secretarias das coordenações dos cursos, a instituição possui 1.260 discentes, referentes a todas as modalidades de ensino (graduação, pós-graduação e línguas).

População e amostra

A população do estudo para esta pesquisa era constituída pelos 52 servidores técnico-administrativos lotados no CCBSA, Campus V da UEPB, situado em João Pessoa-PB. A amostra idealizada correspondeu a 100% da população (N=52).

Instrumentos de coleta de dados

O instrumento escolhido para a coleta de dados foi o questionário elaborado por Freitas e Souza²⁶, idealizado para verificar a QVT de servidores técnico-administrativos nas IES, por este motivo optou-se pela utilização do mesmo. O questionário é composto por 3 partes, contendo a identificação dos respondentes, 2) dois blocos de 23 questões cada, e 3) espaço aberto de livre preenchimento para considerações acerca da IES²⁶. As questões que incluíam

avaliação de desempenho da IES, primeiro bloco da segunda parte, estavam associadas a uma escala arbitrária de avaliação variando de “Muito Ruim – MR”, valendo 1, e gradativamente até “Muito Bom – MB”, valendo 5. As questões I4 a I6, I8, I10, I11 a I16 e I18 a I23, relativas à frequência com que os fatores analisados ocorriam na instituição, segundo bloco da 2ª parte, estavam associadas a uma escala arbitrária partindo de “Nunca – N”, valendo 1, e gradativamente subindo até “Sempre – S”, valendo 5. No caso das questões I1, I2, I3, I7, I9, I11 e I17, a escala era inversa, onde “Nunca – N” valia 5, e descendo gradualmente até “Sempre – S”, que valia 1²³.

As questões contemplaram oito dimensões de avaliação para melhor analisar e compreender a situação pesquisada: D1. Integração social na organização; D2. Utilização da capacidade humana; D3. Segurança e saúde nas condições de trabalho; D4. Constitucionalismo; D5. Trabalho e espaço de vida; D6. Compensação justa e adequada; D7. Oportunidade de carreira e garantia profissional; D8. Relevância social do trabalho^{23,26}.

Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada entre os meses de fevereiro e março do ano de 2018, após estabelecimento de parceria da Direção de Centro do CCBSA e autorização formal para realização da pesquisa e comunicação oficial aos servidores técnico-administrativos da IES sobre o objetivo do estudo.

Foram realizadas visitas dos pesquisadores aos ambientes de trabalho dos servidores e o questionário era entregue a cada servidor técnico-administrativo após esclarecimentos do projeto e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme previsto na Resolução CNS N° 466/12²⁷. Em data pactuada, os questionários respondidos eram recolhidos.

Dos 52 servidores, 49 foram localizados, pois alguns funcionários estavam de licença, ou, atestado médico, ou, afastamento no período do estudo. Deste modo, dos convidados a participar (N=49), apenas 39 (75,0%) fizeram a devolução dos questionários (amostra real igual a 39) fornecendo nível de confiança de 95% considerando erro amostral de 7,9%.

Análise dos dados

Os softwares Microsoft Excel e GraphPad Prism versão 6 foram usados para a elaboração e organização do banco de dados e análise estatística descritiva e por quartis. A QVT para cada questão foi avaliada a partir da média referente às respostas dos servidores da IES gerando índices para os quais eram atribuídos conceitos (categorias) de acordo com faixas arbitrariamente definidas no intervalo de 1 a 5: A (Muito Bom) - $4,50 \leq QVT \leq 5,00$; (Bom) - $4,00 \leq QVT < 4,50$; C (Regular / Neutra) - $3,00 \leq QVT < 4,00$; D (Ruim) - $2,00 < QVT < 3,00$; e E (Muito ruim) - $1,00 \leq QVT \leq 2,00$ ^{23,28}.

A detecção de quatro categorias de prioridades em relação à QVT na IES foi realizada através da Análise dos Quartis^{29,30}, onde cada quartil determina o *valor-limite* de cada categoria de prioridades. Ou seja, enquanto o 1º Quartil (Q1) – significou que 25% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 75% estão acima dele; 2º Quartil (Q2) – significa que 50% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 50% estão acima dele; 3º Quartil (Q3) – significa que 75% dos valores da amostra estão abaixo ou são iguais ao valor deste quartil e 25% estão acima dele.

Desta forma, as categorias de prioridades ficaram assim classificadas: Crítica, QVT menores que o Q1; Alta, para QVT maiores que o Q1 e menores que o Q2; Moderada, para QVT maiores que o Q2 e menores que o Q3; e Baixa, para QVT maiores que o Q3²³.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Perfil da amostra

A amostra foi composta em sua maioria por servidores do sexo feminino (N = 21 / 53,8%), predominantemente na faixa etária de 31 a 35 anos (N = 14 / 35,9%), e exercendo atividades laborais nas secretarias (N = 15 / 38,5%) – **Tabela 1**.

O tempo de exercício na IES, para a maioria da amostra, foi de 5 a 9 anos (N= 20 / 51,3%) e o tempo de permanência no cargo atual do servidor variou entre 5 e 9 anos (N=19 / 48,7%) – **Tabela 1**. Percebe-se assim, que os valores se aproximam, o que sugere a permanência dos servidores no mesmo cargo em que iniciaram suas atividades na referida IES.

Grande parte dos servidores iniciou suas atividades na IES tendo escolaridade de nível superior (N=22 / 56,4%) e que pequeno número deles (N=3 / 7,7%) continuou com o mesmo nível de escolaridade após o início de trabalho na IES – **Tabela 1**. Assim, observa-se que os servidores aperfeiçoaram o seu nível de instrução após início de seu exercício na IES. Em se tratando do regime de trabalho, a maioria (N=25 / 64,1%) trabalha 30 h/semana, possibilidade instituída desde o ano de 2016 – **Tabela 1**.

Avaliação da categoria de QVT na IES

Poucas questões, tanto do bloco de avaliação de desempenho como da frequência de fatores em relação a QVT na IES (Tabela 2) receberam conceitos insatisfatórios, ou seja, conceito **D - Ruim** (D3 - Segurança e saúde nas condições de trabalho: P15, I4; D6 - Compensação justa e adequada: P21; D7 - Oportunidade de carreira e garantia profissional: I16 e I17) ou **E - Muito Ruim** (D3 - Segurança e saúde nas condições de trabalho : I6; D6 - Compensação justa e adequada: I14; D7 -

Oportunidade de carreira e garantia Profissional: I15; D8 - Relevância social do trabalho: I23). Tais dados se aproximam aos encontrados em estudo realizado também em uma IES estadual²³, em que alguns itens ocuparam as classificações D ou E de modo semelhante ao observado no presente trabalho.

Prioridades da QVT na IES de acordo com os quartis

Análise dos dados permitiu indicar as prioridades percebidas pelos servidores (**Quadro 1**) e as prioridades de acordo com o setor de lotação (**Quadro 2**).

Os aspectos abordados na D1 - **Integração Social na Organização**, que procurou avaliar as relações sociais existentes na organização²⁶, foram enquadrados nas prioridades BAIXA (itens P1 ($\bar{x}$ =4,40), P2 ($\bar{x}$ =4,33), P3 ($\bar{x}$ =4,18) e P5 ($\bar{x}$ =4,18)) e MODERADA (itens P4 ($\bar{x}$ =4,08) e P6 ($\bar{x}$ =4,08) (Quadro 1), indicando boas relações pessoais entre os servidores da IES, pertencentes ou não ao mesmo nível hierárquico e setor. Ou seja, não foram encontrados pontos críticos na D1, indicando boas relações pessoais entre os servidores pertencentes ou não ao mesmo nível hierárquico e setor.

Esse resultado coincide com estudos realizados em outras IES públicas utilizando o mesmo instrumento e adaptado^{23,31,32,33}.

Em se tratando de QVT, o relacionamento pessoal é um domínio relevante³¹, pois os relacionamentos pessoais bem-sucedidos na organização auxiliam na construção de um ambiente de trabalho sadio e produtivo³². Dessa forma, em termos da D1, o Centro estudado apresentou ambiente laboral propício ao desempenho positivo das atividades dos servidores, visto que não há comprometimento da IES na referida dimensão.

Os aspectos abordados na D2 - **Utilização da Capacidade Humana**, que

TABELA 1 Perfil dos servidores técnico-administrativos do Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (N= 39)

Variáveis e Categorias analisadas		N	%
Gênero	Feminino	21	53,8
	Masculino	18	46,2
	NR / NSR	0	0,0
Faixa Etária (anos)	< 25	0	0,0
	26 a 30	6	15,4
	31 a 35	14	35,9
	36 a 40	7	17,9
	41 a 45	6	15,4
	46 a 50	5	12,8
	> 51	0	0,0
Setor de Lotação	Secretarias	15	38,5
	Biblioteca	7	17,9
	Laboratórios	11	28,2
	Outros	6	15,3
Cargo Inicial	Técnico	36	92,3
	Administrativo	0	0,0
	Outros	0	0,0
	NR / NSR	3	7,7
Cargo Atual	Técnico	35	89,7
	Administrativo	0	0,0
	Outros	0	0,0
	NR / NSR	4	10,2
Tempo de Empresa (anos)	< 1	0	0,0
	1 a 4	4	10,2
	5 a 9	20	51,3
	> 10	11	28,2
	NR / NSR	4	10,2
Tempo no Cargo Atual (anos)	< 1	0	0,0
	2 a 4	6	15,4
	5 a 9	19	48,7
	> 10	12	30,8
	NR / NSR	2	5,1
Escolaridade Inicial	Infantil	0	0,0
	Fundamental	0	0,0
	Médio	13	33,3
	Superior	22	56,4
	Pós-graduação	3	7,7
	NR / NSR	1	2,6
Escolaridade Atual	Infantil	0	0,0
	Fundamental	0	0,0
	Médio	3	7,7
	Superior	12	30,8
	Pós-graduação	23	59,0
	NR / NSR	1	2,6
Regime de Trabalho (horas)	30	25	64,1
	40	12	30,8
	NR / NSR	2	5,1

Fonte: Análise dos questionários, 2018.

TABELA 2 Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos servidores Técnico-Administrativos do Campus V da Universidade Estadual da Paraíba (N= 39)

Desempenho							Frequência								
Dimensão/ Questão / Conceito da QVT	Escalas de Avaliação**					NR/ NSR	Dimensão/ Questão / Conceito da QVT	Escalas de Avaliação***					NR/ NSR		
	MR	R	N	B	MB			N	R	M	F	S			
D1	P1 B	0	0	2	19	17	1	D3	I1 C	2	19	14	4	0	0
		0	0	5,1	48,7	43,6	2,6			5,1	48,7	35,9	10,2	0	0
	P2 B	0	1	1	21	16	0		I2 A	26	7	6	0	0	0
		0	2,6	2,6	53,8	41	0			66,7	17,9	15,4	0	0	0
	P3 B	0	0	4	24	11	0		I3 C	4	9	18	7	1	0
		0	0	10,2	61,6	28,2	0			10,2	23,1	46,2	17,9	2,6	0
	P4 B	0	1	6	20	11	1		I4 D	7	12	9	7	3	1
		0	2,6	15,4	51,3	28,2	2,6			17,9	30,8	23,1	17,9	7,7	2,6
D2	P5 B	0	0	5	22	12	0	D5	I5 C	8	3	5	3	18	2
		0	0	12,8	56,4	30,8	0			20,5	7,7	12,8	7,7	46,2	5,1
	P6 B	0	2	5	20	12	0		I6 E	34	1	1	1	1	1
		0	5,1	12,8	51,3	30,8	0			87,2	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
	P7 B	0	0	9	19	11	0		I7 B	15	17	4	3	0	0
		0	0	23,1	48,7	28,2	0			38,5	43,6	10,2	7,7	0	0
	P8 C	0	1	13	12	13	0		I8 C	0	3	13	16	7	0
		0	2,6	33,3	30,8	33,3	0			0	7,7	33,3	41	17,9	0
D3	P9 B	0	2	5	21	11	0	D4	I9 C	7	8	19	1	4	0
		0	5,1	12,8	53,8	28,2	0			17,9	20,5	48,7	2,6	10,2	0
	P10 C	0	2	10	15	12	0		I10 B	0	0	6	15	18	0
		0	5,1	25,6	38,5	30,8	0			0	0	15,4	38,5	46,2	0
	P11 C	1	5	2	25	6	0		I11 B	13	16	7	2	0	1
		2,6	12,8	5,1	64,1	15,4	0			33,3	41	17,9	5,1	0	2,6
	P12 C	1	2	6	22	8	0		I12 C	1	3	18	5	12	0
		2,6	5,1	15,4	56,4	20,5	0			2,6	7,7	46,2	12,8	30,8	0
D4	P13 C	1	3	6	22	6	1	I13 C	0	4	8	13	14	0	
		2,6	7,7	15,4	56,4	15,4	2,6		0	10,2	20,5	33,3	35,9	0	
	P14 C	1	11	8	15	4	0	D6	I14 E	38	1	0	0	0	0
		2,6	28,2	20,5	38,5	10,2	0			97,4	2,6	0	0	0	0
	P15 D	2	16	8	11	2	0	D7	I15 E	31	3	2	2	1	0
		5,1	41	20,5	28,2	5,1	0			79,5	7,7	5,1	5,1	2,6	0
	P16 C	1	3	9	18	7	1	I16 D	8	9	12	6	4	0	
		2,6	7,7	23,1	46,2	17,9	2,6		20,5	23,1	30,8	15,4	10,2	0	
D5	P17 C	2	6	12	15	4	0	D8	I17 D	3	12	14	6	4	0
		5,1	15,4	30,8	38,5	10,2	0			7,7	30,8	35,9	15,4	10,2	0
	P18 B	0	1	7	15	16	0	I18 C	0	1	16	13	8	1	
		0	2,6	17,9	38,5	41	0		0	2,6	41	33,3	20,5	2,6	
	P19 B	0	0	7	23	9	0	I19 C	0	0	12	15	11	1	
		0	0	17,9	59	23,1	0		0	0	30,8	38,5	28,2	2,6	
	D6	P20 C	2	1	5	26	5	0	I20 C	0	4	8	17	10	0
			5,1	2,6	12,8	66,7	12,8	0		0	10,2	20,5	43,6	25,6	0
P21 D		3	10	12	13	0	1	I21 C	0	3	13	12	11	0	
		7,7	25,6	30,8	33,3	0	2,6		0	7,7	33,3	30,8	28,2	0	
P22 C		1	3	7	22	6	0	I22 B	0	1	5	11	21	1	
		2,6	7,7	17,9	56,4	15,4	0		0	2,6	12,8	28,2	53,8	2,6	
D8		P23 C	1	2	6	24	5	1	I23 E	24	7	3	1	3	1
			2,6	5,1	15,4	61,5	12,8	2,6		61,5	17,9	7,7	2,6	7,7	2,6

Legenda: * Dimensões: **D1** - Integração social na organização; **D2** - Utilização da capacidade humana; **D3** - Segurança e saúde nas condições de trabalho; **D4** - Constitucionalismo; **D5** - Trabalho e espaço de vida; **D6** - Compensação justa e adequada; **D7** - Oportunidade de carreira e garantia profissional; **D8** - Relevância social do trabalho. ** MR – Muito ruim; R – Ruim; N – Neutro; B – Bom; MB – Muito bom; NR/NSR – Não respondeu / não soube responder. *** N – Nunca; R – Raramente; M – Moderadamente; F – Frequentemente; S – Sempre. Fonte: Análise dos questionários, 2018.

buscou avaliar o uso da capacidade do servidor e as informações surgidas para a execução do trabalho²⁶, se distribuíram nas prioridades BAIXA (itens I19 ($\bar{x}$ =3,97)), MODERADA (itens P7 ($\bar{x}$ =4,05), P9 ($\bar{x}$ =4,05), I20 ($\bar{x}$ =3,85) e I18 ($\bar{x}$ =3,74)) e ALTA (itens P8 (média 3,95), P10 (média 3,95), P11 ($\bar{x}$ =3,77), P12 ($\bar{x}$ =3,87), P13 ($\bar{x}$ =3,76) e I17 ($\bar{x}$ =3,10)) (Quadro 1). Não houve pontos críticos em termos da D2, apontando que as habilidades e elementos que se tem acesso estão sendo bem empregues na execução das tarefas laborativas.

Pesquisas para avaliar a QVT de servidores técnico-administrativos de IES públicas corroboram com os resultados constatados no presente estudo, indicando que a D2 não tem apresentado comprometimento^{31'32'33}. O conhecimento agrega potencial ao servidor e, utilizado de maneira eficaz, produz o crescimento e resultados positivos para a organização³³. No setor público, quando se preza pelo alcance das necessidades da coletividade, o conhecimento bem aplicado tende a gerar benefícios à população^{14'36}.

QUADRO 1 Prioridades acerca da QVT no Campus V / UEPB, conforme percepção dos servidores (N = 39)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO*				AVALIAÇÃO DE FREQUÊNCIA*			
Dimensão	Item (Questão)	QVT ($\bar{x}$)	Categoria	Dimensão	Item (Questão)	QVT ($\bar{x}$)	Categoria
D3	P. 15	2,87	D	D6	I. 14	1,03	E
D6	P. 21	2,92	D	D3	I. 06	1,26	E
D3	P. 14	3,26	C	D7	I. 15	1,44	E
D4	P. 17	3,33	C	D8	I. 23	1,74	E
D4	P. 16	3,71	C	D3	I. 04	2,66	D
D6	P. 22	3,74	C	D7	I. 16	2,72	D
D2	P. 13	3,76	C	D2	I. 17	3,10	D
D2	P. 11	3,77	C	D3	I. 03	3,21	C
D8	P. 23	3,79	C	D5	I. 09	3,33	C
D6	P. 20	3,80	C	D3	I. 01	3,49	C
D2	P. 12	3,87	C	D3	I. 05	3,54	C
D2	P. 08	3,95	C	D4	I. 12	3,62	C
D2	P. 10	3,95	C	D5	I. 08	3,69	C
D2	P. 07	4,05	B	D2	I. 18	3,74	C
D2	P. 09	4,05	B	D8	I. 21	3,80	C
D5	P. 19	4,05	B	D2	I. 20	3,85	C
D1	P. 06	4,08	B	D4	I. 13	3,95	C
D1	P. 04	4,08	B	D2	I. 19	3,97	C
D3	P. 18	4,18	B	D5	I. 11	4,05	B
D1	P. 05	4,18	B	D5	I. 07	4,13	B
D5	P. 03	4,18	B	D5	I. 10	4,31	B
D1	P. 02	4,33	B	D8	I. 22	4,37	B
D1	P. 01	4,40	B	D3	I. 02	4,51	A
Prioridade Crítica		Prioridade Alta		Prioridade Moderada		Prioridade Baixa	

Fonte: Análise dos questionários, 2018. * Conforme Freitas et al., 2013.

Os aspectos abordados na D3 - **Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho**, que procurou aferir aspectos físicos, ambientais e psicológicos a que o trabalhador está submetido²⁶, foram enquadrados nas prioridades BAIXA (item I2 ($\bar{x}$ =4,51)), ALTA itens I1 ($\bar{x}$ =3,49), I3 ($\bar{x}$ =3,21) e I5 ($\bar{x}$ =3,54) e CRÍTICA (itens

P14 ($\bar{x}$ =3,26), P15 ($\bar{x}$ =2,87), I4 ($\bar{x}$ =2,66), I6 ($\bar{x}$ =1,26)) (Quadro 1). Em se tratando das condições ambientais, dos recursos materiais disponíveis, dos acessórios de segurança e proteção no trabalho, e, da realização de exames periódicos na IES, foi percebido que estes pontos foram considerados como de prioridade crítica,

necessitando de ações corretivas. Estes resultados reforçam dados obtidos na pesquisa realizada em uma IES do Paraná, onde foi constatado que os serviços e cuidados para com a saúde e assistência social se encontravam com os menores valores entre as dimensões estudadas³⁷.

O aspecto segurança e saúde no trabalho, no regime dos servidores públicos, não tem recebido o mesmo tratamento quando comparados aos trabalhadores privados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no que concerne as normas de proteção ao trabalhador, pois resume-se há concessões de adicionais ocupacionais³⁸. Nesse sentido, as melhorias necessárias na IES seriam no intento de dispor maior quantitativo de recursos materiais para a execução qualificada das atividades dos servidores, de equipamentos que visem a sua proteção, melhores condições ambientais de trabalho no que se refere a limpeza, luminosidade, ventilação e organização, e realização de exames de saúde regularmente. No intuito de propiciar condições seguras de trabalho, minimizar os riscos a que estão expostos estes trabalhadores e viabilizar a execução das suas atividades quanto ao exercício de sua função.

Os aspectos abordados na D4 - **Constitucionalismo**, que buscou avaliar o grau de privacidade do servidor, a viabilidade de recurso em decisões que o atinjam, o tratamento em termos de igualitarismo e preconceito, e, a livre expressão dos servidores²⁶, foram enquadrados nas prioridades MODERADA (item I13 ($\bar{x}$ =dia 3,95)), ALTA (item I12 ($\bar{x}$ =3,62)) e CRÍTICA (itens P16 ($\bar{x}$ =3,71) e P17 ($\bar{x}$ =3,33)) (Quadro 1). Os pontos críticos na D4 foram atinentes à privacidade e revisões das decisões tomadas acerca do servidor.

Entretanto, noutro estudo, realizado com docentes e técnico-administrativos em um dos Campi do Instituto Federal de Roraima, foi encontrado que o aspecto envolvendo direito, deveres e tomadas de decisão, incluindo a privacidade, foi considerado como satisfatório com média de 59% de avaliação positiva por estes

funcionários³⁹. Outras pesquisas, contudo, também realizadas entre servidores de IES públicas, revelaram que o aspecto constitucionalismo encontrava-se comprometido^{31'32'33}.

Frequentemente, os servidores vêm sendo expostos a situações que envolvem decisões que os afetem, cabendo aos sindicatos buscar, no contexto constitucional, proteger os trabalhadores e evitar o abuso de autoridade dos superiores, ou seja, a privacidade e o devido processo em relação aos servidores de uma organização são fundamentais para garantir a QVT³⁴. Ações corretivas neste sentido deveriam viabilizar a revisão de decisões tomadas acerca do servidor e melhorias nos aspectos de sua privacidade.

Os aspectos abordados na **Trabalho e Espaço de Vida** – D5, que procurou avaliar as horas-extras, a repercussão que o trabalho do servidor possui e o período disponível para sua família²⁶, foram enquadrados nas prioridades BAIXA (itens P18 ($\bar{x}$ =4,18), I7 ($\bar{x}$ =4,13), I10 ($\bar{x}$ =4,31) e I11 ($\bar{x}$ =4,05)) e MODERADA (itens P19 - $\bar{x}$ =4,05 e I8 - $\bar{x}$ =3,69) (Quadro 1). Da mesma forma, pesquisas semelhantes também não encontraram evidências de prejuízo nesta dimensão^{23'31'32'33}.

Com frequência, o trabalho extrapola os limites do ambiente laboral e afeta a vida familiar dos trabalhadores, uma vez que é o próprio trabalho e sua qualidade que os fazem inserir-se de certo modo na sociedade, e influenciam a vida que o trabalhador possui fora da organização¹¹. Foi possível verificar que não há evidências de que os servidores da IES estejam prejudicados nos termos desta dimensão, ou seja, não há indícios de que o trabalho do dia-a-dia interfira na vida pessoal e convivência familiar.

Já a análise da D6 – **Compensação Justa e Adequada**, que procurou avaliar os valores salariais atribuídos ao cargo e a colaboração do servidor para com a organização²⁶, identificou aspectos enquadrados nas prioridades ALTA (item P20 ($\bar{x}$ =3,80)) e CRÍTICA (itens P21 ($\bar{x}$ =2,92), P22 ($\bar{x}$ =3,74) e I14 ($\bar{x}$ =1,03)) (Quadro 1). Com respeito aos benefícios,

gratificações recebidas e salário pago, quando comparado a um igual em outra instituição, foram os aspectos mais destacados de forma negativa. Resultados de pesquisa realizada na Universidade Estadual do Rio Grande do Norte⁴⁰ e outras IES públicas^{23'31'32'33} também indicaram que os servidores se encontravam insatisfeitos com a remuneração recebida.

A elevação da renda impacta positivamente na qualidade de vida, podendo representar melhorias nas oportunidades de lazer, educação entre outros direitos sociais, de forma a propiciar uma vida digna ao trabalhador¹¹. Além disso, a compensação justa e adequada se reflete em satisfação do trabalhador¹⁶.

Assim, para propiciar melhorias nos serviços públicos ofertados à população, investimentos devem ser realizados nas instituições públicas a fim de elevar o nível de satisfação dos seus funcionários¹⁴. Portanto, a respectiva IES deve investir nos aspectos atribuídos aos salários dos seus servidores, conceder benefícios e melhorias em sua remuneração tornando-os compatíveis quando comparados as outras instituições.

Aspectos da D7 - **Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional**, que buscou aferir sobre a ocorrência de promoções na organização fundamentadas na competência e produtividade dos servidores, como também avaliar se a IES incentiva a capacitação destes servidores por meio da oferta de cursos e apoio aos estudos²⁶, foram enquadrados na prioridade CRÍTICA (itens I15 - $\bar{x}=1,44$ e I16 - $\bar{x}=2,72$) (Quadro 1). Este resultado também foi encontrado em estudos realizados em IES públicas, quando a percepção dos servidores também indicou o comprometimento da D7^{23'31'32'33}.

Os servidores devidamente capacitados, tendem a se envolver mais no cargo e incidir positivamente na produtividade, posto que, a competente qualificação do funcionário se mostra indispensável para a qualidade dos serviços prestados¹⁴.

Dessa forma, se faz necessário investimentos por parte da referida IES em cursos que visem a qualificação profissional e incentivo aos estudos dos servidores, a fim de primar pelo aumento da produtividade e competência destes.

Os aspectos envolvidos com a D8 - **Relevância Social no Trabalho**, que buscou abordar a avaliação da IES no que concerne ao papel social que esta exerce na comunidade, e se os servidores sentem orgulho da instituição que trabalham²⁶, foram distribuídos pelas prioridades BAIXA (item I22 ($\bar{x}=4,37$)), MODERADA (I21 ($\bar{x}=3,80$)), ALTA (item P23 ($\bar{x}=3,79$)) e CRÍTICA (I23 ($\bar{x}=1,74$)) (Quadro 1). Como aspecto crítico, os servidores indicaram a falta de atuação dos funcionários em projetos sociais ofertados à comunidade local. Entretanto, apesar de não participarem dos projetos, em consulta ao site da IES, a Instituição oferta atividades à população tanto através de ações de pesquisa como de extensão. Ao que parece, a oportunidade é facultada aos servidores, através de editais, onde os mesmos podem, inclusive, participar como coordenadores de projetos.

Pesquisas semelhantes, utilizando o mesmo instrumento e questionário²⁶ adaptado, também apontou este aspecto da D8 como crítico^{23'31'32'33}.

Uma ação corretiva para esta dimensão poderia incluir apenas a divulgação e incentivo dos Editais e ações onde os servidores possam se integrar.

Prioridades por Setor de Lotação

A análise dos quartis da QVT apontou que, quando comparadas as prioridades críticas por setor de lotação do servidor (**Quadro 2**) com sua totalidade (**Quadro 1**), há itens com padrão recorrente: D3: P14, P15, I6; D4: P17; D6: P21, I14; D7: I15; D8: I23.

Também foram acrescentados alguns itens em **prioridade crítica** dependendo do Setor de Lotação (Quadro 2), quando relacionados aos do Quadro 1.

QUADRO 2 Prioridades acerca da QVT no Campus V / UEPB quanto ao Setor de Lotação, conforme percepção dos servidores (N = 39)

Secretaria (N = 15)			Laboratório (N = 11)			Biblioteca (N = 07)			Outros (N = 06)		
D/ Item / QVT			D/ Item / QVT			D/ Item / QVT			D / Item / QVT		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO*											
D6/ P21/ 2,93	Q3 = 4,00	D3/ P15/ 2,64	Q3 = 4,09	D3/ P15/ 2,43	Q3 = 4,29	D6/ P21/ 2,67	Q3 = 4,42				
D2/ P11/ 3,13		D3/ P14/ 3,00		D6/ P21/ 3,00		D3/ P15/ 3,00					
D3/ P14/ 3,20		D6/ P21/ 3,00		D4/ P17/ 3,43		D3/ P14/ 3,17					
D3/ P15/ 3,20		D4/ P17/ 3,18		D6/ P22/ 3,71		D6/ P20/ 3,17					
D4/ P17/ 3,20		D6/ P22/ 3,73		D3/ P14/ 3,86		D6/ P22/ 3,67					
D2/ P13/ 3,27		D4/ P16/ 3,80		D8/ P23/ 3,86		D2/ P07/ 3,83					
D2/ P12/ 3,40		D2/ P08/ 3,82		D2/ P10/ 4,00		D4/ P17/ 3,83					
D4/ P16/ 3,40		D2/ P11/ 3,82		D4/ P16/ 4,00		D5/ P19/ 3,83					
D8/ P23/ 3,67		D8/ P23/ 3,90		D6/ P20/ 4,00		D8/ P23/ 3,83					
D1/ P06/ 3,73		D2/ P10/ 3,91		D1/ P03/ 4,14		D2/ P08/ 4,00					
D2/ P10/ 3,73	Q2 = 3,73	D1/ P03/ 4,00	Q2 = 4,00	D1/ P04/ 4,14	Q2 = 4,14	D2/ P13/ 4,00	Q2 = 4,00				
D6/ P20/ 3,73		D1/ P04/ 4,00		D2/ P09/ 4,14		D4/ P16/ 4,00					
D6/ P22/ 3,80		D1/ P05/ 4,00		D1/ P02/ 4,29		D1/ P04/ 4,17					
D2/ P07/ 3,87		D2/ P12/ 4,00		D1/ P06/ 4,29		D5/ P18/ 4,17					
D2/ P08/ 3,87		D2/ P13/ 4,00		D2/ P08/ 4,29		D1/ P06/ 4,33					
D2/ P09/ 3,87		D5/ P19/ 4,00		D2/ P11/ 4,29		D2/ P09/ 4,33					
D1/ P05/ 4,00		D2/ P07/ 4,09		D2/ P12/ 4,29		D2/ P12/ 4,33					
D5/ P18/ 4,00		D2/ P09/ 4,09		D2/ P13/ 4,29		D1/ P02/ 4,50					
D5/ P19/ 4,00		D6/ P20/ 4,09		D1/ P05/ 4,43		D2/ P10/ 4,50					
D1/ P01/ 4,07		D5/ P18/ 4,18		D5/ P19/ 4,43		D1/ P03/ 4,67					
D1/ P04/ 4,07	Q1 = 3,34	D1/ P06/ 4,27	Q1 = 3,81	D1/ P01/ 4,57	Q1 = 3,93	D1/ P05/ 4,67	Q1 = 3,83				
D1/ P03/ 4,13		D1/ P02/ 4,36		D2/ P07/ 4,57		D2/ P11/ 4,67					
D1/ P02/ 4,27		D1/ P01/ 4,46		D5/ P18/ 4,57		D1/ P01/ 4,83					
AVALIAÇÃO DE FREQUÊNCIA*											
D6/ I14/ 1,07	Q1 = 2,60	D3/ I06/ 1,00	Q1 = 3,18	D6/ I14/ 1,00	Q1 = 2,86	D6/ I14/ 1,00	Q1 = 2,59				
D3/ I06/ 1,14		D6/ I14/ 1,00		D8/ I23/ 1,33		D7/ I15/ 1,50					
D7/ I15/ 1,33		D7/ I15/ 1,36		D3/ I06/ 1,57		D3/ I06/ 1,67					
D8/ I23/ 1,67		D8/ I23/ 2,09		D7/ I15/ 1,71		D8/ I23/ 1,67					
D3/ I04/ 2,00		D2/ I17/ 3,00		D3/ I04/ 2,43		D7/ I16/ 2,33					
D7/ I16/ 2,13		D5/ I09/ 3,09		D3/ I03/ 2,86		D3/ I03/ 2,50					
D2/ I17/ 3,07		D3/ I01/ 3,27		D3/ I05/ 2,86		D3/ I04/ 2,67					
D2/ I18/ 3,20		D3/ I03/ 3,27		D5/ I09/ 3,14		D2/ I17/ 2,83					
D5/ I08/ 3,47		D3/ I05/ 3,27		D7/ I16/ 3,29		D5/ I09/ 3,17					
D4/ I12/ 3,47	Q2 = 3,53	D7/ I16/ 3,36	Q2 = 3,82	D2/ I17/ 3,57	Q2 = 3,71	D3/ I01/ 3,33	Q2 = 3,33				
D2/ I20/ 3,47		D3/ I04/ 3,64		D5/ I08/ 3,71		D5/ I07/ 3,33					
D3/ I01/ 3,53		D4/ I12/ 3,82		D2/ I20/ 3,71		D5/ I11/ 3,33					
D3/ I02/ 3,60		D8/ I21/ 3,82		D8/ I21/ 3,71		D4/ I12/ 3,33					
D4/ I13/ 3,60		D4/ I13/ 3,91		D3/ I01/ 3,86		D5/ I08/ 3,50					
D2/ I19/ 3,64		D2/ I18/ 4,00		D4/ I12/ 3,86		D3/ I05/ 3,67					
D5/ I09/ 3,67		D5/ I08/ 4,09		D2/ I18/ 3,86		D5/ I10/ 4,00					
D8/ I21/ 3,67		D2/ I19/ 4,09		D5/ I11/ 4,00		D8/ I21/ 4,17					
D3/ I05/ 4,08		D5/ I07/ 4,18		D2/ I19/ 4,00		D2/ I20/ 4,33					
D5/ I11/ 4,14	Q3 = 3,88	D2/ I20/ 4,18	Q3 = 4,14	D4/ I13/ 4,29	Q3 = 4,00	D8/ I22/ 4,33	Q3 = 4,25				
D5/ I07/ 4,20		D5/ I10/ 4,27		D8/ I22/ 4,50		D3/ I02/ 4,50					
D5/ I10/ 4,33		D3/ I02/ 4,36		D5/ I07/ 4,57		D4/ I13/ 4,50					
D8/ I22/ 4,33		D5/ I11/ 4,36		D5/ I10/ 4,57		D2/ I18/ 4,50					
D3/ I02/ 4,40		D8/ I22/ 4,36		D3/ I02/ 5,00		D2/ I19/ 4,50					
Prioridade Crítica		Prioridade Alta		Prioridade Moderada		Prioridade Baixa					

Fonte: Análise dos questionários, 2018.*Conforme Freitas et al., 2013.

Diante disso, é visível que, ao se comparar a QVT total (**Quadro 1**) com a QVT por setor de lotação (**Quadro 2**), observou-se a adição de mais dez itens em prioridade crítica, referentes às dimensões D2, D3, D5, D6 e D8.

Sendo assim, diferentemente do observado no Quadro 1, foram acrescentadas em pontos críticos as D2 e D5. A D1 - Integração Social na Organização - foi a única dimensão que não se enquadrou na prioridade crítica em ambas as análises.

Especificamente em relação aos setores de lotação, foi observada a presença de itens em prioridade crítica que se repetiram (Quadro 2). Outros estudos, realizados também em IES públicas e utilizando questionário²⁶ adaptado, apontaram prioridades críticas em comum, independentemente do setor de lotação, alterando apenas a ordem de apresentação dos aspectos^{31,33}.

Apenas 5,1% (N=2) da amostra, preencheu o espaço aberto sobre as condições de trabalho oferecidas pela IES e as demandas giraram em torno das dimensões D6 e D7, abordando a falta de reconhecimento da competência do servidor e a falta de exames periódicos de saúde por parte da IES.

A análise da percepção do conjunto dos servidores técnico-administrativos do Campus V da IES (Quadro 1) indicou como prioridades críticas, que necessitam de intervenções corretivas, pontos das dimensões D3, D4, D6, D7 e D8.

Pontos críticos como os indicados acima também foram mencionados, por servidores de outra IES estadual, quando orientações semelhantes envolviam intervenções visando implantar melhorias no meio ambiente do trabalho^{23,32}. Estudos como esses permitem o entendimento da QVT do ambiente laboral, e, por conseguinte, fornecem orientação para intervenções visando melhorias aos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Os dados aqui analisados permitiram conhecer o perfil sociodemográfico dos servidores técnico-administrativos e suas demandas em relação a QVT. Os pontos críticos identificados no meio ambiente do trabalho apontam para a necessidade de intervenção por parte da gestão. Algumas melhorias devem ser implementadas visando melhorar a percepção da QVT.

Foi possível constatar que os servidores do Campus V, como um todo (Quadro 1), segundo a sua percepção, indicaram pontos de prioridades críticas que necessitam de intervenções corretivas, as quais reportam-se a: recursos materiais, condições ambientais de trabalho, exames periódicos de saúde, e, ferramentas de proteção na execução do trabalho (D3); decisões tomadas que afetam o servidor e a possibilidade de revê-las e a privacidade dentro da organização (D4); benefícios, gratificações e salário recebidos pelo servidor (D6); promoções baseadas na competência e produtividade do servidor, e investimento por parte da IES em cursos para a capacitação e/ou continuidade dos estudos do mesmo (D7); participação do servidor em projeto social coordenado pela IES na comunidade (D8).

Melhorias serão essenciais nos aspectos apontados como críticos a fim de satisfazer as necessidades destes servidores e proporcionar uma mudança positiva na percepção da QVT. Sendo assim, é sugerido que as ações corretivas, recomendadas em cada dimensão, sejam realizadas a fim de obter um meio ambiente do trabalho mais sadio, equilibrado e seguro e, conseqüentemente a oferta cada vez mais a sociedade de serviços públicos em excelência.

Aprofundar os estudos visando entender as peculiaridades de cada setor de trabalho e acrescentar a percepção dos docentes da Instituição deverá contribuir para a indicação das alterações a serem implantadas na IES, visando aumentar a QVT e ofertar melhor atendimento à comunidade.

CONTRIBUIÇÕES DE AUTORIA

As autoras Rousier dos Santos Dias Paulino e Cristine Hirsch-Monteiro participaram da concepção do estudo, da análise e interpretação dos dados, da redação e da aprovação da versão final do manuscrito publicado. As autoras Rosiene dos Santos Dias Paulino e Pordeus, Liana Clébia de Moraes participaram da análise e interpretação dos dados, da redação e da aprovação da versão final do manuscrito publicado.

REFERÊNCIAS

1. Pereira SS, Curi RC. Meio ambiente, impacto ambiental e desenvolvimento sustentável: conceituações teóricas sobre o despertar da consciência ambiental. REUNIR – Rev Adm Contabilidade Sustentabilidade. 2012; 2(4): 35-57.
2. Sampaio JAL.; Mascarenhas CMP. Direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado necessita de um estado ambiental? Rev Bras Dir Garantias Fundamentais. 2016; 2(2): 40–57.
3. Morin E. O método 6: Ética. Porto Alegre: Sulina; 2005.
4. Pacheco RM, Pinto CRSC. Proposta de um programa de capacitação em sustentabilidade para servidores públicos de instituições federais de ensino superior. Rev Gest Sust Ambient. 2017; 6(3): 696-712.
5. Magalhães N, Loureiro CFB. A institucionalização da educação ambiental no licenciamento: uma política para a participação social na gestão ambiental pública. Pesquisa Educação Ambiental. 2016; 11(1): 125-137.
6. Machado CS, Goldschmidt R. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. Rev Direito Lib – ESMARN. 2014; 16(3):59-91.
7. Lima GFC. A institucionalização das políticas e da gestão ambiental no Brasil: avanços, obstáculos e contradições. Desenvolvimento Meio Ambiente. 2011; (23):121-132.
8. Melo RS. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ed. São Paulo: LTr, 2013.
9. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União de 05 de outubro de 1988. [Internet]. Brasília, 1988. [acesso em 2018 jan. 17]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
10. Maranhão N. Meio ambiente do trabalho. Descrição jurídico-conceitual. Rev Dir Trab Política Social. 2016; 2(3):80-117.
11. Martinez MBM. Concepção de meio ambiente do trabalho pelo olhar que transpõe o local de trabalho. Rev Dir Trab Pol Soc. 2017; 3(5):195-217.
12. Stürmer G. Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. Veredas Dir. 2016; 13(25): 155-172.
13. Camilo AP. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. Rev Dir Trab Meio Ambiente Trab. 2015; 1(2): 51-71.
14. Freire AC, Paixão JVJM, Rodrigues, LC, Leal RS, Medeiros VPR. Qualidade de vida no trabalho: uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da prefeitura municipal de Capim Grosso – Bahia. Rev Multidisciplinar Psicologia. 2017; 11(36): 363-384.
15. Amorim TNG. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? Rev Eletrônica Ciência Administrativa – RECADM. 2010; 9(1): 35-48.

16. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4.ed. Barueri, São Paulo: Manole; 2014.
17. Faria RMO, Leite ICG, Silva GA. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no estado de Minas Gerais. *Physis*. 2017; 27(3): 541-559.
18. França PRR. O passado, o presente, o futuro e uma nova categoria social: o servidor público aposentado. *Rev Soc Estado* 2016; 31(2): 547-552.
19. Lacaz FAC. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência Saúde Coletiva*. 2000; 5(1): 151-61, 2000.
20. Fernandes E. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda; 1996.
21. Klein, LL, Lemos RB, Pereira BAD, Beltrame G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *Rev Eletrônica Adm.* 2017; 23(especial): 317-344.
22. Oliveira RR, Silva IB, Castro DSP, Limongi-França AC. Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. *Rev Adm UNIMEP*. 2013; 11(2): 143-173.
23. Freitas ALP, Souza RGB, Quintella, HLMM. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. *Rev Bras Qualidade Vida*. 2013; 5(2): 1-12.
24. UEPB. CPPTA - Comissão permanente do pessoal técnico administrativo. [Homepage]. [acesso em 2018 jan 20]. Disponível em: <http://comissoes.uepb.edu.br/cppta/servidores-tecnicos/>
25. UEPB. CPPD - Comissão permanente do pessoal docente. [Homepage]. [acesso em 2018 jan 20]. Disponível em: <http://comissoes.uepb.edu.br/cppd/servidores-docentes/>
26. Freitas ALP, Souza RGB. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *Sistemas Gestão*. 2009; 4 (2): 136-154.
27. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde (Brasil). Resolução CNS nº 466/2012, de 12 dezembro de 2012. Institui as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.
28. Freitas ALP. A auto-avaliação de instituições de ensino superior: uma importante contribuição para a gestão educacional. *Rev Iberoam Educación*, [Internet]. 2004 [acesso em 2018 abr 13]; 1-15. Disponível em: <http://www.rieoei.org/deloslectores/660Policani.PDF>
29. Freitas ALP, Manhães NRC, Cozendey MI. Emprego do SERVQUAL na avaliação da qualidade de serviços de tecnologia da informação: uma análise experimental. In: *Anais do 26º Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 2006; Fortaleza. Fortaleza: ABEPRO; 2006. P. 1-11.
30. Costa GCO. Curso de estatística básica: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: Atlas; 2015.
31. Freitas ALP, Entringer TC. Mensuração da qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo: um estudo no centro de ciências e tecnologia de uma universidade. In: *Anais do 21º Simpósio de Engenharia de Produção*, 2014; São Paulo. Bauru: SIMPEP; 2014. P. 1-14.
32. Freitas ALP, Entringer TC. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo: um estudo no centro de ciências e tecnologia de uma universidade. In: *Anais do 34º Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 2014; Paraná. Curitiba: ABEPRO; 2014. P. 1-20.

33. Freitas ALP, Entringer TC. Qualidade de vida no trabalho do servidor técnico-administrativo: um estudo no centro de ciências e tecnologias agropecuárias de uma IES pública. In: Anais do 35º Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2015; Ceará. Fortaleza: ABEPRO; 2015. P. 1-15.
34. Walton RE. Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review. 1973; 15(1):11-21.
35. Rebeschini LR, Fornasin AV, Martins E. Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos: intervenção prática em agência de emprego. Rev Sul Americana Psicologia. 2017; 5(1): 105-119.
36. Freire HJF, Souza GM, Pereira AL. O capital intelectual nas organizações públicas. Per Científico Neg Projeção. 2015; 6(1): 259-276.
37. Pinto GMC, Pedroso B, Pilatti, LA. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. Rev Bras Qualidade Vida. 2014; 6(3): 174-183.
38. Almeida JC, Lima IA. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. Rev Bras Planejamento Desenvolvimento. 2018; 7 (1): 12-28.
39. Nascimento AC. Análise sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores do instituto federal de Roraima campus boa vista centro. Rev Adm Roraima. 2016; 6 (2): 322-345.
40. Leal PH, Costa BMN, Cabral ACA; Santos SM, Pessoa MNM. Satisfação no trabalho: um estudo na universidade do estado do rio grande do norte. Rev Raunp. 2015; 7 (2): 106-120.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente do trabalho é uma vertente do meio ambiente, portanto deve ser sadio, equilibrado e seguro, de modo que é dever das instituições empregadoras proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável e harmônico para a execução das atividades dos trabalhadores.

As condições laborais a que o trabalhador está submetido refletem nos domínios psicológicos e físicos deste, e, conseqüentemente em sua saúde e qualidade de vida. Dessa forma, os funcionários necessitam ter boas condições de QVT para que seja assegurado o seu bem-estar e sua salvaguarda, posto que, passam grande parte de tempo do seu dia-a-dia no ambiente de trabalho.

Não obstante, sabe-se que a satisfação do funcionário repercute na produtividade da organização, uma vez que, quanto mais satisfeitos com as condições de trabalho melhor será o desempenho deste na execução de suas tarefas. Portanto, é percebida a importância dos estudos da QVT, tanto para os trabalhadores, quanto para as instituições.

Logo, esse estudo procurou avaliar a QVT em um dos Campus da UEPB a fim de proporcionar subsídios para intervenções corretivas nos pontos considerados críticos, visando a melhoria do ambiente de trabalho da IES, e, por consequência, a oferta de serviços públicos em excelência aos cidadãos. Foi verificado que dentre as oito dimensões avaliadas, cinco precisam receber intervenção da gestão para garantir um meio ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e seguro aos servidores da IES.

Vale ressaltar que, no momento do estudo, o Campus ainda não tinha sede única, dividindo o espaço com uma Escola Estadual do Governo. No entanto, após lutas da gestão do CCBSA se conseguiu, por parte do Estado, a possibilidade da realização de obras e sua estabilidade em seu atual lugar físico. No presente, o Campus encontra-se em reformas para melhor atender as demandas do corpo acadêmico, com a construção de mais ambientes para sala de aula entre outros espaços físicos.

No que concerne à valorização do servidor técnico-administrativo nesta IES sabe-se que há um plano de cargos, carreira e remuneração. No entanto, devido a crises orçamentárias e a atual situação econômica do país, foram suspensos alguns direitos adquiridos por estes servidores como alguns tipos de progressões, reajustes salariais, entre outros.

Por fim, atualmente os servidores técnico-administrativos de todos os Campis da IES estudada encontram-se em greve, reivindicando a permanência dos direitos conquistados, a valorização do seu trabalho e da instituição por parte dos seus gestores.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. N. G. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010.

BARBOSA, P. H.; CARNEIRO, F.; DELBIM, L. R.; HUNGER, M. S.; MARTELLI, A. Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e à ginástica laboral como estratégia de enfrentamento. **Arch Health Invest**, v. 3, n. 5, p. 57-65, 2014.

BRANDALISE, L. T.; BERTOLINI, G. R. F.; ROJO, C. A.; LEZANA, A. G. R.; POSSAMAI, O. A percepção e o comportamento ambiental dos universitários em relação ao grau de educação ambiental. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 16, n. 2, p. 273-285, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 ago. 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 02 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução CNS nº 466/2012**, de 12 dez. 2012, que institui as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

CAMILO, A. P. Meio ambiente do trabalho como direito fundamental e responsabilidade civil do empregador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 51-71, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública: provas e concursos**. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2016.

COSTA, G. C. O. **Curso de estatística básica: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

COSTA, R. G. S; COLESANTI, M. M. A contribuição da percepção ambiental nos estudos das áreas verdes. **RAEGA** - O espaço geográfico em análise, Curitiba, v.22, p. 238-251, 2011.

CUNHA, M. C. B; CANNAN, B. Percepção ambiental de moradores do bairro Parnamirim em Parnamirim / RN A sobre saneamento básico. **HOLOS**, v. 01, p. 133-143.

DRUMOND, A. M.; SILVEIRA, S. F. R.; SILVA, E. A. Predominância ou coexistência? Modelos de administração pública brasileira na Política Nacional de Habitação. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 3-25, 2014.

FARIAS, T. Q. Meio Ambiente do Trabalho. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró, v. 6, n. 2, p. 443-462, 2007.

FELICIANO, G. G.; URIAS, J.; MARANHÃO, N.; SEVERO, V. S. **Direito ambiental do trabalho apontamento para uma teoria geral**, v. 2: São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 01, p. 33-38, 2000.

FREIRE, A. C.; PAIXÃO, J. V. J. M.; RODRIGUES, L. C.; LEAL, R. S.; MEDEIROS, V. P. R. Qualidade de vida no trabalho: uma análise sobre o ponto de vista dos servidores públicos da prefeitura municipal de Capim Grosso – Bahia. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 11, n. 36, 2017.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistema & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.; QUINTELLA, H. L. M. M. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira Qualidade de Vida**, v. 5, n. 2, p.1-12, 2013.

FREITAS, A. L. P. A auto-avaliação de instituições de ensino superior: uma importante contribuição para a gestão educacional. **Revista Iberoamericana de Educación**, Espanha, p.

1-15. 2004. Disponível em: <<http://www.rieoei.org/deloslectores/660Policani.PDF>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

FREITAS, A. L. P.; MANHÃES, N. R. C.; COZENDEY, M. I. Emprego do SERVQUAL na avaliação da qualidade de serviços de tecnologia da informação: uma análise experimental. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26., 2006, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza: ABEPRO, 2006. p. 1-11.

GARCIA, G. F. B. Meio ambiente do trabalho e direitos sociais: cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade. **Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade Canoas**, v. 5, n. 2, p. 93-104, 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, K. K.; SANCHEZ, H. M.; SANCHEZ, E. G. M.; JÚNIOR, A. L. S.; FILHO, W. M. A.; SILVA, L. A.; BARBOSA, M. A.; PORTO, C. C.; Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v.15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GUEST, R. H. Quality of work life: learning from Tarrytown. **Harvard Business Review**, v. 57, p. 76-87, 1979.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p.159-170, 1975.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Regiões Geográficas**. 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/regioes_geograficas//>. Acesso: em 15 jun. 2018.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd | Porto Alegre**, v. 23, n. especial, p. 317-344, 2017.

KLERING, L. R.; PORSSEB, M. C. S.; GUADAGNINC, L. A.; Novos caminhos da administração pública brasileira. **Análise – Revista de Administração da PUCRS**, v. 21, n. 1, p. 4-17, 2010.

KUHNEN, A. Meio ambiente e vulnerabilidade a percepção ambiental de risco e o comportamento humano. **Geografia** (Londrina), v. 18, n. 2, p. 37-52, 2009.

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

LAVOR, A. R. A.; BEZERRA, C. Q. O.; ALVES, M. F. M. A.; LIMA, F. N. S. A importância da qualidade de vida no trabalho para os funcionários e a instituição. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 31, p. 89-103, 2016.

LIMA, G. F. C. A institucionalização das políticas e da gestão ambiental no Brasil: avanços, obstáculos e contradições. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, Editora UFPR, n. 23, p. 121-132, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. **Training and Development Journal**, v. 32, n. 1, 1978.

LOPES, A. N.; BRITO, R. M.; JESUS, R. L. Meio ambiente de trabalho equilibrado como instrumento de proteção da saúde do trabalhador e de toda a coletividade. **Direito em Foco**, n. 7, p. 91-106, 2015.

MACHADO, C. S.; GOLDSCHMIDT, R. Responsabilidade civil do empregador nos danos ao meio ambiente laboral. **Revista Direito e Liberdade - ESMARN** –, v. 16, n. 3, p. 59-91, 2014.

MAGALHÃES, N.; LOUREIRO, C. F. B. A institucionalização da educação ambiental no licenciamento: uma política para a participação social na gestão ambiental pública. **Pesquisa em Educação Ambiental**, v. 11, n. 1, p. 125-137, 2016.

MARANHÃO, N. Meio ambiente do trabalho. Descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016.

MARTINEZ, M. B. M. Concepção de meio ambiente do trabalho pelo olhar que transpõe o local de trabalho. **Revista Direitos, Trabalhos e Política Social**, Cuiabá, v. 3, n. 5, p. 195-217, 2017.

MELO, R. S. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELAZO, G. C. Percepção ambiental e educação ambiental: uma reflexão sobre as relações interpessoais e ambientais no espaço urbano. **Olhares e Trilhas**, Uberlândia, ano VI, n. 6, p. 45-51, 2005.

MORIN, Edgar. **O método 6: ética**. Tradução: Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, 2005.

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

NUNES, C. M.; TRONCHIN, D. M. R.; MELLEIRO, M. M.; KURCGANT, P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 12, n. 02, p. 252-257, 2010.

OLIVEIRA, K. A.; CORONA, H. M. A. A percepção ambiental como ferramenta de propostas educativas e de políticas ambientais. **Revista Científica ANAP Brasil**, v. 1, n. 1, p. 53-72, 2008.

OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B.; CASTRO, D. S. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 11, n. 2, p. 143-173, 2015.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. **Conferências de meio ambiente e desenvolvimento sustentável: um miniguia da ONU**. 2017: Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conferencias-de-meio-ambiente-e-desenvolvimento-sustentavel-miniguia-da-onu/>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

PACHECO, R. M.; PINTO, C. R. S. C. Proposta de um programa de capacitação em sustentabilidade para servidores públicos de instituições federais de ensino superior. **Revista Gestão e Sustentabilidade Ambiental**, Florianópolis, v. 6, n. 3, p. 696-712, 2017.

PASSOS, P. N. C. A conferência de Estocolmo como ponto de partida para a proteção internacional do meio ambiente. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UNIBRASIL)**, v. 06, p. 1-25, 2009.

PEDRINI, A.; COSTA, E. A.; GHILARDIA, N. Percepção ambiental de crianças e pré-adolescentes em vulnerabilidade social para projetos de educação ambiental. **Ciência e Educação**, v. 16, n. 1, p. 163-179, 2010.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 26, n. 02, p. 241-250, 2014.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 04, n. 01, p. 18-24, 2012.

PINTO, G. M. C.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 06, n. 03, p. 174-183, 2014.

POZZETTI, V. C.; SCHETTINI, M. C. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 12, n. 24, p. 287-318, 2015.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SAMPAIO, J. A. L.; MASCARENHAS, C. M. P. Direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado necessita de um estado ambiental? **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 2, n. 2, p. 40 – 57, 2016.

SIRVINSKAS, L. P. **Manual de direito ambiental**. 6 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

SIRVINSKAS, L. P. **Manual de direito ambiental**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SOUZA, T. R. S.; SOUZA, C. S.; BARBOSA, M. A. C. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na célula de desenvolvimento de pessoas da gerência regional de educação do sertão do médio São Francisco. **Id On Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 30, Supl. 2, p. 169-188, 2016.

STÜRMER, G. Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 13, n.25, p. 155-172, 2016.

SILVA, R. F. T. **Manual de direito ambiental**. 6ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2016. 872p.

THE WHOQOL GROUP. The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the world health organization. **Social Science & Medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **Histórico**. 2017a. Disponível em: <<http://www.uepb.edu.br/a-uepb/historico/>>. Acesso: em 13 mai. 2017.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **Transparência**. 2017b. Disponível em: <<http://transparencia.uepb.edu.br/download/relatorio-de-atividades-2016/>>. Acesso: em 14 mai. 2017.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **Transparência**. 2018c. Disponível em: <http://transparencia.uepb.edu.br/download/arquivos_diversos/PDI-UEPB-2014-2022.pdf/>. Acesso: em 29 jun. 2018.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **Pro-reitorias**. 2018d. Disponível em: <http://proreitorias.uepb.edu.br/proplan/download/dados_institucionais/Dados-institucionais-2016.pdf/>. Acesso: em 29 jun. 2018.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **CPPTA - Comissão permanente do pessoal técnico administrativo**. 2017e. Disponível em: <<http://comissoes.uepb.edu.br/cppta/servidores-tecnicos/>>. Acesso: em 17 jun. 2018.

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba. **CPPD - Comissão permanente do pessoal docente**. 2017f. Disponível em: <<http://comissoes.uepb.edu.br/cppd/servidores-docentes/>>. Acesso: em 17 jun. 2018.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, p. 113-123, 1979.

APÊNDICE I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TLCE Nº _____

Caro Profissional,

O presente projeto, intitulado “**Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior**”, visa avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos lotados no Campus V do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas – CCBSA da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Através dos dados obtidos, será possível identificar as demandas e os pontos críticos da QVT destes servidores, a fim de verificar a necessidade e fornecer subsídios para intervenções corretivas e/ou preventivas, visando proporcionar a melhoria do ambiente laboral na Instituição. Para tanto, dados serão coletados por meio de questionário. Sua participação é voluntária e não trará qualquer prejuízo ao seu vínculo com o UEPB, caso deseje ou não participar da presente pesquisa. Seus dados pessoais e imagem serão preservados. Você poderá se desligar do projeto e ter acesso aos dados coletados a qualquer momento, bastando entrar em contato com a Equipe de Pesquisa.

Contamos com a sua colaboração para poder contribuir com a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho do servidor da UEPB.

A Equipe.

Eu, _____, Servidor(a) técnico-administrativo da UEPB, lotado no Centro _____, onde atuo como _____, declaro ter conhecimento do Projeto “**Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior**”, sob responsabilidade da Profª Drª **Cristine Hirsch Monteiro** e da Mestranda **Rousier dos Santos Dias Paulino**, e autorizo a coleta e divulgação dos dados, conforme explicitado no projeto apresentado.

João Pessoa, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do Profissional:

Identificação: Matrícula: _____; CPF: _____

Necessitando, entre em contato com a Equipe responsável pelo presente projeto.

Assinaturas e contatos com os pesquisadores:

Profª Drª Cristine Hirsch Monteiro
UFPB 32167246
E-mail: crishirsch2016@gmail.com

Mestranda: Rousier dos Santos
Dias Paulino
Celular: 83 987437330
E-mail: rousierpaulino88@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisas – CEP/ Centro de Ciências da Saúde/ UFPB
Campus I da UFPB – Bairro Castelo Branco – João Pessoa/PB
E-mail: eticaccs@ccs.ufpb.br Fone/FAX: 3216-7791

ANEXO I – INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS
Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior.

Questionário Nº _____

Dados de Identificação	
Setor/Depto:	
Cargo inicial:	Cargo atual:
Tempo de Empresa: ☐ Menos de 1 ano ☐ De 1 a 4 anos ☐ De 5 a 9 anos ☐ Mais de 10 anos	
Tempo no cargo atual: ☐ Até 1 ano ☐ De 2 a 4 anos ☐ De 5 a 9 anos ☐ Mais de 10 anos	
Nível de Instrução inicial:	
Nível de Instrução atual:	
Carga horária de trabalho (exceto hora extra):	
Idade:	Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

Leia atentamente as questões e marque a alternativa que corresponde a sua avaliação em cada item solicitado, seguindo a escala abaixo:

Muito Ruim (MR)	Ruim (R)	Neutro (N)	Bom (B)	Muito Bom (MB)
-----------------	----------	------------	---------	----------------

Como você classifica o relacionamento:					
1) Com os outros funcionários do mesmo nível hierárquico?	MR	R	N	B	MB
2) Com seu superior?	MR	R	N	B	MB
3) Com funcionários de outros setores ou departamentos?	MR	R	N	B	MB
4) Como você considera a cooperação entre os colegas de setor?	MR	R	N	B	MB
5) O grau de interação com outras pessoas, requerido para execução de seu trabalho, pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
6) O ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido como o líder deste, pode ser analisado como:	MR	R	N	B	MB
7) Como você considera as observações construtivas de seu superior sobre seu trabalho?	MR	R	N	B	MB
8) Como você classifica os meios utilizados por seu superior em extrair o melhor do seu potencial, incentivando a criatividade?	MR	R	N	B	MB
9) Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da empresa?	MR	R	N	B	MB
10) O grau de sua participação, permitido pela organização, no planejamento do seu próprio trabalho, como pode ser avaliado?	MR	R	N	B	MB
11) O grau em que seu trabalho envolve tarefas complexas, ou seja, que contém em si outras atividades utilizando sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos, como pode ser avaliado?	MR	R	N	B	MB
12) A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
13) A qualidade das informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
14) Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização) como você classifica o desempenho da organização?	MR	R	N	B	MB
15) Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de sua função?	MR	R	N	B	MB
16) A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
17) Quando decisões tomadas na organização o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, pode ser considerada:	MR	R	N	B	MB
18) O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
19) O grau do impacto causado pela atividade exercida por você na empresa na vida de outras pessoas dentro ou fora da organização pode ser considerado:	MR	R	N	B	MB
20) Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta organização?	MR	R	N	B	MB
21) Os benefícios recebidos (vale transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) podem ser considerados:	MR	R	N	B	MB
22) Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras organizações do mesmo ramo?	MR	R	N	B	MB
23) Como é a imagem da Universidade perante a comunidade local?	MR	R	N	B	MB

Siga as mesmas instruções anteriores, seguindo a escala abaixo:

Nunca (N)	Raramente (R)	Moderadamente (M)	Freqüentemente (F)	Sempre (S)
Analise a freqüência com que ocorrem as questões abaixo:				
1) O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?	N	R	M	F S
2) A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade causa-lhe humilhação ou outros transtornos perante colegas de trabalho?	N	R	M	F S
3) A poeira, o ruído e o calor causam-lhe mal estar, prejudicando sua saúde?	N	R	M	F S
4) São utilizadas ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho?	N	R	M	F S
5) São realizados exames médicos de admissão?	N	R	M	F S
6) São realizados exames médicos periódicos?	N	R	M	F S
7) São levados trabalhos para finalizar em casa?	N	R	M	F S
8) A organização realiza confraternizações ou atividades de lazer com os funcionários e suas famílias?	N	R	M	F S
9) Seu trabalho influencia em sua vida familiar?	N	R	M	F S
10) Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?	N	R	M	F S
11) É necessária a realização de horas extras?	N	R	M	F S
12) Na sua percepção, o tratamento para com os funcionários, independente de sexo ou idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?	N	R	M	F S
13) Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?	N	R	M	F S
14) Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade?	N	R	M	F S
15) Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?	N	R	M	F S
16) Há investimento em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulo para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares, de graduação, pós-graduação ou outros cursos de especialização?	N	R	M	F S
17) Necessita receber autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho.	N	R	M	F S
18) As informações e conhecimento sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer o seu trabalho.	N	R	M	F S
19) É de sua responsabilidade o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho.	N	R	M	F S
20) Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim com resultado visível)?	N	R	M	F S
21) A Universidade é reconhecida e possui prestígio nacional?	N	R	M	F S
22) Você sente orgulho de dizer onde trabalha?	N	R	M	F S
23) Você participa de algum projeto social da Universidade junto à comunidade local?	N	R	M	F S
Observações e Sugestões:				

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, 2009.

ANEXO II – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 80434217.3.0000.5188

Instituição Proponente: Universidade Federal da Paraíba

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.445.345

Apresentação do Projeto:

Projeto de Mestrado do PRODEMA/UEPB da aluna ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO, orientado pela professora Cristine Hirsch Monteiro.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo da pesquisa é o de avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT dos servidores técnico-administrativos lotados no Campus V do Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas – CCBSA da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Como objetivos secundários propõem: Descrever o perfil dos servidores técnico-administrativos do Campus V do CCBSA/UEPB;

- Conhecer a percepção de QVT pelos servidores técnico-administrativos do Campus V do CCBSA/UEPB;
- Identificar demandas em relação à QVT dos servidores técnico-administrativos do CCBSA – Campus V – UEPB;
- Indicar para a gestão os pontos críticos referentes à QVT, a fim de possibilitar intervenções que proporcionem uma melhoria no ambiente laboral.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A autora apontou que na presente pesquisa, os participante serão submetidos à riscos mínimos, posto que este estudo só envolve a coleta de dados através de questionário, e que, ademais as pesquisadoras asseguram o sigilo de identidade e imagem.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

**UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA**



Continuação do Parecer: 2.445.345

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado e claro, e a pesquisa é exequível.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos obrigatórios foram apresentados.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto exequível.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1024698.pdf	24/11/2017 07:29:45		Aceito
Outros	ROUSIER2017_ANEXO_I_Anuencia_UEPB.pdf	24/11/2017 07:24:49	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito
Outros	ROUSIER2017_ANEXO_II_Instrumento_para_coleta_de_dados.pdf	24/11/2017 07:19:05	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito
Folha de Rosto	ROUSIER2017_FOLHADEROSTO.pdf	24/11/2017 07:13:28	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito
Outros	ROUSIER2017_Certidao_Aprovacao_PRODEMA.pdf	22/11/2017 20:43:04	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ROUSIER2017_ProjetoMestrado.pdf	22/11/2017 20:38:27	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.445.345

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	ROUSIER2017_TCLE_APENDICE_I.pdf	22/11/2017 20:37:35	ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO	Aceito
---	---------------------------------	------------------------	---------------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 18 de Dezembro de 2017

Assinado por:
Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador)

Endereço: UNIVERSITARIO S/N
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900
UF: PB Município: JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: eticaccsufpb@hotmail.com

ANEXO III – PARECER DEFINITIVO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISAS DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: ROUSIER DOS SANTOS DIAS PAULINO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 80434217.3.0000.5188

Instituição Proponente: Universidade Federal da Paraíba

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DA NOTIFICAÇÃO

Tipo de Notificação: Outros

Detalhe: Declaração de conhecimento e ausência de conflito de interesse

Justificativa: Solicito revisão do último parecer emitido frente à notificação de conclusão do

Data do Envio: 28/07/2018

Situação da Notificação: Parecer Consubstanciado Emitido

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.839.450

Apresentação da Notificação:

Envio do Relatório Final sob forma de artigo a ser submetido, para publicação, em periódico.

Objetivo da Notificação:

Obter Certidão definitiva.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Adequados ao projeto.

Comentários e Considerações sobre a Notificação:

Pertinente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentou relatório e documento comprobatório da instituição na qual foi coletado os dados, comprovando retorno para instituição.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.839.450

Recomendações:

Apresentar à instituição na qual foi realizada, o artigo.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendência.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	DeclaracaoCCBSdaUEPB.pdf	28/07/2018 13:08:36	Cristine Hirsch Monteiro	Postado

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 23 de Agosto de 2018

Assinado por:

Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador)

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br