



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

FERNANDA SILVA RODRIGUES DE SEABRA
RA: 21128720

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO APLICADO A UM
ÓRGÃO PÚBLICO BRASILEIRO**

Brasília
2013

FERNANDA SILVA RODRIGUES DE SEABRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO APLICADO A UM
ÓRGÃO PÚBLICO BRASILEIRO**

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

Professora Orientadora:
Tatiane Regina Petrilho Pires de Araújo

Brasília
2013

FERNANDA SILVA RODRIGUES DE SEABRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO APLICADO A UM
ÓRGÃO PÚBLICO BRASILEIRO**

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

Professora Orientadora:
Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo

Brasília, 16 de Outubro de 2013.

Banca Examinadora

Prof. Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo
Orientadora

Prof^(a).:
Examinador(a)

Prof^(a).:
Examinador(a)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO APLICADO A UM ÓRGÃO PÚBLICO BRASILEIRO

Fernanda Silva Rodrigues de Seabra*

RESUMO

As organizações, ao longo dos últimos anos, têm sido impactadas por transformações de ordem econômica, social e cultural que as obrigaram a repensar a sua maneira de se relacionar com seus colaboradores. Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge como um caminho para que elas possam responder de maneira mais eficaz à necessidade de adaptação exigida por essas transformações, por meio de indivíduos mais satisfeitos e produtivos. Portanto, a investigação deste estudo de caso objetiva avaliar a percepção dos servidores de um órgão do Poder Judiciário brasileiro em relação ao seu programa de QVT. Mesmo as organizações públicas, as quais não possuem o aspecto da concorrência como condutor de suas atividades, necessitam desenvolver adequadamente seus indivíduos, levando-se em conta a finalidade máxima da Administração Pública, que é atender com presteza e eficiência as demandas dos cidadãos-usuários, com vistas a proporcionar uma melhor qualidade na prestação de serviços. Para que o objetivo fosse alcançado, adotou-se como parâmetro de pesquisa o modelo teórico de Westley (1979), cujos indicadores serviram de base para a aferição da QVT. A opinião dos participantes da pesquisa foi levantada por meio de um questionário, e verificou-se que a maioria deles aprova as ações de QVT adotadas pelo órgão, apesar de desconhecerem a existência de um programa formal dessa natureza. Constatou-se também que a preferência dos respondentes recaiu sobre benefícios que podem ser considerados parte da dimensão econômica do modelo de Westley (1979): ginástica laboral, ações voltadas para a promoção da saúde, prevenção de doenças e berçário.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Programas de qualidade de vida no trabalho; Modelo de Westley.

*Servidora pública federal e aluna do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. *E-mail*: ferodrigues_77@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

As transformações de ordem econômica, cultural e social pelas quais tem passado o mundo desde o século XX geraram impactos nos indivíduos e organizações, fazendo com que a relação entre esses fosse profundamente afetada. Esse foi o contexto necessário para que as organizações começassem a encarar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não mais como um mero modismo, mas como um meio necessário para se obter mais produtividade, por meio de indivíduos mais satisfeitos.

O conceito de QVT se mostra abrangente na literatura especializada. Segundo Limongi-França (2003), a sua conceituação envolve desde cuidados médicos até mesmo atividades voluntárias realizadas por empregados e empregadores em áreas como lazer e motivação. Já Fernandes (1996) explica que a QVT se relaciona com o aprimoramento da organização e possui como pré-requisito a satisfação do indivíduo, por meio de sua participação nas decisões, assim como as condições favoráveis para a realização de seu trabalho.

As organizações, por sua vez, compreendem cada vez mais a importância de se constituir um ambiente de trabalho que promova o bem estar geral de seus colaboradores. Segundo Silva e Marchi (1997), a competitividade empresarial e as rápidas e constantes mudanças pelas quais passam o mundo exigem das organizações capacidade de adaptação como ferramenta para o alcance da qualidade total. Sob essa perspectiva, a preocupação das organizações com a maneira como o indivíduo se relaciona com o trabalho pode levá-las a adotar estratégias com vistas ao alcance de desempenhos mais competitivos.

Tais constatações levam à investigação desta pesquisa, cujos resultados procurarão responder ao seguinte problema: Qual a percepção dos servidores efetivos de um órgão do Poder Judiciário brasileiro sobre seu programa de QVT? Para tanto, o objetivo geral será identificar, a partir do modelo de Westley (1979), a percepção dos servidores de um órgão do Poder Judiciário brasileiro a respeito de seu programa de QVT. Desse objetivo geral se desdobram os seguintes objetivos específicos: descrever o modelo teórico de Westley (1979), a fim de que ele seja utilizado como parâmetro para se avaliar a QVT; realizar levantamento das ações e projetos que fazem parte do programa de QVT do órgão; elaborar questionário de coleta de dados e discutir os resultados.

Esse trabalho é uma pesquisa descritiva, realizado por meio de levantamento, com o uso de um questionário desenvolvido pela autora deste estudo, conforme as disposições da teoria e da realidade da organização investigada.

Ao se pesquisar QVT, nota-se que os estudiosos do assunto pensam o tema, sobretudo, no contexto das organizações privadas. Ferreira, M. C *et al* (2009) afirmam que, apesar do crescimento significativo dos programas dessa natureza nos últimos anos, o perfil das ações de QVT praticadas nas organizações públicas encontra-se pouco explorado. Após a realização de pesquisa no site da SCIELO, não foi encontrado número relevante de artigos científicos sobre o tema no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Logo, os resultados dessa pesquisa se tornam relevantes, posto que a QVT será abordada num contexto ainda pouco estudado.

Apesar de não haver na esfera pública o aspecto da competitividade de mercado como fator de motivação das organizações para a busca de indivíduos mais satisfeitos e produtivos, o estudo do tema é fundamental no contexto das organizações dessa natureza. A população tem cobrado cada vez mais desempenhos melhores por parte das instituições públicas, e pensar em um programa de QVT eficaz, que se comprometa de forma adequada com o desenvolvimento dos indivíduos desse tipo de organização, pode implicar melhoria nos serviços públicos prestados.

Este estudo de caso se estrutura em quatro partes. Na primeira serão apresentados aspectos teóricos que fundamentarão esta pesquisa e, posteriormente, na segunda parte, será apresentado o método. Na terceira haverá a apresentação e discussão dos resultados e, na última parte, as considerações finais.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

A fundamentação teórica será estruturada em duas partes. Na primeira, haverá a exposição de alguns componentes teóricos relacionados à QVT: evolução histórica, conceituação e principais modelos de análise, com destaque à abordagem de Westley (1979).

Por fim, na segunda parte, serão revistas a importância da QVT no âmbito do serviço público brasileiro, assim como o conceito e a finalidade dos programas dessa natureza.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT): EVOLUÇÃO HISTÓRICA

As primeiras preocupações científicas sobre o impacto das condições físicas no local de trabalho, em termos de produtividade industrial, datam do início da década de 20. Na ocasião, através de um experimento promovido pela “*Western Electric Company*”, foram investigados os efeitos da iluminação do local de trabalho na produtividade dos trabalhadores (RODRIGUES, 1994).

Já a origem do termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Fernandes (1996), é atribuída a Eric Trist (1975) e seus colaboradores, e foi usado originalmente para designar experiências baseadas na relação indivíduo-trabalho-organização, tendo como referência a análise e reestruturação da tarefa, com vistas a torná-la menos penosa aos trabalhadores. Na década de 60, o autor explica que houve um aumento da preocupação com a QVT nos Estados Unidos, motivado pela criação da *National Commission on Productivity*, a qual analisava as causas da baixa produtividade nas indústrias norte-americanas.

Apesar de o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ser de interesse de empresários e gestores há mais de meio século, Ferreira M. C. *et al* (2009) afirmam que somente na década de 70 ele passou a ser efetivamente objeto de preocupação e investimentos, sobretudo, de grandes corporações. Nessa década, explicam os autores, com a crise estrutural dos padrões de acumulação taylorfordista, limites sociais e técnicos impuseram novos alicerces para a competitividade empresarial.

Cabe ressaltar, entretanto, que até meados da década de 70, houve uma interrupção no desenvolvimento e preocupação com a QVT por parte das organizações, motivada pela alta inflação e crise energética. Contudo, em 1979,

aconteceu um novo momento de desenvolvimento da QVT, inspirado em técnicas de administração encontradas no Japão, país que superou satisfatoriamente o período de crise (RODRIGUES, 1994).

2.2 CONCEITUAÇÃO

Apesar do conceito de QVT se mostrar amplo e pouco claro, pode ser percebido que a maioria das definições converge no sentido de “discussão das condições de vida e bem estar de pessoas, grupos e comunidades [...]”, tendo como base questionamentos sobre as “escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas tanto por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas” (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 22).

Já Fernandes (1996) destaca o alinhamento dos interesses organizacionais com o dos indivíduos como foco principal dos diversos conceitos de QVT encontrados na literatura. De acordo com a autora, quando há melhoria da satisfação do trabalhador, conseqüentemente há melhoria na produtividade da empresa. Aquino (1980, apud Fernandes, 1996) afirma que se o trabalhador não se sente integrado à empresa, ele tende a colocar os seus interesses particulares frente aos interesses da organização.

Outro aspecto do conteúdo de QVT refere-se às condições físicas de onde o trabalho é realizado. Guimarães (1995 *apud* MÔNACO; GUIMARÃES, 2000) relaciona a QVT como o projeto ergonômico dos postos de trabalho, com ênfase na organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da temperatura e luminosidade, dentre outros aspectos ambientais. Entretanto, o mesmo autor elege como aspecto principal da QVT a importância das relações de trabalho e do ambiente social como fator fundamental para o desenvolvimento satisfatório do trabalhador no ambiente profissional. Logo, conforme afirmam Mônaco e Guimarães (2000), ao se pensar em QVT, devem ser levados em consideração não apenas aspectos relacionados ao ambiente físico, à remuneração ou segurança do trabalho, mas também a importância de ser ter um ambiente organizacional favorável à exposição de ideias dos trabalhadores, dando a eles oportunidade de participarem de forma efetiva das decisões da empresa.

Portanto, sintetizando as abordagens conceituais revistas na literatura, pode-se definir a QVT como o:

Conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e implantação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1988, p. 41).

2.3 PRINCIPAIS MODELOS TEÓRICOS DA QVT

Diversos modelos teóricos foram desenvolvidos com a finalidade de se abordar a QVT, dentre eles destacam-se: Walton (1973), Hackman & Oldham (1975), Davis & Werther (1983), Huse & Cummings (1985) e Westley (1979).

O modelo de Walton (1973) é um dos mais citados pela literatura especializada. Nele, o equilíbrio é visto com consequência da relação entre o trabalho e o espaço total da vida do indivíduo. Walton explica que o trabalho pode afetar positiva ou negativamente aspectos individuais, tal como o familiar (WALTON, 1973 *apud* RODRIGUES, 1994). Ele aponta também os direitos e deveres do trabalhador como fatores fundamentais para se ter uma elevada QVT (RODRIGUES, 1994).

Sua abordagem é conhecida por propor oito categorias conceituais de QVT, tendo acrescentado a cada uma delas alguns indicadores, conforme ilustra o quadro a seguir:

Tabela 1 Modelo de Walton (1973)

Critérios	Indicadores de QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	<ul style="list-style-type: none"> • equidade interna e externa • justiça na compensação • partilha dos ganhos de produtividade • proporcionalidade entre salários
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • jornada de trabalho razoável • ambiente físico seguro e saudável • ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DAS	<ul style="list-style-type: none"> • autonomia • autocontrole relativo

CAPACIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • qualidade múltiplas • informações sobre o processo total do trabalho
4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	<ul style="list-style-type: none"> • possibilidade de carreira • crescimento pessoal • perspectiva de avanço salarial • segurança no emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • ausência de preconceitos • igualdade • mobilidade • relacionamento • senso comunitário
6. CONSTITUCIONALISMO	<ul style="list-style-type: none"> • direitos de proteção do trabalhador • privacidade pessoal • liberdade de expressão • tratamento imparcial • direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • papel balanceado no trabalho • estabilidade de horários • poucas mudanças geográficas • tempo de lazer para família
8. A RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • imagem da empresa • responsabilidade social da empresa • responsabilidade pelos produtos • práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996)

Outro modelo teórico utilizado para se analisar a QVT é o proposto por Hackman & Oldham (1975). Schain (1982 *apud* RODRIGUES, 1994) aponta o

modelo como importante instrumento para se estudar os indivíduos nas organizações, pois seus autores e colaboradores conseguiram identificar aspectos básicos que podem ser utilizados em qualquer emprego. Essa abordagem estabelece uma relação entre satisfação do indivíduo no trabalho com as metas da organização, a partir da autonomia, trabalho e *feedback* (BASTOS; SOUZA; COSTA, 2006 *apud* ANDRADE 2011).

Para Hackman & Oldham a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada segundo as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho (FERNANDES, 1996).

Como dimensões das tarefas entendem-se a variedade de habilidades, a identidade da tarefa, o significado dela, o inter-relacionamento, a autonomia e *feedback* inerentes ao trabalho. Já os estados psicológicos críticos envolvem a percepção do significado do trabalho, responsabilidade pelos resultados e conhecimento dos reais resultados do trabalho. Por fim, os resultados pessoais e de trabalho incluem a satisfação geral e a motivação para o trabalho de alto desempenho, assim como o absenteísmo e a baixa rotatividade (FERNANDES, 1996).

Já no modelo de Davis e Wether (1983), o foco é o estabelecimento de uma relação entre a natureza do cargo e a QVT. Segundo os autores, essa é atingida por diversos fatores tais como a supervisão, as condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo, entretanto, dentre esses, a natureza do cargo é aquele que afeta de forma mais sensível o trabalhador (RODRIGUES, 1994). Ressalta-se através das ideias dos autores que os esforços direcionados à qualidade de vida buscam tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios, utilizando-se para isso o projeto do cargo (DAVIS; WETHER, 1983 *apud* FERNANDES 1994).

O projeto do cargo é colocado em três níveis: o Organizacional, o Ambiental e o Comportamental. No nível da organização, a abordagem se concentra, sobretudo, na eficiência, e, para que essa ocorra, a racionalização da produção é trabalhada principalmente a partir da especialização. Já no nível ambiental, há dois focos: a habilidade de e disponibilidade dos empregados, assim com as expectativas sociais. Por fim, no nível comportamental, é onde está a parte mais importante para o êxito de um cargo. Quatro informações entram em destaque

nesse nível: a autonomia (responsabilidade pelo trabalho), a variedade (uso de diferentes perícias e habilidade), a identidade da tarefa e a retroinformação (RODRIGUES, 1994).

O modelo de Huse e Cummings (1985), por sua vez, destaca a preocupação com o trabalhador e com sua participação efetiva nas decisões da organização como fatores fundamentais ao bem-estar, conforme explica Andrade (2011), e estabelece uma relação entre a satisfação do trabalhador e a eficácia da organização.

A operacionalização dos conceitos de Huse e Cummings (1985) sobre a QVT, ainda de acordo com Andrade (2011), se deu a partir de aspectos relacionados ao envolvimento do trabalhador nas decisões dos diversos níveis organizacionais, à reestruturação do cargo do indivíduo e dos grupos (projeto de cargo), ao sistema de recompensas inovado (a fim de reduzir as diferenças de salários e de status) e ao aprimoramento do ambiente de trabalho, através de mudanças físicas ou nas próprias condições do trabalho.

É importante destacar, conforme afirma Fernandes (1994), que essa operacionalização foi o que tornou a abordagem de Huse e Cummings (1985) diferente das demais, pois a relação entre satisfação do trabalhador e produtividade foi posta em destaque.

2.3.1. Willian Westley: 4 problemas e obstáculos à QVT

Westley (1979) apresenta através de seu modelo teórico quatro problemas que impactam diretamente e se constituem em verdadeiros entraves à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. De acordo com o autor, os problemas políticos implicariam insegurança, os econômicos, injustiça, os psicológicos trariam alienação, e os sociológicos a anomia (RODRIGUES, 1994).

O teórico explica que “a insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração de poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas” (WESTLEY, 1979 apud FERNANDES, 1996, p. 53).

Ruschel (1993 *apud* FERNANDES 1996) adaptou o modelo de Westley, dispondo para cada um dos problemas apontados pelo autor alguns indicadores de QVT, conforme mostra o quadro a seguir:

Tabela 2: Modelo de Westley (1979)

INDICADORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
ECONÔMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade salarial • Remuneração • Benefícios • Local de trabalho • Carga horária • Ambiente Externo
POLÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança no emprego • Atuação sindical • Retroinformação • Liberdade de expressão • Valorização do cargo • Relacionamento com a chefia
PSICOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realização do potencial • Nível de desafio • Desenvolvimento pessoal • Desenvolvimento profissional • Criatividade • Auto-avaliação • Variedade de tarefa • Identidade c/ tarefa
SOCIOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas decisões • Autonomia • Relacionamento interpessoal

- Grau de responsabilidade
- Valor pessoal

Fonte: Fernandes (1996)

O autor desse modelo propõe como meio de solução ou minimização dos quatro problemas da QVT o enriquecimento do trabalho no nível individual e métodos sócio-técnicos no nível dos grupos de trabalho. O enriquecimento do cargo compreende o enriquecimento das tarefas, propiciando a utilização eficiente do trabalhador, assim como seu desenvolvimento psicológico. Já a estimativa sócio-técnica se caracteriza por ser ascendente na estrutura organizacional e se relaciona com a construção de uma cultura de trabalho, de um sistema normativo e de valores sociais (RODRIGUES, 1994).

Cabe destacar, por fim, que as quatro dimensões da QVT com seus respectivos indicadores elencados a partir da proposta de Westley (1979) possuem elementos que poderão dar um direcionamento às análises estabelecidas neste estudo.

2.4 A QVT NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Apesar dos programas de QVT terem crescido ultimamente de forma significativa, o perfil dessas práticas no âmbito do serviço público brasileiro permanece ainda pouco estudado. A necessidade de mudança organizacional exigida pelas diversas transformações pelas quais passam as organizações, o bem estar dos servidores públicos, a satisfação dos usuários dos serviços públicos e a exigência de eficiência e eficácia em sua prestação constituem-se em desafios de gestão inerentes à promoção da QVT (FERREIRA, M. C. *et al*, 2009).

Damasceno e Alexandre (2012) apontam a importância dos servidores públicos na formação da percepção que os cidadãos terão a respeito qualidade dos serviços públicos prestados. De acordo com Estefano (1996 *apud* DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012), os funcionários públicos são considerados o elemento que liga as organizações públicas aos cidadãos, sendo considerados, muitas vezes, causadores de diversos problemas.

Brandão e Bastos (1993 *apud* DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012) explicam a importância de ser compreender a comportamento das pessoas dentro

das organizações públicas, com a finalidade de se desenvolver um programa de gestão de pessoas eficiente, com vistas a aumentar a eficiência organizacional e satisfação do indivíduo componente desse tipo de organização.

Toda essa urgência decorre, ainda de acordo com Brandão e Bastos (1993 *apud* DAMASCENO; ALEXANDRE 2012), da associação ao servidor público de percepções de incompetência, má vontade e falta de comprometimento. Além disso, explicam que o serviço público brasileiro possui algumas peculiaridades tal como a estabilidade dos servidores, adquirida após três anos de efetivo exercício e aprovação em estágio probatório. Uma vez adquirida a estabilidade, o servidor efetivo, para ser demitido, deve ser submetido a um processo administrativo disciplinar. Portanto, o endurecimento das regras para a demissão do servidor público proporciona algumas situações específicas, conforme mostram os autores, como a perseguição de alguns chefes que, impossibilitados de demitir um subalterno, compensam a situação humilhando e sobrecarregando o servidor de tarefas sem propósito, afetando, dessa maneira, a sua qualidade de vida.

2.5 PROGRAMAS DE QVT: CONCEITO E FINALIDADE

O foco de ações de QVT, conforme afirmam Oliveira e Limongi-França (2005, p.9), considerados o cerne da Gestão de Pessoas, são:

As atividades associativas e esportivas, eventos de turismo e cultura, atendimento à família, processos de seleção e avaliação de desempenho, carreira, remuneração, programas participativos que possuem influência na qualidade de vida dos funcionários, medidas ergonômicas e cuidados com a alimentação.

Damasceno e Alexandre (2012) explicam que os programas de QVT têm como objetivo o aumento da qualidade de vida dos funcionários, de forma que melhorias nos relacionamentos e na qualidade de vida sejam geradas, construindo dessa maneira um ambiente propício ao atingimento das metas da organização. Eles apontam também os programas de QVT como um caminho para se analisar aspectos que possuem implicações na satisfação do trabalhador, com a finalidade de torná-lo mais saudável, equilibrado e motivado, fato esse responsável pela sua busca à capacitação contínua.

Segundo Silva e Marchi (1997), vários motivos justificam a implantação por uma organização de um programa que promova a qualidade de vida e saúde de

seus colaboradores. No contexto do indivíduo, pode-se citar uma vida melhor, mais longa e feliz, que advém, conforme explicam os autores, principalmente da sensação de bem-estar interior provinda da melhoria das relações pessoais vivenciadas no trabalho. Sob a perspectiva de benefícios para as empresas, os mesmos autores citam, dentre outros, os de natureza financeira, como a economia que se consegue em termos de redução de gastos com medicamentos e assistência médica.

Já Ferreira R. R. *et al* (2009) apontam a importância dos programas de QVT no contexto das organizações públicas, pois eles são um incentivo ao desenvolvimento de políticas que podem beneficiar, ao mesmo tempo, a organização, o bem estar do servidor público, e, sobretudo, o exercício de cidadania dos usuários dos serviços públicos (cidadãos).

3 MÉTODO

A pesquisa aqui apresentada se caracteriza por ser de natureza mista, pois reúne características das pesquisas quantitativa e qualitativa, ao promover o entendimento e interpretação dos fatos (aspecto qualitativo), ao mesmo tempo em que permite a quantificação dos dados por meio de técnica estatística (MADEIRA *et al*, 2011).

Já em relação à modalidade de pesquisa, trata-se de um estudo de caso, pois, de acordo com Gil (2002), é a forma mais adequada para se investigar um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real. Através dessa modalidade, afirma o autor, permite-se um estudo detalhado de um ou poucos objetos, proporcionando seu conhecimento de forma mais ampla e detalhada.

Por fim, levando-se em consideração os objetivos da pesquisa, ela é considerada descritiva. Gil (2002) também afirma que estão incluídas no grupo das pesquisas descritivas aquelas que têm como objetivo colher opiniões, atitudes e crenças de uma população.

Unidade de Caso

O órgão, com sede em Brasília, pertence ao Poder Judiciário da União, tendo sido instituído pela Constituição Federal de 1988. De acordo com informações obtidas no *site* do órgão, ele possui 2.741 servidores efetivos e 77 servidores que ocupam cargos em comissão, contudo sem possuir vínculo efetivo.

Seus serviços prestados são tipicamente de natureza jurisdicional. Dentre eles, segundo a Constituição Federal de 1988, destacam-se:

I - Processar e julgar, originariamente:

- a) nos crimes comuns, os Governadores dos Estados e do Distrito Federal, e, nestes e nos de responsabilidade, os desembargadores dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, os membros dos Tribunais de Contas dos Estados e do Distrito Federal, os dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais Eleitorais e do Trabalho, os membros dos Conselhos ou Tribunais de Contas dos Municípios e os do Ministério Público da União que oficiem perante tribunais;
- b) os mandados de segurança e os habeas data contra ato de Ministro de Estado, dos Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica ou do próprio Tribunal;

- c) os habeas corpus, quando o coator ou paciente for qualquer das pessoas mencionadas na alínea "a", ou quando o coator for tribunal sujeito à sua jurisdição, Ministro de Estado ou Comandante da Marinha, do Exército ou da Aeronáutica, ressalvada a competência da Justiça Eleitoral;
- d) os conflitos de competência entre quaisquer tribunais, ressalvado o disposto no art. 102, I, "o", bem como entre tribunal e juízes a ele não vinculados e entre juízes vinculados a tribunais diversos;
- e) as revisões criminais e as ações rescisórias de seus julgados;
- f) a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões;
- g) os conflitos de atribuições entre autoridades administrativas e judiciárias da União, ou entre autoridades judiciárias de um Estado e administrativas de outro ou do Distrito Federal, ou entre as deste e da União;
- h) o mandado de injunção, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição de órgão, entidade ou autoridade federal, da administração direta ou indireta, excetuados os casos de competência do Supremo Tribunal Federal e dos órgãos da Justiça Militar, da Justiça Eleitoral, da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal;
- i) a homologação de sentenças estrangeiras e a concessão de exequatur às cartas rogatórias;

II - Julgar, em recurso ordinário:

- a) os habeas-corpus decididos em única ou última instância pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos tribunais dos Estados, do Distrito Federal e Territórios, quando a decisão for denegatória;
- b) os mandados de segurança decididos em única instância pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos tribunais dos Estados, do Distrito Federal e Territórios, quando denegatória a decisão;
- c) as causas em que forem partes estado estrangeiro ou organismo internacional, de um lado, e, do outro, Município ou pessoa residente ou domiciliada no País;

III - Julgar, em recurso especial, as causas decididas, em única ou última instância, pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos tribunais dos Estados, do Distrito Federal e Territórios, quando a decisão recorrida:

- a) contrariar tratado ou lei federal, ou negar-lhes vigência;

- b) julgar válido ato de governo local contestado em face de lei federal;
- c) der a lei federal interpretação divergente da que lhe haja atribuído outro tribunal.

O contexto de aplicação da pesquisa é a Secretaria Judiciária do órgão, cuja finalidade é desenvolver as atividades de processamento inicial do feito, desde sua entrada no Tribunal até a conclusão ao Relator, compreendendo as fases de protocolo, autuação, classificação e encaminhamento dos processos, bem como a prestação de informações processuais. Atualmente ela é composta por 233 servidores efetivos.

Entretanto, os dados desta pesquisa foram coletados em duas das seis coordenadorias que fazem parte da referida Secretaria: Coordenadoria de Processo Originários, composta por 27 servidores, e na Coordenadoria de Registro de Processos Recursais, composta por 46 servidores. O trabalho dessas Coordenadorias envolve, de forma geral, atividades relacionadas à digitalização, validação e indexação dos processos judiciais em meio eletrônico.

Participantes

Para que o objetivo da pesquisa fosse alcançado, foi aplicado um questionário em 38 servidores efetivos, distribuídos da seguinte maneira: Coordenadoria de Registro de Processos Recursais (29 participantes) e Coordenadoria de Processos Originários (9 participantes).

O perfil dos respondentes é composto por 63,16% de homens e 36,84% de mulheres, sendo que a maioria possui idade entre 30 e 39 anos (52,63%), cursam ou já cursaram o ensino superior (47,37%) ou a pós-graduação (47,37%), ocupam o cargo de técnico judiciário (86,84%), e possuem até 4 anos de efetivo exercício no órgão (57,89%).

Optou-se pela aplicação do questionário somente aos servidores efetivos, pois a maioria dos indicadores e ações do Programa de Qualidade de Vida do órgão analisados nesta pesquisa se aplica apenas a essa categoria de servidor, excluindo-se, pois, os estagiários e funcionários terceirizados.

Instrumentos de Pesquisa

A coleta de dados desta pesquisa foi feita através de um questionário (apêndice a), pois, de acordo com Roesch (1995), trata-se do instrumento utilizado com a finalidade de se mensurar alguma coisa.

Para tanto, foi elaborado pela autora deste estudo um questionário dividido em três partes, com o total de 21 questões fechadas, estruturado da seguinte maneira: a primeira parte composta por 5 perguntas sobre o perfil do participante, a segunda por 12 questões utilizadas para se analisar os indicadores de QVT encontrados no modelo de Weslley (1979), e a última por 4 perguntas sobre o programa de QVT do órgão.

Destaca-se, em relação à última parte do questionário, a realização de uma pesquisa documental no site do órgão, para que fosse possível realizar o levantamento das ações que compõem o programa de QVT. Segundo Gil (2002), essa pesquisa utiliza materiais que ainda não sofreram análise interpretativa de seu conteúdo.

Esclarece-se que a opinião dos participantes em relação às questões da segunda e terceira parte do questionário foi registrada através da escala *Likert*, composta por 5 alternativas de respostas, na qual 1 representava “discordo totalmente”, 2 “discordo parcialmente”, 3 “nem concordo, nem discordo”, 4 “concordo parcialmente” e 5, “concordo totalmente”.

Procedimento de Coleta

A coleta de dados foi realizada na sede do órgão entre 2 e 6 de setembro de 2013, no horário das 8 às 19h, com a devida autorização dos chefes responsáveis por cada unidade do órgão em que foi feita a pesquisa.

A entrega do questionário impresso foi efetuada pela autora deste estudo, de forma individual a cada participante, e esse, ao fim da pesquisa, depositava seu questionário em um envelope, o qual foi lacrado e aberto somente no dia em que se iniciou a tabulação dos resultados. O anonimato e o sigilo das respostas de cada participante foram mantidos.

Procedimento de Análise

A análise dos dados foi feita com a utilização de gráficos do Excel. Para tanto, os dados coletados foram transcritos em uma pasta de trabalho do referido aplicativo, composta por três planilhas, cada uma referente a uma parte do questionário. A partir daí, os gráficos para cada questão foram gerados individualmente. Ressalta-se que os resultados da segunda parte do questionário foram agrupados em quatro categorias que representam as dimensões da QVT segundo o modelo de Westley (1979): dimensão econômica, política, psicológica e sociológica.

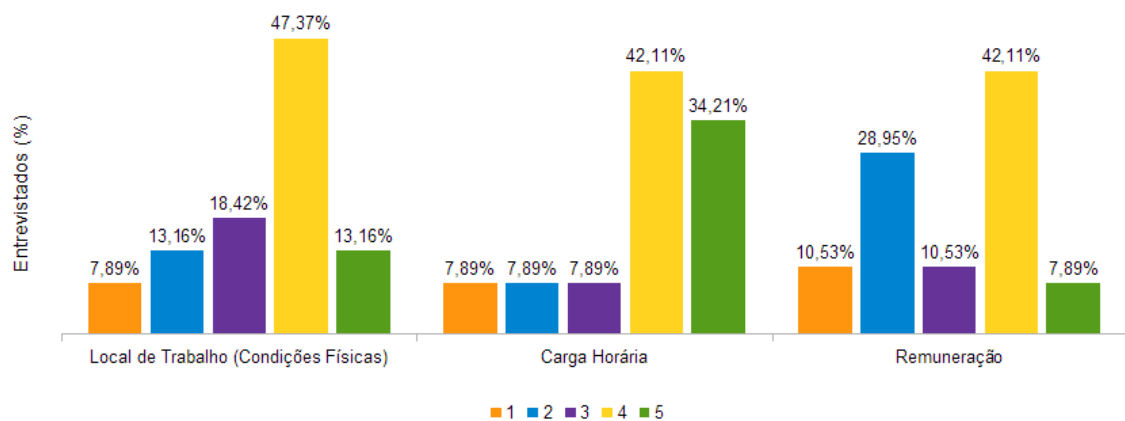
A representação numérica dos resultados nos gráficos se deu por meio da média aritmética simples.

4. DISCUSSÃO

Para que o objetivo da pesquisa fosse alcançado, estruturou-se a análise dos dados em função da opinião dos servidores sobre aos indicadores de QVT encontrados no modelo de Westley (1979) e, posteriormente, em relação ao programa de QVT do órgão. Visando a uma melhor compreensão dessa estrutura, será apresentado também o programa de QVT do órgão, com a descrição de suas respectivas ações disponíveis para servidores no ano de 2013.

4.1. PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES EM RELAÇÃO AOS INDICADORES DE QVT

Gráfico 1 Indicadores Econômicos



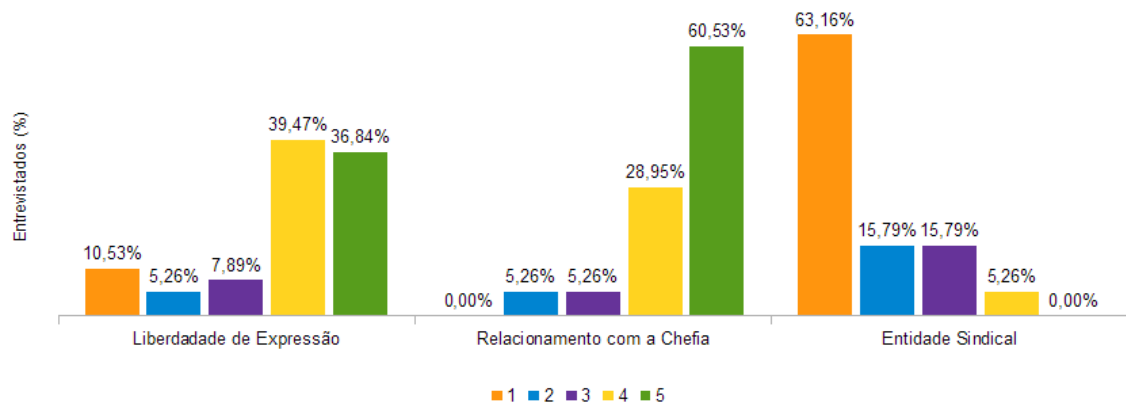
Em relação às condições físicas do local de trabalho, o gráfico mostra que a maioria dos servidores está parcialmente ou totalmente satisfeita com o indicador “local de trabalho”. O alto índice de satisfação pode ter sido em virtude de que o órgão investe constantemente em equipamentos tecnológicos (computadores, scanners, etc), que otimizam o desenvolvimento do trabalho dos servidores.

Já em relação à carga horária, os resultados mostraram que a maioria também se diz totalmente ou parcialmente satisfeita, e esse resultado pode ter sido uma consequência da jornada de trabalho diária de 7 horas adotada pelo órgão.

Por fim, os resultados desse gráfico mostram o nível de satisfação em relação à remuneração. Metade dos entrevistados respondeu que estão totalmente ou parcialmente insatisfeitos ou não concordam, nem discordam sobre a satisfação em relação a esse indicador. Esses resultados podem demonstrar a insatisfação dos

servidores com seu atual plano de cargos e salários, pois, segundo os servidores, os aumentos concedidos pelo governo nos últimos anos não têm sido capazes de acompanhar a inflação, gerando, dessa maneira, perdas salariais. Ressalta-se que, de acordo com a teoria de Westley (1979), esse tipo de insatisfação pode gerar nos servidores um sentimento de injustiça, considerado pelo autor como um obstáculo à QVT.

Gráfico 2 Indicadores Políticos



Os gráficos demonstram a elevada satisfação dos servidores em relação aos indicadores “liberdade de expressão” e “relacionamento com a chefia”. Esse resultado positivo pode ser uma consequência de um ambiente organizacional favorável à exposição de ideias, apontado por Mônaco e Guimarães (2000) como um dos aspectos importantes da QVT.

O indicador “entidade sindical”, que sob a perspectiva de Westley (1979) pode implicar sentimentos de insegurança, obteve alto índice de total insatisfação, sendo que nenhum servidor concordou que está totalmente satisfeito com o item. Observa-se que os servidores não concordam com a maneira com que os dirigentes sindicais têm conduzido a negociação do plano de cargo de salários. Na perspectiva deles, eles consideram que o sindicato não está representando os interesses da maioria, que é a favor da adoção de subsídio em vez de vencimento, fato que, segundo eles, poderia trazer maior reposição salarial à categoria.

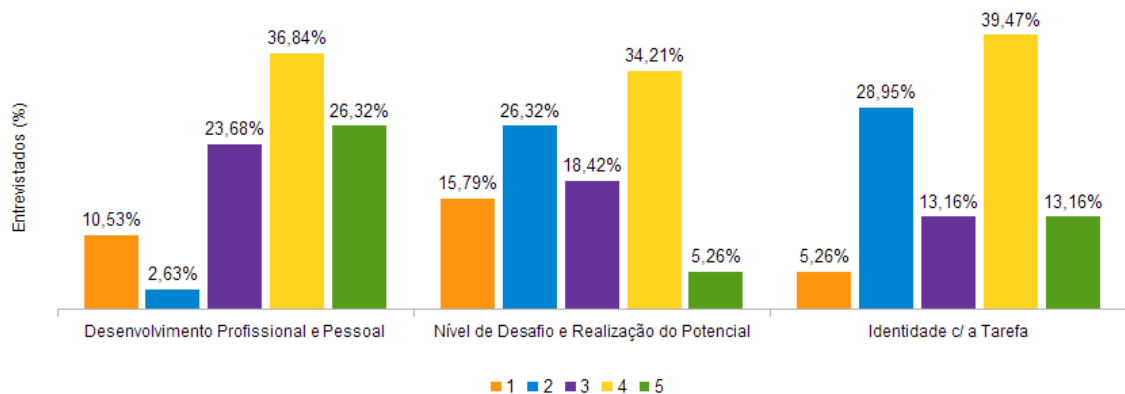


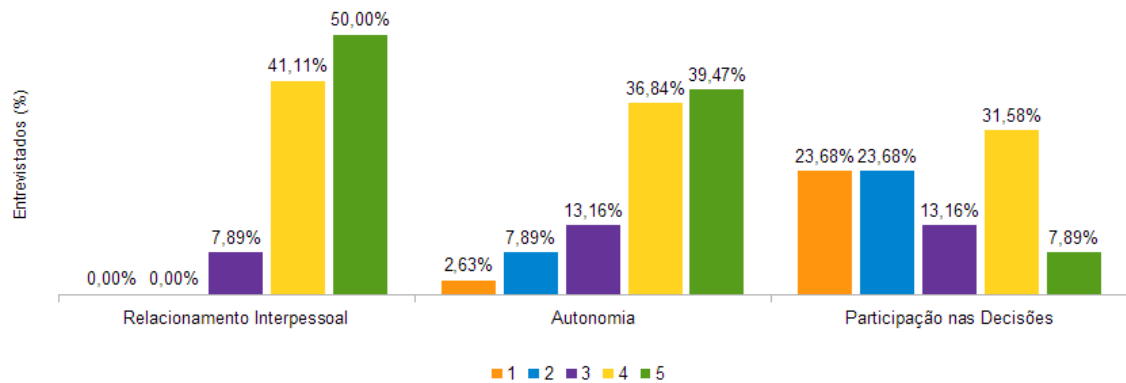
Gráfico 3 Indicadores Psicológicos

A maioria dos respondentes se disse totalmente ou parcialmente satisfeitos com o indicador “desenvolvimento profissional e pessoal”. Esse resultado pode ser uma consequência da variedade de cursos que o órgão oferece aos servidores. O Poder Judiciário, inclusive, incentiva os servidores a participar de cursos e treinamento, oferecendo a eles um adicional de qualificação que lhes é pago mensalmente, junto com o vencimento, após cumprir a exigência de um número mínimo de horas.

Já em relação ao indicador “nível de desafio e realização do potencial que o cargo oferece”, a maioria respondeu que discorda totalmente, parcialmente ou não concorda, nem discorda sobre a satisfação. Essa insatisfação pode ser um reflexo da falta de variedade da tarefa vista em cargos públicos, sobretudo nos de natureza mais repetitiva e burocrática. Segundo Westey (1979), o problema poderia ser minimizado através do enriquecimento das tarefas, propiciando a utilização eficiente do trabalhador e seu desenvolvimento psicológico.

Por fim, em relação ao indicador “identidade com a tarefa” a maioria respondeu que se considera totalmente ou parcialmente envolvida com as tarefas que são atribuídas ao seu cargo. Esse bom índice de satisfação pode implicar, no contexto pesquisado, melhor prestação dos serviços públicos, pois aparentemente os servidores sentem-se motivados em executar um bom trabalho.

Gráfico 4 Indicadores Sociológicos



Em relação ao indicador “relacionamento interpessoal”, a maioria se disse totalmente ou parcialmente satisfeita. Os bons resultados podem indicar que os servidores se sentem bem integrados com seus pares, mesmo por que a maioria trabalha junta desde que tomaram posse no órgão, e percebe-se que não há aparentemente disputas internas de poder para, por exemplo, ocuparem cargos de chefia. Esse resultado também pode indicar que o servidor está bem integrado à organização, fato que, segundo aponta Aquino (1980, apud Fernandes, 1996), pode ajudar com que o servidor não coloque os seus interesses particulares frente aos interesses da organização.

Os resultados também mostraram que a maioria dos servidores possui, dentro dos limites legais e administrativos, total ou parcial satisfação em relação à autonomia para realizar o seu trabalho. Isso pode significar uma consequência positiva que decorre do estilo de gestão que se verifica nas unidades estudadas, o qual dá mais liberdade ao servidor na maneira de se obter os resultados exigidos pela chefia em termos de produção.

Porém, em relação ao indicador “participação nas decisões”, estabelecido por Fernandes (1996) com um dos pilares da QVT, a maioria se diz totalmente, parcialmente satisfeita ou não concorda ou discorda se estão satisfeitos. Esse resultado pode ser indicar que, apesar de os servidores gozarem de certa autonomia em relação à maneira de executar seu trabalho, eles ainda não são consultados no

tocante à tomada de decisão, fato que pode sugerir a existência de uma chefia com tendência a ser mais centralizadora nesse aspecto. Ressalta-se, que na visão de Westley (1979), o sentimento de insatisfação em relação a esse indicador pode levar à anomia, que é a falta de envolvimento moral com a tarefa.

4.2. PROGRAMA DE QVT DO ÓRGÃO

O órgão, motivado pela necessidade de modernização para responder de forma mais adequada às demandas da sociedade, criou em 2002, o Programa de Qualidade de Vida como foco no quadro funcional do órgão. De acordo com informações extraídas de seu *site* (2013), o objetivo original do programa foi “propor aos servidores do STJ uma ampliação do conceito de qualidade de vida, de modo a estimular a implantação de projetos voltados para a conscientização, educação e mudança de hábitos, na busca de um estilo de vida saudável e de um ambiente organizacional mais satisfatório e motivador”.

Atualmente, ainda conforme as informações obtidas a partir do *site* do órgão, as principais ações voltadas à Qualidade de Vida dos servidores do tribunal são:

a) Programa Vida Ativa: O programa oferece por meio de uma taxa de R\$ 50 mensais, nas dependências do próprio órgão, aulas de pilates, ioga, dança de salão ,circuito funcional, grupos de caminhada e corrida;

b) Projeto Sempre é Tempo de Aprender: tem como objetivo preparar o servidor para a aposentadoria, através de módulos de palestras com diversos temas relacionados ao tema;

c) Projeto Saúde Financeira: trata-se de um guia disponibilizado na Intranet do órgão que traz dicas a servidores e magistrados sobre como ter uma vida financeira mais equilibrada;

d) Projeto Crescer: oferece creche nas dependências do tribunal aos filhos de servidoras, com idade entre 6 e 18 meses, com o objetivo de incentivar o vínculo e o aleitamento materno;

e) Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças: lançado em outubro de 2006, o programa oferece as seguintes ações voltadas à manutenção da vida saudável e prevenção de doenças: Semana de Saúde e Qualidade de Vida, Exame

Periódico de Saúde, campanhas de saúde e os Programas Gerenciamento de Estresse, STJ de Olho na Balança e Alvorecer;

f) Comitê de Ergonomia: tem como objetivo a produção de diagnóstico ergonômico do contexto de trabalho, bem-estar e desempenho dos servidores que trabalham no STJ, visando a gerar recomendações que promovam Qualidade de Vida no Trabalho – QVT;

g) Programa de Atenção ao Diabético: programa piloto da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde que tem por objetivo desenvolver ações de prevenção e tratamento, direcionadas ao servidor ativo do STJ e do CJF portador de Diabetes Mellitus, nas áreas Médica, de Enfermagem, Fisioterápica/Podiátrica, Nutricional, Odontológica, Psicológica e Social.

h) Ginástica Laboral: objetiva a prevenção de lesões oriundas do ambiente de trabalho

4.2.1 Percepção dos servidores sobre o Programa de QVT

Gráfico 5 Você conhece as ações que fazem parte do Programa de Qualidade de Vida do Órgão?

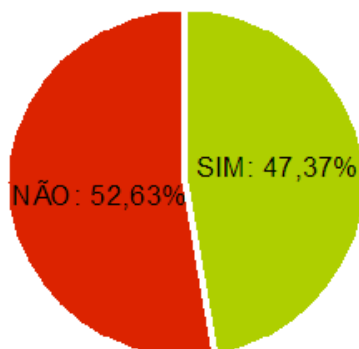
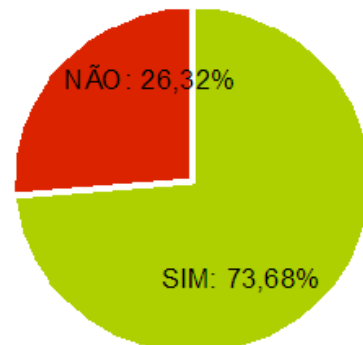
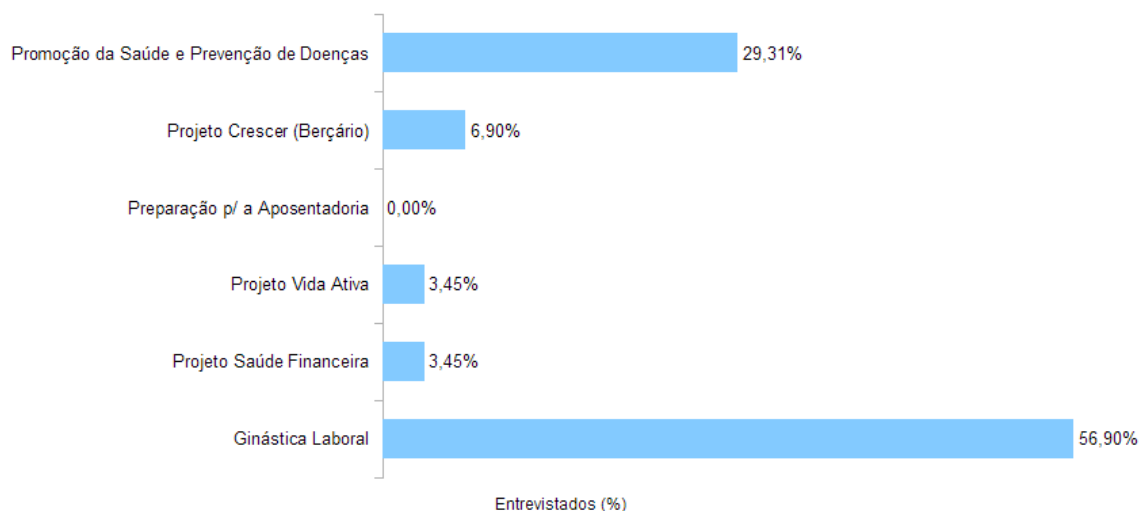


Gráfico 6 Sinto-me satisfeito em relação às ações voltadas para a promoção da qualidade de vida praticadas por esse órgão?



Os resultados desse item mostram que a maioria desconhece o programa de QVT do órgão. Isso pode ser uma consequência das ações voltadas ao bem estar dos servidores não estarem consolidadas num único documento, fato que pode gerar dúvidas no servidor se realmente todas elas são de seu conhecimento. Porém, a maioria também respondeu se dizendo satisfeita em relação às ações de QVT adotadas pelo órgão. Essa contradição pode mostrar a importância de que, independente da institucionalização das ações de QVT na forma de um programa específico, o servidor possui um noção de que o órgão reúne esforços em vistas a promover o seu bem estar.

Gráfico 7 De qual/quais projetos ou ação que fazem parte do Programa de Qualidade de Vida deste órgão que você participa/participou?

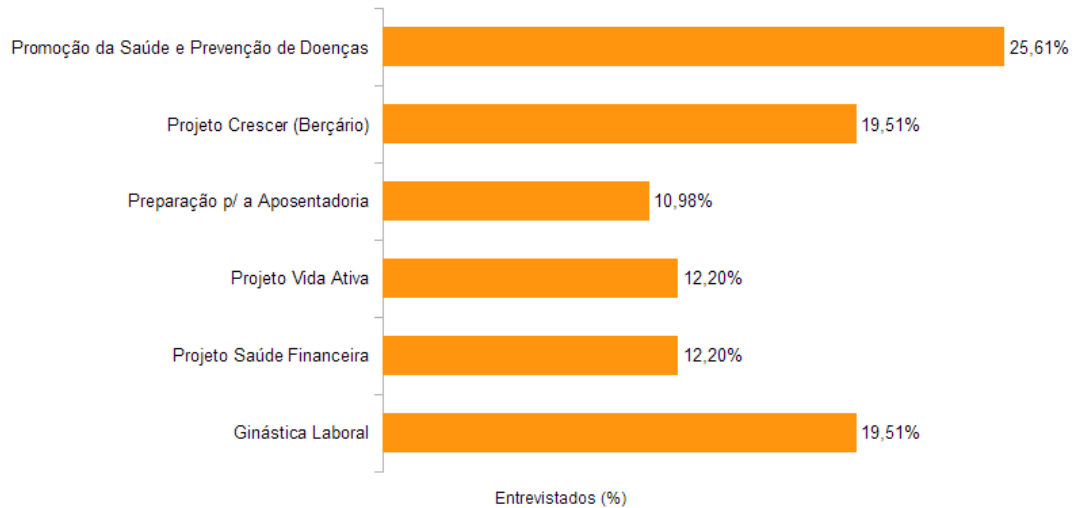


A maioria dos servidores alegou ter participado da ginástica laboral. Esse resultado pode ser explicado como uma consequência da frequência e fácil acesso que as unidades do órgão têm a essa ação, e isso pode fazer com que um número maior de servidores participe dela. O berçário foi a segunda ação mais citada, o que pode ser explicado pelo número de servidoras que, após tomaram posse, optam por ter filhos, levando-se em conta a estabilidade financeira recém-adquirida.

Já o baixo número dos participantes do Projeto Vida Ativa, que oferece atividades físicas como ioga e pilates, pode indicar a preferência dos servidores em

realizar esse tipo de atividade no período fora do horário de trabalho, como uma opção de lazer.

Gráfico 8: Qual desses projetos você considera mais importante?



Quando questionados sobre qual/ quais projetos consideram mais importantes, os servidores elegeram em primeiro lugar as ações voltadas para a promoção da saúde e prevenção de doenças, tais como a Semana de Saúde e Qualidade de Vida, exame periódico de saúde, campanhas de saúde e os Programas Gerenciamento de Estresse, STJ de Olho na Balança e Alvorecer. Isso pode indicar que a QVT, na visão do servidor, é promovida principalmente pelas ações voltadas ao seu bem estar físico.

Em segundo lugar foram eleitos a ginástica laboral e o berçário. A preferência pela ginástica pode ter sido influenciada pela natureza repetitiva do trabalho desenvolvido no órgão, que pode contribuir para o surgimento de lesões ocupacionais. Em último lugar ficou o projeto que prepara para a aposentadoria. Esse resultado pode ser explicado pelo perfil etário dos respondentes, composto, em sua maioria, por servidores jovens com idade entre 30 e 39 anos (52,63%).

Dessa maneira, articulando-se análise dos resultados com as dimensões da QVT encontradas no modelo de Westley (1979), percebe-se que não há uma completa junção entre a teoria e prática observada. As ações adotadas e intituladas como programa de QVT abordam apenas as dimensões econômica e psicológica do referido modelo.

A ginástica laboral, as ações voltadas para a promoção da saúde, prevenção de doenças e o berçário (consideradas pelos servidores como as ações mais importantes) se constituem em benefícios sociais, os quais representam um dos indicadores da dimensão econômica da QVT. A insatisfação em relação a eles poderia ser, de acordo com Westley (1979), responsável por sentimentos de injustiça decorrentes da concentração de poder, lucros e exploração dos trabalhadores.

Já duas das ações que os servidores consideraram menos importantes (Projeto Saúde Financeira e Preparação P/ a Aposentadoria) fazem parte da abordagem psicológica da QVT, uma vez que são voltadas ao desenvolvimento pessoal. Westley (1979) afirma que a insatisfação em relação aos indicadores psicológicos poderia causar alienação no indivíduo, a qual resulta das características desumanas que trabalho pode adquirir.

Verificou-se, pois, que o programa de QVT do órgão não contempla as ações que se encaixariam nas dimensões sociológica e política da abordagem de Westley (1979), consideradas, de acordo com o autor, responsáveis respectivamente por sentimentos de anomia (falta de envolvimento moral com a tarefa) e insegurança.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou avaliar a percepção dos servidores efetivos de um órgão público a respeito de seu programa de QVT, baseando-se para tanto no modelo teórico de Westley (1979).

Dessa maneira, o estudo mostrou que a maioria dos servidores aprova as ações voltadas à promoção da QVT adotadas pelo órgão, apesar de não conhecerem a existência do programa formalizado para tal fim.

A pesquisa mostrou ainda que as ações que os servidores mais participam e valorizam são benefícios que podem ser consideradas componentes da dimensão econômica da QVT: ginástica laboral, as ações voltadas para a promoção da saúde, prevenção de doenças e berçário. Verificou-se também que as ações que os servidores consideram menos importantes são aquelas que, segundo a abordagem de Westley (1979), fazem parte da dimensão psicológica, uma vez que se relacionam com o desenvolvimento pessoal: Projeto Saúde Financeira e Preparação P/ a Aposentadoria.

Assim, pode-se concluir que a pergunta deste estudo foi respondida e o objetivo geral, que é avaliar a percepção dos servidores acerca do programa de QVT do órgão, foi alcançado. Com isso, sugere-se que o órgão faça uso das informações obtidas neste artigo com vistas a aprimorar seu programa de QVT, de forma que suas ações contemplem as quatro dimensões encontradas no modelo de Westley (1979), e não apenas duas, conforme foi constatado nesta pesquisa.

Considera-se como limitador para a análise dos dados deste estudo a falta de aprofundamento teórico da abordagem de Westley (1979) pela literatura especializada, sobretudo em relação às dimensões da QVT e respectivos indicadores, os quais carecem de mais informações acerca de suas características. Por fim, propõem-se para estudos futuros que seja realizada uma correlação entre produtividade e qualidade de vida no trabalho e que ainda seja feito um estudo como este em todas as unidades do órgão.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G. e FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração. São Paulo. abr. / jun. 1998, vol. 33, nº 2, p. 40 a 51.

ANDRADE/ Pollyana Peres. Sentimento de (in)Justiça na Justiça. Fatores Desestruturantes da QVT sob a ótica dos Servidores de um órgão do Poder Judiciário. Disponível em:

<<http://www.ergopublic.com.br/?pg=consultar_conteudos&subcat=17&categoria=8>> acesso em 26 ago. 2013.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro Alexandre. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, nº 003, jul/dez 2012 – ISSN 2236-8949. Disponível em:

< <http://www.revistaftdr.com.br/index.php/rcdr/article/view/38/0>> acesso em 26 ago. 2013.

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

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, v. 25, n. 3, set. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 ago. 2013.

<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>.

FERREIRA, Rodrigo Rezende; FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla ; BERGAMASCHI, Ana Virgínia. Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT): no Setor Público: O Papel Estratégico dos Gestores. RAUSP. Revista de Administração, v.44, n.2, p.147-157, 2009. Disponível em:

< http://www.ergopublic.com.br/?pg=consultar_conteudos&subcat=10&categoria=8> acesso em 26 ago. 2013.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa/ São Paulo: Atlas, 2002

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

MADEIRA, Adriana Beatriz et al . Análise proposicional quantitativa aplicada à pesquisa em administração. Rev. Adm. Empres., São Paulo, v. 51, n. 4, Aug. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-

75902011000400007&lng=en&nrm=iso>. acesso em 21 Set. 2013.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000400007>.

MONACO, Felipe de Faria; GUIMARAES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. Rev. Adm. Contemp., Curitiba , v. 4, n. 3, dez. 2000 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552000000300005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 ago. 2013.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha de; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. RAE electron., São Paulo , v. 4, n. 1, jun. 2005 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482005000100005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 ago. 2013.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

ROESH, Sylvia Maria Azevedo. Projeto de estágio e de pesquisa em administração: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos/ Sylvia Maria Azevedo Roesch; colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello. – 2. ed. – São Paulo: Atlas: 1999.

SILVA, Marco Aurélio Dias da; MARCHI, Ricardo de. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

STJ. Atribuições. Superior Tribunal de Justiça. 2013. Disponível em <http://www.stj.jus.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=293>. acesso em: 05/out. 2013.

STJ. Programa STJ de Qualidade de Vida. 2013. Disponível em <<https://intrasec.stj.jus.br/SGL/jsps/main.jsp?imlnTab=QLV&imlnTabPai=SSBAPR&imlnTabAvo=SSBPP>> acesso em: 05/out. 2013

STJ. Sala de Notícias. Superior Tribunal de Justiça. 2013. Disponível em <http://www.stj.gov.br/portal_stj/publicacao/engine.wsp?tmp.area=368&tmp.texto=66218> acesso em: 05/out. 2013.

APÊNDICE A

Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Você está participando de uma pesquisa para avaliar a sua percepção sobre aspectos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão do curso de Administração (UniCEUB) e está sendo realizado pela servidora Fernanda Silva Rodrigues de Seabra.

A sua identidade ficará anônima, assim como o sigilo de suas respostas. Sua participação é muito importante. Obrigada!

DADOS PESSOAIS

1. Idade

- 18 anos a 29 anos
- 30 anos a 39 anos
- 40 anos a 50 anos
- 50 a 60 anos
- acima de 60 anos

2. Sexo: Masculino Feminino

3. Escolaridade

Ensino Médio: incompleto completo cursando
Ensino Superior: incompleto completo cursando
Pós-graduação: incompleta completa cursando

4. Cargo: Técnico Judiciário Analista Judiciário

5. Há quanto tempo você exerce suas atividades neste órgão: ____ anos

QUESTIONÁRIO: Para cada afirmação a seguir, há cinco alternativas de resposta dispostas em escala, variando de 1 a 5, na qual 1 representa “discordo totalmente” e 5, “concordo totalmente”.

Marque com um “x” a alternativa que melhor representa a sua opinião, conforme a legenda abaixo:

- 1. Discordo totalmente
- 2. Discordo parcialmente
- 3. Nem concordo, nem discordo
- 4. Concordo parcialmente
- 5. Concordo totalmente

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho					
Indicadores Econômicos					
1. Considero-me satisfeito em relação às condições físicas do meu local de trabalho (instalações físicas, equipamentos, ventilação, iluminação, etc.)	1	2	3	4	5
2. Considero-me satisfeito em relação à minha carga horária de trabalho	1	2	3	4	5
3. Considero-me satisfeito em relação à minha remuneração	1	2	3	4	5
Indicadores Políticos					
4. Posso liberdade para expressar as minhas opiniões e insatisfações aos meus pares e superiores hierárquicos	1	2	3	4	5
5. Posso um bom relacionamento como minha chefia	1	2	3	4	5
6. Sinto-me representado de forma adequada pela entidade sindical referente à minha classe profissional	1	2	3	4	4
Indicadores Psicológicos					
7. Estou satisfeito com os cursos e treinamentos que o órgão oferece a mim	1	2	3	4	5
8. Considero que as atribuições do meu cargo me oferecem constantes desafios e possibilitam que eu desenvolva o meu melhor potencial	1	2	3	4	5
9. Sinto-me envolvido e motivado com as tarefas que desenvolvo no exercício de meu cargo	1	2	3	4	5
Indicadores Sociológicos					
10. Estou satisfeito com o relacionamento interpessoal que possuo com meus colegas em geral	1	2	3	4	5
11. Posso, dentro de limites legais e administrativos, autonomia para realizar o meu trabalho	1	2	3	4	5
12. Participo efetivamente das decisões que afetam a rotina de meu trabalho	1	2	3	4	5

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Nem concordo, nem discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO ÓRGÃO

Para as perguntas de 1 a 4, marque quantas alternativas julgar necessárias.

1. Você conhece as ações que fazem parte do Programa de Qualidade de Vida do órgão?

Sim Não

2. De qual/ quais projetos ou ação que fazem parte do Programa de Qualidade de Vida deste órgão você participa/ participou?

Ginástica Laboral Projeto Saúde Financeira Projeto Vida Ativa (aulas de pilates, ioga, dança de salão, circuito funcional, grupos de caminhada e corrida, etc.)

Projeto Sempre é Tempo de Aprender (preparação para a aposentadoria)

Projeto Crescer (berçário)

Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças: Semana de Saúde e Qualidade de Vida, Exame Periódico de Saúde, campanhas de saúde e os Programas Gerenciamento de Estresse e STJ de Olho na Balança

3. Qual desses projetos você considera mais importante?

Ginástica Laboral Projeto Saúde Financeira

Projeto Vida Ativa (aulas de pilates, ioga, dança de salão, circuito funcional, grupos de caminhada e corrida, etc.)

Projeto Sempre é Tempo de Aprender (preparação para a aposentadoria)

Projeto Crescer (berçário)

Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças: Semana de Saúde e Qualidade de Vida, Exame Periódico de Saúde, campanhas de saúde e os Programas Gerenciamento de Estresse e STJ de Olho na Balança

4. Sinto-me satisfeito em relação às ações voltadas para a promoção da qualidade de vida praticadas por esse órgão?

Sim Não