



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: GESTÃO DE PESSOAS

ÁREA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ANA CAROLINA VENCESLAU DOS SANTOS

2086315/4

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ÓRGÃO
PÚBLICO DE BRASÍLIA COM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO**

Brasília

2012

ANA CAROLINA VENCESLAU DOS SANTOS

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ÓRGÃO
PÚBLICO DE BRASÍLIA COM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília

2012

ANA CAROLINA VENCESLAU DOS SANTOS

**PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ÓRGÃO
PÚBLICO DE BRASÍLIA COM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Érika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, ____ de _____ de _____.

Banca Examinadora

Prof.(a):

Orientadora

Prof. (a):

Examinador (a)

Prof. (a):

Examinador (a)

PERCEPÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES DE UM ÓRGÃO PÚBLICO DE BRASÍLIA COM RELAÇÃO AO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ana Carolina Venceslau dos Santos

RESUMO

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganhado espaço nos últimos anos como objeto de pesquisa de diversos estudiosos, pois esta interfere nas ações e comportamentos dos colaboradores de uma organização. Porém, o que se observa é que existem vastos estudos na área privada e pouco no âmbito público. Dessa forma, buscando gerar conhecimento quanto a QVT no serviço público, o presente artigo procurou identificar a percepção e valorização dos colaboradores de um órgão público com relação ao programa de QVT oferecido pelo mesmo. Para tanto, objetivou-se avaliar o programa de qualidade de vida no trabalho oferecido por este órgão público, baseando-se no modelo de Walton (1973). Os colaboradores, de maneira geral, demonstraram que conhecem dimensões que envolvem QVT, mas não que a entendem e apresentaram percepção positiva com relação a elas, sendo a de maior satisfação à dimensão de *Integração social no órgão*. E ainda, pode-se perceber que o projeto que os colaboradores mais valorizam é a Ginástica Laboral, a qual faz parte do programa de QVT do órgão.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Walton, Programa de QVT.

SUMÁRIO

RESUMO.....	3
1 INTRODUÇÃO.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	7
2.2 ALGUNS MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	8
2.3 MODELO DE WALTON	9
2.4 QVT EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS.....	12
3 MÉTODO.....	14
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS.....	27
APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	28

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, muito se fala em qualidade de vida no trabalho. Diversas transformações têm ocorrido no mundo ao longo dos anos e com elas tem-se aumentado a competitividade e tem-se buscado melhorar a qualidade nas organizações, porém para que haja qualidade nos serviços prestados, há que se pensar na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores.

Dessa forma, Vianna (1994; Carvalho, 1994 *apud* Búrigo, 1997), dispõe que as organizações crescem ou não dependendo do desempenho dos indivíduos que trabalham nelas. Assim uma empresa que queira vencer, deve buscar trabalhadores vencedores, pessoas motivadas e se a empresa deseja qualidade, precisa oferecer QVT aos seus trabalhadores.

Nota-se que vários estudos já foram feitos em organizações privadas com relação à qualidade de vida no trabalho e nos últimos anos tem crescido o número desses estudos em organizações públicas, mas ainda assim não são muitos. Pois, de acordo com Búrigo (1997), não é fácil a caracterização de qualidade de vida no trabalho dentro de um órgão público, principalmente, em decorrência dos entraves da cultura. Porém, é um assunto que não pode ser simplesmente deixada de lado. Há que se pensar em qualidade de vida no trabalho dentro dos serviços públicos, pois assim como em uma empresa privada, há ali um capital humano que precisa ser valorizado e incentivado. Assim, de acordo com Amorim (2007), a qualidade de vida no trabalho, aplicada nas organizações públicas é capaz de preencher a lacuna do nível de tratamento oferecido ao servidor relativa à preocupação com o seu bem-estar, o de sua família e à valorização do seu trabalho.

As organizações que implantam um programa de qualidade de vida no trabalho beneficiam tanto empregados quanto empregadores. Portanto, para os trabalhadores, há um bem-estar interior que decorre das relações interpessoais mantidas no trabalho e leva ao indivíduo a encarar o trabalho como sendo prazeroso e desejável. É no trabalho que se passa boa parte da vida, dessa maneira, é de se compreender o reflexo dele na vida dos indivíduos e a sua influência na qualidade de vida no trabalho. Para a empresa, os benefícios são: trabalhadores mais motivados, redução de gastos referentes a medicamentos e assistência médica, aumento da produtividade, redução do absenteísmo. (SILVA, 1997)

Dessa forma, a pesquisa justifica-se pelo fato de gerar novos conhecimentos a respeito da QVT em órgão público, pois segundo Búrigo (1997), ainda não existem

muitos estudos nesse âmbito. A pesquisa, ainda, gerará conhecimento para outros órgãos, a fim de que esses possam implantar programas de qualidade de vida no trabalho e, por fim, a pesquisa justifica-se também pelo fato de os órgãos poderem melhorar o serviço prestado à sociedade, por meio de colaboradores satisfeitos com QVT.

Partindo dessas constatações, estabeleceu-se o seguinte problema: Qual a percepção e valorização dos colaboradores de um órgão público de Brasília com relação ao programa de qualidade de vida oferecido pelo mesmo?

Para tanto, o objetivo geral será avaliar o programa de QVT do órgão público com base no modelo de Walton (1973). Tendo como objetivos específicos: apresentar discussão conceitual sobre qualidade de vida no trabalho; discorrer sobre o modelo de Walton; fazer levantamento do programa de QVT oferecido pelo órgão; aplicar o instrumento de pesquisa e avaliar os resultados desta. Trata-se de uma pesquisa descritiva, por meio de levantamento com a utilização de um questionário baseado em Timossi *et al* (2009) com adaptações à realidade da organização.

O estudo está estruturado em cinco capítulos, onde o primeiro apresenta a introdução com os objetivos esperados. O segundo trata sobre Qualidade de Vida no Trabalho, sobre alguns modelos de QVT, sobre o modelo de Walton (1973) e a QVT em organizações públicas. No terceiro capítulo, descreve-se o método e no quarto há os resultados e discussão dos dados e, no quinto capítulo há as considerações finais.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho, ao longo dos anos tem ascendido, gradativa e sistematicamente, alterando-se de características operacionais e legislativas para ações estratégicas. (LIMONGI-FRANÇA, 2003)

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho, para chegar à prática atual, precisou, então, passar por diversos momentos. Lucca Neto (1999 *apud* Limongi-França, 2003), afirma que os programas que abrangem qualidade de vida no trabalho são decorrência e exigência dos tempos, pois expressam vínculo com os avanços científicos, civis e da cidadania.

Observa-se, então, que a primeira metade do século XX foi caracterizada, predominantemente, pela preocupação com o indivíduo x trabalho, onde o intuito maior era a elevação da produtividade, a fim de obter maiores ganhos financeiros. Com o tempo, a importância foi voltando-se para o comportamento do indivíduo e sua satisfação no contexto que estava inserido. A partir da década de 50, começou-se a unir os dois aspectos, possibilitando a junção da produtividade e a satisfação do trabalhador. (RODRIGUES, 1994)

Nesse período, Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram diversas pesquisas embasadas na análise e reestruturação de tarefas, a fim de tornar a vida dos trabalhadores menos exaustiva. Mas foi na década de 70 que surgiram movimentos nas organizações pela qualidade de vida no trabalho, incentivados pelo sucesso na indústria japonesa. (FERNANDES, 1996)

Segundo Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem despertado a preocupação do homem desde sempre, porém com outros nomes e em outros contextos, mas sempre buscando facilitar e proporcionar satisfação e bem-estar aos trabalhadores na execução de suas tarefas.

Para estabelecer um consenso quanto à definição de qualidade de vida no trabalho, é necessário fazer uma análise de observações e conceitos que alguns autores propõem.

Dessa forma, segundo Limongi-França (2003) as definições de QVT abrangem desde cuidados médicos que são estabelecidos pela legislação referente à saúde e segurança até atividades voluntárias de empregadores e trabalhadores nas áreas de motivação, lazer e diversas outras. Portanto, Limongi-França (2003, p.

20) afirma que: “as visões e definições de QVT são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais”.

Fernandes (1996) conceitua qualidade de vida no trabalho como sendo uma gestão dinâmica e contingencial que envolve aspectos físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que interferem na cultura e renovam o clima organizacional, influenciando o bem-estar do empregado e sua produtividade na empresa.

Gomes (1995 *apud* Burigo, 1997), dispõe que a qualidade de vida no trabalho parte do pressuposto que o envolvimento e a participação dos membros da organização são essenciais para que o programa de QVT obtenha sucesso, mas isso é um desafio, porque é difícil a implantação de um programa deste nível, com pessoas mal-qualificadas, insatisfeitas e desmobilizadas.

Segundo Búrigo (1997), a QVT procura tornar humanas as relações de trabalho na empresa mantendo um relacionamento estreito com a produtividade, principalmente, com a satisfação do colaborador no seu local de trabalho. A QVT abrange também as questões relacionadas ao bem-estar, à saúde e à segurança no trabalho.

Sendo assim, considere-se para esse estudo que QVT é, segundo Walton (1973) o resgate de valores humanos e ambientais, que têm sido negligenciados em detrimento do avanço tecnológico, da produtividade e também do crescimento econômico.

2.2. ALGUNS MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Diversos modelos foram criados e utilizados para avaliar a qualidade de vida no trabalho. Portanto, vários autores destacaram-se nesse aspecto, dentre os principais tem-se:

Hackman e Oldham (1975) que discorreram que a QVT poderia ser avaliada quanto à dimensão da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho. Em seguida, tem-se o estudo de Westley (1979), o qual propôs que a QVT podia ser avaliada por quatro indicadores: o econômico, o político, o psicológico e o sociológico. (FERNANDES, 1996)

Nadler e Lawler (1983), os quais consideravam que QVT estava embasada em quatro aspectos, quais sejam: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos

autônomos de trabalho, inovação no sistema de recompensas e melhoria no ambiente de trabalho. Conforme esses aspectos fossem incrementados, a QVT melhoraria. (FERNANDES, 1996)

Huse e Commings (1985) colocaram que QVT abrange pessoas, trabalho e organização, destacando-se: 1) a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e 2) a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. (RODRIGUES, 1994)

O modelo de Walton (1973) pode ser considerado um dos mais conhecidos e citados na literatura. Tal modelo permite a análise desde as necessidades básicas dos indivíduos até as condições organizacionais. Walton aborda oito critérios com o intuito de fornecer uma estrutura de análise de QVT: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade futura para o crescimento contínuo e segurança, integração social na organização de trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida e a relevância social da vida do trabalho. Esse modelo serve de base para diversas pesquisas, devido a sua abrangência. (ROGRIGUES, 1994)

Pode-se observar que os diversos autores avaliam mais o âmbito dos cargos dos trabalhadores, dando bastante ênfase em aspectos como: projeto de cargo, dimensão da tarefa, reestruturação do trabalho, democratização do ambiente de trabalho, enfim, abordam-se alguns aspectos e deixam-se outros de lado. Portanto, buscou-se adotar o autor que de uma forma mais completa abrange diversos aspectos sobre qualidade de vida no trabalho. Assim, será utilizado para esse estudo o modelo de Walton (1973), por ser o pioneiro nos estudos de qualidade de vida no trabalho e, ainda, pode ser considerado um modelo atual e foi a partir do qual que diversos autores se inspiraram e derivaram seus modelos.

2.3. MODELO DE WALTON

Walton (1973) buscou a partir de pesquisa, observações e entrevistas identificar as dimensões que mais afetavam o trabalhador em seu ambiente de trabalho. (FERNANDES, 1996)

O artigo de Walton pode ser considerado um clássico para a literatura, por fornecer um modelo para análise da QVT. E ainda, de acordo com França (2007

apud Iorkorki e Rissi, 2008): “o conjunto de critérios de QVT mais utilizado no Brasil é proposto por Walton”. Portanto, este será o modelo a ser usado na análise empírica desse trabalho.

Dessa forma, o autor propõe oito categorias a serem avaliadas em qualidade de vida no trabalho, quais sejam:

1 – *Compensação justa e adequada*: busca fazer a mensuração de QVT com relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado.

Quanto à adequação da compensação ainda não existe um consenso sobre padrões objetivos ou subjetivos para julgá-la. Já a honestidade na remuneração pode ser percebida em função das relações entre trabalho e responsabilidade exigida, pelo treinamento demandado, pelo pagamento dado pelo trabalho em nível de comunidade. Walton levanta, ainda, duas questões com relação à compensação adequada e justa: a) O pagamento de um trabalho em horário integral encontra padrões socialmente determinados de suficiência ou padrão subjetivo de quem recebe? b) O pagamento recebido por certo trabalho encontra uma relação apropriada com o pagamento recebido por outro trabalho?

2 – *Condições de segurança e saúde no trabalho*: visa medir a QVT com relação às condições existentes dentro do trabalho. Walton relata que o trabalhador não deve estar exposto a condições perigosas ou mesmo horários excessivos de trabalho, prejudicando sua saúde.

3 – *Uso e desenvolvimento de capacidades*: essa categoria visa mensurar a QVT com relação às oportunidades que o trabalhador tem de aplicar seus conhecimentos e aptidões profissionais, no seu dia-a-dia. Para o desenvolvimento das capacidades e habilidades do trabalhador, são necessários: Autonomia e autocontrole relativo; Utilização de múltiplas habilidades; Informação e perspectiva, referindo-se à informação e ao feedback sobre o processo total de trabalho, o resultado de suas próprias ações, bem como a apreciação sobre relevância e consequência de suas ações; Tarefas completas e Planejamento.

4 – *Oportunidade de crescimento e segurança*: mede a QVT em relação às oportunidades que a instituição oferece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados. Envolve as oportunidades futuras para que o indivíduo cresça continuamente dentro do trabalho. Abrange: Possibilidade de carreira – que é a viabilidade de usar os conhecimentos e habilidades em atribuições de trabalho futuro; Crescimento pessoal – que é o desenvolvimento da capacidade

individual, a fim de não ficar desatualizado; Perspectiva de progresso – que é a avaliação das oportunidades de progressão na empresa ou de carreiras reconhecidas pelos semelhantes e Segurança – que é referente à manutenção do emprego do trabalhador.

5 – *Integração social na organização*: possui relação com as possibilidades de expressão e desenvolvimento de habilidades individuais. Isso vai ocorrer quando o trabalhador identificar um ambiente organizacional que transmita igualdade e liberdade, ausência de preconceitos, de senso comunitário, de franqueza interpessoal, de fraca estratificação e com mobilidade ascendente.

6 – *Constitucionalismo*: visa medir o quanto os direitos dos empregados são cumpridos na organização. Para isso, a questão central é: Quais são os direitos do trabalhador e de que forma eles podem ser garantidos? Devido às diferentes culturas, há diversidades de tratamentos quanto ao respeito da privacidade pessoal, aos padrões equitativos de distribuição de ganhos. Dessa forma, alguns aspectos são importantes para promover a QVT: privacidade, liberdade de expressão, tratamento equânime e estabelecimento de direitos trabalhistas.

7 – *Trabalho e espaço total e vida*: Walton afirma que o trabalho às vezes pode ter efeitos positivos ou negativos na vida do trabalhador. Afirma que o relacionamento do trabalho com o espaço total da vida é expresso pelo desequilíbrio, originados pelos esquemas de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoções, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer e a família.

8 – *Relevância social da vida no trabalho*: diz respeito à maneira como o trabalhador percebe a imagem da organização da qual faz parte, assim como a visão da empresa com relação a ele. Inclui a percepção do indivíduo em relação às responsabilidades sociais e éticas da organização. Walton refere-se, ainda, à forma socialmente irresponsável de algumas empresas em depreciar o valor do trabalho do empregado. (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996; VALLE;VIEIRA, 1996)

Tendo como base esses oito critérios dispostos por Walton, segundo o autor, caberia conceituar cada uma das categorias de QVT e de que forma podem ser mensuradas. Pois quando os critérios de QVT são propostos e analisados de maneira adequada, geram uma organização mais humanizada, viabiliza *feedback* sobre o desempenho, com adequada variedade e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. (VALLE;VIEIRA, 1996)

2.4. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

O estudo da qualidade de vida no trabalho é também relevante no serviço público. A caracterização de QVT não é simples de ocorrer, devido os obstáculos que a cultura gera. Assim, as organizações públicas têm a necessidade de melhorar a prestação dos seus serviços à sociedade. Portanto, caso isso possa ser alcançado por meio de pessoas motivadas e valorizadas, significa que a qualidade de vida no trabalho é relevante. (BÚRIGO, 1997)

Dessa forma, segundo Gomes *et al* (2010), o mundo está passando por uma transformação nos relacionamentos humanos, provocando reflexos diretos na competitividade e na qualidade dentro das organizações, inclusive as públicas. Para tanto, o respeito despendido ao servidor público corresponde a contribuir para que ocorra o seu crescimento pessoal e, por consequência, melhor desempenho de suas funções, assim como na prestação dos serviços à sociedade.

Ainda, de acordo com Búrigo (1997), tanto em organizações privadas quanto nas públicas precisa-se utilizar um modelo norteador de QVT, para ser usado de maneira dinâmica, unindo as relações organizacionais, sociais e ambientais. Dentro dos órgãos públicos, há que se investir em políticas apropriadas, buscando a adesão, iniciativa e compromisso das pessoas. Portanto, o investimento e a crença nas pessoas é a estratégia mestre quando se almeja elevar o padrão de QVT.

Assim, pode-se depreender que o estudo da QVT dentro do âmbito público é fator importante e necessário de ser explorado e tratado, a fim de melhorar as condições de trabalho dos servidores públicos e, conseqüentemente, os serviços prestados.

O modelo de Walton, exposto anteriormente, tem sido utilizado como referência em diversos estudos e pesquisas. Dessa maneira, cabe ressaltar aqui algumas pesquisas feitas com base nesse modelo, no âmbito das organizações públicas:

A primeira pesquisa foi realizada por Monaco e Guimarães (2000) e, buscou aprofundar o debate a respeito das contribuições de um programa de QVT em uma empresa pública de grande porte, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) de Santa Catarina. Assim o objetivo geral foi avaliar as transformações dos

aspectos relacionados à QVT a partir da introdução do Programa de Qualidade de Vida na Gerência da Administração da ECT.

Para alcance do objetivo, foi avaliado o modelo de Walton e pode-se concluir que em relação aos critérios investigados, encontrou-se maior satisfação entre os indicadores de ambiente físico de trabalho, significado e identidade de tarefa, crescimento profissional, relacionamento interpessoal, senso comunitário, respeito às leis e direitos trabalhistas, normas e rotinas, liberdade de expressão, imagem da empresa e responsabilidade da empresa por produtos e serviços.

Identificou-se um nível satisfatório quanto aos indicadores de autonomia, retroinformação, possibilidade de carreira. Porém, certo desconhecimento em relação à equidade externa. Por outro lado, foram observados níveis insatisfatórios quanto aos indicadores de remuneração, equidade interna, jornada de trabalho, uso de habilidades múltiplas, segurança no emprego, igualdade na distribuição de oportunidades, privacidade pessoal, papel balanceado da vida no trabalho e responsabilidade social da empresa em relação aos empregados. Concluiu-se que tais indicadores deveriam conduzir a uma reavaliação do programa de qualidade total da ECT. (MONACO; GUIMARÃES, 2000)

A segunda pesquisa foi feita com base no mesmo modelo e foi realizada por Valle e Vieira (1996). O objetivo geral da pesquisa foi avaliar a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais sobre os oito critérios de qualidade de vida no trabalho propostos por Walton (1973).

Observou-se que: a maioria dos servidores acredita que a UFMG não tem se empenhado ou não tem como se empenhar para minimizar a situação referente à remuneração baixa; a maioria dos respondentes afirmaram realizar as suas tarefas dentro da jornada de trabalho e mais da metade queixou-se do ambiente físico do setor de trabalho; a maioria dos servidores considerou que as atividades que executavam estavam de acordo com a sua capacidade e mais de 80% afirmou que o trabalho que realizam oferece condições e oportunidades de utilizar seus conhecimentos e habilidades, porém, não possibilita oportunidade de crescimento profissional e utilização de seu potencial; mais da metade dos servidores afirmou ocorrer algum tipo de preconceito nas relações de trabalho; quase todos os servidores afirmaram ter algum conhecimento de seus direitos e deveres como funcionários da UFMG; quase todos os servidores também afirmaram que as atividades desenvolvidas na empresa não afetam as suas vidas fora do ambiente de

trabalho e mais de 80% dos servidores afirmaram que o seu trabalho é valorizado pela instituição total ou parcialmente. (VALLE e VIEIRA, 1996)

A terceira pesquisa foi realizada por Garcia (2007), onde se buscou verificar a percepção que os funcionários públicos da Secretaria de Saúde do município de Barra Mansa possuíam acerca de sua própria QVT. Para alcance dos resultados, foi aplicado um questionário com base no modelo de Walton (1973).

Verificou-se que de acordo com a média e a mediana, a QVT global dos funcionários foi 'razoável' a 'boa'. O mais alto grau de satisfação foi notado na categoria Trabalho e Espaço Total da Vida e o mais baixo em Compensação Justa e Adequada, Integração social na organização, Constitucionalismo, utilização e desenvolvimento de capacidades, condições de saúde e segurança no trabalho ficaram entre razoável e boa. E já Relevância social da vida no trabalho e Oportunidade de crescimento e segurança ficaram 'razoáveis'. Com isso, concluiu-se que quase metade dos funcionários da Secretaria de Saúde achava que tinha uma QVT razoável, enquanto outra metade a considerava boa. (GARCIA, 2007)

A partir da análise dessas pesquisas, percebe-se que o modelo de Walton é bastante atual e pode ser aplicado no âmbito de empresas e órgãos públicos. Assim, segundo Valle e Vieira (1996), esse modelo permite uma flexibilização e possibilidade de desenvolvimento de um instrumento de pesquisa adaptável à realidade de uma organização pública. Sendo este, o modelo escolhido para o alcance do objetivo dessa pesquisa.

3 MÉTODO

Com relação ao tipo de pesquisa, esse artigo é descritivo, pois o objetivo foi avaliar o programa de QVT de um órgão público com base no modelo de Walton (1973). Tal tipo de pesquisa, segundo Gil (2002) busca descrever as características de uma população ou fenômeno específicos ou relacionar variáveis.

A técnica adotada foi a de levantamento, baseada em Gil (2002). Para tanto, foi estabelecida uma amostra probabilística intencional de participantes. Pois segundo Selltiz *et al* (1972 *apud* Donaire, 2004) a amostra intencional é uma boa estratégia para se escolher os elementos que devam estar dentro do estudo e poder se chegar a resultados satisfatórios. Ainda, as conclusões a que se chegam com a amostra são projetadas para o universo.

Já para o método de abordagem, usou-se a pesquisa quantitativa, pois houve a coleta de dados, tabulação dos mesmos e construção de gráficos. Para tanto, foram aplicados questionários com perguntas fechadas e uma aberta, para identificar a percepção dos colaboradores quanto ao programa de QVT do órgão.

Empresa

O órgão público de que trata a pesquisa foi criado em 1988, pela Constituição Federal. Faz parte do poder Judiciário brasileiro e localiza-se em Brasília. Tem como função proteger as leis federais e analisar recursos que demonstrem ofensas à lei federal.

A Seção foco do estudo dessa pesquisa é uma secretaria desse órgão, da qual faz parte, também, a área responsável pelo programa de qualidade de vida do tribunal. Assim, tal Seção é denominada Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e destina-se a prestação de serviços aos colaboradores, principalmente aos servidores e para emergências aos terceirizados e estagiários, semelhante a uma clínica médica.

Programa de Qualidade de Vida do Órgão

O Programa de Qualidade de Vida do órgão foi criado em 2000¹. E desde sua criação, várias atividades surgiram, outras foram retiradas e algumas permaneceram. A intenção do programa é: a) Estabelecer equilíbrio corpo – mente – espírito; b) Instigar a relação harmoniosa consigo mesmo e com os outros e c) Contribuir para a construção de um mundo melhor.

Tal programa possui alguns projetos, quais sejam: Vida Ativa, Ginástica laboral, Preparação para a aposentadoria, Saúde financeira, Inclusão e acessibilidade e projeto Cultural. Cada um desses atuando em uma área específica:

- a) O projeto Vida ativa procura incentivar um estilo de vida saudável, estimulando a consciência corporal, concentração, aumento da flexibilidade, etc. Compõem esse projeto: a ginástica localizada, a dança de salão, o ciclismo indoor, o treinamento em circuito, o pilates com bola, o grupo de caminhada e corrida, a ioga, a corrida do judiciário e encontro de corredores do órgão e o torneio de tênis.

¹ O órgão foi criado em 27 de março de 2000, por meio do Ato nº 52.

- b) O projeto de Ginástica Laboral busca prevenir lesões no ambiente de trabalho, por meio de atividades físicas planejadas que promovem a socialização e induzem a prática de exercício físico.
- c) Projeto de preparação para a aposentadoria procura apoiar os servidores em sua reflexão sobre a aposentadoria. O trabalho é desenvolvido em módulos para que o participante aprofunde o conhecimento dos temas de interesse.
- d) Projeto saúde financeira objetiva dar ao servidor noções básicas sobre finanças, para que possa gerir melhor o seu orçamento. Por meio de palestras, cursos e campanhas educativas, o participante é levado a refletir sobre a maneira como lida com suas despesas e receitas.
- e) O projeto de Inclusão e acessibilidade objetiva proporcionar às pessoas portadoras de necessidades especiais acessibilidade física, digital e social por meio da adequação dos ambientes do órgão e disseminar as práticas inclusivas em eventos de Conscientização.
- f) O projeto Cultural busca valorizar a arte, promover a integração entre as pessoas e simbolizar o valor do orgulho institucional de ser parte do órgão. Dentro desse projeto estão o coral corte em canto e o chá com arte.

Participantes

Para alcance do objetivo da pesquisa, foram aplicados questionários aos colaboradores que trabalham na Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SIS) do órgão.

A pesquisa contou com a participação de 91 colaboradores, sendo 60 servidores, 25 terceirizados e 6 estagiários. Para a análise dos dados foram desconsiderados questionários com respostas duplas ou que não tivessem sido respondidos por completo, a fim de evitar vieses, totalizando 8 questionários.

Optou-se pela participação dos três tipos de colaboradores, e não somente de um deles, porque o Programa de QVT oferecido pelo órgão alcança a todos.

Instrumento

Foi utilizado o modelo de questionário de Timossi *et al*(2009), com adaptações para a realidade organizacional do órgão. O modelo foi composto por questões fechadas, em forma de escala e uma aberta para que o colaborador pudesse expor o seu entendimento quanto a qualidade de vida no trabalho. Os

questionários foram entregues impressos, para cada participante, por uma distribuição individual, que segundo Collis e Hussey (2005), quando bem planejado, o método pode ser bastante preciso para alcançar a amostra desejada.

Os questionários aplicados foram divididos em quatro partes, a primeira contendo dados gerais (6 questões), a segunda analisando as dimensões de QVT (19 questões) – essas questões foram apresentadas seguindo a escala de Likert, composta por cinco alternativas, onde 1 representava “muito insatisfeito” e 5 “muito satisfeito” – a terceira avaliando o programa de QVT do órgão (4 questões) e uma última parte com a avaliação de QVT segundo os colaboradores (1 questão).

A segunda parte do questionário foi dividida de acordo com as dimensões de Walton, as quais são: Uso e desenvolvimento de capacidades, Condições de trabalho, Oportunidade de crescimento e segurança, Compensação justa e adequada, Integração social, Constitucionalismo, O trabalho e o espaço total de vida e Relevância social da vida no trabalho.

A inclusão da pergunta aberta “O que é QVT para você?” se deu, para que se pudesse comparar o resultado obtido com a avaliação do modelo com o resultado de uma pergunta, cujos critérios somente o participante conhece. Assim, tais respostas, auxiliaram na discussão dos resultados das dimensões de Walton (1973).

Procedimentos de coleta

A coleta de dados se deu entre os dias 23 de abril e 03 de maio de 2012. Para tanto, antes da aplicação dos questionários, foram feitos vários pré-testes, que segundo Santos (2001, p. 226): “Com o pré-teste é possível melhorar, cortar e incluir questões, após conhecer os resultados práticos”, a fim de validar o questionário.

Na aplicação dos questionários para a amostra selecionada, ressaltou-se o anonimato e o sigilo das respostas. Portanto, os colaboradores que respondiam ao questionário, colocavam o mesmo dentro de um envelope para evitar a identificação do respondente por parte do pesquisador. Buscou-se recolher os questionários no mesmo dia de aplicação, porém alguns ficaram para depois, por pedido dos colaboradores.

Procedimentos de análise

A análise dos dados foi elaborada a partir de gráficos do Google docs² e gráficos do Excel. Portanto, para analisar os resultados fez-se a exposição dos mesmos em tabelas. Posteriormente foram feitos gráficos de cada dimensão e por último a conversão em um só gráfico por categoria avaliada e, então, foi verificada a satisfação dos colaboradores quanto a QVT, baseado nas dimensões de Walton (1973). Já para a análise da questão aberta, buscou-se unir respostas relacionadas com cada categoria proposta pelo autor.

Os gráficos foram construídos a partir da conversão dos valores de cada colaborador em cada dimensão. Seguindo o seguinte modelo:

	1	2	3	4	5
Questão 1	a_{11}	a_{12}	a_{13}	a_{14}	a_{15}
Questão 2	a_{21}	a_{22}	a_{23}	a_{24}	a_{25}
Questão 3	a_{31}	a_{32}	a_{33}	a_{34}	a_{35}
Total	$T_1 = \sum_{i=1}^3 a_{i1}$	$T_2 = \sum_{i=1}^3 a_{i2}$	$T_3 = \sum_{i=1}^3 a_{i3}$	$T_4 = \sum_{i=1}^3 a_{i4}$	$T_5 = \sum_{i=1}^3 a_{i5}$
Percentual	$\frac{100 \times T_1}{\sum_{j=1}^4 T_j}$	$\frac{100 \times T_2}{\sum_{j=1}^4 T_j}$	$\frac{100 \times T_3}{\sum_{j=1}^4 T_j}$	$\frac{100 \times T_4}{\sum_{j=1}^4 T_j}$	$\frac{100 \times T_5}{\sum_{j=1}^4 T_j}$

Fonte: a autora

Onde:

a: Quantidade de colaboradores que respondeu a questão.

1-5: Escala de *Likert*

T: total da soma dos respondentes dentro da escala

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados foi dividida por tipo de colaborador, para se observar a percepção de servidores, terceirizados e estagiários separadamente. Assim sendo, os resultados estão divididos segundo as dimensões de Walton.

² Google docs é uma ferramenta de livre acesso disponível em plataforma Web pela empresa Google.

Dados Gerais dos colaboradores

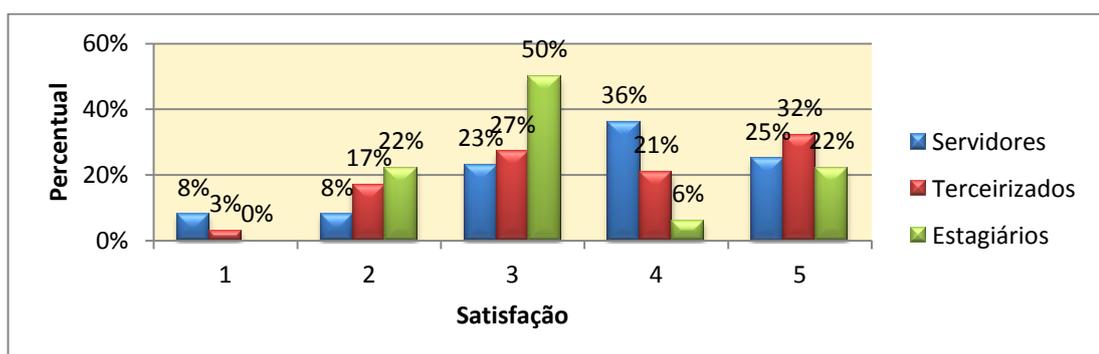
	Servidores	Terceirizados	Estagiários
Gênero	%	%	%
Mulheres	65	100	50
Homens	35	0	50
Faixa etária dos participantes			
18 a 30 anos	5	64	90
31 a 50 anos	65	32	10
Mais de 50 anos	30	4	0
Estado civil			
Solteiro	23	44	100
Casado	53	28	0
Separado	7	4	0
União estável	10	16	0
Divorciado	7	8	0
Tempo de serviço no órgão			
Menos de 1 ano	0	20	20
1 a 5 anos	15	44	80
6 a 10 anos	15	24	0
11 a 15 anos	23	12	0
Mais de 15 anos	47	0	0

Fonte: a autora

Com relação ao grau de escolaridade, para os servidores predominou a pós-graduação completa, com 53%. Já os terceirizados possuem o ensino médio completo em sua maioria (36%) e os estagiários estão cursando o ensino superior (83%).

Quanto a segunda e quarta parte do questionário, os resultados e discussão foram os seguintes:

Uso e desenvolvimento de capacidades



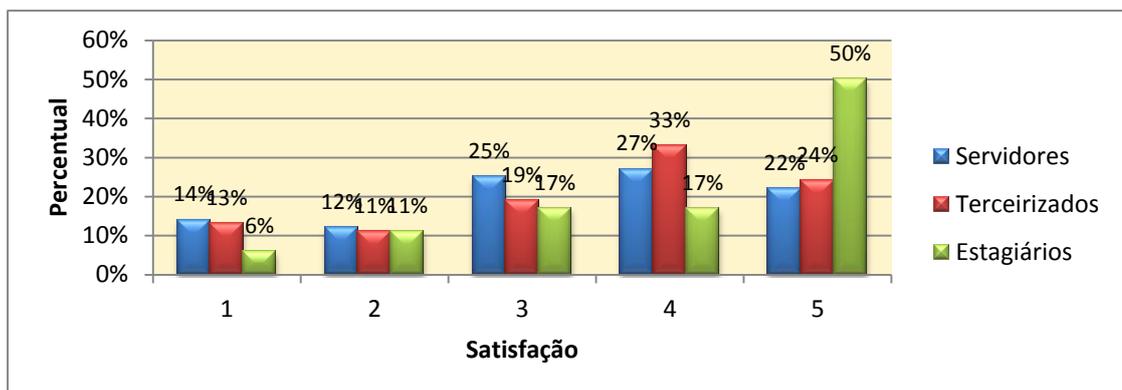
Fonte: a autora

Quanto a essa dimensão, pode-se perceber que mais da metade dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com itens como autonomia, importância da tarefa/atividade/trabalho e possibilidade de desempenhar diversas tarefas. Pouco mais da metade dos terceirizados também está satisfeita ou muito satisfeita com essa dimensão. Demonstrando, segundo Walton (1973), que esses

colaboradores estão tendo a oportunidade de aplicar seus conhecimentos e aptidões no trabalho. Tal resultado pode ter ocorrido, porque os servidores tendem a ter mais abertura para tomada de decisões, e podem desenvolver suas capacidades, que pode ser percebido na resposta de um dos participantes quando questionado sobre o que é QVT: “É poder desenvolver suas habilidades e capacidades intelectuais”, “É ter autonomia”.

Porém, a metade dos estagiários está indiferente quanto a uso e desenvolvimento de capacidades, que pode ser porque tal item não é importante para tal colaborador ou que eles não têm oportunidade de aplicar habilidades e capacidades.

Condições de trabalho

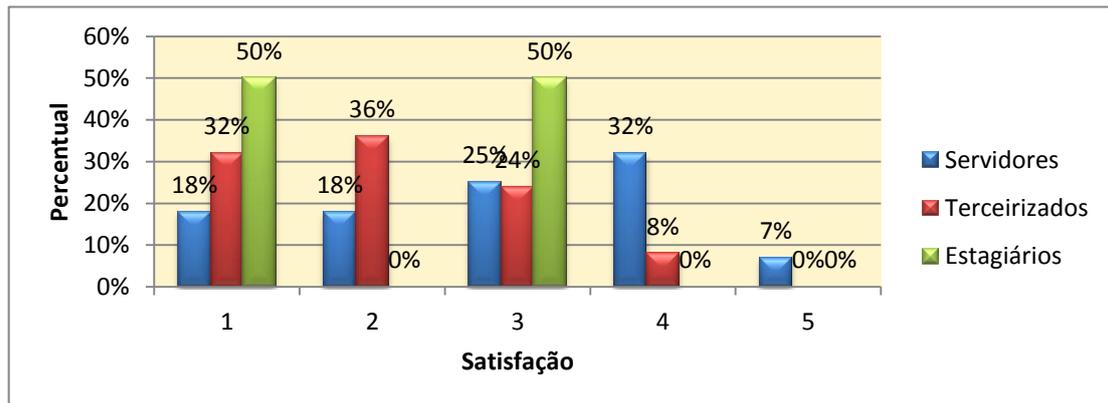


Fonte: a autora

Com relação a *Condições de Trabalho*, nota-se que os servidores estão em sua maioria entre indiferentes e satisfeitos, observando-se uma tendência maior a estar satisfeito. Isso pode ser comprovado quando verificadas as respostas sobre o que é QVT: “Condições relacionadas ao ambiente de trabalho: iluminação, ruídos, mobiliário, ventilação”. Outro participante respondeu que qualidade de vida no trabalho é: “Ter uma jornada de trabalho justa, ser mais valorizado”. Isso pode representar que na avaliação dos servidores eles têm uma jornada de trabalho que atende as suas necessidades e um volume de trabalho não elevado. Verifica-se, ainda, que mais da metade dos terceirizados estão satisfeitos ou muito satisfeitos. Pode ser que tenham passado por experiências em outros locais de trabalho, onde as condições encontradas não eram tão adequadas, valorizando-se assim a desse órgão. Ressalte-se que é muito patente a satisfação dos estagiários, onde mais da metade está satisfeita ou muito satisfeita, observando-se que 50% estão pelo menos

muito satisfeitos. Tal fato pode ter decorrido por estes terem percebido que as condições de trabalho oferecidas pelo órgão sejam melhores que as oferecidas por empresas privadas, por exemplo. De acordo com Walton (1973), pode-se entender que os colaboradores não têm sido expostos a condições perigosas ou jornadas exaustivas.

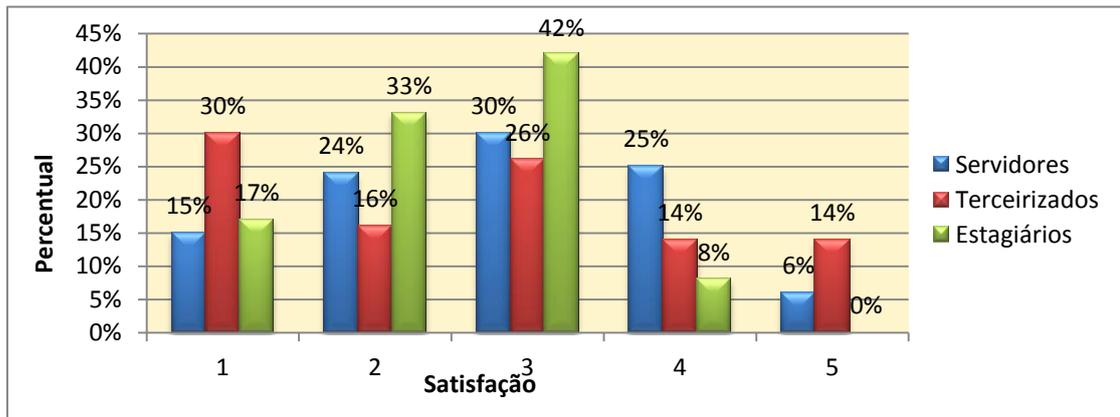
Oportunidade de Crescimento e segurança



Fonte: a autora

Nota-se que os servidores gozam de estabilidade no emprego e também podem ascender profissionalmente, através de cargos em comissão. Possivelmente por isso estão satisfeitos com essa dimensão, porém, percebe-se que mais da metade deles está entre indiferente e satisfeito. Nas respostas abertas, os servidores afirmaram que QVT seria participação em cursos, ter oportunidades de crescimento, podendo depreender-se do discurso de que consideram importantes os treinamentos e cursos oferecidos pelo órgão, por exemplo. Pode-se verificar, também, que os terceirizados não vêm oportunidades de crescimento e segurança no trabalho, pois tendem a estar entre insatisfeitos e muito insatisfeitos. Tal resultado pode ter ocorrido porque estes não têm a possibilidade de ascender na carreira e não gozam da estabilidade de um servidor, fator evidente na vida de trabalhadores de empresas privadas, além disso, em suas respostas abertas, diversas vezes conceituaram QVT como sendo oferecimento de cursos de reciclagem. Já os estagiários apresentam-se ou muito insatisfeitos ou indiferentes, podendo depreender-se disso que os mesmos não têm a possibilidade de crescer profissionalmente e não têm segurança de permanência no órgão, porque o contrato máximo de um estagiário é de 2 anos.

Compensação Justa e Adequada

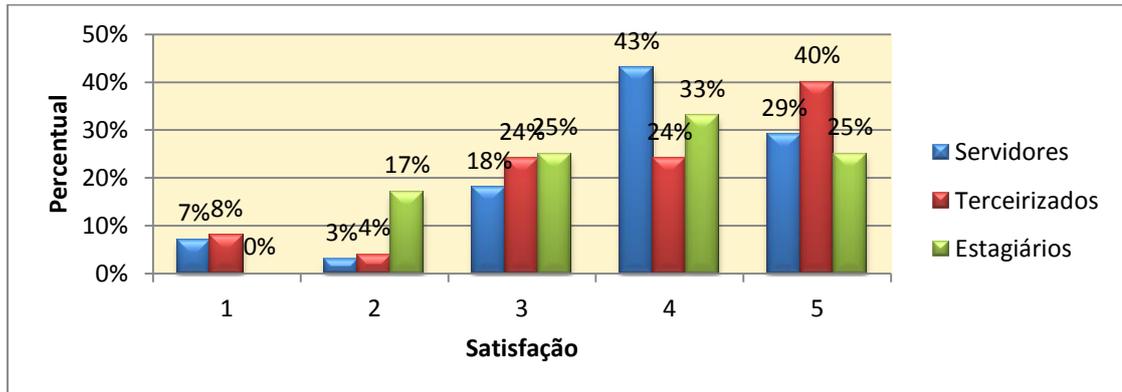


Fonte: a autora

Nessa dimensão, percebe-se que não há uma tendência clara nos três grupos. Apesar de se notar uma inclinação dos três a estarem insatisfeitos com a *compensação justa e adequada*. Tal resultado pode ser observado quanto aos servidores, porque os mesmos estão há 6 anos sem reajustes em seus salários e já fizeram diversas campanhas para aumentá-lo, porém, não conseguiram resultados satisfatórios e ainda, se comparado com órgãos de mesma natureza o salário é semelhante, no entanto, se comparado ao de pessoas de outros órgãos, os servidores acreditam que estão em desvantagem, isso pode ser evidenciado quando os mesmos indicaram que QVT é ter salários melhores, justos e ter uma boa remuneração. Já os terceirizados, demonstraram uma maior insatisfação com essa dimensão, podendo ter ocorrido, por não poderem intervir para que haja uma melhora nos salários. E os estagiários estão insatisfeitos, possivelmente porque se comparados os seus salários com o de outros nos demais órgãos de mesma natureza, são os que recebem a menor remuneração.

Tal resultado pode ter se dado, também, porque segundo Walton (1973) não existe um consenso quanto ao padrão da compensação adequada e, essa vai variar de acordo com as necessidades de cada colaborador.

Integração Social no Órgão

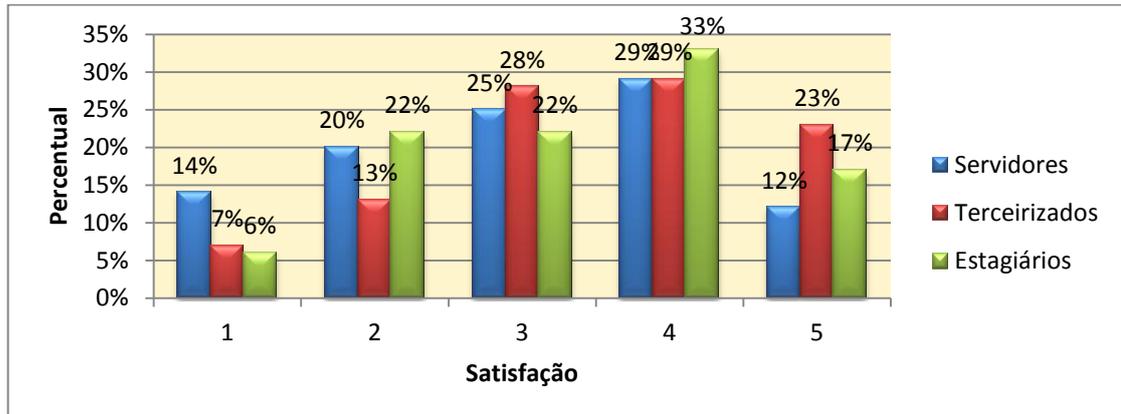


Fonte: a autora

Nessa dimensão, percebe-se claramente uma tendência elevada de satisfação por parte dos três tipos de colaboradores. Dessa forma, 72% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os relacionamentos com chefes e colegas, com a valorização de suas ideias e iniciativas, por exemplo. Nota-se que alguns ainda estão indiferentes com a integração social no órgão, mas em sua grande maioria estão bastante satisfeitos com a mesma. Os terceirizados tenderam a estar muito satisfeitos com a dimensão. A confirmação dessa satisfação pode ser verificada na resposta dos participantes quando afirmam que QVT é “Ter um bom relacionamento com seu chefe”; “É interagir com minhas colegas”.

Os estagiários em sua maioria também estão satisfeitos com a integração social, podendo ser justificado porque tendem a socializarem-se com outros estagiários, têm um bom relacionamento com chefes e colegas de trabalho. Pode verificar-se, também, nas respostas abertas dos colaboradores que a maioria se referiu a QVT como sendo “integração entre pessoas e relação entre colaboradores”. Essa foi a dimensão melhor avaliada tanto pelos servidores, quanto terceirizados, quanto estagiários, demonstrando que o órgão fornece abertura para integração, relacionamentos, não sendo um local focado apenas na execução de tarefas/trabalhos. E ainda, segundo Walton (1973) representa um lugar onde indivíduo identifica um ambiente organizacional que transmita igualdade e liberdade, sem preconceitos, de senso comunitário e de franqueza interpessoal.

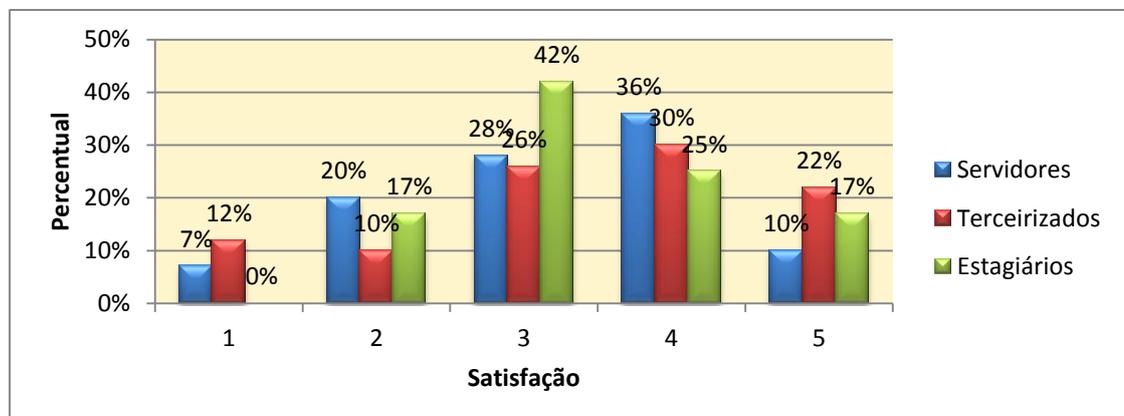
Constitucionalismo



Fonte: a autora

Nessa dimensão, não se observa nenhuma grande tendência de respostas, notando-se que os colaboradores ficaram entre indiferentes e satisfeitos. O constitucionalismo abrange itens como respeito ao direito dos trabalhadores, liberdade de expressão e respeito à individualidade. Nas respostas abertas, os colaboradores ressaltaram que QVT é: “Ter liberdade de expressão”, “é ter respeito”; “é trabalhar sendo respeitado”, “é poder opinar”. Pode ser que tenha ocorrido tal resultado porque eles não conseguem enxergar uma falta de constitucionalismo no órgão, como direito a liberdade de expressão, respeito às suas particularidades. De acordo com a teoria de Walton (1973), essa dimensão avalia o quanto os direitos dos colaboradores estão sendo cumpridos, demonstrando assim, que não apresenta nem falta de respeito aos direitos, e nem um exagero em fazer-se cumprir todos os direitos.

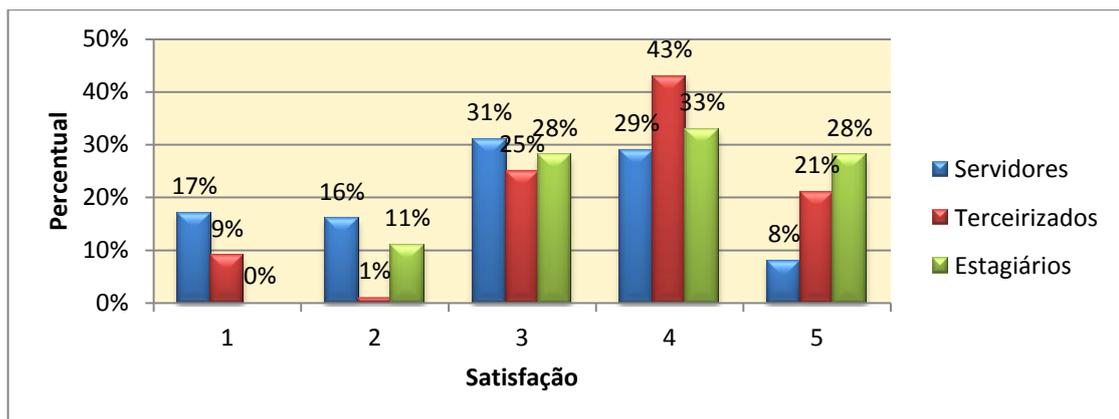
Trabalho e o espaço total da vida



Fonte: a autora

Nota-se que nessa dimensão não ocorre nenhuma tendência muito significativa de um tipo de colaborador, o que se observa é que todos os colaboradores apresentaram uma disposição maior entre indiferente, ou seja, neutro, e satisfeitos. Tanto é assim que nas respostas abertas, a frequência de citações a respeito dessa dimensão foi baixa. As respostas que se destacaram foram as que disseram que QVT é “Adequação do tempo despendido no trabalho com o tempo despendido com a família e lazer”; "Ter tempo para fazer atividade física" e "Não precisar levar trabalho para casa". Tais respostas corroboram com a possibilidade de estarem em parte satisfeitos pelo trabalho não prejudicar o seu lazer ou o seu momento com a família. Apesar de Walton (1973) afirmar que essa dimensão pode apresentar um desequilíbrio, devido às cobranças da carreira e do lazer e família.

Relevância social da vida no trabalho



Fonte: a autora

Essa dimensão é segundo Walton (1973) como o colaborador percebe a organização, incluindo sua visão, a percepção do mesmo quanto às responsabilidades éticas e sociais da empresa. Observou-se que mais da metade dos servidores e terceirizados estão indiferentes e satisfeitos com essa dimensão. Nota-se que os servidores estão mais indiferentes, tal fato pode ser explicado porque eles não se identificam tanto com a imagem da organização e não se importem com as responsabilidades dela, sendo irrelevante. Já os terceirizados, apesar de também apresentarem insatisfação, tenderam a satisfação. Tal fato pode ser verificado porque estes podem assimilar a imagem da organização a “status”. Já os estagiários tenderam a estar indiferentes e satisfeitos, demonstrando que essa dimensão não é tão importante para eles. Tanto é que nas respostas abertas não

houve nenhuma consideração feita quanto a essa dimensão, por nenhum dos colaboradores.

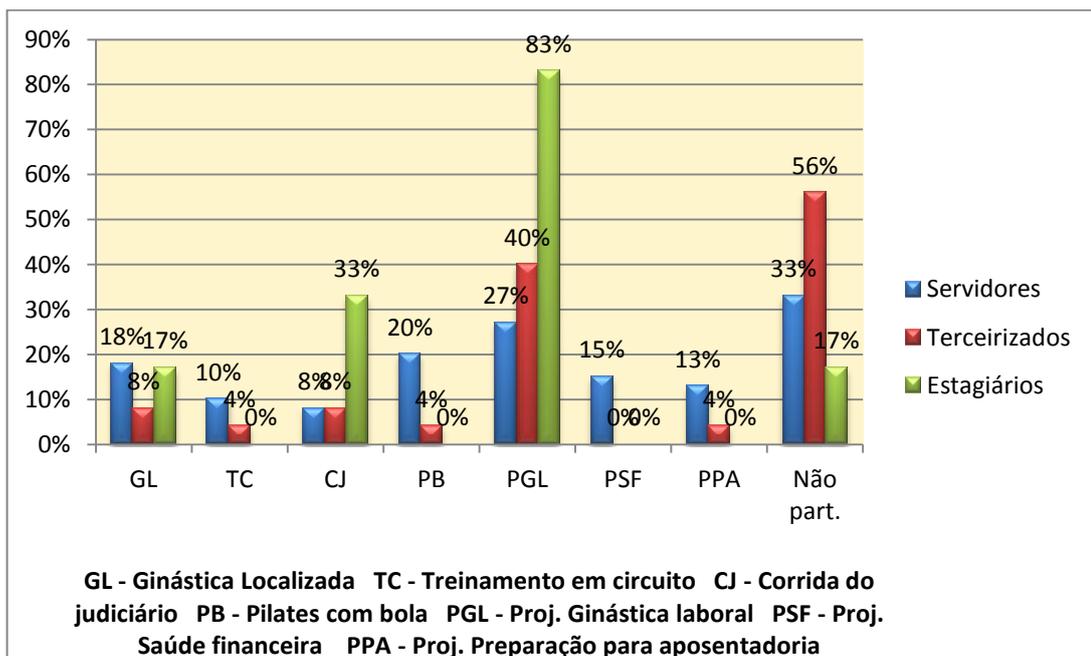
Avaliando todos os gráficos pode-se notar que, em geral, os estagiários ficaram várias vezes indiferentes quanto às dimensões avaliadas, tal ocorrência pode ter se dado porque os estagiários podem ficar receosos em responder de maneira negativa ou positiva ao questionário, porque têm pouco tempo no órgão e ainda não possuem tantas informações para fazer uma análise mais aprofundada. Já os terceirizados e servidores tiveram, em geral, uma avaliação positiva da qualidade de vida no trabalho.

Contudo, pode-se concluir, principalmente, a partir das respostas abertas, que a maioria dos colaboradores entendem as dimensões que compõem um programa de QVT, porém não entendem um modelo de gestão baseado em QVT.

A terceira parte do questionário foi composta pela avaliação do programa de qualidade de vida no trabalho oferecido pelo órgão. Cabe ressaltar que os colaboradores poderiam eleger mais de uma opção nas questões referentes ao programa.

Verificou-se que 90% dos servidores, 83% dos estagiários e 48% dos terceirizados conhecem o programa de Qualidade de vida do órgão. Assim, os resultados foram:

Valorização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: a autora

Dentre os projetos, o que os colaboradores mais participam é a Ginástica Laboral, podendo ser justificado por ser um dos projetos mais divulgados no órgão e, os professores vão até às seções para ministrar a aula, incentivando mais a participação dos alunos. Em seguida, há uma tendência de maior participação na corrida do judiciário e na ginástica localizada. Percebe-se que os colaboradores praticam atividades mais ligadas a área da saúde e bem estar, podendo ser observada nas respostas abertas, onde diversas vezes foi citado que QVT é “Tudo o que proporciona bem-estar físico, psíquico e social”, “É atividade relacionada à saúde”, “É bem-estar no ambiente de trabalho”.

Dessa maneira, os projetos que os colaboradores mais valorizam são: Ginástica laboral (1º), loga (2º), Projeto de saúde financeira (3º), Projeto de preparação para aposentadoria (4º) e Projeto Cultural (5º).

Tal resultado pode ter ocorrido pelo fato de serem os projetos que mais têm divulgação no órgão, através da intranet, de jornais internos e cartazes espalhados pelo tribunal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo objetivou avaliar, a partir da percepção e valorização dos colaboradores, o programa de qualidade de vida oferecido por um órgão público, baseando-se em Walton (1973).

Dessa maneira, esse estudo mostrou que os servidores entendem sobre qualidade de vida no trabalho, mas não compreendem o que é um modelo de gestão de QVT. A pesquisa mostrou, ainda, as dimensões que são mais importantes para os colaboradores e ainda aquelas que eles estão indiferentes.

Conclui-se que entre as dimensões de Walton, a que os colaboradores mais apresentaram uma percepção positiva foi a de Integração social no órgão e dentre os projetos do programa de QVT, o que mais se valorizou foi o de Ginástica Laboral.

Assim, pode-se entender que o problema desse estudo foi respondido e o objetivo geral, de avaliar o programa de QVT do tribunal com base no modelo de Walton (1973), foi alcançado. Com isso, propõe-se que o órgão faça uso das informações presentes no artigo a fim de melhorar as questões que tiveram uma percepção negativa, segundo os colaboradores, buscando estabelecer estratégias distintas para abranger tanto servidores, quanto terceirizados e estagiários.

A pesquisa contribui com a geração de conhecimento sobre QVT no serviço público e também a geração de subsídios para que o órgão estudado possa estabelecer metas a serem alcançadas. Serve ainda para se verificar a continuidade ou não de alguns projetos presentes no programa de qualidade de vida no trabalho, oferecido pela organização.

A maior limitação desse artigo foi o curto prazo para aplicação dos questionários e análise dos mesmos. Propõe-se para estudos futuros que sejam feitas correlações entre as dimensões para descobrir aquelas que são influenciadas pelas outras e ainda que seja feito um estudo em todas as Seções do órgão.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira. A percepção de servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas preocupações para velhos problemas?. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6813> Acesso em 13 abril de 2012.39661411 1422

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. 1997. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>> Acesso em 15 abril de 2012.

COLLIS, Jill e Roger Hussey. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre. Bookman, 2005.

DONAIRE, Denis *et al.* Um estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas agências bancárias do vale do Ribeira: Uma contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas. 2004. Disponível em: <<https://www.metodista.br/artigos/artigos-ims/index.php/OC/article/view/1234>>

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Salvador. Casa da qualidade, 1996.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. 2007 Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/1327/1345>> Acesso em 19 de abril de 2012.

GOMES, Ely do Carmo Oliveira. SOARES, Maurélio. RAUSCH, Rita Buzzi. Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Municipal. 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=582&cod_evento_edicao=51&cod_edicao_trabalho=11446> Acesso em 12 março de 2012

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ed. São Paulo. Atlas, 2002.

IORKIRKI, Cássia Renata Baruffi e RISSI, Vanessa. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. 2008. Disponível em: <<http://www.imed.edu.br/files/publications/20.pdf>> Acesso em 05 de maio de 2012

LIMONGI – FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo. Atlas, 2003.

MONACO, Felipe de Faria e GUIMARAES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>> acesso em 3 maio de 2012.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis. Vozes, 1994

SANTOS, João Almeida e PARRA, Domingos Filho. **Metodologia científica**. São Paulo. Futura, 1998.

SILVA, Marco Aurelio Dias e MARCHI, Ricardo. Saúde e qualidade de vida no trabalho. São Paulo. Best Seller, 1997.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho. 2009 Disponível em:
http://www.bib.unesc.net/arquivos/90000/94700/11_94770.htm

VALLE, A. S. e VIEIRA, I. P. R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. Fundação João Pinheiro, 1996.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What Is it? Sloan Management Review. 1973, p.15.

ANEXO A

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Instruções

Você está participando de uma pesquisa conduzida pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, utilizada em trabalho de conclusão do curso de Administração, cuja finalidade é levantar o que você pensa sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões, lembrando-se que suas respostas ficarão **ANÔNIMAS** e serão mantidas em **SIGILO**. Não há respostas certas nem erradas. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

A sua **PARTICIPAÇÃO** é muito valiosa.

DADOS PESSOAIS:

1. **Idade:** _____anos
2. **Sexo:**
 Masculino Feminino
3. **Estado civil**
 Solteiro(a) Casado(a) União estável
 Viúvo(a) Separado(a) Divorciado(a)
4. **Escolaridade:**
 Ensino Fundamental: incompleto completo cursando
 Ensino Médio: incompleto completo cursando
 Ensino Superior: incompleto completo cursando
 Pós-graduação: incompleta completa cursando
5. **Tempo de serviço neste Órgão:** _____anos
6. **Cargo ocupado:**
 Servidor Terceirizado Estagiário Sem vínculo

QUESTIONÁRIO:

As questões a seguir estão em escala, variando de 1 a 5, onde 1 é para muito insatisfeito e 5 para muito satisfeito. Escolha a numeração que melhor represente a sua satisfação com relação ao item avaliado.

Uso e desenvolvimento de capacidades

1. O quanto você está satisfeito com a sua autonomia (oportunidade para tomar decisões) no seu trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

2. O quanto você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você desempenha?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

3. Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no serviço, como você se sente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Condições de trabalho

4. O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

5. Em relação à quantidade (volume) de trabalho que você realiza por dia, como você se sente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

6. O quanto você está satisfeito com o seu ambiente de trabalho (estrutura física, iluminação, ventilação, organização, equipamentos, materiais, etc)?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Oportunidade de crescimento e segurança

7. O quanto você está satisfeito com os treinamentos e cursos que o órgão oferece para você?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Compensação Justa e Adequada

8. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

9. O quanto você está satisfeito com seu salário, caso o compare com o de pessoas que ocupam o mesmo cargo que você em outros órgãos?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Integração social no Tribunal

10. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes em seu trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

11. O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Constitucionalismo

12. O quanto você está satisfeito com o órgão por respeitar os direitos do trabalhador?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

13. O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

14. Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particulares) no trabalho, como você se sente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

O trabalho e o espaço total da vida

15. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

16. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Relevância social da vida no trabalho

17. O quanto você está satisfeito com a imagem que este órgão possui perante a sociedade?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

18. O quanto você está satisfeito com a contribuição do órgão para a sociedade?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

19. O quanto você está satisfeito com a política de Gestão de Pessoas (a forma de o Órgão tratar os colaboradores)?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

Programa de Qualidade de Vida do Órgão

Nas questões 21 e 22 você poderá escolher quantos itens julgar necessário.

20. Você tem conhecimento do Programa de Qualidade de Vida deste órgão?

Sim Não

21. De qual/quais dos projetos de Qualidade de Vida do órgão você participa/participou?

Projeto vida Ativa:

Ginástica Localizada

Dança de salão

Ciclismo indoor

Treinamento em circuito

Pilates com bola

Ioga

Corrida do Judiciário

Grupo de caminhada e corrida

Torneio de tênis

Projeto de Ginástica Laboral

Projeto de preparação para aposentadoria

Projeto "Saúde Financeira"

Projeto cultural

Projeto de inclusão e acessibilidade

Não participo/participei de nenhum dos projetos.

22. Entre os projetos de Qualidade de Vida do órgão, qual/quais é/são mais importante(s) para você?

Projeto vida Ativa:

Ginástica Localizada

Dança de salão

Ciclismo indoor

Treinamento em circuito

Pilates com bola

Ioga

Corrida do Judiciário

Grupo de caminhada e corrida

Torneio de tênis

Projeto de Ginástica Laboral

Projeto de preparação para aposentadoria

Projeto "Saúde Financeira"

Projeto cultural

()Projeto de inclusão e acessibilidade

()Nenhum dos projetos são importantes para mim.

23. Em relação ao Programa de Qualidade de Vida do órgão, como você se sente?

Muito insatisfeito	1	2	3	4	5	Muito satisfeito
--------------------	---	---	---	---	---	------------------

24. O que é Qualidade de Vida no Trabalho para você?

Agradeço a sua valiosa colaboração!