

Qualidade de vida no trabalho no setor público: análise da percepção de servidores técnicos de uma universidade pública na Paraíba

O trabalho tem ocupado boa parte do tempo na vida das pessoas, ao mesmo tempo em que gera renda e possibilidades de realização pessoal é fonte de conflitos e doenças. Neste contexto, pesquisas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm se tornado importantes nos estudos organizacionais. Dessa forma, com o intuito de contribuir para o tratamento desta questão, este trabalho tem como objetivo compreender a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos efetivos em uma universidade pública no estado da Paraíba, utilizando o modelo de Walton. Foi utilizada uma abordagem qualitativa por meio de entrevista semiestruturada, possibilitando a discussão das possíveis formas de intervenção e análises das condições e ações de QVT da instituição. Participaram da pesquisa 12 (doze) servidores efetivos e ativos no campus. Os dados revelaram que, de modo geral, o nível da QVT dos servidores técnicos, com base no modelo utilizado, possui aspectos bem diversificados. Portanto, foram identificados índices de satisfação bem relevantes e positivos, como: segurança, estabilidade no trabalho, liberdade e privacidade. No entanto, indicadores como: infraestrutura, capacitação, autonomia, compensação e valorização do servidor revelaram diretamente um índice de insatisfação considerável, indicando a necessidade de maior atenção e investimento por parte da instituição.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Servidores técnicos; Modelo Walton.

Quality of work life in the public sector: analysis of the perception of servers of a public university in Paraíba

The work has occupied much of the time in people's lives, while generating income and possibilities for personal fulfillment is a source of conflicts and diseases, in this context, research related to Quality of Life at Work (QWL), have become important in organizational studies. Thus, in order to contribute to the treatment of this issue, this work aims to diagnose the quality of work life of the effective technical servers of a campus of a public university in the state of Paraíba using Walton's model. A qualitative approach was used through semi-structured interviews, enabling the discussion of possible forms of intervention and analysis of the institution's QWL conditions and actions. Twelve (12) permanent and active servers on campus participated in the research. The data revealed that, in general, the QWL level of the technical workers, based on the model used, has very diversified aspects. Therefore, we found very relevant and positive satisfaction indexes, such as: security, stability at work, freedom and privacy. However, indicators such as: infrastructure, training, autonomy, compensation and appreciation of the server directly revealed a considerable index of dissatisfaction, indicating the need for greater attention and investment by the institution.

Keywords: Quality of life at work; Technical servers; Satisfaction.

Topic: **Gestão Pública**

Received: **02/08/2021**

Approved: **03/09/2021**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Karina Formiga Caetano

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/7318461796630430>
karinaformiga19@gmail.com

Lucas Andrade de Morais

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/4304836710800316>
<http://orcid.org/0000-0003-4443-2393>
lucasmorais7@gmail.com

Elisabete Stradiotto Siqueira

Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8581489357094720>
<http://orcid.org/0000-0002-9957-1393>
betebop@ufersa.edu.br

Cinthia Moura Frade

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/5264348035661218>
<http://orcid.org/0000-0002-2826-816X>
admcinthiafrade@gmail.com

Mariana Ferreira Pessoa

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/7235954275825642>
<http://orcid.org/0000-0002-1563-5469>
marianafepessoa@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2021.003.0017

Referencing this:

CAETANO, K. F.; MORAIS, L. A.; SIQUEIRA, E. S.; FRADE, C. M.; PESSOA, M. F.. Qualidade de vida no trabalho no setor público: análise da percepção de servidores técnicos de uma universidade pública na Paraíba. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v.12, n.3, p.224-240, 2021. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2021.003.0017>

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, assim, como a motivação e a satisfação dos trabalhadores, tendo sido discutida por diversos teóricos com o intuito de identificar as dificuldades existentes, tentando propor soluções que tragam bem-estar aos funcionários das organizações. Conforme Fischer (2012), o indivíduo se mostra mais motivado a exercer com qualidade suas tarefas se estiver satisfeito com as condições de trabalho oferecidas pela organização. Sabe-se que o trabalho ocupa parte significativa do tempo na vida das pessoas, o que pode ocasionar muitos conflitos e doenças decorrentes da atividade laboral. Diante disso, é de suma importância estudar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro das organizações.

Partindo desse pressuposto, o tema qualidade de vida vem sendo bastante difundido, despertando, assim, a atenção não só das organizações privadas, como, também, das organizações públicas. Este debate tem como propósito minimizar os desgastes que as atividades laborais podem produzir no local de trabalho, além de aprimorar a melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. De acordo com Haddad (2000), a qualidade de vida no trabalho é o maior determinante para se ter uma boa qualidade na vida. A qualidade de vida no trabalho no setor público é ainda pouco difundida.

Segundo Garcia (2010), é de suma importância adotar uma postura voltada para a gestão da qualidade de vida no trabalho no serviço público, pois esta ação contribuirá para a promoção do bem-estar desses trabalhadores, além de beneficiar toda a sociedade com um atendimento de qualidade. Pelo exposto, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: qual a percepção dos servidores técnicos efetivos em relação à qualidade de vida no trabalho em uma universidade pública no estado da Paraíba? Nesta perspectiva, o objetivo deste estudo é compreender a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos efetivos em uma universidade pública localizada no estado da Paraíba, com base no modelo proposto por Walton. Para tanto foi promovida uma reflexão a respeito das condições no trabalho existentes na prestação de serviço técnico administrativo educacional de nível superior.

Quanto aos objetivos específicos foi verificada a percepção dos servidores em relação ao conjunto de atributos associados à satisfação com as condições oferecidas pela organização para execução de suas funções, sendo eles: identificar a percepção desses servidores quanto às ações da instituição no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos da integridade física, mental, social e controle de doenças; identificar pontos de satisfação e insatisfação dos servidores quanto à qualidade de vida no seu local de trabalho; e analisar os desafios referentes aos aspectos psicossociais que se refletem na motivação e moral do trabalhador, tais como: relações interpessoais, reconhecimento, orientação para pessoas e capacitação/qualificação profissional. Tais objetivos têm por finalidade analisar a percepção deste determinado grupo a respeito da qualidade de vida no trabalho ofertado na instituição, bem como verificar se estes estão satisfeitos.

REVISÃO TEÓRICA

Trabalho, saúde e produtividade

O trabalho é considerado um esforço humano pela busca de um determinado propósito, com o significado de manter e satisfazer as necessidades do trabalhador. É por meio do trabalho que os indivíduos obtêm o sustento econômico e a viabilização de suprimentos indispensáveis à sobrevivência humana (KUROGI, 2008). Para Corrêa et al. (2012) o trabalho deve ser uma das formas de vivenciar experiências e ações significativas da vida humana, proporcionando satisfação, realização e bem-estar de que a executa, por isso o entendimento de trabalho não pode ficar restrito apenas a uma atividade que proporciona sustento.

Dessa forma, o trabalho em excesso prejudica os trabalhadores, uma vez que passam muitas horas trabalhando ou fazendo as mesmas atividades. Não se pode negar o benefício que o trabalho proporciona ao ser humano, no entanto, é importante compreender que o excesso de trabalho, por um período prolongado, pode impedir a realização de outras atividades significativas para o desenvolvimento do ser humano, como a prática de esportes, o lazer e o convívio familiar. Conforme Dejours (1987), as relações de trabalho nas organizações estão frequentemente afastando o trabalhador de sua subjetividade, excluindo-o e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Por outro lado, a falta de trabalho também pode prejudicar o ser humano, pois é através dele que ele consegue obter o seu sustento e, conseqüentemente, proporcionar uma vida melhor para sua família. Diante disso, essa falta de trabalho pode estar relacionada ao sinônimo de doença, pois como afirma Dejours (1987) “quando alguém diz para um cara que ele está muito velho para trabalhar ou que ele não é mais capaz de continuar, é como se ele estivesse doente”. Desse modo, a saúde pode ser afetada mediante o excesso de trabalho, podendo ocasionar o desgaste físico e mental dos trabalhadores. De acordo com Dejours (1987), as exigências do trabalho e da vida ameaça a força de trabalho proporcionando riscos de sofrimento para os trabalhadores.

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. (DEJOURS, 1987)

Assim sendo, é possível auferir que a saúde está diretamente relacionada à produtividade do trabalhador, à má qualidade de vida no trabalho, que irá afetar de forma negativa esse desempenho, e à satisfação do trabalhador naquele local. Para Brunelli (2008), a falta de motivação no trabalho pode gerar sérios problemas tanto para as organizações, com a perda de padrões de qualidade e eficiência produtiva, como para as pessoas/colaboradores, diminuindo o desempenho organizacional e podendo surgir problemas físicos e mentais.

Nesse sentido, foi pensado em modelos e políticas institucionais para cuidar da saúde do trabalhador, como a teoria clássica de Maslow (1954), que foi responsável por elaborar uma hierarquia de necessidades, compreendendo a motivação humana a partir das necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, estima e de autorrealização. Portanto, o gestor deve conhecer as necessidades dos seus colaboradores e buscar estratégias que proporcionem a motivação destes, como forma de satisfazer suas necessidades no ambiente organizacional. Desse modo, a qualidade de vida estaria diretamente associada

à satisfação das necessidades humanas e motivacionais.

Após as proposições de Maslow outras teorias motivacionais foram desenvolvidas em dois campos conceituais quais sejam, as Teorias Clássicas como a Hierarquia de Necessidades, de Maslow, e Motivação-Higiene, de Herzberg, designadas como teorias de (conteúdo) apoiando em leis generalizáveis para todos os indivíduos com o foco de prever seu comportamento e após a década de 60 outras abordagens mudam o foco do comportamento para aspectos relacionados a expectativas e valores, que foram denominadas Teorias de Processo nessa perspectiva encontram-se os estudos: via-objetivo, expectativa e equidade (SHACKLETON et al., 1982). Portanto, foi a partir da abordagem das relações humanas que surgiu a preocupação com o ser humano e com a sua qualidade de vida no trabalho. Conforme é mencionado por Huse et al. (1985) este termo foi utilizado pela primeira vez no Estados Unidos, no final da década de 1960, para demonstrar a precariedade nos locais de trabalho, desde então, tem sido utilizada para a possibilidade de mudança e desenvolvimento desses aspectos.

Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem recebendo diferentes sentidos, dentre eles pode-se destacar o entendimento de Rodrigues (1994), que relaciona o conceito à busca para facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades profissionais. Deste modo, a QVT consiste em ações específicas que tem como objetivo a melhoria nos processos estratégicos, operacionais e humanos de uma empresa, visando atender e satisfazer as necessidades individuais, como também organizacionais. De acordo com Paiva et al. (2008), a QVT é uma reação e percepção das pessoas em relação às necessidades individuais, bem como relacionado à satisfação com as tarefas e com a saúde mental do trabalhador. Para tanto, ela visa oferecer aos colaboradores melhores condições, uma atenção maior, e um ambiente mais harmônico para que ocorra um maior desenvolvimento do profissional durante a realização de seu trabalho.

De acordo com Brito et al. (2008), a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito global que envolve todos os tipos de programas e perspectivas que visam à competição externa, aos problemas de qualidade, ou até mesmo à insatisfação de empregados. Conforme os autores a seguir, a QVT pode ser definida como:

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. (ALBUQUERQUE et al., 1998)

Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado a elaborar modelos que busquem avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho sob diversos aspectos, dentre esses podemos citar o proposto por Hackman e Oldham (1974). De acordo com este modelo, existem três fatores que influenciam na motivação: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e significância percebida do seu trabalho. Partindo desse pressuposto, outro modelo que aborda a temática de QVT é o de Walton (1973), composto por oito categorias que abordam não só os

fatores relacionados com o ambiente de trabalho, como, também, aspectos presentes na vida social do indivíduo que vai além do trabalho. É considerado o modelo mais completo e mais utilizado para subsidiar pesquisas. O outro modelo é o de Westley (1979), este considera que a única forma de promover a QVT é eliminando os desequilíbrios advindos do ambiente de trabalho que podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia). Estes aspectos devem ser analisados de forma individual a fim de se determinar soluções para os desequilíbrios existentes.

E por fim o modelo Werther Júnior et al. (1983), em que os autores relatam que os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na QVT. Mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, ao passo que estas podem desestruturar a QVT dos colaboradores em uma organização. Contudo, o modelo mais adequado para a realização da pesquisa, foi o de Walton (1973), por ser mais abrangente que os demais modelos analisados. O autor estabeleceu alguns critérios para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, em que estes se dividem em oito categorias, assim descritas no Quadro 1.

Quadro 1: Indicadores da QVT propostos por Walton.

Categoria	Descrição
Compensação justa e adequada	Busca avaliar a satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização, incluindo a equidade de salários nos âmbitos interno e externo, como também as gratificações e os benefícios.
Segurança e saúde nas condições de trabalho	Busca a satisfação dos servidores, em relação às condições físicas do ambiente de trabalho, proporcionando segurança e saúde a todos.
Uso e desenvolvimento da capacidade humana	Busca mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais. Ele avalia, também, se o trabalhador possui autonomia na execução das suas tarefas e se recebe informações sobre o processo total de trabalho.
Oportunidade de crescimento e segurança	Busca verificar a satisfação dos trabalhadores quanto às oportunidades de crescer dentro das organizações pelo desenvolvimento de suas potencialidades.
Integração social na organização	Busca analisar o grau de integração social observando as relações interpessoais e se na organização existe igualdade de oportunidades, independente da orientação sexual, classe social, idade, entre outros.
Constitucionalismo	Busca analisar o grau com que a organização respeita os direitos do trabalhador, como, também, se existe liberdade de expressão e igualdade de direitos.
Trabalho e espaço total da vida	Busca o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, sem existir excessos para não prejudicar os mesmos.
Relevância social da vida do trabalho	Busca avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços. A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização não é socialmente responsável nas suas atividades.

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Portanto, percebe-se que neste modelo os critérios apresentados intervêm na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos importantes nos níveis de satisfação e nos de desempenho de cada indivíduo dentro de uma organização.

QVT no Serviço Público

Tratar da QVT no setor público pode ser uma forma de preencher o vazio existente no nível de tratamento que o servidor recebe no que se refere à valorização de seu trabalho e a preocupação com seu bem-estar (AMORIM, 2010). Conforme mencionando por Ferreira et al. (2009), existem poucas iniciativas e poucos programas específicos que adotam ações que beneficiem o ambiente de trabalho nas diversas

instituições governamentais. De acordo com Ferreira et al. (2009), os principais desafios, dúvidas e expectativas dos gestores no processo de implantação de um programa de QVT no serviço público são: proporcionar a melhoria da QVT dos servidores, conseguir a adesão e envolvimento da alta administração, investir na capacitação gerencial, promover a mudança da cultura organizacional e o obter aderência de terceirizados, estagiários e cedidos. Como mostra Bezerra (2007), não é sem justo motivo que a preocupação com a melhoria na QVT vem se transformando em fator de atenção e cuidado por parte dos gestores públicos, pois acaba ocorrendo uma desmotivação no trabalho, levado a uma prestação de serviço deficiente e por sua vez afetando toda a sociedade.

Os gestores investigados nos estudos de Ferreira et al. (2009), no que se refere aos aspectos que impactam negativamente a QVT, citaram a cobrança e pressão, extensão da carga horária de trabalho e infraestrutura precária para realização das atividades. Ainda com base no estudo dos autores, foram identificados tipos de atividades de QVT nos órgãos públicos federais, divididas em três grupos: (1) físicos corporais (academia, alongamento, *yoga*, entre outras); (2) eventos coletivos (festas, palestras, feiras); (3) suporte psicossocial (grupos de apoio, incentivo ao estudo, “ambientação” do servidor na instituição, entre outras). De modo geral, as atividades apresentadas evidenciaram a predominância de práticas de natureza anti-estresse (FERREIRA et al., 2009).

A partir do estudo realizado pelos autores supramencionados também foi possível observar que o gerenciamento das ações de QVT no contexto investigado apresenta um desalinhamento entre os problemas organizacionais e as práticas de natureza gerencial, com a predominância de três elementos: ações gerenciais de QVT tem ênfase na pessoa; as práticas desempenhadas são de caráter assistencial; e o foco está na produtividade, à medida que o bem-estar possui prioridade secundária.

Nesta conjuntura, a partir do estudo de Klein et al. (2019), vale acrescentar algumas das principais contribuições teóricas encontradas no trabalho dos servidores públicos pesquisados, a saber: as mulheres enxergam a QVT de forma positiva no que se refere aos elementos intrínsecos ao trabalho, como vida social e integração no ambiente laboral; a idade influencia na avaliação da satisfação no trabalho, haja vista que quanto mais idade tiver o servidor, melhor é a avaliação; a valorização de relações sociais no contexto de trabalho é inversamente proporcional ao tempo de atuação na instituição/serviço público; pessoas com pouco tempo de atuação possuem uma percepção mais abrangente sobre oportunidades de crescimento no contexto de trabalho.

METODOLOGIA

A pesquisa é classificada como qualitativa, e seus objetivos podem ser definidos como uma investigação descritiva e explicativa. Quanto ao estudo ser qualitativo, isto é justificável pela busca em entender as percepções dos servidores técnicos quanto a sua satisfação em relação à QVT, como é mencionado por Bogdan et al. (2003) que explicam a preocupação deste tipo de pesquisa em demonstrar a perspectiva dos entrevistados acerca de um assunto específico. Quanto à pesquisa descritiva, esta se fundamentou na percepção das características de determinado grupo (GIL, 2002). Já em relação à pesquisa

ser explicativa, esta teve como objetivo básico a identificação dos fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno (GIL, 1999). Portanto, o estudo permitiu identificar junto aos técnicos se no local onde trabalham está sendo bem desenvolvido a prática de QVT.

Quanto aos sujeitos observados na pesquisa, o grupo se constituiu de todos os servidores técnicos efetivos e ativos na instituição, em que manifestaram o seu consentimento expresso para a participação da pesquisa, totalizando um quantitativo de 12 servidores presentes no *campus* de uma universidade pública localizada no interior da Paraíba. A população total estimada de servidores que trabalham no campus é de 84 funcionários, porém, 43 representa o quantitativo de professores substitutos na instituição, 23 os servidores técnicos efetivos e apenas 18 os professores que são devidamente efetivos no *campus*.

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um formulário de entrevista com 15 (quinze) questões abertas semiestruturadas, buscando analisar quanto satisfeitos estão os servidores em relação a sua qualidade de vida no trabalho. As entrevistas foram gravadas em áudio, para posterior transcrição. A estrutura do formulário foi baseada no modelo de Walton (1973), em que se utilizou de oito categorias para avaliar a QVT, sendo elas: Compensação Justa e Adequada; Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho; Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana; Oportunidade de Crescimento e Segurança; Integração Social na Organização; Constitucionalismo; Trabalho e Espaço Total da Vida; Relevância Social da Vida no Trabalho. Cabe mencionar que a escolha se deu devido ser uma técnica mais ampla em comparação com as demais analisadas. Quanto à análise dos dados obtidos, utilizou-se da técnica da análise interpretativa que busca tomar uma posição própria a respeito das ideias enunciadas, superando a estrita mensagem do texto (SEVERINO, 2007). A partir disso foram observadas as respostas dos técnicos junto ao formulário adotado, assim buscando averiguar como a instituição proporciona QVT no *campus*.

Como primeira conduta, foi solicitada uma autorização para a realização da pesquisa, encaminhando o projeto ao Comitê de Ética, com o propósito de se cumprir as exigências da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta as normas para a realização de pesquisas que envolvem seres humanos, como também a Resolução 510/16, que tem por finalidade dispor sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diante disso, o parecer consubstanciado do Comitê de Ética foi registrado sob o número de aprovação 17678619.0.0000.5187. Para participação no estudo, os sujeitos foram consultados quanto ao interesse e disponibilidade e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme determinado na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Cabe ressaltar que foi garantido o caráter confidencial e voluntário da participação, tendo a análise dos resultados de forma global, bem como o sigilo na divulgação dos resultados do trabalho.

No decorrer deste tópico, é apresentada a descrição do perfil dos servidores que participaram da pesquisa, bem como a apresentação da avaliação dos indicadores associados à QVT, separada por categoria: Compensação justa e adequada, Segurança e saúde no trabalho, Uso e desenvolvimento da capacidade humana, Oportunidade de crescimento, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total da vida e Relevância social da vida no trabalho.

A pesquisa contou com a participação de 12 (doze) sujeitos, correspondendo 52% do total de

servidores técnicos efetivos, que estavam em atividade na instituição no período da coleta de dados. Dentre o total de servidores entrevistados 91,7% se identificaram como do gênero masculino e 8,3% do gênero feminino, o que corresponde a uma média de 33 anos de idade, pode-se perceber uma faixa de idade relativamente baixa dos servidores observados na pesquisa. Em relação ao tempo em que os servidores estão na instituição, 50% estão entre 6 anos a 7 anos, 34% entre 11 anos e 12 anos e 16% estão entre 1 ano e 5 anos, percebe-se que muitos desses servidores já passaram do estágio probatório e tem certa relação longa com a IES. Um dos objetivos da pesquisa foi verificar a percepção dos servidores em relação ao conjunto de indicadores utilizados no Modelo de Walton (1973) para avaliação da QVT. A partir do levantamento realizado foi possível observar os aspectos que apresentaram maior nível de satisfação e insatisfação para os servidores técnicos.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) leva em consideração diversos fatos que influenciam o exercício profissional do trabalhador, o setor público possui uma diferenciação e dinâmica de trabalho se comparado ao setor privado, tendo em vista que os servidores são selecionados e recrutados por meio do concurso público, cujo cargo tem algumas atribuições específicas que não permite a mudança de função de forma recorrente (desvio de função). A estabilidade é outro fator característico no trabalho no setor público, situação que, a priori, gera um nível de segurança maior para esse trabalhador se comparado ao do setor privado. Já a questão financeira, traduzida através do salário e remuneração, é considerada dentro da gestão de pessoas como um fator de incentivo ao desempenho produtivo do empregado, sendo o salário a parte fixa da remuneração, paga periodicamente em dinheiro, onde pode ser definido de acordo com o valor do profissional para determinada organização (OTHA, 2007). Já a remuneração pode ser definida conforme Otha (2007), como uma das formas de recompensa ao trabalho de uma pessoa, como vales alimentação, transporte, plano de saúde, etc. Os servidores entrevistados da Universidade argumentam que seus salários sofrem uma “desvalorização”, visto que não houve nenhum tipo de reajuste salarial. De acordo com Oliveira (2016), o mau funcionamento salarial pode levar o trabalhador a sentir-se injustiçado. Conforme pode ser observado pelo entrevistado nº 2:

No início o salário aqui até que era bom, só que passou muito tempo sem ter reajuste, alguns direitos que a gente tem que estão bloqueados, aí foi defasando o salário até ficar num ponto que não condiz com a realidade mesmo, com a necessidade da gente (E2).

Os técnicos relataram ainda que o salário recebido pode ser considerado mais justo do que comparado com o setor privado, ao se analisar as mesmas funções. Conforme pode ser observado pelo entrevistado nº 8: “Se for comparar o salário da gente com os outros cargos que existe, por exemplo em outras instituições, o cargo da gente recebe um salário justo [...]” (E8). Observa-se que, o sentimento geral dos servidores é de positividade em relação ao salário ser mais justo, comparado ao setor privado, porém é despertado um sentimento de negatividade em relação a não existir reajustes que produz desvalorização no seu salário.

Outro aspecto avaliado nesse critério diz respeito aos benefícios, os servidores relataram receber auxílios, como vale transporte, alimentação e entre outros. Esses componentes da remuneração são os adicionais que buscam trazer ao funcionário maior facilidade e conveniência, evitando que o mesmo tenha

preocupações com determinados assuntos. Conforme Leal Junior et al. (2007), a utilização de benefícios faz parte da estratégia de recursos humanos para manter os colaboradores motivados na organização, visto que apenas o salário não representa um fator motivacional. A defasagem dos auxílios foi outro ponto apontado pelos entrevistados, uma vez que, a natureza indenizatória caracteriza a precariedade do processo remuneratório, já que não há uma segurança no recebimento de auxílios, pois a qualquer momento podem ser retirados, por serem benefícios de caráter transitório e não fixo como o salário, de modo que essa inconstância pode afetar (negativamente) a qualidade de vida profissional e pessoal dos servidores.

Conforme foi mencionado pelo entrevistado nº 1: *“Seria satisfatório se no caso não fosse uma compensação do que a gente está perdendo, porque isso no caso não incorpora no salário da gente, é meio que um benefício transitório a qualquer momento ele pode tirar”* (E1). Quanto à satisfação dos funcionários, pode-se destacar um sentimento maior de negatividade, devido alguns acharem que esses benefícios ainda precisam sofrer reajustes, pois vivem em fase de defasagem, o que acaba prejudicando o próprio servidor.

A segurança e saúde no local de trabalho estão diretamente ligados à produtividade do trabalhador. Conforme Walton (1973), este indicador busca a satisfação dos colaboradores em relação às condições físicas do ambiente de trabalho, proporcionando segurança e saúde a todos. Nesse ponto, ao serem questionados sobre a segurança e prevenção de acidentes no local de trabalho, relataram que praticamente não existe no *Campus* ou que a estrutura e segurança no local de trabalho é precária, apontando um destaque para a centralização desse assunto, restrita ao *campus* central. Os servidores que relataram de forma contrária justificaram que as atividades que exercem não expõem tantos riscos a sua segurança, por serem atividades básicas.

Conforme foi relatado pelo entrevistado nº 4: *“tudo é precário, a instalação elétrica é precária, o telhado está precário, retiraram os extintores de incêndio que não existem mais”* (E4). De acordo com o que foi mencionado pelo entrevistado nº 7: *“A [Universidade] não tem nenhuma política de prevenção de acidentes, nem nada desse tipo”* (E7). Outro servidor também relatou que: *“A gente não tem um acompanhamento do setor de segurança do trabalho, esse acompanhamento é feito de forma muito distante e quando ele ocorre a gente não tem o resultado”* (E12). Dessa forma, observa-se que o sentimento geral dos servidores é maior de negatividade por parte da estrutura física, quanto à prevenção de acidentes no seu local de trabalho, visto que não existe nenhuma instrução relacionada à prevenção e ao combate de acidentes no campus.

Partindo desse pressuposto, a satisfação dos servidores é outro aspecto avaliado no critério de segurança e saúde no local de trabalho, uma vez que, quando indagados sobre a satisfação na segurança no seu local de trabalho, alguns servidores apontaram de forma positiva a existência de câmeras e de vigilantes, não ocorrendo risco de perigo para quem frequenta a instituição. Logo, foi também levantado a questão da ergonomia como um fator negativo, visto que é um aspecto de suma importância para a saúde e segurança do trabalhador, por não possuir equipamentos e condições de usos dos instrumentos de trabalho (como por exemplo computadores, cadeiras) adequados aos biótipos dos servidores, ginástica

laboral ou outros mecanismos ligados à temática, visto que passam horas sentados e precisam de um maior conforto diariamente.

Por isso, é perceptível nos servidores um sentimento geral de satisfação com a segurança no seu local de trabalho nos aspectos estruturais. Tais colocações reforçam as ideias de Albuquerque et al. (1998) ao compreenderem que a Qualidade de Vida no Trabalho integram práticas internas e externas, a partir de diagnósticos e intervenções tecnológicas e estruturais no contexto de trabalho, com vistas a buscar o fornecimento de subsídios favoráveis ao desempenho humano dentro das organizações. Outro critério importante é o uso e desenvolvimento da capacidade humana, que visa utilizar de capacitações com treinamentos e cursos para os servidores, visto que isso pode promover a aprendizagem de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhor adequação entre o funcionário e as exigências profissionais estabelecidas. Conforme Demo (2008) o desenvolvimento é:

Um conceito mais abrangente e se refere ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionado pela organização, que possibilita o crescimento pessoal do empregado, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento.

De acordo, com o que foi relatado pelos servidores da Universidade, todos mencionaram que as suas atividades estão de acordo com as suas descrições funcionais tanto no edital, como na carta de convocação do servidor. Conforme é mencionado pelo entrevistado nº 2: “[...] a função da gente na verdade ela é bem ampla dentro do campus, mais não há desvio de função, de executar uma tarefa que não seria da nossa área” (E2). Dessa forma, percebe-se que o sentimento existente entre os servidores é de positividade, visto que suas atividades não fogem do que está previsto.

Quando indagados sobre a capacitação com treinamentos e cursos, os servidores relataram que a Universidade deixa a desejar pois não proporciona nenhum tipo de capacitação, porém, mencionaram que a instituição de ensino permite afastamentos para quem quer se aperfeiçoar com a realização de mestrados e doutorados. Seria a forma para se aperfeiçoar, e conseqüentemente melhorar suas funções dentro da instituição. Conforme é relatado pelo entrevistado nº 3: “Investimento ela não faz, mas ela dá liberdade para a gente sair” (E3). Frente ao exposto, cabe salientar que esses cursos de capacitação (mestrados e doutorados) realizados pelos profissionais tem um reflexo positivo no salário, diferente de treinamentos gerais direcionados à realização de atividades no ambiente laboral.

De acordo com Abbad et al. (2004), a aprendizagem é um conjunto de mudanças que ocorrem no comportamento do indivíduo e que não resultam somente nas fases da vida, mas de sua interação com o contexto, ou seja, resultam da experiência do indivíduo. Portanto, em relação ao sentimento geral dos servidores técnicos, se pode observar certa negatividade, visto que a Universidade não possui porte para a existência de cursos de capacitação, prejudicando novamente o servidor público, que muitas vezes precisa se aperfeiçoar para que conseqüentemente melhore as atividades exercidas no seu trabalho.

Os equipamentos utilizados em um trabalho burocrático são importantes, pois auxiliam no desenvolvimento das atividades realizadas por cada servidor, visto que sem estes materiais seria impossível desempenhar suas funções de forma satisfatória para a instituição. De acordo com Slack et al. (2002), os

equipamentos em um estado perfeito de funcionamento garantem a qualidade dos produtos finais, uma vez que, quanto mais satisfatório for os equipamentos, melhor será o resultado obtido para a instituição.

Diante disso, foi percebido nos discursos dos servidores a parcialidade em relação à satisfação na realização das suas atividades, visto que alguns servidores relataram que estão satisfeitos com os materiais disponibilizados pela instituição e com a quantidade ofertada, porém outros discordam alegando ser pela questão do tempo de chegada desses materiais, como também da sua quantidade muitas vezes não ser adequada para atender a demanda dentro do *campus*. Contudo, a maior parte dos servidores sentem-se satisfeitos com os equipamentos disponibilizados pela Universidade. Como relatou o entrevistado nº 4: *“Não na quantidade necessária, porque o material que é fornecido é material de expediente, que é o que eu desenvolvo dentro da secretaria, só não acho que a quantidade seja suficiente para o tempo, demora muito para chegar material”* (E4).

Conforme é mencionado por Pires et al. (2010), as condições de trabalho se referem à força de trabalho, isto é, às especificidades de quem o realiza. Envolve, também, o ambiente sócio técnico para a realização do trabalho, incluindo instrumentos adequados, em quantidade e qualidade, assim como o conhecimento para operá-los e o espaço físico. Dessa forma, observa-se que o funcionário só conseguirá desempenhar suas funções corretamente se existir equipamentos suficientes e de qualidade, para que, assim, consiga proporcionar um melhor serviço a todos na instituição. Quanto ao sentimento geral dos servidores pode-se analisar, um sentimento de positividade em relação aos equipamentos utilizados.

No âmbito da oportunidade de crescimento, a autonomia é um conceito que deve ser levado em conta, e que de acordo com Nonaka (1997), além de ser uma das condições para promover o aprendizado organizacional por permitir aos indivíduos introduzirem oportunidades na organização, pode também aumentar sua motivação pela criação de novos conhecimentos. Sendo assim, quando indagados sobre a autonomia no local de trabalho, os servidores relataram que não possuem autonomia nas suas funções, visto que dependem sempre dos cargos superiores previstos na hierarquia organizacional. Como mencionou o entrevistado nº 3: *“tudo é imposto, o desenvolvimento das tarefas, o que vai ser feito ou não feito, como deve ser feito, é tudo uma imposição que limita muito o desempenho dessas atividades”* (E3).

Conforme Morgan (1996), a hierarquia é constituída da autoridade do superior sobre o subordinado, caminhando do topo para a base da organização, essa cadeia que é resultante do princípio de comando que deve ser usada como canal de comunicação e de tomada de decisão. Portanto, servidores que não possuem autonomia, justamente pelo fato do congelamento das suas funções, visto que no setor público existe pouca possibilidade de crescimento para respectivos cargos elevados, o que acaba desmotivando ainda mais o trabalhador a realizar suas atividades. Porém, em relação ao sentimento dos servidores, nota-se que existe um sentimento de negatividade em relação a seu poder de opinião e de independência, em que tudo depende dos cargos superiores, como a direção e a coordenação do *campus*.

Este critério tem como objetivo observar as relações interpessoais na organização e perceber se existe igualdade de oportunidades para todos os funcionários. De acordo com este fator, foi perguntado aos servidores se eles consideram que as oportunidades existentes são iguais para todos. Diante disso,

relataram que as oportunidades são iguais só dependem de cada um, sendo adquiridas através do plano de cargos e carreira, que é uma política de capacitação para todos os funcionários que buscam se aperfeiçoar na sua área. Como foi relatado pelo entrevistado nº 2: *“São, nas condições gerais a gente tem o plano de cargos que beneficia quem se capacita, quem estuda mais. Mas assim depende de cada um, mais a oportunidade é a mesma”* (E2).

Conforme é mencionado por Franco (2011), o plano de cargos, carreira e salários tornou-se essencial para o posicionamento da área de Recursos Humanos, foi através dele que surgiram muitos programas para atrair e reter talentos, ou pessoas chave para a empresa. Entre os inúmeros programas para esse fim, os sistemas de remuneração tornaram-se extremamente importantes e tiveram que ser repensados em todas as suas formas. As empresas que não se preocuparam com isso passaram a competir em desvantagem com as demais. Assim sendo, este plano é uma forma para que os colaboradores fiquem mais confortáveis, podendo planejar o seu futuro dentro da empresa, uma vez que ele enxerga toda a perspectiva da sua carreira e tem conhecimento sobre os salários e cargos que pode vir a ter. Quando relacionado ao sentimento geral dos servidores, pode-se perceber que é de positividade, pois a oportunidade tem para todos de forma igualitária, só depende de cada servidor buscar melhorias para sua carreira.

Quando indagados sobre sua segurança e estabilidade no local de trabalho, os servidores relataram que se sentem seguros e estáveis trabalhando na instituição, porém mencionaram que é apenas por conta de ser concurso público, visto que proporciona um maior conforto e comodidade aos servidores. Conforme mencionou o entrevistado nº 9: *“Sim, por conta da estabilidade do concurso”* (E9). Ressaltando que, a partir disso percebe-se um sentimento geral de positividade, visto que essa sensação de segurança ocorre apenas por conta do sucesso obtido através do concurso público.

O constitucionalismo, segundo Walton (1973), está ligado ao grau com que a organização respeita os direitos do trabalhador, como também se existe liberdade de expressão e igualdade de direitos para todos. Conforme foi mencionado pelos servidores, a instituição cumpre com todas as normas e regras previstas pela Legislação Trabalhista, muitas vezes de forma eficiente, como a questão da carga horária de trabalho, que foi bastante mencionado, onde gerou diversas greves na instituição. Os servidores ainda ressaltaram que eles não são regidos pela CLT, mas pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos.

De acordo com o servidor nº 3, uma deficiência existente diz respeito as horas de trabalho, conforme é mencionado: *“A questão da hora também, que estendeu mais a gente passa mais tempo aqui e termina afetando a qualidade de vida”* (E3). Outro servidor ainda relatou que: *“Nós não nos submetemos a legislação trabalhista, nós somos servidores públicos, é uma legislação própria, então o Estado não tem a obrigação de obedecer a CLT. Mas na maior parte a legislação estadual bate com o que determina a CLT”* (E12).

Logo, percebe-se que o sentimento dos servidores é de positividade em relação ao cumprimento da Universidade com as regras e normas da Legislação Trabalhista, existindo apenas algumas deficiências, que podem ser resolvidas durante o processo dentro da instituição. Outro fator que se encaixa no critério de

constitucionalismo, é a questão da liberdade e privacidade dos servidores técnicos no campus, visto que é algo bastante importante e que se não for bem trabalhado pode levar ao desinteresse total dos trabalhadores. De acordo com Oliveira (2016), a liberdade se encaixa no indicador psicológico, que pode ser representado pela autorealização, pelo nível de desafio, pelo desenvolvimento pessoal e profissional, pela criatividade, pela identidade da tarefa e pela demanda de trabalho. No entanto, quanto mais satisfeito e livre se sentir o trabalhador, melhor será a realização das suas respectivas tarefas.

Os servidores relataram ainda que, existe respeito a sua privacidade e liberdade no seu local de trabalho, visto que não possui nenhum tipo de regra, conforme é mencionado pelo entrevistado nº 4: *“Não a impedimentos aqui ou regras que você não pode, não deva, nunca ouve isso”* (E4). Portanto, o sentimento dos servidores é de positividade quanto a sua liberdade e privacidade no local de trabalho, visto que não ocorre nenhum tipo de interrupção por parte da direção do campus ou algum tipo de regra que não possa ser praticado na instituição. Este critério tem como objetivo buscar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do servidor, sem existir excessos para não os prejudicar. Sabe-se, que o excesso de trabalho na vida do ser humano por um período prolongado, pode impedir a realização de outras atividades importantes para o seu desenvolvimento, como a prática de esportes, o lazer e o convívio familiar. Conforme é mencionado por Dejours (1987), as relações de trabalho nas organizações estão frequentemente afastando o trabalhador de sua subjetividade, excluindo-o e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Conforme foi perguntado aos servidores se a carga horária atrapalha na vida pessoal, os servidores relataram que interfere um pouco dado que são oito horas de trabalho em dois turnos, que acaba prejudicando bastante por existir um intervalo entre os horários. Como foi mencionado pelo entrevistado nº 5: *“Hoje sim, porque foi aumentado a carga horária, foi rompido um acordo que tinha que a gente trabalhava em tempo corrido e voltou a trabalhar em oito horas”* (E5).

Conforme é mencionado por Oliveira (2016), o mau funcionamento da carga horária pode levar o trabalhador a sentir-se injustiçado. Diante disso, o sentimento dos servidores é de negatividade em relação a sua carga de trabalho visto que eles tem apenas os finais de semana livre para seu próprio conforto, como também dispor de tempo para conviver com a sua família. Quando questionados sobre seu horário permitir conviver com sua família, todos os servidores relataram que conseguem ter algum tempo para dispor de lazer com os seus familiares, porém é algo muito reduzido devido a sua carga horária de trabalho. Conforme foi relatado pelo entrevistado: *“Dispõe sim, pouco tempo abaixo do que deveria ser, pelo fato desse contexto de aumento de carga horária, mas ainda proporciona”* (E3).

Logo, percebe-se que o sentimento dos servidores técnicos da Universidade em relação a dispor de tempo para conviver com sua família, é satisfatório visto que mesmo tendo uma carga horária puxada, ainda conseguem se relacionar com os seus familiares. De acordo com Oliveira (2016) *“A organização, seja ela pública ou privada, deve compreender que há uma necessidade de promover a valorização dos membros internos, proporcionando-lhes, condições adequadas e dignas para trabalhar”*. Diante disso, os servidores precisam estar satisfeitos e motivados para realizarem suas funções, uma vez que tal atitude permitirá que a organização consiga obter mais êxito. Sendo assim, o fator relevância busca avaliar a

percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, o relacionamento com os empregados, como também a ética do local. Logo, quando questionados sobre a sua valorização no seu ambiente de trabalho, os servidores relataram que não se sentem valorizados pela instituição, pelo fato de não serem ouvidos, como também a questão da carga horária de trabalho que afeta a percepção dos trabalhadores quanto a sua valorização. Conforme foi mencionado pelo entrevistado nº 2:

Não, mas eu acho que isso é um sentimento geral de todos os servidores da instituição. Isso não é de agora, mas também não foi sempre, ultimamente a gente está bem insatisfeito com o tratamento que recebe dentro da instituição, na questão de ser ouvido, quanto essa questão do horário (E2).

De acordo com Oliveira (2016), é conveniente recompensar de forma não monetária os trabalhadores, por exemplo com o companheirismo, com a valorização do trabalho realizado, com a importância dada aos produtos da equipe e com o crescimento próprio e da equipe que são de alto valor de recompensa para os membros de uma equipe de sucesso. Dessa forma, quanto ao sentimento dos servidores, se pode observar que se caracteriza de forma negativa, visto que eles não sentem que são valorizados, concluem que sua função é importante apenas para a instituição, porém não existe essa preocupação e reconhecimento com cada servidor especificamente, seria apenas para cumprir com suas funções diariamente dentro do *campus*.

Conforme é relatado por Bendassolli (2012), o reconhecimento é frequentemente tratado como elemento essencial da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de valorização do trabalhador e de justiça. Portanto, quanto mais reconhecimento existir, mais valorizado e motivado estará o servidor, realizando suas atividades de forma satisfatória, trazendo conseqüentemente um maior resultado para a organização.

Quadro 2: Nível de Satisfação dos Servidores

Indicadores	Satisfeitos	Insatisfeitos
Compensação Justa e Adequada	8	4
Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	6	6
Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana	7	5
Oportunidade de Crescimento e Segurança	7	5
Integração Social na Organização	10	2
Constitucionalismo	11	1
Trabalho e Espaço Total da Vida	7	5
Relevância Social da Vida no Trabalho	4	7

Conforme apresentação do Quadro 2, sobre o nível de satisfação dos servidores, cabe salientar que a atribuição de “bastante satisfeito” ocorre quando 70% aprovam; quando acima de 40% aprovam é moderadamente satisfeito e abaixo de 40% caracteriza uma insatisfação.

Assim, pode-se observar que dentre os oito indicadores estudados, os servidores técnicos estão bastante satisfeitos em seis dessas categorias, são elas: compensação justa e adequada; uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento e segurança; integração social; constitucionalismo; e trabalho e espaço total da vida. Porém, ao se analisar o indicador de segurança e saúde no trabalho, observa-se que, os servidores estão em certa igualdade em relação a sua satisfação e insatisfação neste respectivo ponto. No entanto, apenas o indicador relevância social da vida no trabalho

que obteve maior insatisfação por parte dos servidores, visto que não se sentem valorizados pela instituição.

Dessa forma, cabe a organização analisar e melhorar estes indicadores, visto que a instituição precisa proporcionar o bem-estar dos seus colaboradores, pois a principal atividade das pessoas atualmente é o trabalho e este deve ser realizado com satisfação, para que não ocorra desgastes e sofrimento para os trabalhadores. Recomenda-se também a elaboração de melhores programas e projetos de QVT junto à comunidade acadêmica, buscando identificar a necessidade, como também proporcionando a melhor qualidade de vida no trabalho aos servidores, além de promover fóruns na instituição sobre a temática para conseguir disseminar uma cultura de promoção de QVT, especialmente para aqueles que venham demonstrar um nível alto de insatisfação quanto aos fatores analisados dentro da instituição.

CONCLUSÕES

A pesquisa teve como foco a identificação da qualidade de vida dos servidores técnicos efetivos da Universidade, a partir das categorias propostas por Walton (1973). É perceptível certa satisfação com a QVT da instituição, embora a análise de alguns aspectos revelou a necessidade de novas políticas, em função do nível de insatisfação dos servidores. Desse modo, quanto às categorias avaliadas, a que obteve o menor índice de insatisfação foi a relevância social, em que se analisou que os servidores não se sentem valorizados pela instituição, percebendo que não existe um reconhecimento adequado na realização das suas respectivas atividades dentro do campus. Outro indicador que obteve uma relevante insatisfação, foi a segurança e saúde nas condições de trabalho, visto que na instituição não possui nenhuma informação quanto a prevenção de acidentes para garantir a segurança no local de trabalho. No entanto, os servidores relataram que a infraestrutura do campus deixa a desejar, colocando em risco a vida de todos os colaboradores e discentes que frequentam a instituição diariamente.

Quando analisados os indicadores relacionados ao uso e desenvolvimento da capacidade humana, da oportunidade de crescimento e do trabalho e espaço total de vida, observa-se certo crescimento em relação à insatisfação nesses indicadores, visto que são fatores de suma importância para o desenvolvimento dos servidores dentro da instituição. Porém, um fator bastante interessante diz respeito aos cargos ocupados pelo servidor na da instituição, em que foi possível notar as diferentes percepções sobre um mesmo aspecto avaliado, isso ocorre justamente pela diversidade de cada vínculo existente entre os trabalhadores.

Dessa forma, com relação ao primeiro objetivo específico, pode-se analisar que os servidores não estão totalmente satisfeitos com as condições oferecidas pela organização para a realização das suas funções, visto que a Segurança e Relevância Social da Vida no Trabalho foram indicadores de insatisfação por parte dos servidores técnicos da Universidade. No que diz respeito ao segundo objetivo específico, foi possível identificar a percepção dos servidores em relação às ações da instituição no que se refere à saúde, em que se observou que os colaboradores não estão satisfeitos com relação a termos preventivos e curativos dentro da instituição, visto que não existe nenhum programa ou ação voltado a prevenção contra

acidentes, o que coloca em risco a qualidade de vida dos servidores.

Partindo desse pressuposto, com relação ao terceiro objetivo específico, foi possível constatar a satisfação e insatisfação dos servidores quanto a qualidade de vida no seu local de trabalho e pode-se perceber que a maioria dos servidores estão satisfeitos em 6 (seis) dos indicadores analisados na pesquisa, porém ainda existe muitos pontos que precisam ser analisados e revistos pela instituição. Quanto ao último objetivo específico, foi possível perceber que os servidores não estão satisfeitos em relação aos aspectos psicossociais, como reconhecimento e capacitação profissional, visto que dentro do campus não existe essa prática, o que acaba prejudicando bastante o desenvolvimento do servidor na realização das suas funções. E por último, no que diz respeito ao objetivo geral da pesquisa, foi possível analisar a opinião de cada servidor em relação a qualidade de vida no seu local de trabalho, como também perceber se na instituição existe práticas voltadas a QVT, buscando assim melhorias dentro do campus.

Foi possível observar, ainda, que os fatores de maior satisfação estão relacionados à macro estrutura do serviço público e os de insatisfação dizem respeito ao dia a dia da instituição investigada. Dessa maneira, em relação à limitação da pesquisa, foi possível analisar que os resultados obtidos não podem ser generalizados, visto que a pesquisa se aplicou com apenas um grupo dos colaboradores da instituição (servidores técnicos administrativos). Como pesquisas futuras sugere-se a possibilidade da investigação sobre a percepção dos discentes que frequentam todos os dias a instituição, a própria direção do campus, os docentes presentes na universidade, como, também, os terceirizados, para que assim se possa analisar à importância da QVT dentro da universidade.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S.; ANDRADE, J. E. B.. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B.. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L.. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.2, p.40-51, 1998.

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

BENDASSOLLI, P. F.. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.17, n.1, p.37-46, 2012.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S.. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto, 2003.

BRITO, L. M. P.; LIMA, H. M. L. S.; PAIVA, N. S. M.. Qualidade de vida no trabalho e violência simbólica: duas faces de uma mesma moeda. In: ECONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32. **Anais**. Rio de Janeiro, 2008.

BRUNELLI, M. G. M.. **Motivação no Serviço Público**.

Monografia (MBA em Gestão Pública) – Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios, Porto Alegre, 2008.

CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R.; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I.; SANTOS, M. R.. Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão. In: CONGRÈS TRANSFORMARE, 2. **Anais**. Paris, 2012.

DEJOURS, C.. **A loucura do trabalho estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

DEMO, G.. **Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações**: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N.. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerencial. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.25, n.3, p.319-327, 2009.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI.. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v.44, n.2, p.147-157, 2009.

FRANCO, J. O.. **Cargos, salários e remuneração**. Curitiba: IESDE Brasil, 2011.

FISCHER, F. M.. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública**. São Paulo, v.46, n.3, p.401-406, 2012.

GARCIA, E. O. P.. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v.1, n.1, p.76-94, 2010.

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

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

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R.. **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Yale University, 1974.

HADDAD, M. C. L.. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem. **Revista Espaço Saúde**, v.2, p.75-88, 2000.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B.. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v.20, n.3, 2019.

HUSE, E.; CUMMINGS, T.. **Organization development and change**. Saint Paul: West Publishing, 1985.

KUROGI, M. S.. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista Ciências Gerenciais**, v.12, n.16, 2008.

LEAL JUNIOR, I. C. L.; SILVA, A. J. C.. **A implementação do sistema de benefícios nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente**: um panorama da região sul fluminense. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 2007.

MASLOW, A. H.. **Motivation and personality**. New York, USA: Harper, 1954.

MORGAN, G.. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H.. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da evolução. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OLIVEIRA, J. A.. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: CAPES, 2016.

OTHA, M.; FRANÇA, A. C. L.. Cargos, salários e benefícios. In: FRANÇA, A. C. L.. **Práticas de recursos humanos**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H.. Qualidade de Vida e estresse gerencial pós-choque de gestão: o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, v.9, n.1, p.1189-1211, Rio de Janeiro, 2008.

PIRES, D. E. P.; LORENZETTI, J.; GELBCKE, F. L.. Enfermagem: condições de trabalho para um fazer responsável. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 62. **Anais**. Florianópolis, 2010.

RODRIGUES, M. V. C.. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SEVERINO, A. J.. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SHACKLETON, V.; HASSARD, J.. A satisfação no trabalho teorias processuais: uma revisão de aspectos teóricos e práticos. **Análise Psicológica**, v.2, p.201-217, 1982.

SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R.. **Administração da Produção**. São Paulo: Atlas, 2002.

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

WERTHER JUNIOR, W.; 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. **Humans Relations**, v.32, n.2, p.111-123, 1979.