

# Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas

*Quality of life at work according to the public servants of a research center*

<sup>1</sup> Estefânia Câmara Santos Lopes [estefania.lopes@cpqrr.fiocruz.br](mailto:estefania.lopes@cpqrr.fiocruz.br)

<sup>2</sup> Marismary Horsth De Seta

1 Instituto René Rachou (IRR) – Fiocruz/MG.

2 Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca - ENSP/Fiocruz/RJ.

## Resumo

As constantes mudanças e crescentes cobranças que ocorrem na esfera do trabalho desvelam a necessidade de aliar o desempenho das atividades ao bem-estar dos trabalhadores. Assim, cresce em importância temas relacionados, como é o caso da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que, apresenta-se também, como desafio às Instituições. Este estudo buscou conhecer a percepção dos servidores públicos efetivos de um Centro de Pesquisas em Saúde, sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Os servidores eram atuantes na área da gestão, quanto na pesquisa. A pesquisa foi realizada a partir da aplicação de questionário eletrônico com dados sociodemográficos, condições e bem-estar no trabalho e significado da QVT. Os fatores estruturantes da QVT propostos por Ferreira (2009) (Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho – Vida Social) foram utilizados como categoria de análise. Observou-se que afloraram distintas concepções sobre QVT e, identificaram-se as Relações Socioprofissionais de Trabalho e Elo Trabalho -Vida Social como as mais favoráveis. As menos favoráveis foram as Condições e Organização do Trabalho. Portanto, sugere-se a construção de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que contemple as características institucionais e as expectativas dos trabalhadores.

## Palavras-chave:

Saúde do trabalhador. Academias e institutos. Setor público.

## Abstract

*The constant changes and increasing demands occurring in the labor sphere reveal the need to combine the performance of the activities with the well-being of the workers. Thus, related issues, such as the Quality of Life at Work, are growing in importance, which also presents itself as a challenge to the Institutions. This study sought to know the perception of effective public servants of a Health Research Center on Quality of Life at Work. The servers were active in the area of management, as in research. The research was carried out from the application of an electronic questionnaire with sociodemographic data, conditions and well-being in the work and meaning of Quality of Life at Work. The structural factors of Quality of Life at Work proposed by Ferreira (2009) (Working Conditions, Work Organization, Socioprofessional Work Relations, Recognition and Professional Growth and Work - Social Life) were used as analysis category. It was observed that different conceptions about QWL emerged, and the Socioprofessional Relations of Work and Work-Social Environment were identified as the most favorable. The least favorable were the Conditions and Work Organization. Therefore, it is suggested the construction of a Quality of Life Program at Work that contemplates the institutional characteristics and the expectations of the workers.*

## Keywords:

Occupational health. Academies and institutes. Public

## Como você deve citar?

LOPES, Estefânia Câmara Santos; SETA, Marismary Horsth De. Qualidade de vida no trabalho segundo os servidores públicos de um centro de pesquisas. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, n. 39, p.81-92, abril 2019.

sector.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um importante papel para o ser humano, ultrapassando o suprimento de suas necessidades financeiras e podendo ser fonte de realização e crescimento profissional e pessoal (SCOPINHO, 2009; SILVÉRIO, et al., 2010). Ao lado dos impactos positivos do trabalho, convive-se também com efeitos negativos como desgaste, fadiga e sentimentos de mal-estar (SILVÉRIO et al., 2010; ROCHA e FERNANDES, 2008). Contudo, espera-se que a relação entre o sujeito e o trabalho ocorra da forma mais equilibrada possível.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem crescido em importância. Pode-se dizer que a QVT se refere a elementos e características que envolvem trabalho, trabalhadores e instituições, visando alcançar uma relação mais satisfatória e equilibrada possível entre esses elementos. É aceito que trabalhadores satisfeitos contribuem melhor para a Instituição e que, se o trabalho é uma fonte de bem-estar, há repercussão positiva em vários aspectos da vida.

A QVT não pode ser vista como panaceia para a solução de todos os males (PADILHA, 2009), pois representa um caminho possível de construção coletiva. Ao vislumbrar anseios e necessidades dos trabalhadores e das instituições, focaliza-se a necessidade de eliminar ou minimizar fontes de mal-estar presentes no trabalho, em uma busca constante para o equilíbrio entre bem-estar, produção, eficiência e eficácia (FERREIRA, 2012; MEDEIROS e FERREIRA, 2011; FERREIRA et al., 2009) e construção da identidade individual e coletiva (TODESHINI; FERREIRA, 2013).

Há que se considerar que a forma de organização do trabalho sofre influência do momento histórico e social, sendo que, para se destacarem e manterem/elevarem sua posição, atualmente as Instituições e, conseqüentemente, os trabalhadores, são cada vez mais cobrados a manter índices de produtividade e qualidade (VASCONCELOS, 2001; REGO, 2008; ABRAHÃO e PINHO, 2002; FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009), mas ao mesmo tempo, pode não haver condições e precauções na mesma proporção (ALBUQUERQUE e LIMONGI-FRANÇA, 1998).

As Instituições Públicas também se ressentem desse contexto (ALVARES et al., 2012), sendo cada vez mais cobradas quanto à qualidade e eficácia dos produtos e serviços ofertados à população, seja pela sociedade, que se ampara em mecanismos para o exercício democrático, ou pelo próprio Estado, que busca submeter à Administração Pública e aos servidores públicos a avaliações quanto ao cumprimento de metas, prazos e desempenho (FILHO, 2004). Outro fator é que o ambiente público é resistente às mudanças e à reestruturação organizacional nesses ambientes, por vezes, vem acompanhado de crises (PAIVA; COUTO, 2008).

Na esfera pública, especialmente na área da saúde, convive-se com o desafio da busca por soluções de novos e antigos problemas que assolam a população e existem particularidades quanto ao seu funcionamento, como exemplo, as questões relacionadas ao vínculo, políticas governamentais, políticas institucionais, recursos (físicos, materiais, humanos, etc.) e regime jurídico que rege os servidores públicos e, possivelmente, podem repercutir na percepção quanto à QVT.

Nesse universo, faz-se necessário compreender a percepção dos servidores públicos que atuam em instituições públicas de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde, como é o caso da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), pretendendo-se, assim, contribuir para um modelo gerencial mais compatível à promoção da QVT.

Este estudo objetivou analisar a qualidade de vida no trabalho no Centro de Pesquisas René Rachou segundo a percepção dos seus servidores, bem como identificar o significado de QVT e os aspectos a serem mantidos e/ou modificados no CPqRR visando à QVT.

## 2 METODOLOGIA

Estudo qualitativo que se valeu de um questionário eletrônico semiestruturado para coleta de dados, com dados sociodemográficos e três perguntas abertas, abrigado na plataforma de Educação à Distância da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (EAD/ENSP) e disponível para preenchimento por duas semanas completas, entre agosto e setembro de 2014. A unidade de análise foi o Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR), unidade da Fiocruz em Belo Horizonte/MG.

O critério de inclusão foi ser servidor público estatutário lotado na Instituição e concordar em participar da pesquisa. Excluíram-se os trabalhadores que possuíam outros tipos de vínculos com a Instituição (bolsistas, terceirizados e assemelhados) e os que, sendo servidores estatutários, não estivessem exercendo atividades regularmente no CPqRR (como os afastados do trabalho há mais de um ano por qualquer motivo, inclusive os cedidos a outras instituições e os servidores lotados no Posto Avançado de Estudos Emmanuel Dias, localizado na cidade de Bambuí /MG).

Dos 156 servidores lotados, 145 servidores receberam o convite enviado pelo e-mail institucional, previamente cadastrado na plataforma EAD/ENSP para participar da pesquisa e 67 deles (46,21%) participaram efetivamente. Elegeu-se esse grupo de trabalhadores pela necessidade de avaliar a percepção dos servidores permanentes, visto que gozam de estabilidade na instituição, em um contexto de mudanças na esfera pública. Os servidores foram nomeados pela letra S em sequência numérica crescente.

A mensagem continha o *link* e a senha gerada automaticamente para acesso individual e sigiloso ao questionário. Durante a coleta de dados, nos murais da instituição e na página inicial da *Intranet*, divulgou-se um cartaz que explicava a forma de participação, o prazo de resposta e os contatos da pesquisadora para sanar dúvidas.

As respostas obtidas e armazenadas, codificadas através da plataforma EAD/ENSP, foram convertidas do *Sistema Avaliação On-Line* para uma tabela de Excel<sup>®</sup>. As informações sociodemográficas foram organizadas quanto ao número absoluto (n) e a porcentagem (%) dos participantes da pesquisa, comparando-se os dados dos respondentes (67 servidores) e dos convidados a participar da pesquisa (145 servidores), obtendo-se assim o perfil dos respondentes.

As respostas à primeira pergunta aberta foram tratadas por meio da Análise de Conteúdo, classificação temática, identificando-se os núcleos de sentido das falas (BARDIN, 2011). Emergiram cinco categorias temáticas representativas da percepção do conjunto dos servidores sobre a QVT.

Posteriormente, reagruparam-se as falas dos servidores, utilizando-se como categorias, os cinco fatores estruturantes da QVT elaborados por Ferreira (2009), constantes no Quadro 1, para analisar a representatividade atribuída pelos servidores a esses fatores, tendo em vista que, quanto mais frequente a aparição do item, mais significativo ele é (BARDIN, 2011).

Quadro 1 - Fatores estruturantes da QVT e características

Fator	Características
Condições de Trabalho	Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física do trabalhador.
Organização do Trabalho	Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Expressa as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho.
Elo Trabalho-vida social	Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho.

Fonte: Ferreira, 2012.

A análise das repostas às duas outras questões abertas – “Para você, o que é mais importante de ser mantido no CPqRR visando à QVT?” e “Para você, o que é mais importante ser modificado no CPqRR, visando à QVT?” – também se baseou nos cinco fatores anteriormente citados, que foram utilizados como categorias temáticas para a análise das repostas.

O projeto foi aprovado pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP) e do CPqRR, recebendo o CAAE 28574914.9.0000.5240 e 28574914.9.3001.5091

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No perfil dos servidores convidados a participar da pesquisa (145), predominou o sexo feminino (60,00%), os ocupantes do cargo de pesquisador (35,17%), a faixa etária entre 40-49 anos (37,24%) e o nível de escolaridade de doutorado/pós-doutorado (44,83%). A predominância do cargo de pesquisador e do nível de escolaridade em nível de doutorado e pós-doutorado refletem a atividade institucional da Fiocruz, de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência, Tecnologia e Inovação em saúde.

Quanto ao perfil dos participantes, houve predomínio de servidores com idade entre 40-49 anos (41,79%) e do sexo feminino (68,66%), corroborando com o perfil demográfico predominante do quadro de servidores convidados.

Sobre o nível de escolaridade, foram maioria os detentores do título de mestre (28,36%) e, quanto ao cargo ocupado, o de analista em gestão (29,85%)

Cabe destacar a importante participação dos servidores do cargo de Analista em Gestão Pública que, apesar de representar 29,85% dos respondentes da pesquisa, corresponde a 90,91% do total de servidores ocupantes desse cargo convidados a participar.

Salienta-se que as categorias funcionais elaboradas para esta pesquisa tentaram reproduzir minimamente a realidade da instituição. Assim, proporcionou-se ao servidor enquadrar-se segundo a sua percepção sobre sua função, geralmente representada pelo conjunto de atividades que predominantemente exerce.

### 3.1 O que é Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores

O conjunto dos servidores respondeu à pergunta “Para você, o que é QVT?” de forma tal que resultaram cinco categorias temáticas representativas da percepção do conjunto dos servidores que figuram no Quadro 2.

Quadro 2 - A qualidade de vida no trabalho segundo os servidores do CPqRR

<b>1. QVT como infraestrutura adequada, segura e confortável, disponibilidade de recursos físicos, materiais e humanos para o desempenho das tarefas</b>
<i>É ter um local/ambiente adequado para realizar minhas tarefas diárias. Com iluminação, temperatura e mobiliário ergonômicos. (S2)</i>
<i>O mais importante para a realização de um bom trabalho é possuir mesa e cadeira adequadas para a execução das atividades sem sentir dor no final do dia [...] (S24) (sic)</i>
<i>Trabalhar em um local que reúne condições ideais de infraestrutura, pessoal e ambiental, para o desenvolvimento do trabalho. (S36)</i>
<i>Segurança física, ambiente seguro, limpo, ventilado, organizado, silencioso [...] (S60)</i>
<b>2. QVT como ambiente de trabalho harmonioso, participativo e com possibilidade de crescimento profissional</b>
<i>Quem trabalha com prazer, motivação, é respeitado pelos chefes e colegas, e tem o seu trabalho valorizado sente-se realizado profissionalmente e pode dizer que é feliz. Assim como eu. (S5) (sic)</i>
<i>Ter uma relação harmoniosa entre os colegas, tanto do alto quanto do baixo escalão. (S7).</i>
<i>[...] Relações harmoniosas com os colegas de trabalho. Oportunidades de crescimento profissional e pessoal. (S46)</i>
<i>Qualidade de Vida no Trabalho é a cooperação entre os colegas de trabalho, confiança total no trabalho do outro com objetivo de apresentarmos o melhor resultado possível. (S58)</i>
<b>3. QVT como prazer e satisfação no trabalho, sentimento de utilidade em que o trabalhador tem certa autonomia no desempenho e participa no seu planejamento</b>
<i>[...] liberdade de escolha de temas (dentro da área de saúde) com apoio da instituição. (S11)</i>
<i>É se sentir bem e em paz com o que você faz. É acordar bem-disposto para a realização das atividades diárias. (S25)</i>
<i>É ter um ambiente físico-social salubre, que lhe proporcione prazer em passar a maior parte do seu dia, que lhe proporcione satisfação não somente financeira, mas prazerosa e agradável. É ter um ambiente acolhedor, como se fosse a nossa segunda casa! (S27)</i>
<i>É o nível de felicidade que deriva da carreira de uma pessoa. Cada pessoa tem necessidades diferentes quando se trata de suas carreiras e o nível da sua qualidade de vida no trabalho é determinado pelo atendimento dessas necessidades. (S66)</i>
<b>4. QVT abrange medidas de preservação da saúde física e emocional do servidor</b>
<i>Para mim Qualidade de Vida no Trabalho é o resultado de um conjunto de ações voltadas para garantir o bem-estar físico e emocional do colaborador de forma que ele tenha plenas condições de efetuar suas tarefas e contribuir para que a instituição alcance sua missão. (S18)</i>
<i>[...] É não ficar doente, desmotivado ou indiferente às tarefas em detrimento de pressão, estresse ou assédio moral no ambiente do trabalho [...] (S33)</i>
<i>Condições que permitam o desenvolvimento das atividades do cargo sem causar qualquer tipo de transtorno - físico ou mental - para os trabalhadores (S35)</i>
<i>Qualidade de Vida no Trabalho significa a criação de um ambiente propício à realização do trabalho sem desgaste do trabalhador, ou seja, com segurança física, social e psicológica. (S38)</i>
<b>5. QVT como trabalho executado sem pressão e sobrecarga, de acordo com as capacidades e habilidades</b>
<i>(...) e desenvolver um conjunto de atividades de forma a aproveitar ao máximo as próprias habilidades e competências. É também poder realizar as atividades de forma reflexiva, consciente. (S6)</i>
<i>(...) exercer funções compatíveis com a experiência/formação/cargo que permitam efetivamente contribuir para o desenvolvimento dos processos de trabalho. (S9)</i>
<i>(...) executar as tarefas sem pressão (= competição acirrada por recursos, solicitações de órgãos de fomento, avaliações muito rigorosas, etc) (S56)</i>
<i>É poder desenvolver as atividades e se sentir útil, com carga de trabalho adequada [...] (S57)</i>

Fonte: As autoras, 2014.

Ao reagrupar as falas dos servidores utilizando como categorias os cinco fatores estruturantes da QVT elaborados por Ferreira (FERREIRA, 2009), demonstrados no Quadro I, verificou-se que os aspectos mais mencionados foram os relacionados aos fatores Condições de Trabalho e ao Elo Trabalho-Vida Social.

Os servidores manifestaram que QVT é ter infraestrutura física, material e organizacional suficientes e adequadas. Assim, associam a QVT predominantemente a elementos relacionados ao Fator Condições de Trabalho, tais como: necessidade da iluminação, temperatura e ventilação agradáveis, espaço físico suficiente, mobiliário ergonômico, disponibilidade de material, pessoal e equipamentos para a realização do trabalho, além do conforto e segurança propiciado pelo ambiente físico. A ausência de janelas em grande parte das salas foi tida como prejudicial, devido à ausência de iluminação e ventilação naturais.

As condições do trabalho são um dos aspectos principais de investigação dos contextos de trabalho (PACHECO, 2011) e, para que os objetivos institucionais sejam alcançados, além de suporte organizacional, é necessária adequabilidade quanto ao ambiente físico, mobiliário, materiais, iluminação, ruído, suporte técnico, qualidade e quantidade de pessoal, equipamentos e instrumentos necessários ao exercício da atividade (FERREIRA, 2012).

O fator Elo Trabalho - Vida Social apresentou-se como o segundo mais frequente, desvelando a percepção de QVT como sentimento de prazer, utilidade e afinidade com o trabalho, que propicia felicidade, bem-estar, disposição e zelo na realização das tarefas. Também é produtividade saudável, ou seja, sem causar transtornos físicos, mentais e emocionais e existência de ações institucionais que a promova.

QVT é indissociável do sentimento de trabalho como fonte de prazer, pois engloba as capacidades humanas de sentir, de pensar e de fazer, que se articulam às vivências de bem-estar, alegria e satisfação com o trabalho, sendo, portanto, sinônimo de felicidade e de realização pessoal, relacionando-se intimamente ao sentimento de utilidade que o trabalho assume, que vai além da recompensa econômica ou do prazer individual e se relaciona com o sentimento de ser útil, prestativo, oportuno para as outras pessoas (PADILHA, 2009).

Sobre o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho, os servidores percebem que QVT é a harmonia e o bom relacionamento entre colegas e superiores com respeito e liberdade de opiniões. Para isso, essas relações devem ser agradáveis, respeitadas e cordiais, sustentadas pelo apoio, cooperação, confiança e liberdade em compartilhar opiniões e ideias.

O servidor público estável tem a possibilidade de permanecer por muitos anos na instituição, sendo a rotatividade reduzida entre os trabalhadores, fazendo com que haja convivência com o mesmo grupo de pessoas por um longo período. Assim, é salutar que haja bom nível de relacionamento entre esses indivíduos e que as relações possam apoiar-se em valores como os citados.

Quanto ao Reconhecimento e Crescimento Profissional, a QVT relaciona-se a reconhecimento, valorização, oportunidade de crescimento profissional e pessoal e liberdade para desempenho das tarefas, que devem ser compatíveis ao cargo, formação, experiência e habilidades que se possui.

Sobre Organização no Trabalho, os servidores percebem que QVT diz respeito à carga de trabalho e aos prazos para a realização das tarefas, possibilidade de redução e flexibilidade de horário. Elementos desse fator foram menos mencionados. Para eles, o trabalho deve ocorrer sem cobranças e pressões desnecessárias, com disponibilidade de tempo para execução e por meio de metas alcançá-

veis que organizem o trabalho. Foi citada a pressão gerada por competição por recursos e avaliações, principalmente externas, muito rigorosas.

A possibilidade da jornada menor que oito horas e a flexibilidade de horário foram também mencionadas. Há associação entre a jornada de trabalho e QVT, devido à compatibilização entre trabalho e vida pessoal, o que foi evidenciado na pesquisa de Carneiro e Ferreira (2007), que apontou haver mais equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, devido a maior disponibilidade de tempo para cuidados, como a saúde e a família.

A duração da jornada de trabalho possui uma peculiaridade nos dias atuais, devido à intensificação do ritmo de trabalho, tornando-se importante fator de saúde e de manutenção de atividades fora dele, com aproximação ao núcleo familiar (FERREIRA, 2012).

A conceituação sobre QVT é de suma importância para a implantação e desenvolvimento das práticas de QVT. Os gestores entrevistados na pesquisa de Ferreira, Alves e Tostes (2009) observaram que foi enfatizada a dimensão individual, principalmente como uma tarefa de cunho individual de cada servidor.

### **3.2 O que é mais importante manter no trabalho visando à QVT**

Na pergunta *“O que você acha mais importante de ser mantido no CPqRR visando à Qualidade de Vida no Trabalho?”*, identificou-se maior frequência na menção de elementos relacionados às Relações Socioprofissionais de Trabalho.

Os servidores evidenciaram que deve ser mantido o clima harmonioso e o bom relacionamento, com respeito, solidariedade, cooperação e cumplicidade entre colegas e chefias, a facilidade de acesso aos superiores, a liberdade para expressar opiniões e ideias e a não discriminação devido ao cargo e nível de escolaridade que se possui.

No estudo de Branquinho (2010), que também utilizou o IA\_QVT com professores da rede municipal de ensino, Relações Socioprofissionais de Trabalho também foi o fator mais bem avaliado pelos respondentes e, para Pacheco (2011), a relação de trabalho com os colegas foi o item mais bem avaliado nesse fator em uma pesquisa com trabalhadores de uma agência reguladora.

As relações Socioprofissionais de Trabalho também podem representar para os servidores, assim como o Elo Trabalho – Vida Social, um mecanismo de compensação frente às dificuldades sobre outros itens vivenciados na Instituição, contribuindo para minimizar o sofrimento vivido e aumentar os índices globais de percepção sobre a QVT. As relações socioprofissionais de trabalho podem desempenhar um papel compensatório sobre os indivíduos, principalmente, quando há precariedade nas condições de trabalho e da organização do trabalho (FERREIRA, 2012). Nesse estudo, tem sido demonstrado que o espaço físico, item referente à condição de trabalho, é um fator que tem prejudicado a QVT, sendo urgente a atuação sobre ele com vistas à promoção da QVT.

Em seguida, estão elementos vinculados ao Elo Trabalho - Vida Social e o Reconhecimento e Crescimento Profissional.

Quanto ao Elo Trabalho – Vida Social, identificou-se como importante a ser mantida, a realização de atividades que proporcionem prazer, produtividade saudável, cuidados com a saúde, cultura, fuga da rotina e integração entre as pessoas. Foram citadas as ações de promoção e educação em saúde,

o programa de ginástica Laboral e *Quick Massage*, sugerindo-se a sua ampliação, bem como dos espaços de convivência, sendo a cantina um espaço destacado.

No estudo de Ferreira, Alves e Tostes (2009), que objetivou caracterizar as práticas de QVT em Instituições Públicas Federais, observou-se que há predominância de atividades do tipo antiestresse, como, por exemplo, a ginástica laboral, mas que nem sempre são realizadas de acordo com a função e tarefa desempenhada pelos servidores, e sim, de forma geral para todos.

Sobre o Reconhecimento e Crescimento Profissional, foram identificados o incentivo e a possibilidade de crescimento profissional e pessoal, bem como valorização, reconhecimento e liberdade no desempenho no trabalho. Mencionou-se a liberdade dos pesquisadores para realização da pesquisa básica e a possibilidade de capacitação internamente na Instituição.

Crescimento profissional é uma consequência do reconhecimento e representa a realização pessoal perpetuada, materializada além de fatos pontuais de reconhecimento ocorridos no contexto do trabalho. O reconhecimento representa não só o mérito quanto ao empenho físico e cognitivo empreendido na tarefa, mas também o empreendimento afetivo desprendido. (FERREIRA, 2012).

Quanto às Condições de Trabalho, identificou-se que devem ser mantidas boas condições de trabalho e a disponibilidade de recursos, mencionando-se a de material de consumo, equipamentos de trabalho e de suporte como a boa qualidade da rede de Internet e dos computadores e, em outro âmbito, do plano de saúde.

Nesse momento, novamente aparecerem discursos se referindo à necessidade de melhoria no espaço físico que, apesar de alguns respondentes terem manifestado nessa pergunta, pela análise dos relatos, refere-se mais a uma necessidade de mudança do que algo a ser mantido.

Também se evidenciou, em menor proporção, elementos ligados à Organização do Trabalho e "Outros". Em "Outros", reuniram-se as falas que não se classificaram nas categorias, como, por exemplo, "nada necessita ser mantido, não ter opinião", além de uma resposta anulada. Quanto à Organização do Trabalho, aparecem como aspectos a serem mantidos: desenvolvimento do trabalho sem pressão, flexibilidade de horário e objetivos de metas e qualidade. A sobrecarga de trabalho divide opiniões e serve de alerta, pois pode estar sendo sentida de forma acentuada por alguns servidores, uma vez que também surgiu como item a ser modificado visando à QVT.

### **3.3 O que é mais importante modificar no trabalho visando à QVT**

Na pergunta "*O que você acha mais importante de ser modificado no CPqRR visando à Qualidade de Vida no Trabalho?*", identificou-se a predominância de percepções sobre as Condições de Trabalho.

Nesse sentido, a percepção dos servidores é de que é necessária a mudança do espaço físico, principalmente através da construção da nova sede, uma vez que não há como comportar mais ajustes com vistas a absorver mais pessoas e equipamentos. O espaço físico insuficiente e inadequado tem gerado desconforto de ordem física e emocional. Além disso, sugeriu-se que a distribuição do espaço deve ser mais equânime e mais bem diposta, como, por exemplo, áreas que produzem cheiro, como o biotério, fiquem mais afastadas das demais.

Pacheco (2011) evidencia que o fator Condições de Trabalho é um dos principais elementos de investigação do trabalho e que, se não são adequadas, levam à vivência de mal-estar no trabalho e, portanto, merecem intervenções pontuais nos elementos considerados críticos.

Ainda sob esse aspecto, quanto à infraestrutura física, material e organizacional, é necessário melhoria sobre a ventilação, sendo preferencialmente promovida não só a ventilação natural, mas também o ajuste do ar condicionado. A iluminação também é preferível à natural. O mobiliário deve ser ergonômico e deve haver disponibilidade de ferramentas para auxiliar a execução do trabalho como sistema de informação adequado. O ambiente deve ser mais saudável, estimulante e motivador.

Em seguida, sobre o Reconhecimento e Crescimento Profissional, deve haver mais oportunidade de capacitação e crescimento profissional, como, por exemplo, a profissionalização da gestão para lidar com os problemas que têm se mostrado mais complexos, visando à autonomia e à satisfação profissional, reduzindo a insegurança e estresse pelo desconhecimento na realização de uma tarefa que tenha que ser executada. Foi citada também a necessidade de qualificação e capacitação para a área técnica.

Os entrevistados também apontaram como necessárias medidas para (re)alocação de pessoas, permitindo que elas tenham possibilidade de desenvolver a carreira em áreas de competência (que podem ter sido adquiridas após a entrada na Instituição). Sugeriu-se haver seleção interna antes da abertura de vagas por concurso público e mapeamento de competências.

Destacou-se a importância do reconhecimento e da valorização, principalmente de áreas como a gestão, que pode ficar preterida à área da pesquisa por não ser a área fim. Também, maior participação dos trabalhadores nos processos decisórios, principalmente aqueles que dizem respeito à organização do trabalho e aos impactos das atividades sobre a saúde.

Sobre elementos que se relacionam ao Elo Trabalho – Vida Social, foram mencionados o desenvolvimento de atividades que propiciem o lazer, a cultura, a saúde, a interação e o sentimento de satisfação (ex. atividades lúdicas, de promoção à saúde, atividades esportivas, ampliação do programa de *Quick Massage* e de ergonomia).

Apesar do desejo dos servidores na realização dessas atividades, a pesquisa de Ferreira, Alves e Tostes (2009) identificou um aspecto que deve ser considerado, quando do oferecimento dessas atividades que podem prejudicar a concretização dessas atividades de QVT, como a falta de tempo para participação, ausência de profissional para sua realização, burocracia em desenvolvê-las e aceitação/adesão pelas chefias.

Quanto às Relações Socioprofissionais do Trabalho, elementos menos frequentes nas falas foram a falta de isonomia no tratamento, havendo a percepção de que há proteção, tratamento diferenciado, regalias e distinção nas concessões, sendo mencionada a diferença na importância dada entre assuntos e equipes da área da pesquisa em detrimento da área de gestão. Foi sugerido haver mais integração entre essas áreas, favorecendo a comunicação e o comprometimento, como também foi apontada a necessidade de mais respeito por parte dos pesquisadores para com a equipe que atua na Gestão, independente do cargo, escolaridade e função que se possui.

Os elementos relacionados ao fator "Relações Socioprofissionais de Trabalho" foram os mais mencionados quanto ao que deve ser mantido visando à QVT, cabendo refletir que, possivelmente, ocorra entre os colegas em que há maior convivência em função do trabalho do que pela interação entre setores ou grupos de pesquisa e entre áreas, como é o caso dos servidores da gestão e da pesquisa. Assim, é necessário que o bom relacionamento, aparentemente presente ainda de forma nuclear, seja integrado por todos da Instituição.

No que se refere à Organização do Trabalho, apontou-se a redução da jornada de trabalho sem impacto salarial, o excesso de burocracia, a pressão e sobrecarga de trabalho e a definição e implantação de políticas institucionais para guiar comportamentos no alcance de objetivos.

Outros elementos que não se enquadram nas categorias dizem respeito aqueles que declararam não ter opinião ou nada a dizer, considerando não ter tido problemas que prejudicassem à QVT.

A ausência de uma política institucionalizada sobre a QVT também foi citada como uma necessidade de mudança:

*A existência de política, traduzida em ação, que promove de fato a QVT. Sustentei o termo "política" no singular, e não "políticas" no plural. Não adianta uma série de diagnósticos que foram inúmeros no decorrer de anos, ações incipientes e estruturas apenas formais, preenchimentos de documentos oficiais de RH, planejamento com o título de QVT, quando efetivamente são impactos irrelevantes no ambiente de trabalho. (S22).*

É fundamental que exista uma política de QVT de forma institucionalizada e que considere o resultado de diagnósticos, evidenciando os insumos necessários (previsão orçamentária, recursos financeiros, estrutura operacional etc.) para a sua formulação e que seja traduzida em um Programa de QVT (PQVT).

A política de QVT deve ser uma "política de gestão" incorporada ao planejamento estratégico da organização e ser permanente, não estando vulnerável a descontinuidades administrativas e o PQVT deve evidenciar as ações que serão implementadas na instituição, que devem ser constantemente avaliadas e redefinidas de acordo com a necessidade (FERREIRA, 2012).

#### **4 CONCLUSÃO**

A análise mostra que os servidores relacionam QVT prioritariamente a aspectos referentes às Condições de Trabalho e ao Elo Trabalho Vida- Social, como infraestrutura física, material e organizacional adequada e sentimento de prazer e bem-estar oriundo do trabalho.

Sobre os aspectos mais importantes a serem mantidos, predominaram elementos referentes às Relações Socioprofissionais de Trabalho. Evidenciou-se a harmonia, bom relacionamento e respeito entre colegas e chefias, além da liberdade de opinião e facilidade de acesso aos superiores.

Quanto aos elementos mais importantes a serem modificados, foi significativa a menção aos relacionados às Condições de Trabalho, prioritariamente quanto ao espaço e à infraestrutura física.

Evidenciou-se que existem muitos aspectos favoráveis e percebidos como importantes a serem mantidos na Instituição. Os aspectos menos favoráveis e aos elementos que devem ser modificados podem ser foco de atenção e combate, elevando os níveis de QVT dos trabalhadores.

Certamente, algumas dessas ações já estão em andamento, como o projeto de construção da nova sede, que pretende proporcionar instalações físicas mais adequadas e que poderá trazer reflexos em aspectos direta e indiretamente relacionados. No entanto, outros ainda não são discutidos, talvez até mesmo pelo desconhecimento das fontes de mal-estar, mas que agora, diante dos resultados desta pesquisa, já podem ser contemplados nas discussões sobre medidas de melhoria.

Com base nesses resultados, pode-se investir na elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho sensível ao contexto institucional, que contemple uma definição de QVT a ser vivida e

perseguida, tanto pelos gestores e dirigentes quanto pelos trabalhadores, e que resulte em um modelo de gestão mais perene à vivência da QVT.

Percebe-se que, na visão dos servidores, há na Instituição elementos facilitadores à promoção da QVT, mas também é necessário pautar soluções para os entraves. No entanto, os resultados apontam que, através do empreendimento de medidas simples, é possível atuar na melhoria da Qualidade de Vida do Trabalho dos servidores.

## REFERÊNCIAS

ABRAHAO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 7, n. spe, 2002, p. 45-52.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. 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, abr./jun. 1998, p. 40-51.

ALVARES, Nathália da Silva et al.. **A Gestão Contemporânea no Setor Público: um estudo de caso do novo modelo de gestão do IBGE**. Tema: Gestão, Inovação e Tecnologia para a Sustentabilidade. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, IX, 2012. Resende- RJ. Associação Educacional Dom Bosco. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/30616256.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, p. 229.

BRANQUINHO, Neuzani das Graças Soares. **Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-Estar e Mal-Estar em Professores da Rede Pública Municipal de Unai/ MG**. 2010, 175f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília. 2010.

CARNEIRO T.L; FERREIRA, M.C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, v.7, n.1, jan./jun. 2007, p.131-158.

FERREIRA, M.C., ALVES, L., TOSTES, N.. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, jul./ set. 2009, p. 319-327. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872.08-arquivo.pdf>. Acesso em: 20 de out. de 2013.

FERREIRA, Mário César. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações**. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, Brasil. 2009.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed. Brasília: Editora Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, R.R, et al.. Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores. **Revista Administração**, São Paulo, v. 44, n. 2, abr./mai/jun. 2009, p. 147-157.

FILHO, José Marçal Jackson. Desenho do trabalho e patologia organizacional: um estudo de caso no serviço público. **Revista Produção**, São Paulo, v.14, n.3, set./dez. 2004, p. 58-66

MEDEIROS L, F, R.; FERREIRA M, C. Qualidade de Vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Revista Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n.9, jan./jun. 2011, p. 9-34.

PACHECO, Veruska Albuquerque. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica de Trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil**. 2011. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827.95-arquivo.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2013.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de Vida no Trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7, n.3, nov. 2009, p. 549-563. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300009&script=sci_arttext). Acesso em: 10 ago. 2013.

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**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, nov./dez. 2008, p. 1189 – 1211

REGO, Renata Marques. Expressão artística e Teleatendimento: perspectivas para melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 28, n. 1, 2008, p. 200-209. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932008000100015&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932008000100015&script=sci_arttext). Acesso em: 20 out. 2013.

ROCHA, V.M, da; FERNANDES, M.H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 57, n.1, 2008, p. 23-27. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0047-20852008000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005). Acesso em: 20 out. 2013.

SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n.3, nov. 2009, p. 599-607. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300013&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300013&script=sci_abstract&lng=pt). Acesso em: 20 out. 2013.

SILVÉRIO, M. R. et al. O ensino na área da saúde e sua repercussão na qualidade de vida docente. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, jan./mar. 2010, p. 65-73

TODESHINI, R; FERREIRA, M.C. Olhar de dirigentes sindicais sobre a qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 2, abr./ jun. 2013, p. 241-247. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n2/v18n2a09.pdf>. Acesso em: 18 out. 2013

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./ mar. 2001, p. 23-35. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>. Acesso em: 12 out. 2013.