



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CERRO LARGO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JAYNE DA SILVA LUDVIG

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE
GONZALES-RS

CERRO LARGO
2019

JAYNE DA SILVA LUDVIG

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE
GONZALES-RS**

Trabalho de conclusão de curso de Graduação apresentado como
requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração
da Universidade Federal da Fronteira Sul- *Campus* Cerro Largo

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Prante Dill

CERRO LARGO

2019

Bibliotecas da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS

Ludvig, Jayne da Silva

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
ROQUE GONZALES-RS / Jayne da Silva Ludvig.

-- 2019.

71 f.

Orientador: Mestre Rodrigo Prante Dill.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro
Largo, RS , 2019.

1. Qualidade de vida no trabalho . 2. Percepção dos servidores. 3.
Satisfação dos servidores . I. Dill, Rodrigo Prante, orient. II.
Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

JAYNE DA SILVA LUDVIG

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ROQUE
GONZALES-RS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de
Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Administração.

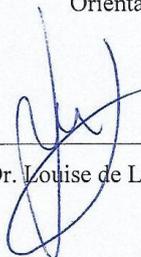
Este Trabalho de Conclusão de Curso foi defendido e aprovado pela banca em:
19/11/2019.

BANCA EXAMINADORA:

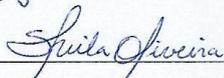


Prof. Me. Rodrigo Prante Dill – UFFS

Orientador



Prof. Dr. Louise de Lira Roedel Botelho – UFFS



Me. Sheila Maria de Oliveira

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida, por me dar saúde, força e disposição para chegar onde estou.

Agradeço também meu orientador, Prof. Rodrigo Prante Dill pelos conselhos, ajudas, orientações por toda paciência que teve comigo, e também todas cobranças, pois tudo isso foi de uma grande valia para o desenvolvimento desse trabalho.

A toda minha família, meu pai, minha mãe e meu irmão que sempre estiveram do meu lado apoiando todas as etapas da graduação.

Aos meus amigos agradeço por todos os momentos de descontração para aliviar a tensão das aulas, pelo companheirismo dentro e fora da universidade, e pela ajuda disponibilizada sempre que necessário.

Enfim agradeço a todos que de uma forma ou de outra contribuíram para o desenvolvimento do trabalho. Tenham certeza que cada um de vocês tem um lugar no meu coração. Muito Obrigada!

RESUMO

Este trabalho teve como foco identificar a qualidade de vida no trabalho, baseado em analisar a percepção dos pesquisados em relação aos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais. Com isso, o estudo tem como problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à qualidade de vida no trabalho? Para obter as respostas desse problema, estabeleceu-se como objetivo geral do trabalho, verificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS em relação à qualidade de vida no trabalho. Quanto ao estudo, optou-se por realizar uma pesquisa descritiva, como nos objetivos que serão apresentados, a pesquisa pretende analisar, conhecer, identificar e detectar a percepção dos servidores em relação a qualidade de vida no trabalho. Samiepre, Collado e Lucio (2013) definem pesquisa descritiva como estudo que busca especificar os perfis pessoais a serem analisados. Sendo os dados coletados por meio de questionário estruturado, elaborado por Limongi-França (1996), sendo adaptado e reformulado para a presente pesquisa, o mesmo possui ainda uma escala *likert* de 0 a 10 pontos. Os resultados apontam que a maioria dos servidores das secretarias de administração estão satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. Ainda buscou analisar a palavra que mais relaciona com a qualidade de vida no trabalho é “amizade”, quanto à avaliação geral dos aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais o maior índice foi de satisfação. Por fim, a grande maioria dos respondentes acreditam que a presente pesquisa pode ajudar para as possíveis melhorias em relação a qualidade de vida no trabalho na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, melhorias como um controle de fluxo de pessoas, cadeiras confortáveis, computadores compatíveis com o programa utilizado na Prefeitura.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Percepção dos servidores. Satisfação dos servidores

ABSTRACT

This work focused on identifying the quality of life at work, based on analyzing the perception of respondents in relation to biological, psychological, social and organizational aspects. Thus, the study has as research problem: What is the perception of the servers of the City Hall of Roque Gonzales-RS, regarding the quality of life at work? To obtain the answers to this problem, it was established as a general objective of the work, to verify the perception of the servers of the City Hall of Roque Gonzales-RS in relation to the amount of life at work. Regarding the study, it was decided to perform a descriptive research, as in the objectives that will be presented, the research aims to analyze, know, identify and detect the perception of employees in relation to quality of life at work. Samiepre, Collado and Lucio (2013) define descriptive research as a study that seeks to specify the personal profiles to be analyzed. Being the data collected through a structured questionnaire, elaborated by Limongi-França (1996), being adapted and reformulated for the present research, it also has a likert scale from 0 to 10 points. The results indicate that most of the administrative department employees are satisfied with the quality of life at work. Still sought to analyze the word that most relates to the quality of life at work is "friendship", as the general assessment of biological aspects. psychological, social and organizational factors the highest rate of satisfaction was. Finally, the vast majority of respondents believe that the present survey may help to improve the quality of life at work in the Municipality of Roque Gonzales-RS, improvements such as a flow control of people, comfortable chairs, computers compatible with the program used in the City Hall.

Keywords: Quality of live at work. Severs perception. Severs satisfaction.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dimensões de QVT – BPSO.....	26
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Qualidade de convênios do vale alimentação.....	33
Tabela 2- Oportunidade para distração.....	34
Tabela 3- Atendimento aos filhos.....	35
Tabela 4- Qualidade do vale alimentação.....	35
Tabela 5- Qualidade dos seguros de previdência privada.....	35
Tabela 6- Incentivo para cursos externos.....	36
Tabela 7- Avaliação geral da satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais.....	36
Tabela 8- Qualidade das SIPATIS.....	37
Tabela 9- Controle de riscos ergonômicos e ambientais.....	37
Tabela 10- Atendimento do ambulatório.....	38
Tabela 11- Atendimento do convenio médico (UNIMED).....	38
Tabela 12- Oportunidade de realizar ginastica no trabalho.....	39
Tabela 13- Estado geral da saúde dos colegas.....	39
Tabela 14- Qualidade de atuação da CIPAs.....	39
Tabela 15- Avaliação geral da satisfação dos servidores em relação aos aspectos biológicos.....	40
Tabela 16- Confiança nos critérios de realização de concurso.....	41
Tabela 17- Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho.....	41
Tabela 18- Clima de camaradagem entre as pessoas.....	41
Tabela 19- Ausência de interferência na vida pessoal.....	42
Tabela 20- Avaliação geral dos aspectos psicológicos.....	42
Tabela 21- Imagem da Empresa junto aos funcionários.....	43
Tabela 22- Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional.....	44
Tabela 23- Melhoria nos processos de trabalho e novas tecnologias.....	44
Tabela 24- Qualidade dos processos administrativos.....	44
Tabela 25- Atendimento às rotinas de pessoal.....	45
Tabela 26- Avaliação geral de satisfação dos aspectos organizacionais.....	45
Tabela 27- Resultado geral dos aspectos da qualidade de vida no trabalho.....	46
Tabela 28- Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores.....	47
Tabela 29- Sensação de bem-estar no trabalho.....	48
Tabela 30- Estado geral de tensão (stress) pessoal.....	49
Tabela 31- Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).....	49
Tabela 32- Adequação das ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais.....	50
Tabela 33- Importância da QVT para os resultados do seu trabalho.....	50
Tabela 34- Avaliação geral da opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho.....	50
Tabela 35- Ocorrência de saúde-doença.....	51

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
1.1	TEMA DA PESQUISA	10
1.2	PROBLEMA DE PESQUISA	10
1.3	OBJETIVOS	11
1.3.1	Objetivo geral.....	11
1.3.2	Objetivos específicos.....	11
1.4	JUSTIFICATIVA	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	13
2.1.1	Análise histórica da qualidade de vida no trabalho	13
2.1.2	Conceitos e definições de qualidade de vida no trabalho.....	15
2.2	REVISÃO DA LITERATURA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	16
2.2.1	Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional	16
2.2.2	Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais.....	17
2.2.3	Qualidade de vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória	18
2.2.4	Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior	18
2.2.5	Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais	19
2.2.6	Tratar as causas ou sintomas do adoecimento corporativo? O dilema da área de gestão da qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal ...	20
2.2.7	Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino.....	21
2.2.8	Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: estudo em duas instituições federais de ensino	21
2.2.9	Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida no trabalho	22
2.2.10	Teletrabalho: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais.....	22

2.2.11	Diagnóstico de qualidade de vida e bem-estar sob a ótica dos trabalhadores em um departamento da administração pública federal	23
2.2.12	A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	24
2.2.13	Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá	25
2.3	MODELO BPSO-96.....	26
3	METODOLOGIA.....	29
3.1	TIPO DE PESQUISA	29
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	29
3.3	COLETA DE DADOS	30
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	31
3.5	ÉTICA DA PESQUISA	31
4	APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	33
4.1	RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	33
4.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	47
4.3	ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	48
4.4	DADOS GERAIS	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	61

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, desde a antiguidade, esteve presente na vida do homem, porém sua forma de organização e sua importância variaram de acordo com o contexto socioeconômico e cultural de cada época (QUEIROZ, 2011). Desde o início da civilização, o ser humano preocupou-se em construir artefatos, ferramentas e métodos que intervissem na sua relação com o trabalho, garantindo melhorias na produtividade e diminuição dos desgastes decorrentes dessa relação, fazendo com que a sua luta pela sobrevivência fosse mais amena (PASSOS; ROWE; OLIVEIRA, 2016).

O movimento da qualidade de vida no trabalho começou em 1950 com uma simples abordagem socioeconômica. Foi crescendo na década de 60, com as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na procura de melhorar as formas de organizar o trabalho a fim de diminuir o efeito negativo do emprego na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Com isso, apenas no início da década de 70 foi introduzida a expressão qualidade de vida no trabalho (MASSOLLA; CALDERARI, 2011).

De acordo com Massolla e Calderari (2011), havia uma tentativa de interação entre os interesses dos empregados e dos empregadores através de práticas gerenciais capazes de diminuir os conflitos. Embasado nas filosofias de Maslow, Herzberg e outros autores da escola de Relações Humanas, a outra tentativa era de ter uma maior motivação nos empregados. Na década de 80, consolida-se uma tendência que baseia a qualidade de vida no trabalho na maior participação do trabalhador na empresa, na perspectiva de tornar o trabalho mais humanizado (LACAZ, 2000).

No Brasil, as políticas empresariais de programas de qualidade são caracterizadas por envolver mecanismos de controle de percepção e subjetividade para enquadrar trabalhadores mediante engrenagens que visam a regular as normas e metas da empresa. Vendo o lado dos trabalhadores, considera-se que nos anos 70 e 80 verifica-se que a qualidade de vida no trabalho expressa a melhoria das condições de trabalho e defesa da saúde como direito de cidadania (LACAZ, 2000).

Com o passar dos anos, para ser mais exato, nos anos de 1990, os estudos em relação à qualidade de vida no trabalho tiraram o foco somente da satisfação no trabalho e abriram seu leque para os conceitos afetivos, em que se destacam pontos positivos e pontos negativos, destacando principalmente as experiências emocionais no âmbito do trabalho. Com a modificação do século XX para o século XXI, a qualidade de vida e a satisfação no trabalho ganham espaço, com inúmeros conceitos que tratam da afetividade no ambiente de trabalho, e

com isso, passam a ser assimiladas como um resultado do ambiente organizacional. (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Qualidade de vida no trabalho é importante pelo fato que as pessoas passam em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de suas vidas. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levar para casa os problemas, as tensões, receios e angústias acumulados no ambiente de trabalho (CONTE, 2003).

Conforme Diniz et al. (2007), pensar na Qualidade de Vida no Trabalho (QTV) vai muito além da satisfação imediata das necessidades primárias dos membros de uma organização, é pensar em interesse a longo prazo. Consiste em buscar o conhecimento e a compreensão do ser humano, suas motivações, suas crenças, suas esperanças e suas ilusões. É buscar a consciência sobre seu relacionamento com os outros, seu modo de pensar, seu sistema de valor e seu comportamento, vendo os seus objetivos e finalidade, considerando seus fracassos e suas conquistas.

Apesar do assunto QVT ter recebido bastante atenção nos últimos anos, existe alguma incerteza com relação ao sentido exato desse termo. Porém, todas as definições em relação ao contexto guardam entre si um ponto em comum: seu objetivo de propiciar uma maior convivência no trabalho, abrangendo os aspectos psicossociais, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança e higiene, dentre outros (DINIZ et al., 2007).

A partir disso, formulando um termo genérico, a qualidade de vida engloba aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros, relacionando a esses aspectos a lista que se constitui em pontos positivos e negativos (TOLFO; PICCININI, 2001).

Até então, quando uma organização consegue gratificar seus colaboradores, os mesmos podem ter uma melhor qualidade de vida, desempenhando assim com maior eficiência e eficácia a sua participação na empresa e na tomada de decisões caso seja necessária. O trabalho, quando realizado de forma adequada, pode gerar prazer, segundo a psicodinâmica do trabalho, enquanto o desgaste no trabalho, quando o trabalhador se sente sem condições de interferir em sua realidade laboral mesmo utilizando o limite de sua capacidade intelectual e psicoativa, pode gerar um grau de insatisfação e baixa produção.

Assim, a QVT, nos últimos anos, foi analisada pelos empresários com mais frequência, pois, para a organização, ela é de suma importância. Para que os funcionários se sintam satisfeitos, cabe à própria organização se preocupar com o bem-estar dos trabalhadores,

oferecendo condições favoráveis no trabalho. Com isso, o funcionário fica satisfeito com a organização, estimulando-se até a fazer além de suas obrigações.

Por fim o presente estudo tem como objetivo na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS, mais especificadamente nas secretarias de administração. O município teve seu primeiro mandatário nomeado no ano de 1966, contando com poucos servidores nesta época, no ano de 1991 a prefeitura teve sua sede, onde se localiza na frente da praça Tiradentes, contando então com mais membros para dar conta de todo o serviço dentro da prefeitura. Assim no ano de 2019 a prefeitura conta com o setor administrativo; setor de planejamento; finanças; educação, cultura e turismo; obras; assistência social; agricultura e meio ambiente; assessoria jurídica; imprensa e assessoria de gabinete. Com isso para a realização do estudo será apenas estudado as secretarias de administração.

1.1 TEMA DA PESQUISA

Como apresentado na introdução, a preocupação com a qualidade de vida vem adquirindo espaço cada vez maior no mundo empresarial. As empresas hoje buscam fazer a fim de que seus colaboradores se tornem mais produtivos e mais satisfeitos com suas atribuições, fazendo com que a empresa diminua o absenteísmo.

A preocupação com a QVT possui um destaque especial nas estratégias das organizações. Desde os anos 90 até os dias atuais, observam-se mudanças em relação à valorização do trabalhador no dia a dia nas organizações (KUROGI, 2008).

Entende-se que a QVT está presente em todas as organizações, inclusive na administração pública. A partir disso, busca-se analisar a qualidade de vida dos servidores no setor público do município de Roque Gonzales-RS.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Ao longo dos anos, as organizações tomaram parte nas discussões e aplicações do conceito da qualidade de vida no trabalho, na tentativa de planejar, implementar e avaliar alternativas de produção que permitissem maior satisfação, bem-estar e saúde aos seus colaboradores, enxergando, dentre outras consequências, melhoras na produtividade e desempenho.

Nessa perspectiva, a QVT resulta da combinação entre diversas dimensões, como a motivação e satisfação na execução do trabalho, o plano de carreira, o reconhecimento da

empresa pelo alcance dos objetivos, a remuneração salarial e benefícios, o relacionamento entre os trabalhadores dentro do grupo organizacional, a responsabilidade e liberdade do trabalhador de participar e decidir, o ambiente psicológico e físico do trabalho estar em condições favoráveis à saúde (CHIAVENATO, 1999).

Conforme Chiavenato (2004, p; 448), “a gestão de qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”. As organizações devem ter a visão não apenas do faturamento, mas também da qualidade de vida de seus colaboradores, já que a satisfação dos mesmos influencia diretamente na organização.

Diante do exposto, surge o problema de pesquisa, **qual a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à qualidade de vida no trabalho?**

1.3 OBJETIVOS

A seguir, são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos que servem de base para a realização deste estudo.

1.3.1 Objetivo geral

Verificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS em relação à qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analisar a percepção dos servidores da Secretaria de Administração em relação aos aspectos psicológicos;
- Conhecer a percepção dos servidores da Secretaria de Administração em relação aos aspectos sociais;
- Identificar a percepção dos servidores da Secretaria de Administração em relação aos aspectos biológicos;
- Detectar a percepção dos servidores da Secretaria de Administração em relação aos aspectos organizacionais;

1.4 JUSTIFICATIVA

A importância desta pesquisa está nas contribuições que poderá trazer aos colaboradores e também para secretarias administrativas da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS. Após estudar a satisfação dos indivíduos referente à sua qualidade de vida no trabalho, através das suas opiniões, levando em consideração os diversos fatores relacionados ao tema, os aspectos considerados satisfatórios ou insatisfatórios serão importantes. Isso indicará se o setor precisa de melhorias nas condições e no ambiente de trabalho trazendo benefícios para os trabalhadores e também para a empresa.

Ao analisar a base teórica, denota-se que a QVT é desenvolvida de maneira que todo o potencial do ser humano é aproveitado, sendo individual e em equipe; assim, a qualidade de vida no trabalho ajuda no contexto organizacional da empresa. Analisando ainda a QVT, não cabe apenas ao trabalhador estar saudável com a saúde física, mas também a saúde profissional, intelectual e social. Portanto, a qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional (CALDERARI; MASSOLLA, 2011), e as empresas que querem ser as melhores do mercado deverão investir nas pessoas.

O tema ganha importância, pois a QVT, nos últimos anos, expandiu-se de uma forma considerável. Esta temática tende a ampliar e favorecer o investimento e planejamento das empresas, visando ao bem-estar do trabalhador. A partir disso poderá trazer melhorias nos resultados de seus servidores. Considera-se que este estudo poderá contribuir muito para os servidores do setor administrativo da Prefeitura de Roque Gonzales-RS, onde a QVT requer melhoria no ambiente de trabalho, para que eles possam se sentir motivados no ambiente em que atuam.

A escolha da área para a realização deste estudo, foi por conta de um estudo sobre satisfação do trabalho, onde analisou se os funcionários estão satisfeitos em vários sentidos, como: satisfeito com o salário, com seu chefe, seus colegas de trabalho, suas funções dentro da empresa, e então me despertou que não basta o funcionário estar satisfeito ele também precisa ter uma qualidade de vida no ambiente em que ele trabalha, pois tendo uma qualidade de vida boa conseqüentemente ele estará satisfeito e o funcionário satisfeito traz benefícios para a empresa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, será apresentada a sustentação teórica do presente trabalho. Inicialmente, aborda-se a análise histórica, conceituação e definição da QVT, seguindo como levantamento bibliográfico referente ao tema, e concluindo o capítulo com o modelo BPSO-96, que será usado para a análise dos dados.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste tópico serão apresentados os assuntos referentes à qualidade de vida no trabalho, abrangendo uma breve análise e evolução histórica, conceitos e definições relacionados ao tema.

2.1.1 Análise histórica da qualidade de vida no trabalho

Conforme Fleck *et al.* (1999), o termo Qualidade de Vida foi criado no ano de 1964 pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson, quando ele deixou claro que os objetivos não poderiam ser mensurados por intermédio dos balanços dos bancos, mas que realmente poderiam ser medidos pela qualidade de vida que proporcionavam as pessoas.

Segundo Pires e Abreu (2015), um dos enfoques sobre Qualidade de Vida (QV) teve origem na área da psicologia. Diener e Suh (1997) salientam que a qualidade de vida está relacionada com as experiências dos indivíduos; dessa forma, fatores como sentimentos de alegria, prazer, contentamento e satisfação com a vida são fundamentais para o entendimento da qualidade de vida sob essa perspectiva.

Então a qualidade de vida engloba várias dimensões, de acordo com Sirgy (1998), e a satisfação está dentro de um domínio de vida que engloba o trabalho, família, saúde, pessoal, lazer, bens materiais, entre outros fatores que podem ser determinados pelas condições de vida.

De acordo com a história, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho são atribuídos a Hackman e Oldhan (1975), que relacionaram a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho. Segundo os autores, ter um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que realiza. Com isso, apresentam três características fundamentais para o trabalho: a primeira é a variedade de tarefa que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; a segunda característica é o trabalhador

conseguir identificar todo o processo, desde sua concepção até o final - essa característica faz o trabalhador perceber o significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, autonomia, liberdade e independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas; a terceira e última característica é o retorno do trabalhador, o feedback sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo que o indivíduo faça ajustes necessários para melhorar seu desempenho (TOLFO; PICCININI, 2007).

Morin (1996), junto com Hackman e Oldhan (1975), definem o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência, em que o significado se refere às representações do sujeito nas suas atividades, assim como o valor que lhe atribui; a orientação é a inclinação para seu trabalho, é onde ele busca e se guia em suas ações; por fim, a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Através dos conceitos de trabalho, ao qual é atribuído sentidos e significados positivos, certamente advém a motivação dos trabalhadores. A relação de qualidade de vida e trabalho é complementar, de forma que os dois temas se preocupam com o trabalhador de forma geral, e, para uma análise melhor sobre os dois, tem-se a abordagem da qualidade de vida no trabalho.

Os estudos sobre qualidade de vida no trabalho surgem quando Eric Trist e colaboradores desenvolvem, em Londres, a partir da década de 50, estudos sobre a organização do trabalho, tendo uma abordagem sociotécnica, querendo ligar a relação do indivíduo, trabalho e organização, fazendo uma análise de reestruturação da tarefa, com intuito de tornar a vida do trabalhador menos difícil (VARGAS, 2010).

Afirma Fernandes (1996) que, na década de 60, nos Estados Unidos, houve uma maior preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, onde se iniciaram vários estudos sobre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador. De acordo com Tolfo e Piccini (2011), no ano de 1974, o movimento se estendeu ocorrendo uma queda de interesses pela Qualidade de Vida no Trabalho, em função das questões econômicas, sendo que a preocupação era a sobrevivência das empresas, e assim os interesses com funcionários ficassem em segundo plano.

A partir do ano de 1979, voltou a preocupação com QVT, devido à perda de competitividade das indústrias norte-americanas em relação às empresas japonesas. Com essa perda, buscou-se novos estilos de gerências em relação à qualidade de vida a partir da aplicabilidade em outros países, objetivando relacionar os programas de produtividade com a melhoria em QVT (TOLFO; PICCINI, 2011).

Fernandes (1996) alega que a preocupação e o interesse com a QVT no Brasil surgem mais tarde, devido à expansão da globalização, fazendo com que as empresas se deparassem com uma concorrência cada vez mais permanente.

O significado de qualidade de vida é tão abrangente quanto a dimensão do ser humano, como qualidade de vida é a sensação de bem-estar originada pelas necessidades individuais, e abrange o ambiente social e econômico de cada indivíduo. A qualidade de vida, por ser relacionada com o indivíduo, integra todas suas dimensões, sendo elas mental, social, física, emocional e espiritual (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

2.1.2 Conceitos e definições de qualidade de vida no trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho abrange tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos existentes no trabalho. Dentro da organização tem duas posições: uma delas é a preocupação com o bem-estar e satisfação no trabalho do funcionário, e a outra posição é o interesse da organização frente à produtividade e qualidade dos serviços que podem resultar da qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO, 2008).

Conforme Fernandes (1996), não há um acordo sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, considerando que o tema foi estudado por vários autores, abordando a conciliação dos interesses das pessoas e das organizações, já que a melhoria da satisfação do trabalhador está relacionada com as melhorias para as empresas.

Para Chiavenato (2009):

A QVT envolve uma série de fatores: satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro do grupo e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade e responsabilidade de decidir e as possibilidades de participar.

Conforme Limongi França (1997 apud VASCONCELOS, 2001, p. 3),

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Fernandes (1996) afirma que Qualidade de Vida no Trabalho é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológico que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das

empresas. Limongi França (2004) destaca que qualidade de vida no trabalho é como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais ele vive em relação aos objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

Diante das definições dos autores, analisa-se que a Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, dentre esses os aspectos emocionais, físicos e mentais, bem como o relacionamento com familiares e amigos. Vimos que não existe uma definição científica precisa sobre o tema.

2.2 REVISÃO DA LITERATURA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Esta secção tem como objetivo buscar e discutir ideias sobre qualidade de vida no trabalho, relacionando-as com o setor público, baseando-se em estudos científicos já realizados por outros pesquisadores. Com isso, obtém-se mais conhecimento para realizar análise adequada dos dados desta pesquisa, após terminada a etapa da coleta de dados.

2.2.1 Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional

O estudo realizado por Ribeiro e Santana (2015) teve como finalidade analisar em até que ponto a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho influencia no sucesso da organização.

Para as autoras, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como intuito tornar os ambientes de trabalhos mais agradáveis, com condições melhores nos aspectos: saúde, físico, emocional, social. Além disso, fazer com que dentro da empresa as equipes, os setores se comuniquem mais e se integrem com seus superiores, entre outros fatores que gerem satisfação para os membros da organização.

A pesquisa ainda pretendeu mostrar alguns dos fatores motivacionais, e o fator essencial é compreender a importância de uma boa gestão de qualidade de vida no trabalho, para que possa conquistar o mercado e se destacar entre os concorrentes, oferecendo também um ambiente melhor para seus funcionários, a fim de maximizar a produtividade. Para o estudo, foi necessária uma pesquisa exploratória com base na classificação bibliográfica. Conforme as autoras, a pesquisa bibliográfica é o primeiro passo para o pesquisador fundamentar sua pesquisa, para que mais a frente possa amadurecer e ampliar seus conhecimentos referente ao seu projeto.

O estudo teve como finalidade contribuir com o meio administrativo e não apenas o meio acadêmico. Para o levantamento dos dados, foi aplicado um questionário com os funcionários, em que foi possível obter um diagnóstico completo do sistema interno da organização, que possibilitou identificar os principais fatores que motivam a equipe de trabalho. O questionário foi composto por 12 perguntas fechadas, coletadas por meio de preenchimento, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação e motivação de cada colaborador. Adotando o modelo de Walton, a pesquisa foi realizada no dia 11 de Setembro de 2014, a empresa era composta por 80 funcionários, e a análise foi composta por apenas 15 dos colaboradores.

Conforme a análise dos dados, percebeu-se que há uma grande insatisfação com o salário, condições de trabalho, participação nas decisões da empresa, segurança, entre outros aspectos. Diante da situação, as autoras sugeriram que é preciso uma mudança drástica por parte da administração, na implantação de programas de QVT e nas atividades que reconhecem a importância do colaborador dentro da organização.

2.2.2 Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais

O estudo realizado por Andrade, Limongi-França e Stefano (2017) teve como principal objetivo analisar a percepção de funcionários do serviço público municipal, a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho, sob a perspectiva do BPSO-96, bem como a percepção sobre Justiça organizacional no Serviço Público.

Os autores destacaram a diferença da qualidade de vida no trabalho, no setor privado e no setor público; no setor privado busca-se diagnosticar a QTV dos mais diversos profissionais ou analisar e avaliar programas desenvolvidos pelas organizações, sendo que no setor público a gestão de QVT é um fenômeno em expansão. Para os autores, a qualidade de vida no trabalho pode ser vista sob três ângulos importantes: o bem-estar dos próprios servidores, a satisfação dos usuários cidadãos, eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos.

Para sua pesquisa, realizaram um estudo quantitativo descritivo, buscando identificar quais as situações ou eventos estão expressos em uma determinada população, caracterizando um estudo de corte transversal. Consistiu em uma análise de 4.060 servidores públicos municipais, lotados em 17 secretarias por parte do Poder Executivo Municipal do interior do Estado do Paraná. O questionário adotou o modelo BPSO-JOSP, contando com uma fórmula para cálculo da amostra para população finita, sendo necessária uma amostra composta por 352 respondentes.

O resultado do estudo, para os autores, contribuiu para verificar a necessidade que as instituições públicas têm de possuir estratégias bem definidas de gestão de QVT, analisando o aspecto cultural do servidor público, considerando que a QVT não depende apenas do programa organizacional, mas também de ações individuais do colaborador, evitando que o servidor coloque toda a responsabilidade pela sua Qualidade de Vida na instituição.

2.2.3 Qualidade de vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória

A pesquisa realizada por Freitas, Souza e Quintella (2013) teve por objetivo identificar os aspectos mais críticos em termos de QVT em uma universidade estadual, segundo a percepção dos técnicos-administrativos.

Os técnicos atuam em laboratórios e fornecem suporte às atividades de ensino e pesquisa, sendo responsáveis por estudos e experimentos que têm impacto na produção científica qualificada de pesquisadores e grupos de pesquisa das instituições. Com isso, o estudo predomina com os técnicos- administrativos da IES.

Os objetivos desse estudo focalizam a importância das condições do ambiente de trabalho no bem-estar dos técnicos, bem como a identificação de fatores que influenciam a satisfação no trabalho, por fim; a permanência ou abandono do emprego. Observando uma carência de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, teve em vista uma avaliação sobre QVT com os técnicos- administrativos.

Referente à metodologia, a pesquisa foi realizada em uma universidade estadual, constituída por 1700 estudantes de graduação e 800 de pós-graduação. O estudo realizado é uma abordagem não probabilística com amostragem por conveniência.

2.2.4 Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior

O estudo realizado por Klein *et al.* (2017) teve como objetivo analisar os fatores direcionados à qualidade de vida no trabalho com base na percepção de servidores de uma organização pública, fazendo com que os aspectos identificados se tornem um fator estratégico para melhorar a produtividade interna na organização.

O método desse trabalho é uma pesquisa do tipo survey, sendo uma pesquisa empírica com uma análise fatorial exploratória; para isso, a pesquisa é realizada por meio de questionário fechado, cuja amostra são servidores docentes e técnicos-administrativos de uma universidade federal de ensino superior, distribuída entre 10 campus no interior do Rio Grande do Sul. O fato de essa instituição ser escolhida é porque ela possui um programa de qualidade de vida no trabalho, sob responsabilidade da Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Para a realização da coleta de dados foram enviados e-mails para os servidores dos 10 campus, obtendo 474 questionários respondidos. O primeiro bloco do questionário foi composto por questões de dados pessoais; após os servidores tiveram cinquenta e seis questões que permitiam a avaliação da percepção referente à qualidade de vida no trabalho (QVT).

Os autores mencionam que, no geral, os resultados do estudo revelaram aspectos a serem considerados para a compreensão do ambiente de indivíduos no serviço público. Através do questionário, obtiveram, como conclusão, que os respondentes desse estudo estão satisfeitos quanto a Qualidade de Vida no Trabalho.

Essa pesquisa, por limitação de estudo, restringiu a coleta dos dados a uma abordagem quantitativa que, por conta da amplitude de opiniões, possibilita a generalização da população estudada, mas não se descarta a importância de estudos futuros que adotem a abordagem qualitativa, focada em uma determinada categoria, que investigue o processo de implementação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Os autores sugerem que a realização de pesquisas futuras explore a relação entre QVT e produtividade dos indivíduos.

2.2.5 Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais

O artigo escrito por Borges, Marques e Reis (2015) apresenta um estudo que teve como objetivo compreender como a reação dos servidores em relação à implantação da avaliação de desempenho individual no governo de Minas Gerais influencia os níveis de satisfação no trabalho.

Quanto à metodologia, o estudo utilizou o método pesquisa survey, realizado em três Secretarias do Estado do governo de Minas Gerais, em que a avaliação foi desenvolvida conforme o desempenho individual. As três secretarias são: a Secretaria de Estado da Educação (SEE), da Saúde, a qual pertence à unidade Hospitalar do Estado de Minas Gerais, e a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, totalizando 141.161 servidores que nelas trabalham.

Optou-se, então, por uma amostragem aleatória estratificada, sendo distribuída desta forma: 262 servidores na Secretaria Estadual da Educação, 202 na Secretaria de Estado e Planejamento e Gestão e 215 na Secretaria de Estado da Saúde, totalizando uma amostra de 679 respondentes.

O questionário foi composto por 3 blocos, sendo o primeiro sobre os dados demográficos, o segundo sobre a satisfação no trabalho, o terceiro e último bloco sobre a mudança organizacional. A análise dos dados foi quantitativa.

Portanto, para os autores, a análise dos dados resultou em que a maioria dos servidores estão satisfeitos, principalmente com a estabilidade no emprego, seguida pela integração social, supervisão, relevância no trabalho e condições de trabalho. Uma parte dos servidores estão insatisfeitos com o sistema de recompensas, quanto à carreira. Com isso, a administração pública precisa preocupar-se com o envolvimento e emoções no trabalho, ouvindo sugestões e discutindo mudanças com seus servidores. As autoras sugerem que o governo minimize o comportamento resistente e melhore o nível de satisfação de trabalho.

2.2.6 Tratar as causas ou sintomas do adoecimento corporativo? O dilema da área de gestão da qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal

O artigo escrito por Pestana, Ribeiro e Villardi (2016) teve como o objetivo identificar os impactos de traços culturais, políticos e gerenciais no percebido processo de adoecimento dos empregados de uma organização pública federal.

As autoras desenvolveram uma pesquisa de natureza qualitativa, voltada para um estudo de caso. Para a análise do ambiente interno foram selecionados 15 sujeitos para realizar o estudo, e os dados coletados foram coletados através de uma entrevista com um roteiro já definido pelas autoras e interpretados de forma hermenêutica, conforme Pavão *et al.* (2011).

As autoras concluem, com base nos resultados da pesquisa, que a organização estudada tem uma falta de condição de trabalho, subutilização do corpo profissional, ausência de meritocracia nas promoções, de coletivismo, postura de espectador, personalismo, aversão e conflitos, assistencialismo, politicagem e clientelismo. Tais aspectos fazem com que a organização passe por um processo de adoecimento corporativo.

Então as autoras sugerem aprofundar o conhecimento do papel das lideranças da área de gestão e do sindicato na dinâmica interna de poder da empresa, e levantar como cada um atua na gestão de carreira dos empregados.

2.2.7 Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino

O estudo elaborado por Ribeiro e La Falce (2017), apresentado nesse artigo, teve como objetivo analisar a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física, considerando que a atividade física tem sido apontada como um dos fatores desencadeadores da qualidade de vida no trabalho.

O estudo buscou mensurar o nível de atividades físicas dos servidores avaliados; descrever a qualidade de vida no trabalho dos servidores da organização estudada; identificar e descrever as possíveis relações entre QVT e dados sócio-profissionais dos respondentes e, por fim, descrever a relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física dos servidores avaliados.

Em relação à metodologia, a pesquisa foi de caráter quantitativo descritivo, com amostragem não-probabilística por conveniência, sendo composta de servidores docentes e servidores técnico-administrativos da instituição. Para as coletas de dados foram utilizados dois questionários, um para avaliar a qualidade de vida no trabalho e outro para avaliar o nível de atividade física.

As autoras sugerem o estudo do impacto da atividade física nos níveis de absenteísmo e no presenteísmo dos servidores públicos a fim de contribuir ainda mais com essa discussão.

2.2.8 Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: estudo em duas instituições federais de ensino

O presente artigo, escrito por Passos e Rowe (2017), tem como objetivo identificar e confrontar as práticas desenvolvidas pela gestão de pessoas relacionadas à qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino.

Na pesquisa, realizou-se um estudo descritivo com abordagem qualitativa com técnicos-administrativos de duas instituições públicas. Utilizou-se duas técnicas para a análise dos dados, sendo estas uma pesquisa documental e uma entrevista semiestruturada, e adotou-se a técnica da análise de conteúdo, pois é uma técnica amplamente utilizada em pesquisas qualitativas.

Os autores chegaram a uma resposta referente ao estudo relacionada ao objetivo do artigo, identificando que nas duas instituições a QVT acontece de forma pontual e pouco resolutive. Analisando os dados coletados, indicam a capacitação dos gestores para uma gestão

mais participativa e criativa, para que tenham uma atuação menos operacional e reativa aos problemas que afetem o bem-estar dos servidores. As autoras sugerem estudos mais profundos referentes ao conhecimento sobre as barreiras encontradas pela administração pública na promoção da qualidade de vida no trabalho aos servidores.

2.2.9 Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida no trabalho

O artigo desenvolvido por Homrich (2014) tem como o principal objetivo verificar a influência das ações do programa de qualidade de vida no trabalho da Agência Nacional de Energia Elétrica- ANEEL no bem-estar de seus servidores efetivos.

Seus objetivos específicos são descrever a percepção dos servidores efetivos da ANEEL sobre fatores de bem-estar no trabalho; descrever a percepção de existência e a participação nas ações do programa de qualidade de vida da ANEEL, bem como a importância atribuída a elas; verificar a diferença entre médias dos fatores do bem-estar no trabalho para os diversos grupos demográficos pessoais e funcionais; verificar a relação entre a importância das ações do programa de qualidade de vida da ANEEL e os fatores do bem-estar no trabalho; verificar se as variáveis de qualidade de vida investigadas influenciam os fatores de bem-estar no trabalho.

Os procedimentos usados para a execução da pesquisa foram uma abordagem quantitativa não-probabilística, de natureza explicativa, com o levantamento de opiniões pelo método Survey. Para a coleta dos dados foi feita a aplicação de um questionário eletrônico pelo meio hiperlink, e sua análise ocorreu por estatística descritiva e inferencial.

Após as análises dos dados, o autor propõe que a pesquisa acadêmica identifica e descreva as ações de QVT mais comumente desenvolvidas pelas organizações públicas e privadas, para, após isso, testar seus efeitos, com isso também podendo verificar, em organizações que adotaram uma visão preventiva de QVT, se há uma correlação mais forte entre as ações implantadas e bem-estar dos funcionários, de modo a promover a adoção dessa visão por outras organizações.

2.2.10 Teletrabalho: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais

O artigo desenvolvido por Medeiros (2018) tem como objetivo detectar se o aumento da meta de desempenho exigida pela legislação como condições para aderir ao regime de teletrabalho pode afetar de maneira negativa a qualidade de vida no trabalho.

O autor descreve a finalidade do estudo e, para chegar a uma conclusão, ele realiza a pesquisa por meio de questionários, utilizando dois meios: a pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica. O questionário foi aplicado pela ferramenta do google forms, onde constavam quatorze questões, obtendo um total de 73 questionários respondidos, divididos em dois grupos, o grupo dos servidores em regime de teletrabalho e o grupo dos servidores que trabalham nas dependências dos órgãos.

O autor finaliza esse estudo ressaltando que no futuro a pesquisa possa ser mais específica com fins de melhoria, pois estudos apontam que, mesmo o salário sendo o mesmo, o teletrabalhador está mais satisfeito com o salário do que o trabalhador presencial. Há uma grande insatisfação quanto ao cansaço, quanto à perspectiva do avanço salarial e crescimento profissional e quanto à política de recursos humanos.

2.2.11 Diagnóstico de qualidade de vida e bem-estar sob a ótica dos trabalhadores em um departamento da administração pública federal

Conforme o artigo escrito pela autora Eurich (2018), o estudo teve como objetivo diagnosticar fontes de bem-estar e mal-estar em um departamento de Administração Pública Federal, que se trata de uma unidade organizacional fora da estrutura física do Ministério ao qual é vinculada.

Para um melhor desenvolvimento, a autora optou por uma pesquisa de cunho teórico, empírica e descritiva, cuja natureza dos dados é quantitativa e qualitativa, com os objetivos de conhecer fontes de bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no ambiente organizacional.

Para a coleta de dados, teve primeiramente um contato presencial com a assessoria da direção do departamento e, após esse contato, a própria empresa repassou a pesquisa, enviando-a por correio eletrônico para todas as pessoas que se encaixavam no escopo do estudo. Teve um total de 45 questionários respondidos, por servidores efetivos e comissionados, bem como trabalhadores terceirizados.

Com base na análise dos dados, a percepção da autora é identificar as fontes de bem-estar e mal-estar no ambiente organizacional, propondo então minimizar ou eliminar fontes de mal-estar na organização ou aumentando os níveis de bem-estar na organização.

Sendo assim, ela sugere a criação de um grupo de trabalho para que possa definir um programa para estruturar e implementar estratégias que visem a desenvolver ações com a finalidade de promover um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam se sentir valorizadas e satisfeitas por nele trabalharem.

2.2.12 A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

O artigo escrito por Roberto Brasileiro Paixão e Márcio Arcanjo de Souza, publicado no EnGPR 2013, analisa a percepção dos professores de graduação em Administração e Ciências Contábeis de universidades públicas sobre a qualidade de vida no trabalho. O estudo se justifica pela percepção da deterioração das condições de trabalho do professor em universidades públicas, por meio de falta de infraestrutura adequada, excesso de trabalho, cobrança por produtividade e atualizações constantes.

Quanto à metodologia, classifica-se como um estudo descritivo com perspectiva analítica. A coleta de dados foi feita através de aplicação de questionários online, estes continham perguntas de caráter social e demográfico, além de três questões que os professores deveriam responder discursivamente considerando a própria visão sobre o assunto. Os respondentes foram questionados sobre o que entendiam por qualidade de vida no trabalho docente, de que forma percebiam a própria qualidade de vida no trabalho e de que forma equilibram vida profissional e pessoal. A seleção da amostra foi feita por conveniência, tendo como restrições ser professor de universidade pública e lecionar na graduação em Administração ou Ciências Contábeis. O prazo considerado para as respostas foi de 14 dias, no mês de outubro de 2012, não sendo aceitas respostas após o término do prazo. Foram respondidos 38 questionários, e esses foram analisados de forma quali quantitativa.

Quanto aos resultados obtidos, os autores identificaram a existência de dificuldades para os docentes equilibrarem a vida pessoal com a profissão. Também foi identificado que os docentes buscam não separar vida pessoal e profissional, e sim entendê-las como complementares. Os respondentes relacionaram que qualidade de vida consiste na capacidade de produzir e transmitir conhecimentos em ótimas condições, bom relacionamento entre os docentes, estrutura física adequada que atenda as condições de saúde e segurança dos docentes, carga horária suficiente, satisfação e realização profissional com o trabalho e também remuneração e benefícios compatíveis com a qualificação e volume de trabalho.

Através da análise da frequência das ideias centrais, os autores puderam inferir que as instituições possuem dificuldade em proporcionar condições que sejam suficientemente adequadas para ensino, pesquisa e extensão. Os docentes alegaram possuir excessivo volume de trabalho e problemas em equilibrar vida pessoal e profissional, isso devido à carga horária insuficiente para o desenvolvimento de todas as atividades necessárias.

2.2.13 Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá

O artigo escrito por Ana Alice Vilas Boas e Estelle Morim, publicado no evento EnANPAD 2013, teve como objetivo principal avaliar os indicadores de QVT na perspectiva dos professores universitários de instituições públicas. Adicionalmente, as autoras procuraram comparar a QVT percebida pelos professores de um país emergente como o Brasil, com a percepção dos professores das universidades de um país desenvolvido, como o Canadá, para identificar se ocorrem diferenças significativas.

Referente à metodologia, os professores universitários foram convidados a responder a um questionário eletrônico, encaminhado via Survey Monkey. O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFLA e da HEC, em Montreal – Canadá, e foi aprovado em ambos os casos. As universidades foram contatadas pelas pesquisadoras no segundo semestre de 2012. Duas universidades de Minas Gerais e duas do Quebec aceitaram participar da pesquisa. Um total de 474 professores respondeu os questionários que foram enviados no primeiro semestre de 2013.

Quanto à análise dos resultados, as autoras identificaram que a avaliação da QVT por professores brasileiros é melhor do que a avaliação dos professores canadenses. Os professores brasileiros tendem a encontrar mais sentido no seu trabalho do que os canadenses. Quanto aos indicadores “comprometimento” e “continuidade”, através da pesquisa, percebe-se que os professores brasileiros são mais emocionalmente comprometidos com a sua universidade do que os professores canadenses. Enquanto que os professores canadenses são mais propensos a ter um comprometimento de continuidade.

Segundo as autoras, quando o nível de estresse relacionado ao trabalho e a idade aumentam, o nível de comprometimento de continuidade tende a se elevar também. Isso porque em geral os professores mais velhos são mais propensos a conformar-se com seu trabalho e com sua perspectiva de vida do que os professores mais jovens. Por outro lado, quando o bem-estar

psicológico diminui, o comprometimento de continuidade tende a aumentar porque a pessoa não tem estímulo de buscar outra instituição.

As autoras concluem o trabalho abordando a importância de sensibilizar os professores sobre o valor da saúde física e mental e da responsabilidade de cada um a esse respeito. E também ressaltam a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

2.3 MODELO BPSO-96

O modelo BPSO, proposto por Limongi-França no ano de 1996, é desenvolvido com base na abordagem biopsicossocial, isto é, com foco na condição humana no trabalho, e apresenta variáveis que compõem o esforço do gestor e satisfação dos empregados (SHIRRMESITER, 2006).

O conceito biopsicossocial teve origem na medicina psicossomática, que propôs uma visão integrada do ser humano. Portanto, conforme a autora, toda pessoa é um complexo biopsicossocial, toda pessoa tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

A base para esta pesquisa é esse modelo teórico biopsicossocial e organizacional desenvolvido por Limongi-França, conforme Quadro 1.

Quadro 1- Dimensões de QVT- BPSO

Dimensão	Esforço da empresa	Satisfação do funcionário
<p>Biológica- características constitucionais herdadas e adquiridas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionário do corpo, inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Semana de prevenção de acidentes - Prevenção de riscos – PPRA - Ginástica - Controle médico- PCSMO - Atuação da CIPA 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualidade das SIPAT's - Controle de riscos ergonômicos e ambientais - Oportunidade de realizar ginástica - Estado de saúde dos colegas e superiores - Atuação da CIPA
<p>Psicológica- corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o jeito de se relacionar com as pessoas e com o mundo que as rodeia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Critérios de recrutamento e seleção - Ferramentas de avaliação de desempenho - Gestão do clima organizacional - Plano de Carreira - Administração de salários - Respeito à vida pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> - Confiança no recrutamento e seleção - Formas de avaliação de desempenho - Clima de camaradagem - Oportunidade de carreira - Satisfação com salários - Ausência de interferência na vida pessoal

	- Estabilidade	- Segurança no emprego
Social- relativa à incorporação e às influências dos valores, das crenças e as expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais o indivíduo entra em contato durante sua vida.	- Convênios comerciais - Atividades de lazer - Atendimento aos filhos - Financiamento de cursos externos	- Qualidade dos convênios comerciais - Oportunidade de distração - Atendimento aos filhos (creche, escola) - Financiamento de cursos externos
Organizacional- aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem	- Endomarketing - Programas de T&D - Implantação de processos e tecnologias - Gestão Participativa - Redução da burocracia - Atendimento às rotinas de pessoal	- Imagem da empresa - Oportunidade de T&D - Melhorias nos processos e tecnologias - Participação em comitês - Qualidade dos processos administrativos - Atendimento a registro, férias, pagamentos etc.

Fonte: Elaborada a partir de Limongi- França (1999).

Conforme mostrado no Quadro 1, esse modelo admite alinhar as especialidades referentes à saúde, cultura, lazer, qualidade e produtividade. Apresentam-se as quatro dimensões e elas relacionadas a diversos esforços da organização e os efeitos na satisfação dos funcionários.

Esse modelo BPSO-96, proposto por Limongi- França (1996), já foi estudado por mais autores, tais como: Schirrmeister (2006), Anschau (2015), Sauzen (2017), Andrade (2018) dentre outros.

A autora Schirrmeister (2006) teve como objetivo estabelecer as relações da satisfação com a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional dos colaboradores considerando as duas diferenças nas relações multicontratuais. Seu trabalho ocupa o modelo para a realização de uma pesquisa exploratória entre as empresas destacadas com o prêmio anual da Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho – ABQV, e a autora chegou à conclusão, através desse modelo, que 65% das empresas se concentram na dimensão biológica voltadas à saúde e bem-estar do empregado. A pesquisa constatou ainda que 6% das ações se encontra na natureza psicológica. As ações de natureza social ocupam 14% das ações, concentrando as atividades de lazer; por fim, há a dimensão organizacional, que é representada em 15% das ações e caracterizada por estarem voltadas à cidadania.

O estudo referente à percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo, realizado por Anschau (2015), ocupou o modelo BPSO-96 para obter os resultados necessários para sua pesquisa. Com relação aos aspectos sociais, há satisfação dos funcionários para as variáveis que

compõem este aspecto, obtendo a nota 5 dentro a legenda do modelo. Para o aspecto biológico, houve uma satisfação total por parte dos respondentes, com nota 6,1 conforme a legenda. Os funcionários sentem-se satisfeitos referente ao aspecto biológico, com a nota 5 conforme a legenda do modelo. Para concluir o estudo, quanto ao aspecto organizacional do modelo, os funcionários desse estudo se sentem satisfeitos com nota 5.

Sauzen (2017) ocupa o modelo para chegar a um resultado com os servidores da secretaria de saúde da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales – RS. Chegou à conclusão que os aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais estão acima do nível de satisfação, com as notas acima de 5 conforme o modelo.

Andrade (2018) adaptou o modelo BPSO de Limongi-França para serem analisadas as variáveis esforço da empresa e satisfação dos funcionários, com bases nos quatro aspectos. Seu modelo foi inovado, partindo para a análise que se refere à percepção do servidor, que, para Andrade, torna o modelo um instrumento para subsidiar gestores na análise da QVT.

Com base nesses artigos, onde foram utilizados o modelo BPSO de Limongi-França, vê-se que a organização não depende apenas de um programa institucional da gestão, mas também de ações individuais, e o modelo evidencia os fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais do próprio funcionário, pois a empresa precisa de ambos os lados, da organização e do funcionário.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentado qual o método de pesquisa que se pressupôs ser mais adequado para atender aos objetivos desse trabalho. Consiste em apresentar detalhadamente a sua classificação, abordando a população de estudo e o instrumento para coleta e análise de dados.

3.1 TIPO DE PESQUISA

O estudo possui como objetivo verificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à QVT, por meio do modelo BPSO-96 de Limongi-França.

Quanto ao estudo, optou-se por realizar uma pesquisa descritiva, considerando que, como apresentado nos objetivos específicos, a pesquisa analisou, conheceu, identificou e detectou a percepção dos servidores administrativos em relação à qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, Sampiere, Collado e Lucio (2013) definem pesquisa descritiva como estudo que busca especificar os perfis pessoais a serem analisados. Além disso, Gil (2016) apresenta a pesquisa descritiva como um estudo que tem como objetivo descrever as características de determinada população e também pode ser elaborada com o intuito de compreender possíveis relações entre as variáveis envolvidas.

A abordagem do estudo é quantitativa. Conforme Malhotra (2012), a pesquisa quantitativa busca quantificar dados, aplicando geralmente análises estatísticas. Nela, os dados coletados são de fonte primária, ou seja, onde foi aplicado o questionário estruturado para os servidores administrativos.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida com os servidores da secretaria de administração da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS no ano de 2019. Neste caso, a pesquisa realizada é uma amostragem não-probabilística por conveniência, havendo um total de quinze servidores que se enquadram na amostra da pesquisa realizada.

3.3 COLETA DE DADOS

Na busca por respostas para os objetivos, foi necessária uma coleta de dados dos servidores do setor administrativo. Essa etapa ocorreu por meio de aplicação de um questionário elaborado com perguntas simples, claras e objetivas. Por isso foi definido um dia em que foram aplicados os questionários aos servidores.

Conforme Sampeiri, Collado e Lucio (2013), o questionário é um dos instrumentos mais utilizados na coleta de dados, uma vez que diz respeito a um conjunto de questões referentes a uma ou mais variáveis a serem mensuradas pelo pesquisador.

Gil (2016) define que o questionário é um conjunto de questões que são submetidas às pessoas com o propósito de obter informações sobre crenças, sentimentos, conhecimentos, interesses, valores, aspirações, expectativas, temores, comportamentos presentes ou comportamentos passados, entre tantas outras informações que se pode obter do indivíduo. Os objetivos do estudo são transformados em um questionário para obter as respostas necessárias para o estudo, essas respostas irão proporcionar os dados requeridos para descrever as características da população pesquisada.

O instrumento para a coleta dos dados é aplicado ao modelo BPSO- 96, proposto por Limongi-França (2003), relacionado à QVT. Com base nesse modelo, o questionário é composto por quatro blocos de questões. No primeiro bloco, as questões visam atender os objetivos específicos do estudo, que buscam analisar a percepção do empregado em relação aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais. Os aspectos sociais, psicológicos e organizacionais compuseram seis itens, e o aspecto biológico teve oito itens para serem assinalados conforme a percepção do servidor, em uma escala de 0 a 10 que o servidor avalia de acordo com sua satisfação.

No segundo bloco, é possível identificar as características relacionadas à qualidade de vida no trabalho consideradas pelos servidores, onde indicam por ordem de importância três palavras que expressam para eles o que significa QVT.

O terceiro bloco ressalta o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho dos servidores, esse bloco está dividido em três partes, onde a primeira parte dispõe de cinco itens, com uma escala de 0 a 10 cada, para que os servidores assinalem o número que melhor representa o grau de satisfação. A segunda parte relaciona-se à questão da saúde-doença nos últimos doze meses, apresentando 6 tipos de situações que eventualmente tenham ocorrido com algum servidor. A última parte é onde o servidor poderá descrever quais melhorias a Prefeitura realizou em relação à qualidade de vida no trabalho.

Por fim, o quarto bloco refere-se ao perfil individual do servidor, onde as questões para serem respondidas são sobre o cargo, idade, sexo, nível hierárquico, faixa salarial, escolaridade e número de dependentes. Conclui-se esse bloco com uma pergunta objetiva, que aborda a opinião de cada servidor sobre a relevância do estudo.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Posteriormente à coleta dos dados, é necessário alcançar uma resposta aos objetivos. Por isso, deve-se ter muito cuidado com os dados. Para Aaker, Kumar e Day (2011), desenvolver a preparação dos dados para a análise é a parte mais importante do processo para que os dados não possuam inconsistência ao serem analisados, já que dados inadequados podem comprometer os resultados encontrados ao fim do estudo. Seguindo a preparação, o próximo passo da pesquisa é a tabulação e análise dos dados: serão lançadas no software LibreOffice Calc a lista de respostas disponíveis para os respondentes e, ao lado dessas respostas será exposto o número de pessoas que optou por tal alternativa no dia em que for realizado o questionário.

O questionário que foi aplicado com os servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales – RS é composto por nove questões de cunho pessoal e trinta e nove questões relacionadas ao modelo BPSO-96, proposto por Limongi-França (2003), modelo que já foi aplicado pelas autoras Anschau, no ano de 2015, e Sauzen, no ano de 2017. O questionário é composto por questões que se referem ao aspecto social, biológico, psicológico, organizacional e bem-estar, utilizando a escala Likert de dez pontos, onde de 0 a 4 representa insatisfação total, 5 neutra e 6 a 10 satisfação total.

3.5 ÉTICA DA PESQUISA

Devido a pesquisa ser realizada através de coleta de dados diretamente com os servidores por meio de um questionário, foi necessário o encaminhamento do estudo ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Fronteira Sul (CEP- UFFS).

A Resolução nº 466/12 do sistema do CEP ressalta sua principal atribuição, que é defender os interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade e colaborar no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, de acordo com os princípios básicos da UFFS e com a defesa da vida em sua diversidade.

Para isso, antes da aplicação dos questionários aos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, e após a aprovação onde cumpriu todos os requisitos estabelecidos, pelo número do CAAE 17636919.1.0000.5564, onde não existindo impedimentos éticos para a realização da pesquisa, assim cada respondente da pesquisa recebeu um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido –TCLE, assim cada servidor esteve ciente que sua participação não é obrigatória, sabendo também que sua identificação não será divulgada.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais resultados obtidos por meio da coleta de dados realizada com os servidores das secretarias de administração da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS. A apresentação dos dados será dividida pelos blocos, assim no primeiro bloco as questões visam atender os objetivos específicos do estudo, que buscam analisar a percepção do empregado em relação aos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais. O segundo bloco, é possível identificar as características relacionadas à qualidade de vida no trabalho consideradas pelos servidores. O terceiro bloco ressalta o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho dos servidores, esse bloco está dividido em três partes e o último bloco são os dados gerais dos entrevistados. Obtendo um total de 15 respondentes.

4.1 RESULTADOS INTERNOS DE SATISFAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De modo que se possa trazer informações sobre as percepções dos servidores em relação à pesquisa aplicada, encontram-se na sequência os resultados referente a satisfação dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, de acordo com o modelo BPSO, ou seja aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais. Com isso para uma melhor compreensão dos dados, procurou-se identificar quais os critérios que compõem os quatro aspectos biopsicossociais que existem dentro da Prefeitura Municipal. Sendo assim, optou-se por criar uma tabela de cada aspecto e no final uma geral para identificar melhor os dados. Lembrando que são resultados referentes aos critérios abordados no questionário.

Através de tabelas, será apresentada nessa seção os resultados internos de satisfação em Qualidade de vida no trabalho – QVT. Na Tabela 1 apresenta os resultados atribuídos à qualidade de convênios do vale alimentação, sendo que este item se encontra inserido nos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho.

Tabela 1- Qualidade de convênios do vale alimentação

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS			1		1	2	5	6			15
%			6,67%		6,67%	13,33%	33,33%	40%			100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a Tabela 1, pode-se analisar a satisfação dos respondentes no que diz a respeito à qualidade de convênios do vale alimentação oferecido pela Prefeitura. Compreende que dos quinze correspondentes, seis avaliaram a qualidade de convenio do vale alimentação

com nota 8, o que corresponde a 40% dos respondentes. Observa-se também que cinco servidores avaliaram com nota 7 a qualidade, correspondendo a 33,33% dos servidores. Também dois respondentes avaliaram com a nota 6, o que corresponde a 13,33% dos servidores. No entanto um respondente avaliou com nota 5 e outro com a nota 3, representando 6,67 cada respondente.

Ao analisar a Tabela 1, conclui-se de forma geral que, os servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, os servidores demonstram uma satisfação total de 86,66% em relação a qualidade dos convênios do vale alimentação, onde a avaliação foi superior a nota 5, uma pessoa respondeu sendo neutro, correspondendo 6,67%, e uma pessoa respondeu com nota abaixo de 5 demonstrando uma insatisfação, o que corresponde 6,67% dos respondentes.

A Tabela 2 mostra os resultados relacionados à satisfação dos servidores da Prefeitura, em relação à oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões, etc.).

Tabela 2 - Oportunidades para distração

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	8					1		2	1	3		15
%	53,33					6,67		13,33	6,67	20%		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ao analisar a Tabela 2, é possível observar os resultados referentes às oportunidades para distração oferecidas pela Prefeitura. Dos quinze respondentes, oito declaram que não possuem oportunidades para distração, representando 53,33% dos respondentes. Contudo, três respondentes atribuíram nota 9 para distração, o que corresponde 20% dos respondentes, dois atribuíram a nota 7, correspondendo 13,33 %, um correspondente apresentou oportunidades para distração como indiferente atribuindo a nota 5, sendo 6,67% dos respondentes, e 6,67% para a nota 8 avaliado por um respondente.

A partir da percepção da pesquisadora, foi analisado que os servidores não possuem oportunidade para distração no trabalho, resultado este obtido através do questionário aplicado com os servidores.

A Tabela 3 apresenta os resultados referente a satisfação dos servidores em relação ao atendimento aos filhos (escola, creche), proporcionados pela prefeitura.

Tabela 3 – Atendimento aos filhos

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	2			1			1		3	7	1	15
%	13,33%			6,67%			6,67%		20%	46,66%	6,67%	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a Tabela 3, é possível perceber que dos quinze respondentes, sete avaliaram o atendimento com nota 9, representando 46,66% dos entrevistados, com 20% dos respondentes deram nota 8, onde dois respondentes responderam que não tem atendimento aos filhos, um respondente atribuiu a nota 3, outro a nota 6 e mais um avaliou atendimento aos filhos com a nota 10, representando 6,67% dos respondentes.

A Tabela 4 apresenta os resultados referentes à satisfação dos entrevistados, em relação à quantidade do vale alimentação oferecido pela Prefeitura.

Tabela 4- Qualidade do vale alimentação

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS				1			2	3	8	1		15
%				6,67%			13,33%	20%	53,33	6,67%		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme a Tabela 4, é possível compreender o nível de satisfação dos servidores da Prefeitura em relação a qualidade do vale alimentação. Observou-se que dos quinze respondentes total, oito avaliaram com a mesma nota, representando 53,33% dos entrevistados, três respondentes avaliaram com nota 7, o que representa 20% dos respondentes, por fim nota-se que duas pessoas avaliaram com notas 4 e 9, o que corresponde a 6,67% total de respondentes.

De modo geral, observou-se que a maioria dos entrevistados se encontram satisfeitos com a qualidade do vale alimentação. Onde apenas uma avaliou a questão como insatisfeito com a qualidade do vale alimentação oferecido pela Prefeitura.

A Tabela 5 apresenta os resultados sobre a qualidade dos seguros de previdência privada oferecidos pela Prefeitura.

Tabela 5 – Qualidade dos seguros de previdência privada

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	8					1		4	2			15
%	53,33%					6,67		26,67	13,33%			100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados apresentados na tabela acima, observou-se que dos quinze respondentes, oito declaram que não tem qualidade dos seguros de previdência privada, o que representa 53,33% dos respondentes, sendo que quatro respondentes avaliaram este item com nota 7, representando 26,67% dos respondentes. No entanto duas pessoas avaliaram com a nota dois, o que representa 13,33% e uma pessoa que teve sua avaliação como neutra.

Compete observar que em relação aos seguros de previdência privada existem, porém esses são opcionais entre os servidores da Prefeitura. Com isso, os 53,33% que declaram não tem qualidade, são os que não usufruem deste serviço.

A tabela 6 informa os resultados que compõem a satisfação dos respondentes em relação a incentivo para cursos externos (faculdade, inglês, cursos técnicos, profissionalizantes, etc.), promovidos pela Prefeitura.

Tabela 6 – Incentivo para cursos externos

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	5	1	1		2	2	2		2		15
%	33,33%	6,67	6,67		13,33%	13,33%	13,33%		13,33%		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação a Tabela 6, é possível analisar que 33,33% dos respondentes, declaram que a Prefeitura não possui incentivo para cursos externos. Duas pessoas avaliaram o incentivo para cursos, com notas 5 que é neutro, notas 6,7 e 9, o que representa 13,33% dos respondentes. Observa-se que uma pessoa avaliou com a nota 1 e a outra com a nota 2, representando 6,67% dos respondentes.

A Tabela 7, apresenta as médias de satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais da qualidade de vida no trabalho, assim como, o desvio padrão de cada item apresentado existente na Prefeitura.

Tabela 7 – Avaliação geral da satisfação dos servidores em relação aos aspectos sociais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D. P.
Qualidade do convenio do vale alimentação	15	8	3	6,87	1,4
Oportunidade para distração (lazer)	15	9	5	7,71	1,49
Atendimento aos filhos (creche, escola)	15	10	3	8,15	1,81
Qualidade do vale alimentação	15	9	3	7,27	1,43
Qualidade dos seguros de previdência privada	15	8	5	7	1
Incentivos para cursos externos		9	1	5,7	2,62

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação a tabela 7 que apresenta as médias e o desvio padrão, é possível verificar que os servidores encontram satisfeitos com os aspectos sociais e se encontram na Prefeitura. Portanto, pode se observar que a única questão que é neutra, são os incentivos para os cursos externos, sendo assim deixando como requisito para melhorias. Quanto ao desvio padrão, nota-se que dos cinco itens, apenas um é acima de dois, que é 2,62 que é a questão do incentivo para cursos externos.

As próximas tabelas, referem-se aos resultados obtidos quanto aos aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho.

A tabela 8 apresenta os resultados encontrados referentes aos níveis de satisfação dos servidores com relação a qualidade das SIPATS – Semana de Prevenção de Acidentes.

Tabela 8 – Qualidade das SIPATIS

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	14						1					15
%	93,33%						6,67%					100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Com relação a tabela 8 é possível observar que dos quinze respondentes, quatorze responderam que não tem semana de prevenção de acidentes na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS, o que corresponde 93,33% dos respondentes, com isso um avaliou com a nota 6, correspondendo 6,67% dos respondentes.

Em relação a controles de riscos ergonômicos e ambientais dentro da Prefeitura, apresenta na Tabela 9 as respostas dos servidores das secretarias acadêmicas.

Tabela 9 – Controle de riscos ergonômicos e ambientais

	N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	7					2	1	2		2	1	15
%	46,67					13,33	6,67	13,33		13,33	6,67	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Diante do exposto na Tabela 9 verifica-se que dos quinze respondentes, sete responderam que não há controle de riscos ergonômicos e ambientais dentro da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS, o que corresponde a 46,67% dos respondentes. É possível observar que duas pessoas deram nota 5,7 e 9 para esse item, representando 13,33% dos respondentes. Sendo assim uma pessoa, classificou controle de riscos ergonômicos e ambientais, dando nota 6 e 10, representando 6,67% dos correspondentes. Analisando então

que oito pessoas ressaltaram que há controle de riscos ergonômicos e ambientais dentro da Prefeitura.

A Tabela 10 apresenta os resultados que se referem a satisfação dos servidores em relação ao atendimento do ambulatório.

Tabela 10 – Atendimento do ambulatório

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	5					1	3	6			15
%	33,33%					6,67	20%	40%			100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Conforme apresentado na Tabela 10, é possível verificar que dos quinze respondentes, seis avaliaram o atendimento do ambulatório com a nota 8, representando 40% dos respondentes, cinco deles avaliaram essa função como ação não existente dentro da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS, representando 33,33% dos respondentes. É possível analisar ainda, que três respondentes avaliaram com a nota 7, o que equivale a 20% dos respondentes, apenas um correspondente avaliou com a nota 6, corresponde a 6,67%.

A Tabela 11 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores com relação ao atendimento do convenio médico (UNIMED) oferecido pela Prefeitura.

Tabela 11 – Atendimento do convenio médico (UNIMED)

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	4				1		3	6	1		15
%	26,66				6,67		20%	40%	6,67		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Esta tabela apresenta os resultados referentes a satisfação dos servidores em relação ao atendimento do convênio médico. Referente aos dados coletados pela pesquisadora, dos quinze entrevistados seis correspondentes avaliaram com nota 8, representando 40%, quatro respondentes avaliaram como não existisse essa ação na empresa, o que corresponde a 26,66%, visando que 3 pessoas avaliaram com a nota 7 representando 20%, analisando ainda que um respondente ficou neutro e outro avaliou com nota 9, corresponde a 6,67% dos respondentes que participaram desta pesquisa.

A Tabela 12 apresenta os resultados de satisfação dos servidores da Prefeitura, em relação à oportunidade de realizar ginastica laboral no trabalho.

Tabela 12 – Oportunidade de realizar ginastica no trabalho

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	4	1		2	8						15
%	26,67	6,67		13,33	53,33						100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os resultados expostos na Tabela 12, é possível verificar que dos quinze respondentes do questionário, oito avaliaram como neutra a oportunidade de realizar ginastica no trabalho, o que corresponde 53,33% dos respondentes. No mesmo item nota-se que quatro respondentes avaliaram como não existente essa ação no trabalho, requer 26,67% dos participantes do estudo, dois correspondentes avaliaram com nota 4, representando 13,33% e uma pessoa com nota 2.

A Tabela 13 apresenta os resultados referente ao estado geral de saúde dos colegas entrevistados.

Tabela 13 – Estado geral da saúde dos colegas

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					1	1	2	5	4	2	15
%					6,67	6,67	13,33	33,33	26,67	13,33	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir da Tabela 13 é possível analisar que dos quinze respondentes do questionário, cinco avaliam o estado geral da saúde dos colegas com nota 8, representando 33,33% dos correspondentes, quatro avaliaram o mesmo com a nota 9, o que equivale a 26,67% dos respondentes. Foi possível verificar ainda que duas pessoas atribuíram com nota 10 e 7, o que corresponde a 13,33% dos respondentes, e uma delas atribuiu nota 6 e outra é neutra com relação ao estado geral da saúde dos colegas, representando 6,67% cada.

A tabela a seguir, apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores com relação à atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Tabela 14 – Qualidade de atuação da CIPAs

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	10					2	3				15
%	66,67%					13,33%	20%				100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Percebe-se que na Tabela 14, dos quinze respondentes, dez declararam que a Prefeitura não possui a CIPAs, representando um total de 66,67% dos servidores que responderam o

questionário. Três servidores avaliaram essa ação com nota 7, o que representa 20% dos servidores, e duas pessoas avaliaram com nota 6 representando 13,33% dos servidores.

A Tabela 15 apresenta as médias de satisfação dos servidores em relação aos critérios que compõem os aspectos biológicos da qualidade de vida no trabalho, existentes na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, bem como as médias de dispersão ao desvio padrão.

Tabela 15 – Avaliação geral da satisfação dos servidores em relação aos aspectos biológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D. P.
Qualidade das SIPATS – semana de prevenção de acidentes	15	6	6	6	-
Controle de riscos ergonômicos e ambientais	15	9	5	7,25	1,90
Atendimento do ambulatório	15	8	6	7,5	0,70
Atendimento do convenio médico (UNIMED)	15	8	5	7,54	1,03
Oportunidade de realizar ginastica no trabalho	15	5	2	4,54	0,93
Estado geral de saúde dos colegas	15	10	5	8,06	1,38
Qualidade de atuação da comissão interna de prevenção de acidentes – CIPAs	15	7	6	6,6	0,54

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir da Tabela da avaliação geral, pode-se concluir que entre os critérios do questionário e o que compõe o aspecto biológico da qualidade de vida no trabalho existentes na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, das setes questões pedidas seis estão acima das médias de satisfação que é superior a 5. Observa-se que com a menor nota temos o critério que se refere a “oportunidade de realizar ginastica no trabalho”, sendo abaixo da média com 4,56, indicando uma insatisfação por parte dos servidores. Analisando os outros resultados, dentro do critério de avaliação apresenta uma satisfação total por parte dos servidores apresentando uma média de 8,06. Por fim, analisando o desvio padrão, é possível verificar que média de dispersão entre as notas atribuídas, sendo que dos sete critérios avaliados, um não apresenta uma média, outros três apresentam médias acima de 1,0 e por fim as outras três medias apresentam uma média inferior a 1,0.

As tabelas 16, 17, 18, 19 apresentam os resultados referentes aos aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 16 apresenta os resultados de satisfação quanto à confiança dos servidores em relação aos critérios de realização de concurso.

Tabela 16 – Confiança nos critérios de realização de concurso

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	2						2	4	1	6	15
%	13,33						13,33	26,66	6,67	40	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 16 apresenta os resultados obtidos referentes à satisfação dos servidores em relação a confiança nos critérios de realização de concursos adotados pela Prefeitura. Observa-se dessa forma que dos quinze respondentes, seis atribuíram com nota 10, representando 30% dos entrevistados. No mesmo item, quatro pessoas avaliaram a satisfação com nota 8, equivalendo 26,66% dos entrevistados, duas pessoas atribuíram como essa ação não existisse no órgão público, as outras duas avaliaram com nota 7, o que corresponde 13,33% cada. Por fim observa-se que um servidor avaliou a satisfação quanto aos critérios de realização de concursos com nota 9, correspondendo 6,67% dos entrevistados.

A Tabela 17, apresenta os resultados da aplicação dos questionários, que se referem a satisfação dos servidores com relação à forma de avaliação do desempenho do seu trabalho.

Tabela 17 – Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					3	2		3	6	1	15
%					20	13,33		20	40	6,67	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação a Tabela 17, verifica-se que dos quinze respondentes, seis avaliaram com a nota 9 a satisfação com a forma de avaliação do desempenho do trabalho, correspondendo a 40% dos pesquisados. Ainda na análise desta tabela, vimos que três pessoas avaliaram com nota 8 e nota 5, o que corresponde 20% cada. Duas pessoas avaliaram a mesma com nota 6, o que corresponde 13,33% dos entrevistados. Por fim, analisa-se que uma pessoa apenas avaliou com a nota 1, correspondendo 6,67% dos respondentes.

A tabela 18 apresenta os resultados de satisfação em relação ao clima de camaradagem entre as pessoas na Prefeitura.

Tabela 18 – Clima de camaradagem entre as pessoas

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS	1						4	7		3	15
%	6,67						26,67	46,66		20	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a Tabela 18, no que se refere ao clima de camaradagem entre as pessoas na Prefeitura, observa-se que dos quinze respondentes, sete avaliaram com a nota 8, correspondendo 46,66% dos respondentes. Quatro pessoas avaliaram com a nota 7 o que corresponde a 26,67% dos entrevistados. Ainda verifica-se que 3 pessoas avaliaram o clima de camaradagem entre as pessoas com a nota 10, o que corresponde a 20% dos entrevistados. Por fim, apenas uma pessoa avaliou essa ação como não existente na empresa, correspondendo 6,67%.

A tabela a seguir, apresenta os resultados obtidos referente à satisfação dos servidores com relação à ausência de interferência na vida pessoal dos servidores.

Tabela 19 – Ausência de interferência na vida pessoal

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					3	1	2	6		3	15
%					20	6,67	13,33	40		20	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a Tabela 19, observa-se que dentre os quinze respondentes do questionário, seis atribuíram nota 8 em relação a ausência de interferência na vida pessoal dos mesmos, o que corresponde 40% dos entrevistados. Três servidores atribuíram nota 10 e nota 3, o que equivale 20% cada, duas pessoas avaliaram o mesmo com a nota 7, o que corresponde a 13,33%. Por fim uma pessoa avalia a ausência de interferência na vida pessoal dos servidores com a nota 6, equivalendo 6,67% dos entrevistados.

A tabela 20 apresenta o resultado geral dos aspectos psicológicos, sendo apresentadas as medidas de dispersão referentes ao desvio padrão, bem como as médias dos critérios avaliados através do questionário.

Tabela 20 – Avaliação geral dos aspectos psicológicos

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D. P.
Confiança nos critérios de realização de concurso	15	10	7	8,84	1,21
Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	15	10	5	7,66	1,75
Clima de camaradagem entre as pessoas	15	10	7	8,14	1,09
Ausência de interferência na vida pessoal	15	10	5	7,53	1,72

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir da avaliação geral, pode-se concluir que dentre os critérios avaliados e que compõem os aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho, as questões apresentam média superior a 5, representando a satisfação total dos entrevistados. Com a maior média temos o critério “confiança nos critérios de realização de concurso”, apresentando uma média igual a 8,84, sendo que a menor média é referente a “ausência de interferência na vida pessoal”, com a média de 7,53. É possível verificar ainda que através da tabela de avaliação geral, as medidas de dispersão referentes ao desvio padrão amostral, sendo que os itens que apresentam maior e menor média são os mesmos que apresentam as maiores médias em relação as notas de satisfação. Com a maior média de desvio padrão é a “forma de avaliação do desempenho do seu trabalho” com o desvio padrão de 1,75, e com a menor média de desvio padrão temos o item “clima de camaradagem entre as pessoas”, apresentando um desvio padrão de 1,09.

Desse modo, é possível destacar que de modo geral, os servidores que participaram da pesquisa e responderam o questionário estão satisfeitos com os aspectos psicológicos da qualidade de vida no trabalho.

As Tabelas 21, 22, 23, 24 e 25 correspondem aos resultados referentes a satisfação dos servidores com relação aos aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 21 apresenta os resultados de satisfação dos servidores quanto a imagem da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales- RS.

Tabela 21 – Imagem da Empresa junto aos funcionários

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					3		4	5	3		15
%					20		26,67	33,33	20		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir da desta tabela, analisa-se que dos quinze respondentes, cinco avaliaram a satisfação da imagem da empresa junto aos funcionários com a nota 8, o que corresponde a 33,33% dos entrevistados. Para a mesma tabela analisa-se que quatro pessoas avaliaram com a nota 4, o que equivale a 26,67% dos respondentes. Por fim três pessoas avaliaram a imagem da empresa junto aos funcionários com a nota 9 e nota 5, correspondendo 20% cada.

A Tabela 22 apresenta os resultados quanto a satisfação dos respondentes com relação às oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional oferecidas pela Prefeitura.

Tabela 22 – Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS		1		1		2	3	6	2		15
%		6,67		6,67		13,33	20	40	13,33		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na Tabela 22, nota-se que entre os quinze participantes seis avaliaram a oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional com a nota 8, o que equivale a 40% dos participantes. Ainda, três pessoas avaliaram com a nota 7, representando 20% dos respondentes, duas pessoas avaliaram com a nota 9 e a nota 6, correspondendo 13,33% cada. Por fim analisa-se que uma pessoa avaliou a oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional com a nota 4 e a nota 2, afirmando que essas duas pessoas sintam-se insatisfeitas com a ação, o que corresponde a 6,67% dos participantes.

Na Tabela 23 será apresentado os resultados de satisfação dos servidores com relação as melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias.

Tabela 23 – Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS		1			2	1	4	4	3		15
%		6,67			13,33	6,67	26,67	26,67	20		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Em relação à Tabela 23 verifica-se que entre os quinze participantes do estudo, quatro avaliaram melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias com nota 8 e 7, o que corresponde à 26,67% cada. Três pessoas avaliaram esse item com a nota 9, correspondendo a 20% dos participantes, duas pessoas avaliam com a nota 5, o que equivale a 13,33% dos respondentes. Por fim uma pessoa avalia com a nota 6 e outra com a nota 1, correspondendo a 6,67% cada.

A Tabela 24, apresenta o resultado referente a satisfação dos servidores com relação a qualidade dos processos administrativos da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS.

Tabela 24 – Qualidade dos processos administrativos

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS			1		7		7				15
%			6,67		46,66		46,66				100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Conforme a tabela acima, percebe-se que dos quinze respondentes do questionário, sete avaliaram a satisfação com a qualidade dos processos administrativos que são realizados na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, com a nota 7, o que representa 46,66 dos servidores que aceitaram participar da pesquisa. Outros sete participantes avaliaram essa ação com a nota 5 que conforme a legenda esta nota é considerada neutra, representando os outros 46,66% dos participantes. Por fim uma pessoa avaliou a qualidade dos processos administrativos com a nota 3, equivale a 6,67% dos respondentes.

A tabela a seguir, ressalta os resultados de satisfação em relação ao atendimento as rotinas de pessoal (registro, pagamentos, documentação)

Tabela 25 – Atendimento às rotinas de pessoal

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					1	1	2	4	5	2	15
%					6,67	6,67	13,33	26,67	33,33	13,33	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Na Tabela 25, os resultados expostos demonstram que dos quinze respondentes cinco avaliaram o atendimento às rotinas de pessoal com a nota 9, correspondendo à 33,33% dos respondentes, quatro pessoas avaliaram com a nota 8, o que corresponde à 26,67% dos participantes. Duas pessoas avaliaram o atendimento às rotinas de pessoal com a nota 10 e a nota 7, equivalendo 13,33% cada. Por fim uma pessoa avaliou com nota 6 e outro correspondente avaliou com a nota 5, que conforme a legenda é neutro em sua resposta.

A Tabela 26, apresenta a avaliação geral de satisfação quanto aos critérios que compõem os aspectos organizacionais da qualidade de vida no trabalho, assim como suas respectivas medidas de desvio padrão.

Tabela 26 – Avaliação geral de satisfação dos aspectos organizacionais

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D. P.
Imagem da Empresa junto aos funcionários	15	9	5	7,33	1,39
Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	15	9	2	7	1,89
Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	15	9	5	7	1,89
Qualidade dos processos administrativos	15	6	3	5,33	0,82
Atendimento às rotinas de pessoal	15	10	5	8,13	1,41

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A partir da avaliação geral, pode-se concluir que entre os respondentes do questionário, a grande maioria dos servidores encontra-se satisfeito com relação aos critérios que compõem os aspectos organizacionais de qualidade de vida no trabalho, pois dentre os cinco itens avaliados quatro ficaram acima da média que é a nota superior a 5. Com a maior média temos o item “atendimento às rotinas de pessoal”, que apresenta uma média de 8,13 e quanto a menor média o item “qualidade dos processos administrativos”, que apresenta uma média de 5,33. É possível ainda, verificar o desvio padrão de cada critério avaliado, sendo este responsável pela medida de dispersão das notas. Nota-se que dos critérios avaliados na pesquisa, o item “oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional” tem a maior média de desvio padrão com 1,89, e com a menor média é a “qualidade dos processos administrativos”, com 0,82 de desvio padrão.

A Tabela 27 apresenta os resultados de cada aspecto que compõe a qualidade de vida no trabalho, abordando as médias gerais dos aspectos sociais, biológicos, psicológicos e organizacionais.

Tabela 27 – Resultado geral dos aspectos da qualidade de vida no trabalho

	Critérios que compõem o questionário	Critérios existentes na prefeitura	Média geral
Aspectos sociais	6	4	7,13
Aspectos biológicos	7	7	6,98
Aspectos psicológicos	4	4	8,01
Aspectos organizacionais	5	5	6,96

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação a Tabela 27, pode-se concluir que ambos os aspectos que compõem a qualidade de vida no trabalho possuem médias de satisfação acima de 5, sendo assim considerados satisfatórios pelos servidores que responderam o questionário.

Referente aos resultados obtidos no primeiro bloco do questionário, observa-se que em média a maioria dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS encontram-se satisfeitos com ambos os aspectos da qualidade de vida no trabalho, sendo os critérios menos satisfatório aos aspectos organizacionais.

Conforme os estudos anteriores, os autores relatam em suas pesquisas a satisfação ou insatisfação dos seus respondentes em relação aos aspectos da qualidade de vida no trabalho. Relatou Anschau em sua pesquisa as satisfações a qualidade de vida no trabalho, sendo que os resultados foram positivos em dois aspectos sendo eles, aspectos sociais e os aspectos

biológicos e negativos em outros dois aspectos sendo eles o aspecto psicológico e o aspecto organizacional.

4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O segundo bloco do questionário, buscou-se alcançar os resultados referentes a forma com que os servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales – RS, compreendem a qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim, a Tabela 28 expõe na opinião dos entrevistados os resultados das palavras que expressam qualidade de vida no trabalho.

Tabela 28 – Qualidade de vida no trabalho segundo a percepção dos servidores

	Mais importantes		Segunda mais importante		Terceira mais importante	
	ABS	%	ABS	%	ABS	%
Amizade	5	35,71	2	14,28	1	7,14
Amor	1	7,14	2	14,28	2	14,28
Ausência de acidentes	-	-	-	-	-	-
Competitividade	-	-	-	-	2	14,28
Confiança	1	7,14	2	14,28	-	-
Humanismo	-	-	-	-	-	-
Investimento	-	-	-	-	2	14,28
Paz	2	14,28	-	-	-	-
Realização pessoal	4	28,57	1	7,14	-	-
Responsabilidade	1	7,14	5	35,71	-	-
Saúde	-	-	2	14,28	-	-
Segurança	-	-	-	-	7	50
Total	14	100%	14	100	14	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a tabela cima, avaliou que na opinião dos respondentes, a palavra mais expressada qualidade de vida no trabalho é “amizade”, sendo que dos quatorze respondentes cinco consideraram esta palavra fundamental para que haja qualidade de vida no trabalho, o que corresponde a um total de 35,71% dos respondentes. De acordo com os respondentes em segundo lugar ficou a palavra “responsabilidade” correspondendo a 35,71%, dos quatorze respondentes, sete avaliaram a palavra “segurança” como a terceira mais importante para a qualidade de vida no trabalho, representando 50% dos servidores que participaram.

Ainda conclui da tabela que a maioria dos participantes, relaciona qualidade de vida no trabalho com a palavra “amizade” sendo assinalada oito vezes entre os níveis indicados, o que

equivale a 57,13% dos respondentes. Sendo assinalada em dois níveis totalizando 6 respondentes, é a palavra “responsabilidade”, o que equivale 42,85% dos respondentes.

4.3 ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme na descrição do questionário, o terceiro bloco analisa se o servidor está satisfeito com a sua qualidade de vida pessoal, atribuindo notas de zero a dez, de modo que pudesse expressar seus níveis de satisfação com cada variável exposta. Em seguida busca identificar ocorrências de saúde-doença dos servidores, no qual puderam expor seus comentários pessoais em relação às ocorrências. Por fim nesse mesmo bloco, os participantes da pesquisa puderam expressar qual a melhoria mais importante que a Prefeitura realizou em termos de qualidade de vida no trabalho.

Neste bloco serão apresentadas as tabelas 29, 30, 31, 32 33, 34 e 35, com a relação pessoal, ocorrência de saúde doença e por fim o relato que os servidores poderiam fazer em relação a melhoria que a prefeitura realizou na qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 29 apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores em relação aos aspectos de bem-estar.

Tabela 29- Sensação de bem-estar no trabalho

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS						2	3	7	3		15
%						13,33	20	46,67	20		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Nota-se que na Tabela 29, dos quinze servidores que responderam o questionário, sete avaliaram à satisfação dos servidores em relação aos aspectos de bem-estar com nota 8, equivalendo 46,67% total dos respondentes. Três servidores atribuíram com a nota 9 e nota 7, o que corresponde a 20% dos servidores. Por fim analisa-se que duas pessoas avaliaram com a nota 6, correspondendo 13,33% dos respondentes, sendo assim os servidores estão totalmente satisfeitos em relação aos aspectos de bem-estar.

A Tabela 30 apresenta os resultados de satisfação relacionados ao estado geral de tensão (estresse) pessoal dos servidores participantes da pesquisa.

Tabela 30 – Estado geral de tensão (stress) pessoal

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS				1	3	2	6	1	2		15
%				6,67	20	13,33	40	6,67	13,33		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A tabela acima demonstra que entre os quinze participantes do questionário, seis avaliaram sua satisfação com o stress pessoal com nota 7, o que corresponde à 40% dos participantes. Também verifica-se que três pessoas avaliaram com nota 5, significando neutralidade em relação ao aspecto de stress pessoal, duas pessoas atribuíram nota 9 e nota 6, o que equivale a 13,33% cada. Observa-se também que um respondente avaliou com a nota 8 e outro avaliou com a nota quatro, correspondendo 6,67% dos participantes.

A Tabela 31 demonstra os resultados relacionados à satisfação dos servidores com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida).

Tabela 31 – Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					1		5	2	3	4	15
%					6,67		33,33	13,33	20	26,66	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação à Tabela 31, observa-se que dos quinze respondentes quatro avaliaram sua satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia, atribuindo nota 10, o que corresponde que esses servidores estão totalmente satisfeitos, o que equivale à 26,66% dos respondentes. Também é possível verificar que cinco pessoas avaliaram este item com nota 7, o que corresponde a 33,33%, três pessoas avaliam com a nota 9, equivalente a 20%, nota-se que duas pessoas avaliaram com nota 8, o que corresponde à 13,33% dos correspondentes. Por fim uma pessoa avaliou a satisfação com o seu modo próprio de viver com a nota 5, significando neutralidade em relação ao aspecto apresentado, o que equivale a 6,67% dos servidores que participaram do estudo.

Na Tabela 32, apresenta os resultados referentes à satisfação dos servidores em relação à adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS para com as necessidades pessoais.

Tabela 32 – Adequação das ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS			2	2		1	8		2		15
%			13,33	13,33		6,67	53,33		13,33		100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação a Tabela 32, verifica-se que do total de quinze respondentes da pesquisa, oito avaliaram sua satisfação atribuindo nota 7, o que corresponde a 53,33% dos respondentes, dois avaliaram com nota 9, dois atribuíram nota 4, e dois a nota 3, somando 13,33% dos entrevistados cada. Ainda observa-se que um servidor atribuiu a nota 6, o que representa 6,67%.

A Tabela 33 apresenta os resultados referentes a importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado do trabalho dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS.

Tabela 33 – Importância da QVT para os resultados do seu trabalho

N/T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
ABS					1		2	5	4	3	15
%					6,67		13,33	33,33	26,66	20	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com a Tabela acima, nota-se que entre os quinze respondentes do questionário, cinco avaliaram com a nota 8 a importância da qualidade de vida no trabalho para os resultados do seu trabalho, o que equivale 33,33% dos respondentes. Observa-se também que quatro pessoas avaliaram com nota nove, o que corresponde a 26,66 %, três pessoas avaliaram com a nota 10, o que representa a 20% dos respondentes. Duas pessoas avaliaram com a nota 7, equivale a 13,33%. Por fim, nota-se que um servidor atribuiu nota 5 para a importância da qualidade de vida no trabalho para os resultados do seu trabalho, o que corresponde à 6,67% dos pesquisados.

A Tabela 34, apresenta as médias, o desvio padrão correspondente a cada aspecto que compõe o quadro referente à opinião pessoal dos participantes da pesquisa.

Tabela 34 – Avaliação geral da opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho

	Respondentes	Maior nota	Menor nota	Média	D. P.
Sensação de bem-estar no trabalho	15	9	6	7,73	0,96
Estado geral de tensão (stress) pessoal	15	9	4	6,6	1,45
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)	15	10	5	8,2	1,52

Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais	15	9	3	6,26	1,91
Importância da QVT para os resultados do seu trabalho	15	10	5	8,33	1,34

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela acima é uma avaliação geral da opinião pessoal de qualidade de vida no trabalho, os participantes da pesquisa encontram-se totalmente satisfeitos com os aspectos apresentados na tabela, sendo que a maior média de satisfação atribuída foi a “importância da qualidade de vida no trabalho para os resultados do seu trabalho”, obteve média de 8,33. Observa-se também que com a menor média é “estado geral de tensão (stress) pessoal”, com uma média de 6,6. Nota-se ainda que os no desvio padrão os mesmos itens não apresentam o mesmo desvio padrão, a “adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da sua empresa para suas necessidades pessoais” com o desvio padrão de 1,91, com o menor aspecto é a “sensação de bem-estar no trabalho”, com o desvio padrão 0,96. Analisa-se que da média e do desvio padrão são os mesmos itens.

A Tabela 35 refere-se aos resultados que dizem respeito às ocorrências de saúde-doença vivenciadas pelos Servidores das Secretarias Acadêmicas da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, nos últimos doze meses que antecedem a aplicação do questionário.

Tabela 35 – ocorrência de saúde-doença

Ocorrência	Não	Sim	Total
Utilizou remédios para dores específicas	8	7	15
Sofreu internação em hospital?	15	-	15
Foi atendido em pronto-socorro?	13	2	15
Utilizou o convênio médico ?	7	8	15
Utilizou o serviço de saúde da empresa ?	8	7	15
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	8	7	15
Total	59	31	90
%	65,56	34,44	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados expostos na Tabela 35, é possível observar que dos quinze servidores que responderam o questionário, sete utilizaram remédios para dores específicas nos últimos doze meses que antecederam o período da pesquisa, sendo que esta ocorrência de saúde-doença mais frequente identificada. Também identificou que nenhum servidor sofreu internação em hospital nesses últimos doze meses. Verifica-se também que dois servidores foram atendidos em pronto socorro, oito utilizaram o convênio médico, ainda sete utilizaram o

serviço de saúde da empresa e sete faltaram por estarem com mal-estar ou doença. Por fim, observou-se a partir dos resultados, que as ocorrências de saúde-doença representam um total de 34,44%, sendo relativamente menor do que as não ocorrências, que representam 65,32%.

Por fim, ao final do terceiro bloco, pediu-se aos respondentes da pesquisa que relatassem no quadro apresentado, a melhoria mais importante que a Prefeitura Municipal realizou para a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Observou que dos quinze respondentes do questionário, três responderam ressaltando quais as melhorias mais importantes, dois marcaram que não sabem quais melhorias podem ocorrer na Prefeitura em relação a melhoria na qualidade de vida no trabalho, nove servidores alegaram que a Prefeitura não realizou nenhuma melhoria para a qualidade de vida no trabalho.

Ainda do quadro que os servidores pudessem ressaltar qual a melhoria mais importante, dos três que responderam, dois ressaltaram que a Prefeitura climatizasse as salas que os servidores trabalham, um dos respondentes respondeu que para melhorar a qualidade de vida no trabalho a Prefeitura disponibilizasse computadores e sistemas mais rápidos que facilitam o trabalho. Um servidor ressaltou muitas melhorias para a melhoria da qualidade de vida do seu setor e para a Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, o servidor acredita que deveria haver mudanças nas salas onde os servidores trabalham, para ser um lugar mais iluminado sem muitos armários em alguns setores não haver um grande fluxo de pessoas para que os servidores possam realizar seus trabalhos, também resalta que precisa haver uma organização nos setores para que haja uma maior qualidade no trabalho de cada realizando um trabalho de forma mais eficiente, assim evitando motivos para que os servidores desenvolvam stress ou depressão.

4.4 DADOS GERAIS

No último bloco do questionário, onde buscou-se analisar o perfil geral dos servidores das secretarias administrativas da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS. Consiste em identificar a idade, gênero, nível hierárquico, faixa salarial, escolaridade, número de dependentes. Buscou também saber se os servidores são sindicalizados. Por fim os servidores poderiam optar em opinar se o presente estudo poderia ser utilizado para ações de qualidade de vida no trabalho da Prefeitura.

Diante dos resultados, dos quatorze servidores que aceitaram participar da pesquisa, três não preencheram o cargo em que trabalha nas secretarias acadêmicas, quatro são auxiliares administrativos, três são secretários, dois são fiscais e dois são dirigentes de núcleo, uma é

secretária. A média de idade dos respondentes é de 32,4 anos, sendo que dos entrevistados o de menor idade é 22 anos e o de maior idade é 53 anos.

Em relação ao gênero dos participantes, oito são do sexo masculino e seis do sexo feminino. Os níveis hierárquicos não foram respondidos por nove correspondentes, dos que responderam três relatam ser supervisores e dois da direção. Identificou-se que dos quatorze respondentes quatro declararam ser sindicalizados e dez declaram não serem sindicalizados.

Quanto a faixa salarial dos servidores que participaram da pesquisa, da análise dos quatorze respondentes, a média encontrada foi entre dois salários mínimos. Sendo o menor valor um salário mínimo, e o maior valor quatro salários mínimos. Em relação ao número de dependentes, dos quatorze respondentes seis responderam possuir dependentes, três pessoas possuem um dependente cada, duas pessoas possuem dois dependentes cada, e apenas uma pessoa possui três dependentes. Por fim os outros oito participantes alegaram não possuírem dependentes.

Analisando o presente estudo em relação à pesquisa para o desenvolvimento de ações de qualidade de vida no trabalho por parte da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, dentre os quatorze respondentes do questionário, onze acreditam que o presente estudo pode influenciar no desenvolvimento de uma melhoria na qualidade de vida no trabalho dentro da Prefeitura. Com isso três respondentes avaliaram está mesma pergunta marcando como não pode influenciar no desenvolvimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho possui um destaque especial nas estratégias das organizações. Desde os anos 90 até os dias atuais, observam-se mudanças em relação à valorização do trabalhador no dia a dia nas organizações (KUROGI, 2008). Entende-se que a QVT está presente em todas as organizações, inclusive na administração pública. A partir disso, busca-se analisar a qualidade de vida dos servidores no setor público do município de Roque Gonzales-RS.

O estudo tem como problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à qualidade de vida no trabalho? O objetivo central da presente pesquisa foi verificar a percepção dos servidores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, em relação à qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, teve-se: 1) analisar a percepção dos servidores das Secretarias de Administração em relação aos aspectos psicológicos; 2) conhecer a percepção dos servidores das Secretarias de Administração em relação aos aspectos sociais; 3) identificar a percepção dos servidores das Secretarias de Administração em relação aos aspectos biológicos; 4) detectar a percepção dos servidores das Secretarias de Administração em relação aos aspectos organizacionais.

Através da aplicação do questionário aos servidores das Secretarias de Administração da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, pode-se alcançar os objetivos propostos, analisando a satisfação dos respondentes em relação aos aspectos biológicos, aspectos psicológicos, aspectos sociais e aspectos organizacionais do modelo BPSO-96, que se refere à qualidade de vida no trabalho.

Em relação a análise dos dados, à satisfação dos servidores quanto a relação aos quatro aspectos do modelo BPSO, que são aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais esses que compõem a qualidade de vida no trabalho, de acordo com a Tabela 27 do resultado geral, sendo assim com a maior média de satisfação é os aspectos psicológicos, com a média de 8,01, sendo composto pelos critérios “confiança nos critérios de realização de concurso”, forma de avaliação do desempenho do seu trabalho”, “clima de camaradagem entre as pessoas” e “ausência de interferência na vida pessoal”. Com menor média de satisfação é os aspectos organizacionais, com média igual a 6,96 sendo composto por cinco critérios e o critério com uma maior satisfação é “atendimento às rotinas de pessoal”.

Quanto à opinião de cada servidor sobre o que significa qualidade de vida no trabalho, onde deveriam destacar três palavras de acordo com a relevância de cada palavra, sendo assim a palavra com mais relevância que expressa o significado qualidade de vida no trabalho para cada servidor foi a palavra “amizade”, a segunda palavra que teve mais relevância é

“responsabilidade” e a terceira palavra é “segurança” assinalada sete vezes representando 50% dos respondentes.

No que diz respeito ao estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, os participantes da pesquisa, de forma geral, encontram-se satisfeitos com os critérios que compõem o quadro referente a opinião pessoal sobre qualidade de vida no trabalho. Referente aos critérios, apresenta “sensação de bem-estar no trabalho”, “estado geral de tensão (stress) pessoal”, satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida), “adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da sua empresa para as suas necessidades pessoais” e “importância da qualidade de vida no trabalho para os resultados o seu trabalho”, o critério que os servidores se encontram mais satisfeito é “importância da qualidade de vida no trabalho para os resultados do seu trabalho” com média de 8,33. Por fim o critério que os servidores se sentem menos satisfeitos é com a “adequação das ações de qualidade de vida no trabalho da sua empresa para as suas necessidades pessoais”, com uma média de 6,26. Contudo, é possível verificar que de modo geral, à satisfação dos servidores em relação ao estado pessoal.

Quanto às melhorias realizadas pelas Prefeitura para a qualidade de vida no trabalho, com apenas três servidores relatando, são as: Salas climatizadas, computadores e sistemas mais rápidos que facilitam o trabalho. Um servidor ressaltou para que houvesse melhoria nos setores administrativos, salas mais iluminadas e algumas salas sem um grande fluxo de pessoas para que o trabalho pudesse render. Também ressaltou na organização dos setores, para que trabalhassem de forma mais eficiente.

No que diz a respeito ao perfil dos participantes da pesquisa, evidenciou que a média de idade dos respondentes é de 32,4 anos, sendo que dos entrevistados o de menor idade é 22 anos e o de maior idade é 53 anos. Em relação ao gênero dos participantes, oito são do sexo masculino e seis do sexo feminino. Os níveis hierárquicos não foram respondidos por nove correspondentes, dos que responderam três relatam ser supervisores e dois da direção. Quanto a faixa salarial dos servidores que participaram da pesquisa, da análise dos quatorze respondentes, a média encontrada foi entre dois salários mínimos. Sendo o menor valor um salário mínimo, e o maior valor quatro salários mínimos. Por fim, para concluir o questionário havia a pergunta se os servidores acreditam se a pesquisa realizada poderá ser utilizada para ações de qualidade de vida no trabalho na Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, onde a maioria dos respondentes acreditam que o presente estudo pode influenciar no desenvolvimento de uma melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Com isso, os respondentes demonstram satisfação em relação ao questionário, mas a Prefeitura deverá buscar desempenhar ações de melhorias conforme descrito por alguns

servidores quando tiveram oportunidade de escrever algo, devido a alguns critérios não terem sido avaliados com notas tão satisfatórias.

O presente estudo teve algumas limitações, sendo a mais relevante o curto tempo que a pesquisadora obteve para a aplicação dos questionários, devido à demora do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal da Fronteira Sul, também a falta de tempo dos servidores para o preenchimento do questionário, sendo que desse modo ocorreram interpretações incorretas dos mesmos terem sido preenchidos com o acompanhamento da pesquisadora. Outra limitação encontrada foi o medo de alguns servidores em responder o questionário, por receio em serem advertidos, mesmo que a pesquisadora tenha garantido sigilo absoluto das respostas de cada respondente, onde os que aceitaram a participar assinaram um termo de esclarecimento.

Por fim, o estudo sobre qualidade de vida no trabalho está tendo um grande avanço nas pesquisas, e também cada vez mais procurada nas empresas para que garantem a satisfação e rendimento de seu funcionário. Com isso sugere que ocorra estudos futuros aprofundando a investigação sobre a qualidade de vida no trabalho em todos os setores da Prefeitura Municipal de Roque Gonzales-RS, sugerindo também um estudo das Prefeituras da região a fim de cooperar para a melhoria da satisfação dos servidores, bem como contribuir para melhores práticas administrativas.

REFERÊNCIAS

AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de Marketing**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ANDRADE, S. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; STEFANO, S. R. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 15., 2017. São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjMwNDE=>. Acesso em: 19 de maio 2019.

ANSCHAU, B. L. **Avaliação da percepção dos funcionários da empresa Cerro Largo Transporte Coletivo – LTDA em relação à qualidade de vida no trabalho**. 2015. 118 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Cerro Largo, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Editora Manole, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Editora Manole, 2009.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho- Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE BUSINESS**, n. 7, p. 32-34, nov. 2003.

DINIZ, M. A. et al. Qualidade de vida no trabalho- uma questão de prazer. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2007, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro/RJ: EnANPAD, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=NzU5MQ==>. Acesso em: 29 de mar. 2019.

EURICH, S. B. **Diagnóstico de qualidade de vida e bem-estar sob a ótica dos trabalhadores em um departamento da administração pública federal**. Escola Nacional de Administração Pública- Enap. Brasília/DF. Mar. 2018.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996. Disponível em: <<http://docs2.minhateca.com.br/785836,BR,0,0,LIVRO-QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO---COMO-MEDIR-PARA--MELHORAR---EDA-FERNANDES.rtf>>. Acesso em: 15 de mar. 2019.

FLECK, M. P. A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**,

São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19 - 28, jan /mar, 1999. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf>>. Acesso em: 02 de maio 2019.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B.; QUINTELLA, H. L. M. M.; Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 05, n. 02, abr/jun. 2013, p. 01-12.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

HOMRICH, A. M.; **Bem-estar no trabalho: um estudo sobre o impacto de ações de qualidade de vida**. Escola Nacional de Administração Pública-ENAP. Brasília/ DF, 2014.

KLEIN, L. L. et al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **Resvista REAd**. v. 23, n. especial, p. 317-344, dez. 2017.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 7., n. 16, 2008.

LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. In: CENTRO DE ESTUDOS EM SAÚDE COLETIVA. São Paulo: UFSP, 2000 p. 151-159.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARQUES, A. L.; BORGES, R.; REIS, I. C.;

MASSOLLA, M. F.; CALDERARI, P. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Científica do Unisalesiano**. Lins, SP, ano 2, n. 5, Edição Especial, outubro 2011. Disponível em: <<http://www.salesianolins.br/universitaria/artigos/no5/artigo28.pdf>>. Acesso em: 25 de mar. 2019.

MEDEIRO, R. L.; **Teletrabalho: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores presenciais**. Escola Nacional de Administração Pública – Eanp. Brasília/DF, abr. 2018.

PIRES, G. S.; ABREU, N. R. A contribuição da internet na melhoria da qualidade de vida subjetiva do idoso. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 16., 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ENAnPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjAyOTY=>>. Acesso em: 13 de mar. 2019

PASSOS, M. D. C.; ROWE, D. E. O.; Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: um estudo em duas instituições federais de ensino. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 9., 2017, Curitiba/Paraná. **Anais...** Curitiba/Paraná: ENAnPAD, 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjIzOTk=>> Acesso em: 15 de abr. 2019

PASSOS, M. D. A. C. P.; ROWE, D. E. O.; OLIVEIRA, A. M. B. Percepções dos servidores técnico-administrativos acerca da qualidade de vida no trabalho em duas instituições federais de ensino. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 41., 2016, Costa do Sauípe/ Bahia. **Anais...** Costa do Sauípe/ Bahia: ENAnPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjE3Mzg=>. Acesso em: 18 de mar. 2019.

PESTENA, R. C.; RIBEIRO, A. B.; VILLARDI, B. Q.; Tratar as causas ou os sintomas do adoecimento corporativo? – O dilema da área de gestão da qualidade de vida no trabalho de uma organização pública federal. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNAÇÃO, 8., 2016. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ENPAG, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjIxMTM=> Acesso em: 28 de mai. 2019

QUEIROZ, P. S.; **Percepção dos funcionários de uma agência bancária sobre o programa de qualidade de vida no trabalho.** 2011. 41 f. Trabalho de conclusão de curso, Programa de Pós- Graduação em Administração da UFRGS, Curso de Administração, Porto Alegre, 2015.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, Cairu, Jun. 2015, v. 02, n. 02, p. 75-96. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 21 de abr. 2019

RIBEIRO, S. N.; LA FALCE, J. L.; Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS- GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2016, Curitiba/ Paraná. **Anais...** Curitiba/ Paraná: ENAnPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjIzMjU=>

SHIRRMESITER, R. **Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica.** 2006. 166 f. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Universidade de São Paulo, 2006.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista – **Metodologia de Pesquisa.** 5.ed – Porto Alegre, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M. PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [S.l.]. v. 24, n.2, p.201-209, 2008.

TOLFO, S. 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. 2001, 165-193.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisa em administração**, São Paulo, ESPM, 2001.

VARGAS, D. O. **Qualidade de vida no trabalho em uma agência bancária**. 2010. 67 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Administração, Porto Alegre, 2010.

BLOCO 2 – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Neste Bloco de sua opinião sobre o que significa qualidade de vida no trabalho. Indique por ordem de relevância TRÊS PALAVRAS que expressem o que significa para você qualidade de vida no trabalho de acordo com a LEGENDA:

LEGENDA
1= mais importante
2= segunda mais importante
3= terceira mais importante

IMPORTÂNCIA	
Amizade	_____
Amor	_____
Ausência de acidentes	_____
Competitividade	_____
Confiança	_____
Humanismo	_____
Investimento	_____
Paz	_____
Realização pessoal	_____
Responsabilidade	_____
Saúde	_____
Segurança	_____

BLOCO 3 – ESTADO PESSOAL DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Você se sente satisfeito com sua qualidade pessoal de vida? Dê uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) – utilizando como referência a LEGENDA a seguir- para aspectos de BEM- ESTAR sugeridos no quadro:

LEGENDA										
Insatisfação Total				Neutra			Satisfação Total			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

OPINIÃO PESSOAL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sensação de bem-estar no trabalho										
Estado geral de tensão (stress) pessoal										
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia (estilo de vida)										
Adequação das Ações de QVT da sua empresa para as suas necessidades pessoais										
Importância da QVT para os resultados do seu trabalho										

OCORRÊNCIA DA SAÚDE- DOENÇA			
ASSINALE COM UM X SOBRE AS SUAS SEGUINTE Ocorrências DE SAÚDE NOS ÚLTIMOS 12 MESES?			
	Não	Sim	Comentários
Utilizou remédios para dores específicas?			
Sofreu internação em hospital?			
Foi atendido em pronto-socorro?			
Utilizou o convênio médico?			
Utilizou serviços de saúde da empresa?			
Faltou ao por mal-estar ou doença?			

