



## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

**ALYNNE VIRGINYA DE QUEIROZ LIMA**

Universidade Federal do Maranhão

[alynnequeiroz@yahoo.com.br](mailto:alynnequeiroz@yahoo.com.br)

### **Resumo**

O tema da qualidade de vida no trabalho (QVT) ocupa um importante espaço no meio acadêmico e profissional, por fazer parte do mundo do trabalho desde a década de 60. As organizações começaram a implantar programas de QVT com o intuito de proporcionar melhores condições de trabalho. Deste modo, este estudo se propõe a analisar a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) acerca da qualidade de vida no trabalho. O instrumento de pesquisa consistiu do Total Quality Working of Life (TQWL-42) que mensurou o nível de qualidade de vida dos servidores. Foram aplicados 301 questionários nos técnico-administrativos do Campus São Luís da UFMA. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva, com o apoio do programa Microsoft Excel. Os resultados quantitativos encontrados revelaram que os Aspectos de QVT Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras tiveram níveis baixos de satisfação, enquanto que os demais tiveram níveis considerados satisfatórios. Conclui-se que os resultados encontrados por meio desta pesquisa podem contribuir para a elaboração de estratégias de sensibilização da gestão superior a fim de valorizar as ações voltadas para o bem-estar dos funcionários.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Percepção. Técnico-administrativos. Universidade de Ensino Superior.

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações começaram a se preocupar com a qualidade de vida dos seus trabalhadores a partir da Revolução Industrial. Algumas reivindicações da classe trabalhadora ocasionaram na melhora das condições de trabalho, ambientes mais humanizados com jornada de trabalho menores e salários mais justos (PEDROSO; PILATTI, 2012). Deste modo, a qualidade de vida no trabalho é essencial dentro das organizações, pois humaniza os ambientes de trabalho, em virtude do desenvolvimento de ações propiciadoras de bem-estar no trabalho e da intervenção nos fatores críticos que causam mal-estar no trabalho.

Não se pode pensar em qualidade de produtos sem antes pensar na qualidade de vida dos funcionários, visto que estes representam a força de trabalho que mantém as empresas no mercado (VASCONCELOS et al., 2012). Segundo Horta e Demo (2012), as pessoas possuem competências necessárias para diferenciar as empresas no mercado de trabalho, uma vez que os modelos tradicionais de competitividade adotados, como a tecnologia, por exemplo, não têm sido suficientes para manter uma posição privilegiada de maneira sustentável.

Fernandes (1996) explica que a tecnologia de qualidade de vida no trabalho renova as formas de organização de trabalho, contribuindo concomitante no aumento do nível de satisfação do trabalhador e na elevação da produtividade da empresa em virtude da maior participação dos indivíduos nos processos que envolvem o trabalho. A implantação de ações de QVT proporciona melhor desempenho do indivíduo na sua tarefa, além de evitar desperdícios, reduzindo custos operacionais.

Autores como Demo et al. (2012) afirmam que o interesse pela temática da qualidade de vida no trabalho é reflexo de uma mudança percebida no comportamento das pessoas que estão cada vez mais preocupadas em aproveitar seu tempo com atividades prazerosas. Existem demandas por lazer, momentos com a família e um emprego capaz de aliar aspirações pessoais com satisfação profissional. Assim, temas como ergonomia e jornada flexível começam a fazer parte de uma agenda de discussões em busca de melhores condições de trabalho nas organizações.

Trierweiler e Silva (2010) corroboram a afirmação acima ao considerarem que o trabalho não se relaciona apenas aos processos e procedimentos organizacionais, inovações tecnológicas ou cumprimento de tarefas, mas possui um viés de ordem psicossocial. Os dirigentes passaram a se preocupar com os trabalhadores por representarem um fator primordial na lucratividade e produtividade cumprindo os objetivos organizacionais. Assim, a QVT passa a ser valorizada dentro das organizações.

Ferreira (2011) aponta que o tema de qualidade de vida no trabalho ganhou a devida importância como área científica do conhecimento a partir do interesse em investigar as características do ambiente de trabalho geradoras de mal-estar e bem-estar dos funcionários. Segundo o autor, a intensificação do mal-estar no trabalho advém de um movimento iniciado a partir da década de 70, mas com influência desde os primórdios do capitalismo, conhecido como reestruturação produtiva. As suas características são: “[...] mudança no aparato jurídico das relações de trabalho e produção, investimento massivo em tecnologia, e mudança na gestão organizacional e do trabalho” (p. 20). Desde modo, para o autor a reestruturação produtiva faz com que os trabalhadores vivenciem experiências de mal-estar nas organizações.

Ressalta-se que muitas organizações passaram a utilizar a qualidade de vida no trabalho como uma prática modista, oferecendo receitas mágicas para promover o bem-estar do trabalhador sem realizar um diagnóstico da realidade e interferir nos aspectos necessários para a melhoria dos ambientes de trabalho. Compreender corretamente em que consiste qualidade de vida no trabalho impedirá que tal tecnologia seja considerada como mais uma

moda gerencial que tem diminuído a credibilidade dos profissionais de gestão de pessoas (FERNANDES; GUTIERRES, 1998).

Com vistas a atender as mudanças ocorridas no mundo do trabalho o serviço público também passou a investir em ações de qualidade de vida no trabalho. Alguns estudos têm abordado a temática da qualidade no trabalho nos órgãos públicos, incluindo as instituições de ensino superior, a saber: avaliação da QVT de servidores de um órgão de administração direta do estado de Minas Gerais formulando diretrizes para implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho (SOUZA; DIAS; MARQUES, 2013); análise a percepção de qualidade de vida no trabalho de docentes das áreas de Administração e Contábeis de universidades públicas brasileiras (PAIXÃO; SOUZA, 2013); desenvolvimento de instrumento de QVT para as universidades públicas (FREITAS; SOUZA, 2009); caracterização das práticas de QVT de dez órgãos públicos federais (FERREIRA, ALVES; TOSTES; 2009); análise da percepção de gestores acerca da concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho em um órgão público brasileiro (FERREIRA, et al., 2009).

Diante desse contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: **qual a percepção dos técnico-administrativos da UFMA acerca da qualidade de vida no trabalho?**

Como objetivo geral este estudo se propôs a analisar a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão acerca qualidade de vida no trabalho. No que se refere aos objetivos específicos, esta pesquisa visou: caracterizar o perfil dos entrevistados e identificar o nível de QVT dos servidores participantes da pesquisa.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: EVOLUÇÃO DO CONCEITO E MODELOS METODOLÓGICOS**

A temática de qualidade de vida no trabalho apesar de ganhar essa denominação em meados dos anos 50 sofreu grandes influências de estudos anteriores sobre as condições de trabalho nas indústrias. As primeiras preocupações científicas relacionadas às condições físicas no local de trabalho surgiram no início dos anos 20. A pesquisa liderada por Elton Mayo, em 1927, na *Western Electric Company* contribuiu para posteriores estudos do comportamento humano nas organizações e da qualidade de vida do trabalhador (RODRIGUES, 2009). A principal conclusão com esse experimento é que os fatores sociais podem ser mais significativos do que os fatores físicos no desempenho humano no trabalho (SPECTOR, 2005).

Outro aporte teórico que trouxe importantes conceitos para qualidade de vida no trabalho foi a teoria das necessidades de Maslow. A satisfação de uma necessidade é motivada por fatores físicos, sociais e psicológicos que influenciam no comportamento do indivíduo. Deste modo, segundo Rodrigues (2009) o ciclo comportamento/necessidade representa um dos fatores que influenciam as ações individuais e significa um ponto fundamental a ser analisado na qualidade de vida no trabalho, por representar uma variável interveniente. Spector (2005) afirma que a teoria de Maslow ainda continua a ser ensinada aos gestores ao enfatizar na importância de satisfazer as necessidades dos funcionários.

A teoria dos dois fatores (teoria da motivação-higiene) desenvolvida por Herzberg afirma que a motivação resulta na natureza do trabalho em si e não de fatores externos a ele. Segundo sua teoria, os fatores motivadores incluem realização, reconhecimento, responsabilidade e o próprio trabalho, ou seja, fatores inerentes à pessoa. De outro lado, os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação, incluem salário, supervisão, relacionamento com os colegas de trabalho e as políticas organizacionais, quer dizer são fatores externos relacionados ao ambiente de trabalho (LACOMBE, 2012). A partir da teoria de Herzberg criou-se a noção de enriquecimento do cargo a partir dos fatores motivadores que

produzem satisfação aos indivíduos no trabalho, sendo este um dos princípios presentes em alguns modelos de qualidade de vida no trabalho, como a teoria das características de Hackman e Oldham (RODRIGUES, 2009).

Após a apresentação dos pressupostos teóricos acima se faz necessário explanar acerca do surgimento da qualidade de vida no trabalho enquanto abordagem científica. O termo qualidade de vida no trabalho foi cunhado por Eric Trist e colaboradores, no início da década de 50, na Inglaterra, a partir de seus estudos sobre um modelo macro para agrupar o trinômio Indivíduo/Trabalho/Organização, com o objetivo de tornar o trabalho menos árduo. No entanto, somente na década de 60 é que os estudos sobre QVT ganharam impulso, já que se despertou para a importância de melhorar os ambientes de trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e promover o seu bem-estar geral (TOLFO; PICCININI, 2001).

O interesse pela QVT se estendeu até 1974 quando, devido à crise energética e o crescimento da inflação, o foco das organizações passou a ser as condições econômicas vigentes. Visando manter sua sobrevivência, as empresas deixaram para segundo plano a atenção disponibilizada até então aos trabalhadores. Apenas a partir de 1979 ressurgiram as preocupações com a QVT em virtude da superação da crise por parte do Japão que passou a influenciar outros países no modo de gerenciar seus negócios (BÚRIGO, 1997). Trierweiler e Silva (2010) afirmam que os programas de Qualidade Total (QT) e certificação ISO 9000 influenciaram significativamente na pressão sobre os trabalhadores e os programas de qualidade de vida no trabalho passavam a falsa ideia de igualdade no trabalho. Todavia eram voltados unicamente para a lucratividade das organizações.

No Brasil a temática da QVT teve uma introdução mais tardia e surgiu em função do interesse das empresas se manterem competitivas no mercado, abrindo espaço para importação de produtos estrangeiros e na adoção dos programas de qualidade de total (TOLFO; PICCININI, 2001).

Os autores que tiveram modelos de qualidade de vida no trabalho amplamente divulgado em nível mundial e são considerados como referência nessa área, destacam-se os estudos de Walton (1975), Hackman e Oldham (1975, apud PEDROSO, PILATTI, 2012), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983).

Objetivando uma melhor visualização dos modelos teóricos internacionais fez-se uma síntese dos fatores considerados por cada autor no Quadro 1.

<b>Autor (es) / Ano</b>	<b>Modelo</b>	<b>Características</b>
Walton (1975)	8 categorias conceituais de QVT	Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social no trabalho, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total da vida e Relevância social do trabalho
Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012)	Dimensões Básicas da Tarefa	Motivação interna, Satisfação no cargo e Enriquecimento do cargo
William Westley (1979)	4 dimensões que interferem negativamente a QVT	Político, Econômico, Psicológico e Sociológico
Werther e Davis (1983)	Projeto de Cargos	Fatores Ambientais, Organizacionais e Comportamentais
Nadler e Lawler (1983)	Sucesso da QVT nas organizações	Percepção da Necessidade, Foco do Problema, Identificação e solução do problema, Projeção dos processos e resultados, Sistemas múltiplos afetados e Envolvimento amplo da organização

**Quadro 1 - Principais modelos internacionais de QVT**

Os modelos internacionais clássicos de qualidade de vida no trabalho possuem semelhanças ao tratar de aspectos essenciais para o bem-estar dos trabalhadores nos ambientes organizacionais. Assim, esses autores enfocaram as dimensões a serem conceituadas e mensuradas acerca do ambiente laboral e que impactavam na qualidade de vida no trabalho. Algumas dimensões em comum nos modelos desses autores referem-se à questão da remuneração, condições físicas e de segurança, possibilidades de desenvolver capacidades intelectuais, identificação com a tarefa realizada, dentre outras.

### **3 MÉTODO DE PESQUISA**

Este artigo é parte de uma dissertação de mestrado defendida em 2014 e para este recorte escolheu-se apresentar apenas os dados quantitativos. Este estudo trata-se uma pesquisa descritiva que por definição objetiva descrever determinadas características da população, bem como identificar possíveis relações entre variáveis, ou determinar ainda a natureza dessa relação (GIL, 2010). Corroborando o conceito anterior, Gressler (2007) afirma que a pesquisa descritiva descreve de forma sistemática fatos e características presentes em uma população ou área de interesse e que esta não significa uma mera tabulação dos dados, exige um elemento interpretativo com combinação de outros elementos como a comparação, mensuração, classificação, interpretação e avaliação.

Utilizou-se uma abordagem quantitativa visto que o tipo de instrumento de coleta de dados e o tratamento destes foram feitos por meio de técnicas estatísticas (cálculo da média). Esse tipo de abordagem é comumente utilizado nas pesquisas que procuram descobrir e classificar determinadas variáveis e sua relação com outras (RICHARDSON et al., 1999).

Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal do Maranhão, Campus São Luís. A UFMA tem início em 1953, por meio da antiga Faculdade de Filosofia de São Luís, sendo criada por iniciativa da Academia Maranhense de Letras, da Fundação Paulo Ramos e da Arquidiocese de São Luís. A referida Faculdade após se desligar de sua mantenedora – a Fundação Paulo Ramos, integrou-se à Sociedade Maranhense de Cultura Superior, sendo fundada em 18 de janeiro de 1958 a Universidade do Maranhão (UFMA, 2013a).

A UFMA possui 73 cursos de Graduação presenciais; 60 Especializações, 26 Mestrados; além de 1 Mestrado Interinstitucional, 12 Doutorados e 11 Doutorados Interinstitucionais. Os municípios que possuem Campus são: Bacabal, Balsas, Chapadinha, Codó, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo, além da capital São Luís. Possui ainda três unidades de saúde: Hospital Universitário Presidente Dutra, Unidade Materno Infantil e Unidade do Hospital Universitário – Campus do Bacanga (UFMA, 2013b).

A UFMA desenvolve ações de qualidade de vida no trabalho desde 2003. O setor responsável por promover essas atividades denomina-se Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida e está vinculado à Coordenação de Atenção a Saúde do Servidor, ao Departamento e Pró-Reitoria de Recursos Humanos. Possui uma equipe multiprofissional composta por três assistentes sociais, dois psicólogos, uma fisioterapeuta, uma fonoaudióloga, uma terapeuta ocupacional e dois técnicos de apoio administrativo. As principais atribuições desse setor são: promover atividades inerentes ao ambiente de trabalho com enfoque biopsicossocial, ações preventivas evitando o surgimento de doenças ocupacionais e atividades de integração de novos funcionários e readaptação daqueles que desenvolveram alguma doença em função ou não de sua atividade laboral (UFMA, 2013c).

Em relação ao presente estudo a amostra consistiu dos técnico-administrativos pertencentes aos setores administrativos e acadêmicos da UFMA do Campus de São Luís, a saber: pró-reitorias, assessorias, núcleos, prefeitura de campus, restaurante universitário e centros de ensino. Foram distribuídos 400 questionários aos técnico-administrativos do

Campus São Luís, no período de fevereiro a maio de 2014, obtendo-se o retorno de 301 questionários, os quais compuseram a amostra da pesquisa. Assim, o percentual de devolução dos questionários foi de 75,25%.

Quanto ao instrumento de pesquisa adotou-se o TQWL-42 que significa *Total Quality of Work Life* e o sufixo 42 o número de questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho elaborado por Pedroso e Pilatti (2012).

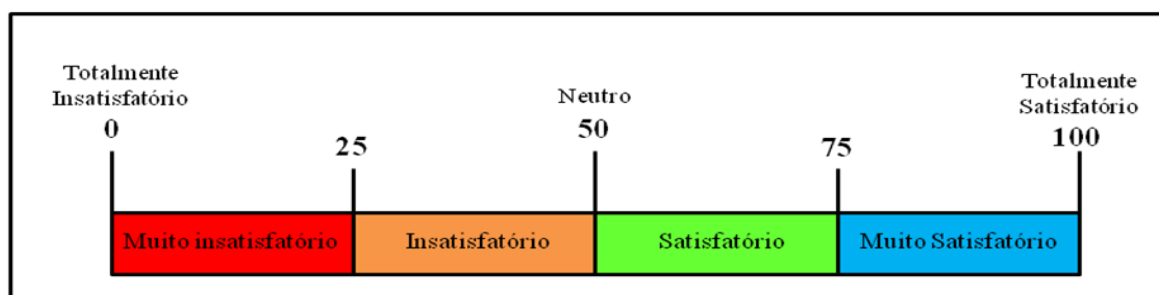
O questionário é dividido em cinco grandes esferas intituladas: 1) Biológica/Fisiológica, 2) Psicológica/Comportamental, 3) Sociológica/Relacional, 4) Econômica/Política e 5) Ambiental/Organizacional. Cada esfera possui quatro aspectos analisados.

As questões da esfera Biológica/Fisiológica contemplam os seguintes aspectos: Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social e Tempo de Repouso. A esfera Psicológica/Comportamental aborda os aspectos: Autoestima, Significância da Tarefa, Feedback e Desenvolvimento Pessoal e Profissional. A esfera Sociológica/Relacional inclui os aspectos: Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais, Autonomia e Tempo de Lazer. A esfera Econômica/Política considera os aspectos: Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho e Segurança de Emprego. A esfera Ambiental/Organizacional inclui os aspectos: Condições de Trabalho, Oportunidade de Crescimento, Variedade da Tarefa e Identidade da Tarefa.

A pesquisadora entregou pessoalmente os questionários aos servidores nos seus setores com prazos definidos para devolução. Alguns servidores solicitavam um novo prazo em virtude de não terem respondidos os questionários no momento que a pesquisadora passava para buscá-los.

Seguindo o modelo de análise de resultados de QVT sugeridos por Pedroso e Pilatti (2012), calculou-se a estatística descritiva para os Aspectos e Esferas, sendo que os valores foram calculados por meio da média. A média é definida como o valor médio de um conjunto de valores, sendo esta uma das medidas mais utilizadas de tendência central (FREUND, 2006).

As médias dos escores dos Aspectos e das Esferas foram convertidas em uma escala de 0 a 100, sendo exibidas em um gráfico de barras. Utilizou-se para sua análise uma escala de classificação da qualidade de vida no trabalho elaborada por Timossi et al. (2009) conforme sugerem Pedroso e Pilatti (2012) para análise das médias dos escores apresentados no formato de gráficos. O ponto central é marcado pelo valor 50, caracterizando o nível intermediário de QVT. Nessa escala de classificação os valores abaixo deste valor que se encontram entre 0 a 49 são classificados como nível de insatisfação, subdividindo-se ainda entre Muito Insatisfatório (0 a 25) e Insatisfatório (25,01 a 49,9). Enquanto que os valores acima de 50 são classificados como nível de satisfação de qualidade de vida no trabalho, subdividindo-se ainda entre Satisfatório (50,1 a 75) e Muito Satisfatório (75,01 a 100), conforme Figura 1.



**Figura 1 - Classificação de Qualidade de Vida no Trabalho**

Fonte: Adaptado de Timossi et al. (2009 apud PEDROSO; PILATTI, 2012).

Para realização automática dos cálculos do questionário de QVT utilizou-se uma planilha do Excel disponível pelos autores Pedroso e Pilatti (2012) no sítio eletrônico: <<http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>>.

Em relação aos riscos e medidas de proteção a pesquisadora aplicou um instrumento de medida objetiva que devido a sua extensão poderia acarretar certo cansaço ou desconforto emocional em virtude das questões se referirem ao ambiente de trabalho, no que se refere à percepção de qualidade de vida no trabalho. Ressalta-se que os participantes foram comunicados, antes de responder ao questionário, que suas participações eram voluntárias, podendo desistir a qualquer momento. Garantiu-se o anonimato e o sigilo. Os resultados foram divulgados na conclusão da Dissertação de Mestrado em Administração (2014) e na publicação de artigos ou eventos de cunho científico.

Um Termo de Livre Consentimento foi assinado pelos participantes que concordaram em participar da pesquisa. Além disso, um Termo de Confidencialidade foi assinado pela professora orientadora desta pesquisa, visando assegurar o uso e destinação do material e/ou dados coletados. Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), uma vez que os pesquisadores envolvidos pertencem a essa instituição, obtendo aprovação sob o nº do parecer 505.478, na data de 18 de dezembro de 2013. O gestor da UFMA também autorizou o desenvolvimento da pesquisa na Instituição.

Este estudo foi desenvolvido apenas no Campus São Luís, uma vez que as ações de qualidade de vida no trabalho são desenvolvidas nesse local com maior frequência. Assim, não foi possível expandir para os Campi do continente e nem Hospital Universitário, com exceção da Unidade localizada dentro do Campus São Luís. Além disso, a amostra consistiu apenas de técnico-administrativos por ser a categoria que mais participa dos projetos desenvolvidos pelo setor responsável pela qualidade de vida no trabalho na UFMA. Deste modo, os docentes e terceirizados não participaram desta pesquisa.

#### **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste tópico são apresentados os resultados referentes ao questionário TQWL-42 sobre qualidade de vida no trabalho de Pedroso e Pilatti (2012). Inicialmente são apresentados os dados referentes ao perfil sociodemográfico e profissional da amostra e posteriormente apresenta-se a média dos escores convertidos para uma escala de 0 a 100, conforme sugerido por Pedroso e Pilatti (2012).

A amostra consistiu de 44,9% de mulheres e 55,1% de homens, sendo que o maior percentual está na faixa etária de 31 a 40 anos com 26,5%. O estado civil predominante foi de casados com 47,8%, seguido dos solteiros com 40,6%. Em relação à escolaridade, a maioria dos participantes possui Especialização com 41,9%, seguido do Ensino Superior Completo com 25,8%.

Observa-se que os técnicos respondentes da pesquisa possuem escolaridade superior ao cargo ocupado haja vista o percentual encontrado ser maior para aqueles que possuem Especialização. Somando com o percentual de técnicos que possuem Mestrado (11,1%) e Doutorado (0,3%) tem-se o valor de 53,3%, ou seja, um pouco mais da metade da amostra já fez Pós-Graduação. Isso se deve principalmente ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino promulgado pelo Ministério da Educação/Governo Federal por meio da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005).

No seu Artigo 11 instituiu-se o “Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento”. Um percentual é calculado em cima do vencimento básico para aquele que obter título de

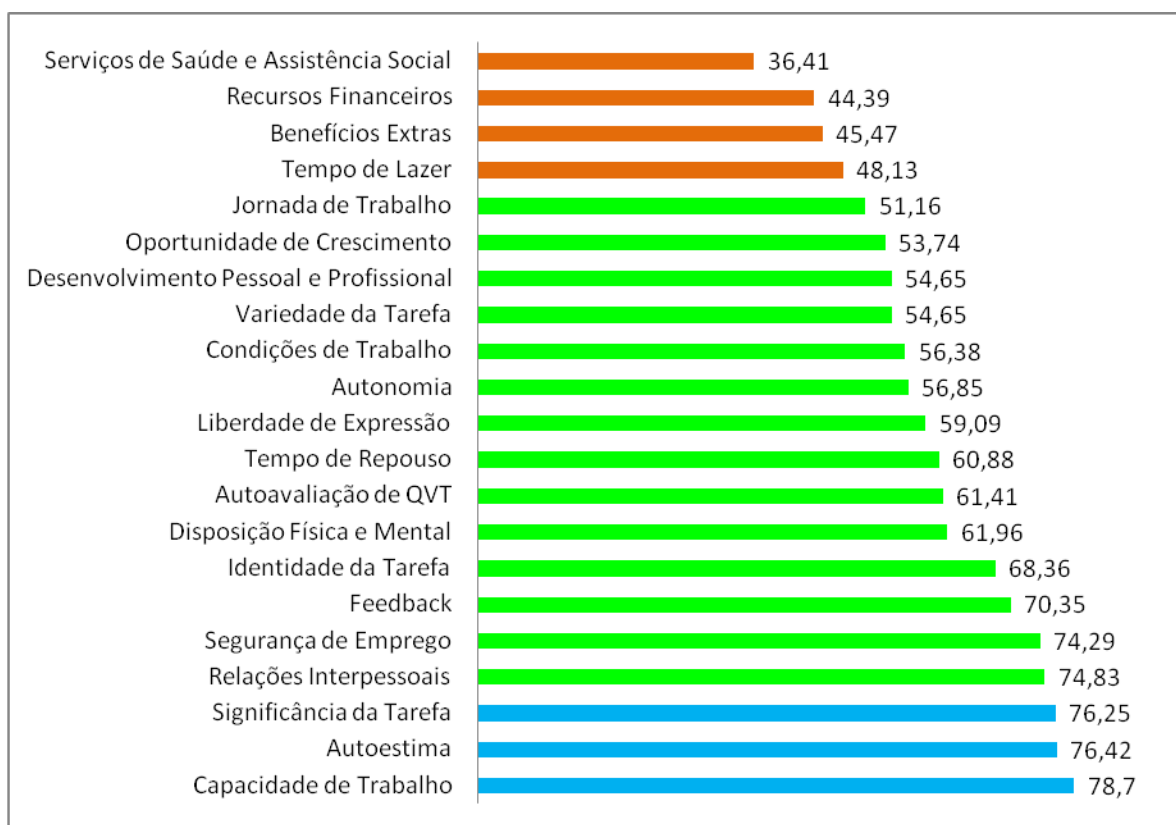
educação formal superior ao cargo que é vinculado (BRASIL, 2005). Desta forma, muitos servidores com vistas a melhorarem seus salários recorrem a uma formação educacional, além daquela exigida pelo seu cargo.

Quanto ao cargo ocupado tem-se que a maioria dos entrevistados encontra-se em Nível Superior com 44,1%, seguido do Nível Médio com percentual de 31,4%. Dentre os cargos de Nível Superior dos respondentes, têm-se: psicólogos, assistentes sociais, técnico em assuntos educacionais, pedagogos, economistas, contador, etc.

No que se refere ao setor de atuação, o maior percentual de técnicos participantes da pesquisa encontram-se lotados nas Pró-Reitorias (Pós-Graduação, Extensão, Ensino, Recursos Humanos e Finanças) com 44,8%. O segundo maior local de atuação dos respondentes foi os Centros Acadêmicos (Centro de Ciências Humanas, Centro de Ciências Sociais, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde e Centro de Ciências Exatas e Tecnologia) com 22,1%.

Quanto ao tempo na UFMA a maioria está em estágio probatório com 31,5%. O segundo maior percentual está entre os técnicos que estão com 31 anos ou mais de tempo de serviço com 24,4%. Resultado semelhante foi encontrado em um estudo realizado por Pinto, Boas e Pereira (2013) com técnico-administrativos de uma Universidade Federal de Minas Gerais, em que a maioria da amostra encontrava-se em estágio probatório com um percentual de 32,9%.

Elaborou-se o Gráfico 1 com os resultados em ordem crescente dos Aspectos enquadrados na escala de classificação de qualidade de vida no trabalho sugerida por Timossi et al. (2009, apud PEDROSO; PILATTI, 2012).



Legenda: ■ Muito insatisfatório ■ Insatisfatório / ■ Satisfatório / ■ Muito Satisfatório

**Gráfico 1 - Classificação dos Aspectos de QVT**



Conforme observa-se no Gráfico 1 tem-se que os Aspectos Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras são considerados como Insatisfatórios pela amostra, pois seus valores encontram-se entre 25 a 50. A maior parte dos Aspectos está na zona de classificação Satisfatório (50,01 a 75), sendo que Capacidade de Trabalho, Autoestima e Significância da Tarefa são avaliados de forma superior como Muito Satisfatório (75,01 a 100).

No que se refere ao Aspecto Serviços de Saúde e Assistência Social observa-se que apesar de existir um Hospital Universitário vinculado a Universidade com diversas especialidades e atendimento odontológico ofertado à sociedade em geral pelo Curso de Odontologia, os funcionários não usufruem de atendimento diferenciado nesses locais, o que pode explicar uma tendência a considerar esse quesito como insatisfatório.

Quanto ao Tempo de Lazer Walton (1975) definiu como critério de QVT o Trabalho e o Espaço Total de Vida que engloba o equilíbrio entre o tempo disponível para o trabalho e para o lazer e momentos com a família. A maior parte dos técnico-administrativos é subordinada a um regime de trabalho de 40 horas, nos turnos matutino e vespertino, sobrando o turno noturno e os finais de semana para atividades de lazer. Assim, observa-se que os participantes da pesquisa gostariam de mais tempo destinado ao lazer.

Um dos primeiros critérios de qualidade de vida no trabalho apontados por Walton (1975) refere-se à Compensação Adequada e Justa, sendo este atrelado ao Aspecto “Recursos Financeiros”. Para o autor a remuneração adequada é aquela que possibilita o trabalhador viver dignamente satisfazendo suas necessidades básicas pessoais e familiares e aquelas exigidas pelos padrões culturais, sociais e econômicos presentes no seu ambiente. Nesse quesito os respondentes da pesquisa consideram que seus salários não têm sido suficientes para satisfazer as suas diversas necessidades.

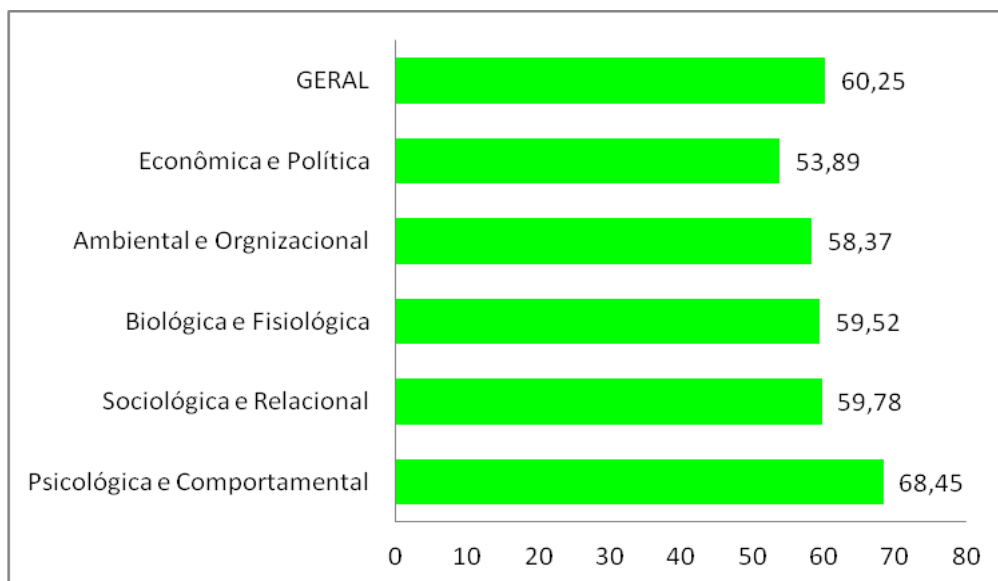
Os Benefícios Extras podem ser visto sob o ponto de vista de Fernandes (1996) que definiu como fator de qualidade de vida no trabalho os benefícios que envolvem tanto aqueles oferecidos pela empresa tanto quanto aqueles oferecidos em relação a outras empresas. Observa-se que no geral os técnico-administrativos demonstram insatisfação com esse Aspecto.

Quanto aos Aspectos avaliados de forma superior pela amostra tem-se a Significância da Tarefa atrelada a importância dada para a atividade realizada por cada trabalhador dentro de sua instituição e perante a sociedade. Ferreira (2011) considera que um dos fatores de qualidade de vida no trabalho refere-se ao Elo Trabalho-Vida Social que inclui a importância da instituição empregadora para o empregado gerando orgulho de trabalhar naquele local, bem como reconhecimento social. Assim, pode-se perceber que nesse Aspecto existe uma percepção muito positiva da amostra, favorecendo sua qualidade de vida no trabalho.

A incapacidade de realizar alguma parte do trabalho poderá afetar negativamente a autoestima do trabalhador. Diante dos dados obtidos observa-se pouca incidência de técnicos que sofrem com questões relacionadas à baixa autoestima.

Walton (1975) estabelece como critério de qualidade de vida no trabalho o Uso e Desenvolvimento das Capacidades Humanas concebido pela oportunidade do trabalhador aplicar no seu dia-a-dia seus conhecimentos e habilidades técnicas. Assim, observa-se que os técnico-administrativos participantes da pesquisa demonstram possuir uma capacidade para o trabalho bem satisfatória.

Elaborou-se o Gráfico 2 com os resultados das Esferas enquadrados na escala de classificação de qualidade de vida no trabalho sugerida por Timossi et al. (2009, apud PEDROSO; PILATTI, 2012).



Legenda: ■ Muito insatisfatório / ■ Insatisfatório / ■ Satisfatório / ■ Muito Satisfatório

## Gráfico 2 - Classificação das Esferas de QVT

No geral conforme observado no Gráfico 2 todas as Esferas de qualidade de vida no trabalho foram enquadradas na zona de classificação Satisfatório, pois seus valores encontram-se entre 50 a 75, sendo que obteve-se uma média final de 60,25 para o nível de qualidade de vida no trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

A inserção da qualidade de vida no trabalho nos ambientes organizacionais públicos e privados surgiu a partir da demanda dos trabalhadores por locais de trabalho mais humanizados, que oferecessem segurança, saúde e assistência, condições de trabalho satisfatórias, melhores sistemas de recompensa, dentre outros aspectos. Desta forma, essa área além de ocupar um importante espaço nas empresas também despertou o interesse de profissionais, acadêmicos e pesquisadores que passaram a estudar os impactos e a importância das ações de QVT para a vida dos trabalhadores nos ambientes corporativos.

O campo teórico e metodológico de QVT é bem diversificado, existindo diversos modelos que explicam os fatores a serem considerados na concepção de uma política e prática em qualidade de vida no trabalho. Tais fatores relacionam-se às diversas questões inerentes ao ambiente de trabalho, tais como: questões salariais, benefícios, cuidados com a saúde, condições de trabalho, relações interpessoais, oportunidade de crescimento, reconhecimento, identificação com a tarefa, autonomia, dentre outros aspectos.

Aplicou-se o questionário TQWL-42, de Pedroso e Pilatti (2012) para verificar a percepção dos participantes em relação à qualidade de vida no trabalho. Verificou-se por meio da análise quantitativa que os técnico-administrativos consideraram os Aspectos de Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras relacionados à qualidade de vida no trabalho como insatisfatórios. Os demais Aspectos avaliados de QVT obtiveram uma boa percepção por parte da amostra, sendo que Capacidade de Trabalho, Autoestima e Significância da Tarefa obtiveram uma avaliação muito satisfatória. Considerando o resultado geral das Esferas de QVT teve-se um percentual de 60,25, enquadrado como um nível satisfatório deste construto. Ressalta-se que os dados apresentados refletem o período o qual foram coletados, podendo ter ocorrido mudanças na percepção dos técnicos.

Os resultados encontrados por meio desta pesquisa puderam contribuir para a elaboração de estratégias de sensibilização da gestão superior a fim de valorizar as ações voltadas para o bem-estar dos funcionários. Diante do exposto, verificou-se que todos os objetivos dessa pesquisa foram alcançados, sendo constatado por meio da percepção dos técnico-administrativos, o nível de qualidade de vida no trabalho.

Destacam-se ainda algumas limitações deste estudo, como a aplicação dos questionários apenas com os técnico-administrativos, não sendo considerada a percepção dos docentes e terceirizados. Além disso, o local de estudo restringiu-se ao Campus de São Luís, descartando os campi do continente e Hospital Universitário, com exceção da unidade localizada dentro do referido Campus. Outro fator limitante para ampliar o número da amostra pesquisada foi à adesão dos técnico-administrativos pela greve de âmbito nacional, visto que muitos deixaram de ir aos seus setores e não devolveram os questionários entregues pela pesquisadora.

Deste modo, visando o maior aprofundamento da temática no contexto da UFMA sugere-se a expansão de sua aplicação entre outros públicos como os docentes e terceirizados, bem como nos campi do continente e Hospital Universitário. Além disso, é importante que esta temática seja investigada em outras organizações públicas a fim de confrontar com os resultados encontrados neste estudo.

## REFERÊNCIAS

BRASIL (2005). **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)>. Acesso em: 02. jun. 2014.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

DEMO, G. et al. Produção Nacional na Primeira Década do Milênio, Institucionalização da Pesquisa no Brasil e Agenda de Pesquisa. IN: DEMO, Gisela. (Org.). **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais. São Paulo: Atlas, 2012.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Cada da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo, p. 29-38, Out/Nov, 1988. Disponível em: <[http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num\\_artigo=607](http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607)>. Acesso em: 16. Ago. 2013

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. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online], Set 2009, vol.25, no.3, p.319-327. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: mai. 2013

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília-DF: Edições Ler, Pensar e Agir, 2011.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em: <[www.uff.br/sg/index.php/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4](http://www.uff.br/sg/index.php/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4)>. Acesso em: 04. Dez. 2013.

FERREIRA, R. R., et al. [Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores](#). **R.Adm.**, São Paulo (RAUSP), v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FREUND, J. E. **Estatística Aplicada: economia, administração e contabilidade**. 11.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar Projeto de Pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2007, 328 p. 3.ed. rev. atual.

HORTA, P.; DEMO, G. Políticas de GP, Confiança Organizacional e Bem-estar no Trabalho em uma Multinacional de Tecnologia da Informação. IN: DEMO, Gisela. (Org). **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, F. J. M. **Comportamento Organizacional: fácil**. São Paulo: Saraiva, 2012.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter, 1983.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. de. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, IV, 2013, Brasília/DF, **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, p.1-15. 2013, Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod\\_edicao\\_subsecao=988&cod\\_evento\\_edicao=69&cod\\_edicao\\_trabalho=16592](http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16592)>. Acesso em: 14. dez. 2013

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Guia de Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PINTO, L.B.; BOAS, A.A.V.; PEREIRA, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais. In: Encontros da ANPAD, XXXVIII, 2013, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod\\_edicao\\_subsecao=966&cod\\_evento\\_edicao=68&cod\\_edicao\\_trabalho=15785](http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=966&cod_evento_edicao=68&cod_edicao_trabalho=15785)>. Acesso em: 14. dez. 2013

RICHARDSON, R. J., et al. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 3.ed. rev. atual. 334 p.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 12.ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2009.

SOUZA, E. P. de; DIAS, M. A. M. J.; MARQUES, A. L. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: diretrizes para a elaboração de um programa junto a um órgão da administração direta do Estado de Minas Gerais. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, IV, 2013, Brasília/DF, **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod\\_edicao\\_subsecao=988&cod\\_evento\\_edicao=69&cod\\_edicao\\_trabalho=16549](http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16549)>. Acesso em: 14. dez. 2013

SPECTOR, P. E. Teorias de Motivações dos Funcionários. In: \_\_\_\_\_. **Psicologia das Organizações**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **RAC**, v. 5, n. 1, Jan./Abr. p. 165-193, 2001. Disponível em: < [www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf)>. Acesso em: 16. ago. 2013

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. **O Psicólogo nas ações de Qualidade de Vida:** Possibilidades de Intervenção nos Ambientes Físico e Psicossocial das Organizações. Curitiba: Juruá, 2010. 196p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013a). Instituição. **Histórico**. São Luís, 2013. Disponível em: < <http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/historico.jsf>>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013b). **Notícias. 21 de outubro: UFMA completa 47 anos**. São Luís, 2013. Disponível em: <<http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=42444>>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013c). Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida**. São Luís, 2013. Disponível em: <<http://www.prh.ufma.br/drhprh.htm>>. Acesso em: 23. Set. 2013

VASCONCELOS, P. H. de. et al. Qualidade de vida no trabalho docente: Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação (RAI)**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abri l/jun. 2012. Disponível em: <<http://www.revistarai.org/rai/article/view/696>> Acesso em: 16. ago. 2013.

WALTON, R. E. Criterias for Quality of Working Life. In DAVIS, L. **The quality of working life**. New York: Free Press, 1975. cap. 5.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. A Qualidade de Vida no Trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v.32, n. 2, p. 113-123, 1979.