

Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos

José Marcos Nunes BENEVENUTE¹

Sheila Ataíde Domingues de SOUZA²

Ângela Maria do Amaral Abreu CARVALHO³

Resumo: O estudo objetivou investigar junto a docentes e servidores técnico-administrativos de uma instituição da Rede Pública Federal de Ensino, os aspectos que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho e oferecer elementos para o desenvolvimento de ações futuras que contribuam para um ambiente laboral de bem-estar e satisfação. Utilizou-se metodologia quantitativa de corte transversal por meio de questionário criado por Walton (1973) que avalia qualidade de vida no trabalho em 8 dimensões e 36 subdimensões. Os resultados indicaram que existe satisfação com o trabalho na maioria das dimensões avaliadas, o que sugere um ambiente de trabalho que contribui para a boa qualidade de vida dos servidores. Contudo, em todas as dimensões avaliadas existe algum grau de insatisfação e um elevado número de neutralidade possibilitando inferir que o método adotado pode não ter contribuído para expressões mais genuínas.

Palavras-Chave: saúde do trabalhador, gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho.

Quality of Life at Work: the perception of public servants

Abstract: The study aimed to investigate with teachers and technical-administrative servants of an institution of the Federal Public Education Network, the aspects that can influence the quality of life at work and provide elements for the development of future actions that contribute to a

¹Mestre em Administração de Empresas, Técnico de Enfermagem da Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) do Instituto Federal do Espírito Santo, Campus de Alegre. Alegre, Espírito Santo, Brasil. E-mail: jmbenevenute@ifes.edu.br. ORCID: 0000-0002-7446-1999

²Mestre em Psicologia, Psicóloga do Instituto Federal do Espírito Santo, Campus de Alegre. Alegre, Espírito Santo, Brasil. E-mail: sadsouza@ifes.edu.br. ORCID: 0000-0001-6900-5000

³Mestre em Educação Agrícola, Coordenadora Geral de Gestão de Pessoas no Instituto Federal do Espírito Santo, Campus de Alegre. Alegre, Espírito Santo, Brasil. E-mail: amaabreu@ifes.edu.br. ORCID: 0000-0002-8713-6415

work environment of well-being and satisfaction. A quantitative cross-sectional methodology was used through a questionnaire created by Walton (1973) which evaluates the quality of life at work in 8 dimensions and 36 sub-dimensions. The results indicated that there is satisfaction with the work in most of the evaluated dimensions, which suggests a work environment that contributes to the good quality of life of the servants. However, in all dimensions evaluated there is some degree of dissatisfaction and a high number of neutrality, allowing inferring that the method adopted may not have contributed to more genuine expressions.

Keywords: worker health, people management, quality of life at work.

Calidad de Vida en el Trabajo: la percepción de los servidores públicos

Resumen: El estudio tuvo como objetivo investigar junto a docentes y servidores técnico-administrativos de una institución de la Red Pública Federal de Enseñanza, los aspectos que pueden influir en la calidad de vida en el trabajo y ofrecer elementos para el desarrollo de acciones futuras que contribuyan a un entorno laboral de bienestar y satisfacción. Se utilizó la metodología cuantitativa de corte transversal mediante un cuestionario creado por Walton (1973) que evalúa la calidad de vida en el trabajo en 8 dimensiones y 36 subdimensiones. Los resultados indicaron que existe satisfacción con el trabajo en la mayoría de las dimensiones evaluadas, lo que sugiere un ambiente de trabajo que contribuye a la buena calidad de vida de los servidores. Sin embargo, en todas las dimensiones evaluadas existe cierto grado de insatisfacción y un elevado número de neutralidad que permite inferir que el método adoptado puede no haber contribuido a expresiones más genuinas.

Palabras-Clave: salud del trabajador, gestión de personas, calidad de vida en el trabajo.

INTRODUÇÃO

O advento da industrialização e a evolução tecnológica, que sucederam a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, provocaram modificações significativas nos modos de organização do trabalho, tanto no aspecto de incremento na utilização de novas tecnologias, quanto nos aspectos gerenciais, deixando o ambiente de trabalho mais competitivo e com novos fatores que interferem diretamente na qualidade de vida e na qualidade de vida no trabalho. Com

isso, o fator humano torna-se um diferencial, através do desenvolvimento de seu potencial criativo e de suas habilidades individuais e coletivas (TAGLIAPIETRA; MIURA, 2002), em consonância com as exigências do toyotismo, novo modelo produtivo consolidado a partir dos anos 1970, e caracterizado pela flexibilidade da produção (*just in time*) e pela exigência de trabalhadores polivalentes e capazes de assumir diferentes funções e responsabilidades (PINTO, 2007). As alterações nas práticas gerenciais das organizações, levaram-nas a elevar o investimento nas pessoas que as compõem, em vez de investir somente em seus produtos e serviços (ZANETTI, 2002), uma vez que nesse novo modelo, a subjetividade do trabalhador é visada como elemento fundamental para o alcance dos interesses organizacionais.

Ainda que motivada, essencialmente, por interesses econômicos, esta nova visão da administração, nos dizeres de Limongi-França (2001), tem estimulado o desenvolvimento de ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para Timossi *et. al.* (2009), QVT está relacionada à oferta ao trabalhador de um ambiente laboral em condições adequadas ao desenvolvimento de suas atividades com satisfação e bem-estar. A implantação de programas de QVT pode produzir maior comprometimento dos trabalhadores, o que poderá propiciar incremento na possibilidade das empresas atingirem seus objetivos (GALVÃO; NASCIMENTO; SIQUEIRA, 2013). No entanto, muitos dos programas de QVT têm recebido uma abordagem prescritiva, copiam-se e implementam-se ações sem que ocorra uma investigação acurada sobre as necessidades percebidas pelos trabalhadores.

Visando realizar uma abordagem inovadora sobre a QVT, afastando abordagens prescritivas e paliativas, a organização deve obter uma postura de escuta ativa em relação às sugestões emanadas dos trabalhadores, permitindo, dentre outras reivindicações, a participação nas decisões relativas ao trabalho e melhoria da comunicação com os colegas de trabalho (FERREIRA, 2011). Neste sentido, o autor informa ser fundamental ouvir os servidores, implementar planejamento participativo e fornecer suporte organizacional (FERREIRA, 2006).

A falta de participação dos trabalhadores em temáticas consideradas essenciais para a satisfação no trabalho aliada à introdução de práticas gerenciais do setor privado são, em parte, responsáveis pela elevação da responsabilidade, ritmo e carga de trabalho, ocasionando desequilíbrios entre trabalho e vida particular, (LOPES; FAERSTEIN; CHOR, 2003, MACEDO *et. al.* 2007). Os estudos de Cunha, Blank e Boing (2009) demonstram que estes fatores podem

e elevar as taxas de afastamento por doenças, e Silva (2010) acrescenta que os afastamentos por adoecimento repercutem na qualidade de vida intrínseca e extrínseca ao ambiente de trabalho.

No âmbito do serviço público federal, o governo, mais especificamente a área de gestão de pessoas, instituiu a Política de Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor (PASS), representando um marco relevante para gestão e promoção da saúde dos servidores. Em 2011 foi instituído o Decreto n.7.602/2011, que dispõe sobre a Política Nacional sobre a Saúde e Segurança do Trabalhador (PNSST) e objetiva a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador de acordo com os princípios da universalidade, prevenção, assistência, reabilitação e reparação, diálogo social e integralidade, abrangendo todo e qualquer trabalhador seja do setor privado ou público (SILVA; LICORIO; SIENA, 2014).

Considerando a importância da promoção à saúde e necessitando estruturá-la, em 2009, o governo federal instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), com a finalidade de gerir as ações e programas na área assistencial, perícias médicas, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. O SIASS privilegia o trabalho em equipe multiprofissional, valorizando a transdisciplinaridade na abordagem à saúde e à segurança do trabalho, além de prever a permanente avaliação dos locais de trabalho, a qual leva em conta tanto os ambientes como as relações de trabalho. Esse subsistema se torna, então, um aliado na busca da melhora na QVT no âmbito federal. Partindo dessa perspectiva, a Equipe Multiprofissional do SIASS, Campus de Alegre, realizou o presente estudo objetivando investigar junto aos trabalhadores os aspectos que podem influenciar na qualidade de vida no trabalho e oferecer elementos para o desenvolvimento de ações futuras que contribuam para um ambiente laboral de bem-estar e satisfação.

Este estudo traz como contribuição a possibilidade de conhecer os aspectos que interferem na qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos, trazendo como benefícios dados relevantes para a elaboração de programas e ações de promoção à saúde e melhoria da QVT, adequados às necessidades apresentadas pelos servidores.

Trabalho e Saúde no Serviço Público Federal

Num contexto histórico contemporâneo de profundas e aceleradas transformações políticas, econômicas, sociais, culturais e tecnológicas, o mundo do trabalho vem sendo

redefinido por um processo de reestruturação produtiva, cujos desdobramentos, que puderam ser observados primeiramente no setor privado, já são notados com clareza também na esfera pública (SELIGMANN-SILVA; FRANCO; DRUCK, 2010). Esses desdobramentos dizem respeito não apenas aos meios e processos de trabalho, como também às relações socioprofissionais e aos novos modos de gestão, que têm sido orientados por paradigmas gerencialistas que se caracterizam, entre outros aspectos, pela cultura da excelência, foco nos resultados, incremento da competitividade, redução do quadro de pessoal (CHANLAT, 2002).

No Brasil, com o fortalecimento da democracia observado nas últimas décadas, e a despeito das desigualdades que ainda existem, os serviços públicos prestados à sociedade vem passando por um processo de expansão, ao mesmo tempo em que há um aumento das exigências sociais relativas à melhoria da qualidade desses serviços. Ao discutir o papel, a imagem e o tamanho do Estado brasileiro, Lassance (2017) analisa dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), e mostra a evolução da força de trabalho no serviço público federal brasileiro. O autor demonstra que após uma redução do quantitativo de servidores públicos ao longo da década de 1990 até 2002, constata-se, a partir de 2003, uma recomposição da força de trabalho, que atingiu seu pico em 2010.

No pico máximo dessa evolução, 2010, as contratações mais expressivas no serviço público federal ocorrem nas áreas de educação e em carreiras estruturantes do serviço público. Só como docentes foram contratados quase 13 mil novos servidores, sendo mais de 8 mil para universidades e 4.483 para o ensino técnico e tecnológico. Os demais ingressos de maior destaque ocorreram na Polícia Federal, na Receita Federal, em carreiras jurídicas, em agências reguladoras e de profissionais da área de pesquisa em ciência e tecnologia. (BRASIL, 2015).

O estudo de Moraes, Silva e Costa (2008) revela que, no que tange à força de trabalho, o quantitativo de pessoal no Serviço Público Federal, ainda que apresentasse uma tendência de recomposição, vinha se mostrando insuficiente frente a esses desafios. Nessa conjuntura de exigências por instituições públicas mais eficientes e com quadro insuficiente de pessoal, o cotidiano laboral dos servidores públicos tem se caracterizado pela crescente agregação de tarefas e pela complexificação das mesmas, exigindo multiquificação, polivalência, rodízio de atividades (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009), além de outros expedientes, como contratação

de estagiários e trabalhadores temporários, que configuram formas precarizadas de trabalho (GLINA, 2001, SELIGMANN-SILVA, 2011, SOUZA, 2011).

Tal contexto de trabalho tem sido apontado na literatura científica como favorecedor do desgaste físico e mental, do incremento do absenteísmo e do afastamento do trabalho por motivo de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA; FRANCO; DRUCK, 2010, SELIGMANN-SILVA, 2011). Reconhecendo a importância do trabalho para a saúde, tomamos como referência estudos nos quais se constata as imbricações entre condições, modos de organização do trabalho e processos de saúde-doença (LAURELL; NORIEGA, 1989, MOULIN; REIS; WENICHI, 2001, BORSOI, 2007, SELIGMAN-SILVA, 2011). Entendemos que no ambiente laboral, a articulação entre os modos de organização do trabalho e a dimensão psicossocial de indivíduos ou grupos pode resultar tanto em prazer/saúde, quanto em sofrimento/adoecimento (DEJOURS; DESSOURS; DESRLAUX, 1993, DEJOURS, 2004), conferindo grande relevância às ações de promoção da saúde e da qualidade de vida, que visam tornar o trabalho mais saudável (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho

A Organização Mundial de Saúde define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto cultural e sistema de valores em que vive, e também em relação aos seus objetivos, expectativas e preocupações. Trata-se de um conceito amplo e complexo que abrangea saúde física, estado psicológico, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e relação com as características ambientais (WHOQOL GROUP, 1995).

O interesse pela qualidade de vida no trabalho, ganhou ênfase após a Primeira Guerra Mundial, quando uma série de fatores econômicos, políticos e sociais contribuiu para a necessidade de mudanças na forma de tratamento dos trabalhadores. Naquela época, a produtividade dos empregados necessitava ser garantida de qualquer modo. As preocupações com eles eram muito mais de cunho econômico do que ético (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.148).

Nesse campo de interseção entre qualidade de vida e trabalho, as primeiras abordagens científicas foram propostas por Walton (1973). Hackman e Oldham (1975) construíram um instrumento denominado Potencial Motivador do Trabalho, cujos indicadores são ramificações do quesito satisfação oriunda do ambiente laboral. Westley (1979) propõe a utilização de indicadores psicológicos, sociológicos, políticos e econômicos para análise da QVT. Werther e Davis (1983)

especificam aspectos ambientais, organizacionais e comportamentais, relacionados à QVT, e Nadler e Lawler (1983) apontam quatro atividades representativas de esforços de QVT, resolução participativa de problemas, reestruturação do trabalho, inovação do sistema de recompensas, melhoria do meio ambiente de trabalho (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, TIMOSSO *et al.* 2009, FERNANDES; GUTIERREZ, 1988, PEDROSO; PILATTI, 2009). Dentre esses autores, observam-se esforços de sistematização de tecnologias voltadas para a humanização da situação de trabalho e a busca de conciliação entre interesses e necessidades das empresas e dos trabalhadores.

A partir desses estudos, surgiram abordagens bastante diversas e que se diferenciam, num primeiro plano, conforme duas principais vertentes (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009): uma delas a assistencialista, voltada para práticas do tipo anti-estresse e centrada em propostas de atividades físicas, lúdicas e culturais. Caracterizam essa vertente a “[...] responsabilização do trabalhador por sua QVT, as atividades de QVT de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam e ênfase na produtividade” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 149), de modo que o trabalhador é considerado a “variável de ajuste”, sobre a qual repousam as intervenções.

A segunda vertente, de tradição europeia, possui um caráter preventivo, e seu foco está nas mudanças das condições, da organização e das relações sociais de trabalho. Compreende-se que a responsabilidade por garantir a QVT é compartilhada entre todos os sujeitos numa organização, que devem buscar, permanentemente, o bem-estar, a eficiência e a eficácia, [sendo que] e a produtividade se coloca como consequência desse processo, e não como foco exclusivo, como na vertente anterior (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

O presente estudo caracteriza-se por uma abordagem preventiva, tal como a explicitada na segunda vertente e utiliza, para levantamento dos dados, o Modelo de Walton de Qualidade de Vida no Trabalho [,] reproduzido no Quadro 1, proposto em oito categorias conceituais, as quais incluem indicadores da qualidade de vida no trabalho. Segundo Waltson, novas categorias ou variáveis podem ser geradas, dependendo de aspectos situacionais do ambiente. Ainda que não se encontrem, em língua portuguesa, trabalhos que explicitem de modo mais profundo, a concepção de ser humano subjacente ao modelo proposto por Walton, este tem sido amplamente utilizado no Brasil (TIMOSSO *et al.*, 2009), o que parece estar associado à abrangência do modelo

quanto aos fatores que Walton relaciona à QVT. Para o autor, “[...] a QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p.320).

Em artigo publicado em 1973, Walton destacou duas preocupações que vinham ocupando boa parte das organizações: a qualidade da experiência humana no local de trabalho; e a grande competitividade do mercado mundial. Conforme o autor, essa realidade aumentou o interesse pela temática da QVT, que passou a ser associada a valores humanísticos e ambientais negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. O autor propôs um entendimento amplo do termo, que inclui e supera muitos valores e ideias que motivaram lutas trabalhistas ao longo do século XX, direitos trabalhistas assegurados pela legislação, segurança relativa aos processos de trabalho, recompensa financeira pelo trabalho, oportunidades iguais de emprego, planos de enriquecimento de cargos. O conceito também supera a noção psicológica de que existe uma relação positiva entre moral e produtividade, na qual, boas relações humanas podem levar à melhoria de ambos. Para Walton (1973), a Qualidade de Vida no Trabalho deve considerar, ainda, as necessidades e aspirações humanas, tal como o desejo por um empregador socialmente responsável. O quadro a seguir, sintetiza o modelo proposto pelo autor:

Quadro 1 - Modelo de QVT de Walton (1973)

Compensação justa e adequada	Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.
Condições de trabalho	Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a

	atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.
Uso ou desenvolvimento de capacidades	Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas; c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo. Deve também receber feedback de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações; d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo; e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.
Oportunidade de crescimento e segurança	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são: a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoletos; b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial; c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.
Integração social na organização	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física; b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos na empresa; c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram; d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo; e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho; f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas ideias e opiniões pessoais.
Constitucionalismo	Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão; c) equidade: o direito ao tratamento

	igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.
Trabalho e vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.
Relevância social	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

Fonte: Timossi *et al.* (2009) adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001).

METODOLOGIA

Este estudo possui natureza quantitativa com corte transversal e descritivo, pois visa descrever as características de determinada população e envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como o questionário (GIL, 2006). Recorreu-se à amostra não probabilística por conveniência, constituída por 143 servidores públicos federais que trabalham numa instituição da Rede Pública Federal de Ensino, em atividades técnico-administrativas e de docência, sendo utilizado como critério de inclusão todos os servidores ativos e de exclusão os servidores que se encontravam afastados de suas atividades por motivos administrativos ou por problemas de saúde. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado adaptado por Timossi et al, (2009), a partir da modelagem criada por Walton (1973) para avaliar a QVT, contendo 8 dimensões e 36 subdimensões utilizando uma escala de Likert de 5 pontos enumeradas de 1 a 5, com o valor 1 representando a resposta mais negativa (muito insatisfeito) e o valor 5 representando a resposta mais positiva (muito satisfeito).

Devido às peculiaridades do serviço público foram necessários ajustes na escala para melhor adequá-la a este contexto. Em todos os itens, nos quais aparecia grafada a palavra *empresa*, esta foi substituída por *instituição*; a palavra *salário* foi substituída por *remuneração*; os itens referentes respectivamente à satisfação com recompensas e participação nos resultados e ao sentimento diante de situações e frequência da ocorrência de demissões foram suprimidos, por

não se aplicarem frequentemente ao serviço público.

Os questionários foram aplicados pelos pesquisadores no horário de trabalho dos servidores, com leitura e assinatura do termo de esclarecimento e consentimento. Objetivando garantir maior adesão, confidencialidade e total isenção dos pesquisadores, os questionários foram depositados pelo próprio respondente dentro de uma urna devidamente lacrada criada para os propósitos da pesquisa. O instrumento possui consistência interna testada pelo coeficiente alfa de Cronbach que variou de 0,66 a 0,96 dentro das dimensões do instrumento. Realizou-se análise da caracterização da amostra seguida de estatística descritiva com o objetivo de caracterizar e sumarizar as informações. Na sequência foram calculados os percentuais de cada item das subdimensões do instrumento.

Com relação às questões éticas, este estudo foi desenvolvido em conformidade com a resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, resguardando a identidade dos sujeitos da pesquisa e o respeito aos princípios da autonomia, beneficência, não maleficência e justiça. Com vistas a minimizar a ocorrência de possíveis constrangimentos, desconforto ou quebra de anonimato foi garantido ao participante da pesquisa a participação voluntária, esclarecimento prévio sobre a pesquisa com seus objetivos, riscos e benefícios, privacidade para responder o questionário e inexistência de qualquer forma de identificação do indivíduo no instrumento de coleta de dados.

Caracterização da amostra

O estudo obteve retorno de 143 respostas, correspondendo a 80,33% dos servidores; houve maior participação do sexo masculino representado por 69,3% e o feminino 30,1%, fato que pode ser explicado pela pesquisa ter sido realizada em um campus com características predominantemente agrárias onde vem sendo utilizada com maior frequência a força de trabalho masculina. A faixa etária que mais participou da pesquisa está acima do 41 anos, totalizando 65,1%, informando que a amostra do estudo foi composta por servidores experientes e com amplo conhecimento do funcionamento do campus, o que pode indicar maior capacidade de discernimento sobre fatores que podem interferir na qualidade de vida no trabalho.

Observou-se que o grau de escolaridade dos servidores é elevado, pois, somando-se os percentuais de servidores com nível superior, especialização, mestrado e doutorado, chega-se a 81,2%. Os docentes representam 37,8% e os técnicos administrativos 62,2%, este predomínio

pode ser explicado, pois o número de cargos administrativos, necessários para o bom funcionamento da instituição é maior que o número de cargos de docentes.

Quanto ao estado civil observa-se que 75,5% são casados ou possuem união estável, 16,1% são solteiros, 7,7% são separados ou divorciados e 0,7% são viúvos. Na tabela 1 buscou-se identificar há quanto tempo os servidores trabalham na instituição e há quanto tempo ocupam o mesmo setor de trabalho. Observa-se que 43,4% dos servidores possuem menos de 10 anos de serviço na instituição, permitindo afirmar que nos últimos 10 anos ocorreu um incremento significativo na renovação da força de trabalho, o que possivelmente pode interferir nas relações interpessoais, podendo influenciar na percepção de satisfação e qualidade de vida no trabalho. Discorrendo sobre o tempo de serviço, Almeida *et al* (2005) identificou que no intervalo de 01 a no máximo 10 anos de trabalho ocorre acúmulo de experiência e eleva a perspectiva de crescimento, orgulho da instituição e melhora do relacionamento, porém, ao atingirem 10 anos de trabalho passam a possuir maior criticidade e sentimento de insatisfação com a instituição. Ainda, acrescenta que após 20 anos, os sentimentos em relação à empresa voltam a ser positivos. Quanto ao tempo que o servidor atua em seu setor de trabalho, percebe-se que os servidores permanecem por muitos anos no mesmo setor e possivelmente desempenhando a mesma função.

TABELA 1: Caracterização da amostra por tempo de serviço e local de trabalho

Tempo de trabalho na Instituição		
Tempo de trabalho no Campus	Menos de 01 ano	2,8%
	De 01 a 05 anos	30,8%
	De 06 a 10 anos	9,8%
	De 11 a 15 anos	5,6%
	De 16 a 20 anos	10,5%
	Mais de 20 anos	40,6%
Tempo de trabalho no setor atual	Menos de 01 ano	7,0%
	De 01 a 05 anos	42,7%
	De 06 a 10 anos	10,5%

	De 11 a 15 anos	11,9%
	De 16 a 20 anos	6,3%
	Mais de 20 anos	21,7%

Fonte: elaborada pelos autores (2017)

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto à dimensão **compensação justa e adequada** informada na tabela 2, observou-se que 66,4% está satisfeita com a remuneração, 15,4% insatisfeitos, 5,6% muito insatisfeitos e 12,6% ficaram na neutralidade. Quando perguntados sobre a satisfação com o salário em relação ao salário dos demais colegas ocorreu uma elevação da neutralidade, uma pequena redução da satisfação e os percentuais de insatisfação mantiveram-se. Estes resultados concordam com os estudos de Cavalcante et al. (2004) e Rosa (2012) e se assemelham aos de Freitas, Souza e Quintelha (2013). O item que mais chamou atenção está relacionado aos benefícios extras, ou seja, a satisfação com o que a instituição oferta a seus servidores, além de sua remuneração. Compõem o rol destes benefícios o auxílio-alimentação, transporte, assistência à saúde e auxílio-creche. Neste quesito os insatisfeitos corresponderam a 38% da amostra, 6,3% totalmente insatisfeitos, neutro 17,5%, satisfeitos 33,6% e muito satisfeitos 4,2%. Estes resultados estão em conformidade com os estudos de Cunha (2014), Freitas, Souza e Quintelha, (2013) e Vencato e Ribas (2013). Machado e Pereira (2015), comparando os setores público e privado, identificaram que no serviço privado há uma maior satisfação com os benefícios extras do que no setor público e ambos os setores apresentam índice considerável de insatisfação com os salários.

Pesquisa realizada por Silva e Ferreira, (2013) corrobora que os salários e benefícios impactam positivamente o comprometimento organizacional afetivo e os afetos positivos, considerados indicadores da qualidade de vida no trabalho e bem-estar. Neste sentido, Machado e Pereira (2015) contribuem informando que os benefícios são extremamente importantes para melhoria da satisfação dos servidores e do relacionamento entre instituição e servidores. Para Muse e Wadsworth (2012), as instituições que desejam construir relações positivas com seus servidores, devem preocupar-se com o bem-estar e para isso devem oferecer benefícios diferentes,

ou seja, além dos já oferecidos por outras instituições, o que é considerado por eles como benefícios não tradicionais e que podem elevar a percepção de suporte organizacional, demonstrando que a instituição está preocupada com a satisfação e o bem-estar de seus servidores. Neste mesmo sentido, Vieira, Appio e Slongo (2007) afirmam que o salário e benefícios sociais são algumas das variáveis que possuem impacto significativo na satisfação dos trabalhadores.

TABELA 2: Análise em percentual da dimensão *compensação justa e adequada*

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... com a sua remuneração?	5,6	15,4	12,6	57,3	9,1
... com seu salário, comparado com o salário dos seus colegas?	6,3	14,0	25,2	46,2	8,4
... com os benefícios extras que a instituição oferece?	6,3	38,5	17,5	33,6	4,2

Fonte: elaborada pelos autores (2017)

Em que pesem essas análises, autores alinhados com uma perspectiva crítica no campo da Saúde do Trabalhador vêm alertando para o uso de mecanismos de recompensa, como prestígio, ascensão funcional, e premiações, como estratégias de manipulação da subjetividade do trabalhador, operando uma verdadeira “[...] gestão dos afetos, na qual o orgulho, a vaidade e, sobretudo, a competitividade, são manipulados a fim de se obter o investimento subjetivo na organização” (FREITAS, 2014, p. 26), em conformidade com os modelos atuais de organização do trabalho, alinhados com o toyotismo.

Os resultados obtidos na tabela 3, referentes às **condições de trabalho**, revelaram que 69,9% dos respondentes estão satisfeitos/muito satisfeitos com a jornada de trabalho, 65,7% satisfeitos/muito satisfeitos com a carga de trabalho. Contudo, ao serem questionados sobre o cansaço causado pelo trabalho, 25,2% declaram-se insatisfeitos/muito insatisfeitos, o que permite perceber que, embora satisfeitos com a carga de trabalho imposta, alguns servidores sofrem com a fadiga provocada pelo exercício laboral, sendo este um ponto a ser considerado nos planejamentos de ações de melhoria da QVT. Cabe também ressaltar que a complexificação do trabalho, em especial para alguns segmentos dentro do público estudado, demanda esforços

cognitivos e afetivos extras, ainda que a jornada de trabalho permaneça a mesma, constituindo-se um fator importante a ser considerado dentre aqueles que contribuem para a sensação de bem-estar ou cansaço. Nessa direção, observa-se nos ambientes de trabalho o crescente uso de dispositivos tecnológicos para otimização do mesmo, como telefones celulares e redes sociais, que impõem um envolvimento subjetivo intensificado com o trabalho, durante a jornada e, muitas vezes, mesmo após o seu término.

Sobre o uso das tecnologias disponíveis para execução de suas atividades, 53,9% estão satisfeitos/muito satisfeitos, porém, 24,5% demonstraram insatisfação. Dessa forma, compreende-se que existem pontos a serem trabalhados nesse quesito, sendo aconselhável uma investigação mais aprofundada utilizando outras abordagens metodológicas que oportunize aos respondentes expor os motivos da insatisfação. As variáveis relacionadas às condições de trabalho e fornecimento de equipamentos de proteção individual apresentaram elevado índice de insatisfação e neutralidade indicando necessidade, percebida pelos servidores, da instituição prover melhores condições de trabalho. Tabassum (2012) informa que as condições de trabalho, as oportunidades de crescimento na instituição e a forma de compensação aos servidores [,] estão significativamente correlacionadas.

TABELA 3: Análise em percentual da dimensão condições de trabalho

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... em relação a sua carga de trabalho?	2,8	16,1	15,4	55,9	9,8
... em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz?	4,2	20,3	21,7	46,2	7,7
... com suas condições de seu local de trabalho?	8,4	22,4	19,6	42,7	7,0
... com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados?	7,7	16,8	39,9	32,9	2,8
... em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa?	2,8	22,4	30,1	39,9	4,9

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

A dimensão **uso das capacidades no trabalho**, descrita na tabela 4, apresentou elevado índice de satisfação em todas as subdimensões, revelando ser este um ponto forte da QVT na instituição. A presença de insatisfação foi pequena, sendo o maior percentual apresentado na subdimensão relativa à autonomia que o servidor possui em seu trabalho, no qual 14% declararam-se insatisfeitos e 7% muito insatisfeitos, somando 21% de insatisfação nesse quesito e na subdimensão relativa à polivalência, com 17,5% de servidores insatisfeitos e 2,1% muito insatisfeitos, totalizando 19,6% de insatisfação. Apesar da elevada satisfação, a existência de servidores insatisfeitos, mesmo que em pequeno percentual, associada ao índice de servidores que se declararam neutros (nem satisfeitos, nem insatisfeitos) demonstra que existem pontos a serem melhorados neste aspecto. O menor índice de satisfação está relacionado à autonomia que é também o maior fator de insatisfação 21%. Autonomia é o poder que o servidor possui sobre os processos de trabalho e nela estão imbricadas as questões de saúde, seguranças e suas relações com a instituição, configurando e determinado a qualidade de vida, portanto, a noção de controle deve ser entendida como a possibilidade dos trabalhadores conhecerem o que os incomoda, os fazem sofrer, adoecer, morrer e acidentarem-se e articulada à viabilidade de interferir em tal realidade. Controlar as condições e a organização do trabalho implica, portanto, a possibilidade de serem sujeitos na situação (LACAZ, 2000). Dessa forma, compreende-se que o servidor não pode ser visto como um mero executor de tarefas; é preciso que ele seja inserido em todas as fases da organização do trabalho.

TABELA 4: Análise em percentual da dimensão *uso das capacidades no trabalho*

Questões: Você está satisfeito...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... com a autonomia que possui no seu trabalho?	7,0	14,0	19,6	48,3	11,2
... com a importância do trabalho que você faz?	2,1	11,2	11,9	54,5	20,3
... em relação à polivalência no trabalho, como você se sente?	2,1	17,5	19,6	55,9	4,9
... com a sua avaliação de desempenho?	2,1	11,2	16,1	60,8	9,8

... em relação à responsabilidade conferida a você?	1,4	9,8	12,6	65,7	10,5
---	-----	-----	------	------	------

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

A tabela 5 apresenta os resultados da dimensão em que foram identificados os piores índices de satisfação verificados neste estudo. A insatisfação e neutralidade predominaram nas três variáveis pesquisadas indicando que na percepção dos servidores quanto às **oportunidades de crescimento profissional**, os treinamentos oferecidos e o incentivo ao estudo não são suficientes. Pode-se inferir que devido às peculiaridades do serviço público os servidores reconhecem que não existem aberturas como no setor privado, que possibilitem a ascensão a outros cargos e funções sem a prévia aprovação em outro concurso público, dessa forma, assumem que no serviço público existe pouca possibilidade de crescimento profissional, fato que, com o passar do tempo, poderá levar à monotonia, à desmotivação e à insatisfação no trabalho. Observa-se que os percentuais de insatisfação mais expressivos (41,3% somando-se insatisfeitos e muito insatisfeitos) estão relacionados aos treinamentos ofertados, demonstrando que boa parte dos servidores é carente de capacitação em sua área de atuação. Nesta dimensão fica claro que as políticas de gestão de pessoas no serviço público devem ser alvo de incessantes estudos objetivando criar mecanismos que possibilitem o crescimento do servidor fornecendo a ele condições de utilizar suas capacidades em prol do seu crescimento e do serviço como um todo.

TABELA 5: Percentual em relação às oportunidades de crescimento profissional

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... com a sua oportunidade de crescimento profissional?	6,3	23,1	23,1	35,7	11,9
... com os treinamentos que você faz?	15,4	25,9	30,1	24,5	4,2
.. em relação ao incentivo que a instituição dá para você estudar?	8,4	17,5	25,9	39,2	9,1

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

Em relação à **integração social no trabalho**, a tabela 6 identifica que os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e à autoestima no local de trabalho, como aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação, igualdade social e

companheirismo são fatores com elevados percentuais de satisfação, mas ainda é possível verificar que a valorização de suas ideias e opiniões pessoais apresentou o maior percentual de insatisfação em relação às demais variáveis, indicando que o servidor percebe que suas opiniões nem sempre são valorizadas no trabalho, sendo este um fator que reduz significativamente sua percepção de satisfação.

No âmbito das relações sociais vividas no trabalho, figura o reconhecimento, seja pelos pares ou pela chefia, e que representa fator fundamental para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como para sua própria identidade profissional (DEJOURS, 2004). O indicativo de insatisfação com a valorização de ideias e iniciativas, ainda que observado em apenas 21,7% do grupo, em articulação com a insatisfação referente à autonomia (21% do grupo, conforme tabela 4), pode sinalizar que parte dos servidores venha encontrando entraves para o reconhecimento de seu trabalho, à medida que o espaço para suas ideias, proposições e decisões lhes pareça restrito, sendo esse, um aspecto que deve ser observado com atenção nos planejamentos referentes às ações promotoras de QVT, na Instituição. Também não é desprezível que 9,1% dos respondentes tenham se manifestado insatisfeitos/muito insatisfeitos em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, além de que 27,3% expressou neutralidade nesse quesito. Trata-se de aspecto fundamental para a integridade psíquica do servidor, além de questão assegurada como direito constitucional e universal.

TABELA 6: Análise percentual em relação à *integração social no trabalho*

Questões: O quanto você está satisfeito...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho?	3,5	5,6	27,3	40,6	23,1
... em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho?	1,4	7,7	14,0	55,2	21,7
... em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho?	2,1	11,9	19,6	52,4	14,0
... com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	5,6	16,1	23,8	47,6	7,0

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

A tabela 7 traz informações sobre o **respeito às leis** que protegem os servidores de ações arbitrárias e muitas vezes enrustidas de interesses pessoais. Nesta perspectiva os servidores devem ter garantidos a liberdade de expressão, equidade e igualdade perante a lei possuindo as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho. Neste sentido, observou-se que os servidores se sentem satisfeitos, uma vez que o menor percentual de satisfação encontrado nesta dimensão foi de 55,3%, encontrada na variável satisfação com as normas e regras do seu trabalho. Obviamente, não podemos apenas nos ater aos índices de satisfação, uma vez que se faz presente um percentual considerável de insatisfação e neutralidade indicando que não há um consenso entre os servidores no que diz respeito ao constitucionalismo nesta instituição.

TABELA 7: Análise percentual em relação ao *constitucionalismo do trabalho*

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador?	2,8	12,6	19,6	54,5	10,5
... com a oportunidade dar suas opiniões no trabalho?	2,8	15,4	16,8	54,5	10,5
... com as normas e regras do seu trabalho?	2,1	18,9	23,8	48,3	7,0
... em relação ao respeito a sua individualidade no trabalho?	0,7	8,4	22,4	59,4	9,1

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

Quanto ao **espaço que o trabalho ocupa na vida** do servidor, a tabela 8 identifica, mais uma vez, alto percentual de satisfação. Quase 70% dos respondentes avaliaram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto à influência do trabalho na vida e na rotina familiar. Uma vez que o título refere-se a espaço ocupado na vida, há o risco de as respostas associarem o termo tanto a intervalo de tempo como, num sentido figurado, a uma situação oportuna, referindo-se a outros aspectos, tais como a garantia da subsistência e da possibilidade de estruturação material da vida pessoal e familiar, aspectos que fazem com que o trabalho, dada sua centralidade na vida, seja percebido entre os servidores públicos, como uma das principais fontes de sentido

existencial, como já demonstrado por Souza e Moulin (2014). A variável com maior incidência de insatisfação foi justamente a relacionada com a possibilidade de influência do trabalho sobre o lazer, isto é, os servidores percebem que o espaço que o trabalho ocupa em sua vida termina por reduzir o convívio familiar e minimiza as oportunidades de lazer, sendo estes fatores de extrema relevância para manutenção da qualidade de vida e saúde do servidor.

TABELA 8: Análise do percentual em relação ao espaço que o trabalho ocupa na vida

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	2,1	11,9	16,1	60,8	9,1
... com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	2,8	17,5	26,6	48,3	4,9
... com seus horários de trabalho e de descanso?	2,8	16,1	16,1	54,5	10,5

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

Em relação à relevância social e importância do seu trabalho, a tabela 9 evidencia o predomínio da satisfação, indicando que os servidores percebem a relevância social da instituição e de seu trabalho. Os servidores demonstram estarem orgulhosos com o trabalho que realizam e com a imagem da instituição diante da população. Esses fatores podem influenciar positivamente na autoestima do servidor, porém, observa-se que o menor índice de satisfação desta dimensão está relacionado com a percepção do servidor sobre a integração existente entre a instituição e a comunidade, revelando que é preciso ocorrer mais atividades envolvendo a população circunjacente. Outro fator preocupante nesta dimensão é a qualidade percebida dos serviços prestados, com 28 % de neutralidade e 15,4% de insatisfação revelando que o próprio servidor entende que é possível melhorar a qualidade dos serviços. Cabe destacar que essa percepção também reflete a exigência social, em especial, das últimas décadas, por serviços públicos mais eficientes.

A maior expressão de insatisfação foi encontrada em relação à política de recursos humanos, entre 25,5% dos respondentes. Sendo esse um setor do trabalho que interage diretamente com vida funcional, cujo reflexo se dá nas áreas profissional e particular de cada

servidor, faz necessário obter mais informações sobre quais fatores geram insatisfação e o que pode ser sugerido pelo servidor para elevar seu nível de satisfação.

TABELA 9: Análise do percentual da *relevância social e importância do trabalho*

Questões: O quanto você está satisfeito ...	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito
... em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho?	0,7	4,9	9,1	41,3	44,1
... com a imagem que esta instituição tem perante a sociedade?	2,1	7,7	16,8	46,9	26,6
... com a integração comunitária que a instituição tem?	2,8	17,5	26,6	46,2	7,0
... com a qualidade dos serviços prestados pela instituição?	2,1	13,3	28,0	46,8	9,8
... com a política de recursos humanos que a instituição tem?	3,5	21,7	14,0	46,9	13,9

Fonte: elaborada pelos autores (2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se observar que o índice de satisfação com o trabalho é elevado na instituição, em relação à maioria das dimensões avaliadas, o que sugere um ambiente de trabalho que contribui para a boa qualidade de vida dos servidores. Contudo, em todas as dimensões avaliadas existe algum grau de insatisfação e um elevado número de neutralidade, em que o servidor se declara indiferente à situação questionada, o que possibilita inferir que o método adotado pode não ter contribuído para expressões mais genuínas. Destaca-se como fonte de insatisfação no trabalho a questão relacionada às oportunidades de crescimento e formação no trabalho, sobretudo, a insatisfação quanto a treinamentos oferecidos. Outro fator demonstrado como importante fonte de insatisfação entre os servidores foram os benefícios oferecidos pela instituição. Apesar do alto índice de satisfação existem diversos pontos a serem trabalhados para

melhoria da QVT, como o fortalecimento da autonomia do servidor, melhor organização dos processos de trabalho visando diminuir a fadiga e a interferência do trabalho nos momentos de lazer, oferta de treinamentos e capacitações em serviço que estejam em conformidade com os interesses e expectativas dos servidores e melhora das condições de trabalho.

Um fator limitante deste estudo está centrado na abordagem metodológica utilizada, quantitativa com questionário fechado, impossibilitando o respondente de emitir suas opiniões. Sugere-se, em pesquisas futuras, o uso de uma abordagem quali-quanti para clarificar as nuances encontradas neste estudo. A abordagem quantitativa não conseguiu extrair totalmente a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho, fazendo-se necessário encontrar respostas para algumas inquietações surgidas durante as reflexões sobre os resultados tais como: Como explicar a neutralidade e os fatores que levaram os servidores a escolher esta opção de resposta? Quais as explicações dos servidores sobre os porquês das insatisfações? E, quais as suas sugestões para melhoria das condições de trabalho? Dessa forma, poderá ser captado uma melhor percepção sobre os aspectos que realmente explicam o fenômeno qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. P. M. et al. A influência do tempo de serviço no clima organizacional de uma empresa: o caso de uma empresa de médio porte do setor agroindustrial. **Anais XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção** [Internet], 2005. Porto Alegre. 2005, p. 1010-1017. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/15923288-A-influencia-do-tempo-de-servico-no-clima-organizacional-de-uma-empresa-o-caso-de-uma-empresa-de-medio-porte-do-setor-agroindustrial.html>>. Acesso em: 25 jan. 2017.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade. Porto Alegre**, v.19, n.1, p.103-111, 2007.

CAVALCANTE, G. F. F. et al. A qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton – Uma análise na Diretoria de Administração do IFPB . **Anais..... VIII CONVIBRA ADMINISTRAÇÃO**. João Pessoa. Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2-4 dez. 2011.

CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. **Anais....VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. Lisboa, oct., p. 8-11, 2002.

CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995 – 2005). **Revista Brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, v.12, n. 2, p. 226-236, 2009.

CUNHA, L. I. **A qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento organizacional**. 2014. 54 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Campus Governador Valadares, Minas Gerais.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004.

DEJOURS, C.; DESSOURS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 33, n.3, p.98-104, mai./jun.,1993.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo, v.23, n.4, p.29-38, out./dez., 1988.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho. In: A. D. CATTANI; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário: trabalho e tecnologia**. Porto Alegre. Editora da UFRGS, 2006.

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 gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v.25, n.3, jul/set, 2009.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. . São Paulo, v.35, n.122, p.229-248, dez ., 2010.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.; QUINTELHA, H. L. M. M. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida. Ponta Grossa**. Ponta Grossa, v. 5, n 2, p. 1-12, abr./jun., 2013.

FREITAS, G. K. F. O cotidiano dos trabalhadores da unidade de internação pediátrica de um hospital universitário e a síndrome de burnout. 2014. 250 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo.

GALVÃO, H. M.; NASCIMENTO, C. A. D.; SIQUEIRA, J. O. Qualidade de vida no trabalho como um diferencial social e competitivo. **Anais.... 10º Congresso Virtual Brasileiro – Convibra – Administração**. São Paulo, 7 a 9 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.convibra.com.br/publicacoes.asp?ev=30&lang=en>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

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

GLINA, D. M. R. Transformações nas organizações e no trabalho e suas repercussões na saúde. **Revista Administração em Diálogo**. São Paulo, v. 3, n.1, p. 1-16, 2001.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, p. 151-161 , 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Treinamento e qualidade de vida. São Paulo: Série Working Papers, 2001. (n. 01/007, p. 4). Disponível em: <<https://bdpi.usp.br/item/001559520> >. Acesso em: 20 fev. 2017.

LOPES, C. S.; FAERSTEIN, E.; CHOR, D. Eventos de vida produtores de estresse e transtornos mentais comuns: resultados do Estudo Pró-Saúde. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v.19, n.6, p.1713-1720, dez., 2003.

MACEDO, L. E. T. et al. Estresse no trabalho e interrupção de atividades habituais, por problemas de saúde, no estudo Pró-saúde. **Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 2327-2336, out., 2007.

MACHADO, A. A; PEREIRA, T. M. **O Impacto dos benefícios oferecidos pelas empresas públicas e privada na qualidade de vida dos trabalhadores**. 2015. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração) - Faculdade Cenequista de Capivari, Capivari.

MORAES, M. V. E.; SILVA, T. F.; COSTA, P. V. O mito do inchaço da força de trabalho do Executivo Federal. **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Brasília, v.7, n.2, p. 43-60, jul./dez., 2008.

MUSE, L. A.; WADSWORTH, L. L. An examination of traditional versus non-traditional benefits. **Journal of Managerial Psychology**. Washington, v. 27, n. 2, p. 112-131, 2012.

MOULIN, M. G. B., REIS C. T., WENICHI G. H. No meio do caminho havia uma pedra - organização do trabalho e saúde no processo de extração e beneficiamento de mármore. In: KIEFER, C.; FAGÁ, I.; SAMPAIO, M. R., (Orgs.). **Trabalho, Educação e Saúde: um mosaico em múltiplos tons**. Vitória: Fundacentro, 2000. p.221-240.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Motivação e trabalho: análise do modelo de qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldham. **Revista Brasileira de Qualidade Vida**. Ponta Grossa, v.1, n.2, p.08-15, jul./dez., 2009.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20** – Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

ROSA, S. J. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da educação pública e privada de Paracatu-MG**. 2012. 28 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Minas Gerais.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, D. O. **Fatores associados ao absenteísmo por doença de longa duração em trabalhadores de uma instituição federal de ensino superior**. 2010. 136 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Federal da Bahia, Salvador.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013.

SILVA, M. A. C.; LICORIO, A. M. O.; SIENA, O. Pressupostos legais à promoção à saúde do servidor público federal. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**. Manaus, v.6, n.3, p. 89-108, set./dez., 2014.

SOUZA, S. A. D. **Transformações do trabalho no serviço público**: o caso dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. 2011. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

SOUZA, S. A. D.; MOULIN, M. G. B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 17, n. 1, p.49-65, 2014.

TABASSUM, A. Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. **European Journal of Business and Management**. New York, v. 4, n. 2, p. 78-89, 2012.

TAGLIAPIETRA, O. M.; MIURA, M. N. Gestão do Conhecimento: valorização humana no mundo dos negócios como fator de vantagem competitiva. **Revista Ciências Empresariais da UNIPAR**. Toledo, v.3, n.1, p.67-80, jan./jun., 2002.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**. Londres, v.41, p.1403-1410, 1995.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A.C. Adaptação do Modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**. Maringá, v. 20, n.3, p. 395-405, 2009.

VENCATO, V.; RIBAS, F. T. T. A percepção da qualidade de vida no trabalho em uma indústria de vidros. **Revista Global Manager Acadêmica**. Caxias do Sul, v. 2, n. 1, p.1-19, 2013.

VIEIRA, V. A.; APPIO, J.; SLONGO, L. A. Uma análise dos antecedentes da satisfação no trabalho em uma empresa madeireira. **REGE Revista de Gestão**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 1-18, 2007.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

ZANETTI, E. M. S. P. **Gerenciamento de Recursos Humanos**: o caso das micro e pequenas indústrias de confecções do Município de Colatina-ES. 2002. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Submetido em: 23/05/2018

Aceito em: 10/06/2019