

Ministério da Saúde
FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



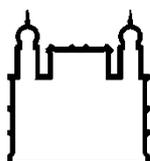
“Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores do Centro de Pesquisas René Rachou- CPqRR/Fiocruz”

por

Estefânia Câmara Santos Lopes

Dissertação apresentada com vistas à obtenção do título de Mestre Modalidade Profissional em Saúde Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marismary Horsth De Seta



Ministério da Saúde

Janeiro, março de 2015

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Esta dissertação, intitulada

“Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores do Centro de Pesquisas René Rachou- CPqRR/Fiocruz ”

apresentada por

Estefânia Câmara Santos Lopes

foi avaliada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.^a Dr.^a Monica Vieira

Prof.^a Dr.^a Sheyla Maria Lemos Lima

Prof.^a Dr.^a Marismary Horsth De Seta – Orientadora

Dissertação defendida e aprovada em 17 de março de 2015.

Catálogo na fonte
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica
Biblioteca de Saúde Pública

L864q Lopes, Estefânia Câmara Santos
Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores do
Centro de Pesquisas René Rachou- CPqRR/Fiocruz. /
Estefânia Câmara Santos Lopes. -- 2015.
viii,101 f. : tab. ; graf.

Orientador: Marismary Horsth De Seta
Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde
Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2015.

1. Qualidade de vida. 2. Trabalho. 3. Setor público.
4. Condições de trabalho. 5. Organização e administração.
6. Institutos Governamentais de Pesquisa. I. Título.

CDD - 22.ed. – 658.31422

Dedicatória

Dedico este trabalho a duas pessoas fundamentais que são sempre e incondicionalmente presença, apoio, alma e amor: minha mãe Fátima e meu marido Frederico.

Agradecimentos

Muitos são os merecedores de agradecimentos neste momento tão especial. Tentando não me esquecer de ninguém, em meio a grande felicidade vivida pela concretização deste projeto, agradeço enormemente:

À Deus, por sempre me proteger, guiando e iluminando meus passos.

À minha família, especialmente a minha mãe, alma iluminada, fonte inesgotável de sabedoria da vida, principalmente sobre minha essência, que me faz ser e sentir uma pessoa melhor a cada dia e diante da qual todos os problemas se tornam pequenos e todas as alegrias se tornam maiores.

Ao meu marido Frederico, minha alma-gêmea, por todo carinho, amor, compreensão; por sonhar meus sonhos e batalhá-los comigo e dar sentido e colorido a tudo.

Às minhas irmãs, Graziella e Giovanna, pelas diferenças que tanto me enriquecem. Ao meu sobrinho Murilo por me encher de sorrisos e leveza, além de muitos beijos e abraços.

Ao meu pai, inexplicável fonte de energia e presença.

Ao Centro de Pesquisas René Rachou, especialmente à Dra. Zélia Maria Profeta da Luz, que propiciou essa vivência, por acreditar sempre que é possível fazer a diferença.

A minha orientadora, Profa. Dra. Marismary Horsth De Seta, por aceitar o desafio e ter me propiciado seus ensinamentos, apoio e compreensão. À banca examinadora Profa. Dra. Sheyla Maria Lemos Lima e Mônica Vieira (titulares) e Maria Ruth Santos e Lenice Costa Reis (suplentes) pelas valiosas contribuições.

Ao programa de pós graduação em Saúde Pública da ENSP, principalmente ao prof. Dr. José Maldonado, por se mostrar tão próximo e disposto as nossas questões.

Aos colegas do mestrado, especialmente meus amigos de Belo Horizonte, Raquel, Renato e Luíz Gustavo por compartilharmos angústias e alegrias e aos amigos de Brasília, Gregório, Rodrigo, Dani, Gabriel, Moisés e Ed, por tornarem tudo tão divertido.

Aos servidores do CPqRR, participantes fundamentais para a realização da pesquisa, e aos colegas Ana Paula, Aldo, Elis, Cristina, Mayara, Edmar, Bernadete, Jennyfer e Sérgio, que contribuíram de uma forma especial.

Aos funcionários da ENSP (DAPS, CEP e EAD), especialmente ao Wellington e Diogo, e Luana (Fiocruz/RJ,) pela presteza e disponibilidade.

Enfim, são tantos que embora não estejam mencionados aqui, têm todo meu carinho e agradecimento por fazerem parte deste projeto.

Veja!
Não diga que a canção
Está perdida
Tenha fé em Deus
Tenha fé na vida
Tente outra vez!

Beba!
Pois a água viva
Ainda tá na fonte
Você tem dois pés
Para cruzar a ponte
Nada acabou!

Tente!
Levante sua mão sedenta
E recomece a andar
Não pense
Que a cabeça aguenta
Se você parar

Há uma voz que canta
Uma voz que dança
Uma voz que gira
Bailando no ar

Queira!
Basta ser sincero
E desejar profundo
Você será capaz
De sacudir o mundo
Tente outra vez!

Tente!
E não diga
Que a vitória está perdida
Se é de batalhas
Que se vive a vida
Tente outra vez!

Raul Seixas

RESUMO

Buscou-se conhecer a percepção dos servidores públicos efetivos que atuam no Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR), unidade técnico científica da Fiocruz instalada em Belo Horizonte/MG, quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tendo em vista que as mudanças de ordem econômica, política e social em curso repercutem na relação do homem com o trabalho e provocam reflexos sobre a esfera pública e os servidores públicos. Elaborou-se um questionário eletrônico com perguntas abertas e fechadas para traçar o perfil sociodemográfico dos respondentes, identificar a valoração por eles atribuídas a 45 assertivas – baseadas no instrumento de Ferreira (2009) – e mapear o que pensam sobre a QVT e sobre a QVT no CPqRR. Dos 145 servidores elegíveis, 46,21% participaram efetivamente. A análise da valoração das assertivas, organizadas em cinco fatores, como proposto por Ferreira (2009) - Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional, Elo Trabalho-Vida Social – realizou-se por meio dos números absolutos e das porcentagens atribuídas pelos respondentes aos valores da Escala Likert. Os itens avaliados como mais favoráveis à QVT referem-se ao fator Relações Socioprofissionais de Trabalho e Elo Trabalho- Vida Social, com destaque para a relação de cooperação existente com a chefia e o sentimento de gostar da Instituição. Os itens menos favoráveis à QVT localizaram-se no fator Condições de Trabalho e Organização do Trabalho, sendo a cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas e por resultados e o espaço físico ser insatisfatório. Para a análise das respostas à indagação “*Para você o que é qualidade de vida no Trabalho?*”, utilizou-se a Análise de Conteúdo, classificação temática, resultando cinco categorias, depois também reagrupadas segundo os cinco fatores anteriormente citados, que também foram utilizados como categorias para a análise das repostas às duas outras perguntas abertas: “*Para você, o que é mais importante de ser mantido no CPqRR visando à QVT?*” e “*Para você, o que é mais importante ser modificado no CPqRR, visando à QVT?*”. Afora as diversas percepções quanto à QVT, os resultados dessas duas últimas perguntas mostraram certa coerência com os resultados encontrados na valoração das assertivas. Conclui-se que o CPqRR possui muitos aspectos favoráveis à vivência da QVT, mas necessita intervir o quanto antes em outros que a estão comprometendo. Sugere-se a construção de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que contemple tanto as características institucionais de instituto de pesquisa e as expectativas dos seus trabalhadores.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Serviço Público, Servidores Públicos

ABSTRACT

This study aimed to know the perception of civil servants who work in Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR), Fiocruz scientific technical unit located in Belo Horizonte/MG, regarding to Quality of Life at Work, taking into account that the changes in economy, policy and social have an impact on relationship between man and work and cause effects on the public sphere and civil servants. It was developed an open cloze and multiple question electronic questionnaire to trace the socio-demographic profile of respondents, identifying the valuation they assigned to 45 assertions - based on Ferreira (2009) - and map out what they think about the QLW, and QLW in CPqRR. Of the 145 workers, 46.21% participated effectively. The assertive analyses of valuation, organized into five factors, as proposed by Ferreira (2009) – Labour Conditions, Labour Organization, Labour Socio-professional Relations, Professional Recognition and Growth, Link Work-Social Life – was performed considering the absolute numbers and percentages given by respondents to the Likert Scale's value. Items rated as more favorable to QLW refer to the factors of Labor Socio-professional Relations and Link Work-Social Life, with emphasis on the cooperative relationship with the leadership and the feeling of appreciation the institution. The less favorable items to QLW are located in Labour Conditions and Labour Organization, the deadlines to handle tasks and results and the physical space were considered unsatisfactory. The analysis for the responses to the question “*What is quality of life at work?*”, were used the Content Analysis, thematic classification, resulting five categories, also grouped according to the five factors mentioned above, which were also used as categories for the analysis of the responses to the both open questions “*What is more important to keep in CPqRR aiming to QLW?*” and “*What is more important to modify in CPqRR aiming to QLW?*”. Beside different perceptions regarding QLW, the results of these last two questions showed some consistency with results found in the valuation from assertive. It is concluded that CPqRR has many favorable aspects to the experience of QLW, but intervention is required as early as possible in the others aspects that are compromising it. It is suggested the construction of a Quality of Life at Work Program covering both institutional characteristics of the research institute and the workers expectations.

Key words: Quality of Life at Work, Public Service, Public Servants

LISTA DE TABELAS, QUADROS, GRÁFICOS E FIGURAS

Tabela 1: Perfil dos convidados e dos participantes segundo sexo, idade, escolaridade e cargo exercido no CPqRR	41
Tabela 2: Perfil dos participantes segundo tempo de trabalho no CPqRR, área de atuação e função predominante que exerce no CPqRR.....	43
Tabela 3: Fator Condições de Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva	46
Tabela 4: Fator Organização do Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva	50
Tabela 5: Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva	54
Tabela 6: Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva	58
Tabela 7: Fator Elo Trabalho - Vida Social porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva.....	62
Gráfico 1: Percentual de Participação na pesquisa segundo o cargo em comparação ao número de servidores convidados.....	42
Gráfico 2: Distribuição dos participantes por tempo de trabalho no CPqRR.....	44
Gráfico 3: Função predominantemente exercida pelos participantes	44
Gráfico 4: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Condições de Trabalho.....	45
Gráfico 5: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Organização do Trabalho.....	49
Gráfico 6: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho	53
Gráfico 7: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional	57
Gráfico 8: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Elo Trabalho – Vida Social	61
Quadro 1: Distinções básicas entre as abordagens de QVT	18
Quadro 2: Fatores estruturantes da QVT e características	34
Quadro 3: QVT como infraestrutura adequada para o desenvolvimento das tarefas	65
Quadro 4: QVT como ambiente social harmonioso, participativo e possibilidade de crescimento profissional	65
Quadro 5: QVT como prazer e satisfação no trabalho e participação no seu planejamento	66
Quadro 6: QVT como medidas de preservação da saúde	66
Quadro 7: QVT como trabalho sem pressão e sobrecarga	67
Figura 1: O que é QVT para os servidores do CPqRR, segundo os fatores	68
Figura 2: O que deve ser mantido no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?	71
Figura 3: O que deve ser modificado no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASFOC	Sindicato dos Servidores de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CPQRR	Centro de Pesquisas René Rachou
CT	Condições de Trabalho
EAD	Educação à Distância
ENSP	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
ESP	Escola de Saúde Pública
ETVS	Elo Trabalho – Vida Social
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
IA_QVT	Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
IOC	Instituto Oswaldo Cruz
IRR	Instituto René Rachou
OMS	Organização Mundial da Saúde
OT	Organização do Trabalho
PQT	Programa de Qualidade Total
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QT	Qualidade Total
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RCP	Reconhecimento e Crescimento Profissional
RST	Relações Socioprofissionais de Trabalho
SGT	Serviço de Gestão do Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Sumário

INTRODUÇÃO	1
JUSTIFICATIVA	3
QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
REVISÃO DE LITERATURA	6
O TRABALHO PARA A QUALIDADE DE VIDA E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	6
EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ABORDAGENS DA QVT	11
TRABALHO, TRABALHADOR E INSTITUIÇÕES EM UM CENÁRIO DINÂMICO – IMPORTÂNCIA DO TEMA NA ATUALIDADE	19
A QVT E O DESAFIO À GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	23
O CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU (CPQRR)	25
MATERIAIS E MÉTODOS	30
ABORDAGEM E MÉTODO	30
POPULAÇÃO, UNIVERSO E PARTICIPANTES DA PESQUISA	31
INSTRUMENTO PARA A COLETA DE DADOS	32
PROCEDIMENTOS ÉTICOS	35
COLETA DE DADOS	36
PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	36
RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL	40
A VALORAÇÃO DAS ASSERTIVAS RELACIONADAS À QVT	44
<i>Fator Condições de Trabalho</i>	45
<i>Fator Organização do Trabalho</i>	48
<i>Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho</i>	52
<i>Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional</i>	56
<i>Fator Elo Trabalho - Vida Social</i>	60
A QVT E A QVT NO CPQRR: A FALA DOS SERVIDORES	64
<i>O que é Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores</i>	64
<i>O que é mais importante manter no CPqRR visando à QVT</i>	70
<i>O que é mais importante modificar no CPqRR visando à QVT</i>	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
APÊNDICES E ANEXOS	88
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	89
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	92
APÊNDICE C – CARTA DE ANUÊNCIA DA DIRETORIA DO CPQRR	94
APÊNDICE D – E-MAILS CONVITE AOS SERVIDORES	95
APÊNDICE E – CARTAZ DE DIVULGAÇÃO DA PESQUISA	96
APÊNDICE F – NÚMEROS ABSOLUTOS (N) E PORCENTAGENS (%) RELATIVAS AO TOTAL DE RESPONDENTES REUNIDOS NOS PONTOS 0-4, 5 E 6-10 NA ESCALA LIKERT	97
ANEXO A – PERGUNTAS DO INVENTÁRIO DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – INSTRUMENTO PARA DIAGNÓSTICO E MONITORAMENTO DE QVT NAS ORGANIZAÇÕES (IA-QVT)	98

INTRODUÇÃO

Ao longo dos séculos, a espécie humana tem no desempenho de suas atividades laborais várias finalidades. Além de suprir suas necessidades financeiras e de promover o desenvolvimento da espécie, o trabalho para o homem é um importante lugar de realização como sujeito, lugar de estabelecimento de vínculos e de aprimorar conhecimentos e habilidades, não só profissionais mas também pessoais.

Há muitos anos também, a relação e consequentes impactos, sejam positivos ou negativos, existente entre a tríade trabalhador, trabalho e instituições têm sido objeto de análise. Muitas dessas análises, realizadas sob perspectivas diversas, visam compreender como essa relação pode ocorrer de forma mais equilibrada possível diante das necessidades envolvidas de cada um.

Há que se considerar que nesta relação o mundo do trabalho sobre influência direta do momento histórico e social que se vive. Particularmente, no cenário atual, as Instituições são cada vez mais cobradas a entrar no jogo competitivo para se manterem e destacarem no meio e, cabe aos trabalhadores, manterem os índices de qualidade e produtividade que garantam esta posição.

As Instituições Públicas também ressentem-se deste contexto, sendo cada vez mais cobradas quanto a qualidade e eficácia dos produtos e serviços ofertados à população, seja pela sociedade – que se ampara em mecanismos para o exercício democrático, do chamado controle social ou promotores de *accountability* – ou pelo próprio Estado, que busca submeter a Administração Pública e os servidores públicos a avaliações quanto ao cumprimento de metas, prazos e desempenho.

Nessa perspectiva, na esfera pública, a área da saúde apresenta grande importância e também assume um importante papel, bem como o desafio de se aprimorar frente às necessidades da população, buscando soluções para novos e antigos problemas. Nesse contexto a Ciência, a Tecnologia e a Inovação em saúde podem se apresentar como as molas propulsoras do desenvolvimento desse campo e da seara econômica.

No ritmo acelerado do desenvolvimento, há a preocupação relativa ao impacto que as exigências institucionais impõem ao trabalhador e que, ao mesmo tempo, podem não oferecer condições e precauções na mesma proporção. Assim, o trabalho pode representar uma fonte

poderosa de insatisfação e adoecimento comprometendo a almejada produtividade e qualidade, e também, podendo repercutir em outras esferas do indivíduo como a familiar e social.

Tendo em vista que é necessário um equilíbrio entre as exigências institucionais e as necessidades das pessoas estudos relativos a temas como a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm se intensificado.

De forma geral, pode-se dizer que a QVT refere-se a elementos e características que envolvem trabalho, trabalhadores e instituições, dentro de suas necessidades, que visam torná-la mais satisfatória e equilibrada possível, propiciando também uma vivência de bem-estar. Como consequência, as Instituições manteriam sua posição, produtividade e qualidade necessárias, minimizando consequências negativas aos trabalhadores. Estes, sentindo-se satisfeitos, contribuiriam para a Instituição e encontrariam no trabalho fonte de bem-estar que repercute positivamente em vários aspectos da vida.

Para tanto, algumas observações são necessárias. Uma delas é que a QVT não pode ser vista como um modismo ou uma panaceia para a solução de todos os males. Ela deve ser entendida como um caminho possível dentro de uma construção coletiva que vislumbre os anseios e necessidades dos trabalhadores e das instituições. Atualmente, as Instituições adotam muitas ações para compor ditos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, mas que não acarretam benefícios de monta para os trabalhadores, por vezes apenas mascaram o tamanho real do sofrimento e das exigências que se impõem.

Uma das etapas essenciais para respaldar esses programas, de forma a torná-los efetivos, é a realização de um diagnóstico da situação que revele, na percepção de quem vive o trabalho, o que pode ser modificado e o que deve ser mantido na Instituição. Valoriza-se assim a realidade local, o vivido no contexto do trabalho, pois, medidas extraídas de outras realidades ou que não considerem as expectativas das pessoas na peculiaridade de suas instituições, podem ser inócuas.

Ademais, a atual conjuntura das Instituições Públicas indica a necessidade de investigar a percepção dos servidores públicos sobre a QVT. É possível que algumas particularidades existentes na esfera pública envolvam os servidores públicos, como as questões relacionadas ao vínculo, a legislação, as políticas governamentais, as políticas institucionais e os recursos (físicos, materiais, humanos, etc.), e influenciem nesta percepção. Portanto, cabe pensar o impacto percebido por servidores públicos frente a este dinamismo e, em especial, na área da saúde, ainda mais em Instituições Públicas de Ciência, Tecnologia e Inovação, como é o caso da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Nas instituições desse tipo, convive-se com a avaliação

externa institucionalizada no que concerne à pesquisa e à produção científica, bem como ao ensino de estrito senso.

A Fundação Oswaldo Cruz é a mais destacada instituição de Ciência e Tecnologia em saúde da América Latina. Está instalada em dez estados brasileiros, em 16 unidades técnico científicas voltadas para ensino, pesquisa, inovação, assistência, desenvolvimento tecnológico e extensão no âmbito da saúde, além de um escritório em Moçambique (África).

O Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR) é uma dessas unidades e localiza-se em Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais. Como a grande maioria das Instituições, também busca o aprimoramento das suas formas de gestão, sendo que este estudo pode contribuir na agregação de elementos que objetivam promover/aprimorar a QVT dos seus trabalhadores. Pretende-se assim, com este estudo, contribuir para um modelo gerencial mais compatível a promoção da QVT no CPqRR.

Justificativa

Este estudo se justifica diante das exigências que se colocam pelo trabalho e que passam por constantes transformações, mas seus impactos na figura humana são pouco considerados. As consequências podem ser inúmeras, tais como adoecimento, aumento da ocorrência de acidentes de trabalho, deterioração da relação familiar e social e prejuízos nas relações do trabalho e da produtividade. Na busca pela harmonização das expectativas e peculiaridades entre trabalho, trabalhador e instituições, é necessário conhecer a percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho gerando subsídios para a Instituição atuar objetivando harmonizar, tanto quanto possível, esta relação.

Do ponto de vista Institucional, este estudo é relevante para o Centro de Pesquisas René Rachou, pois ainda não foi feita nenhuma abordagem para diagnosticar a percepção quanto a QVT na Instituição. Assim, ele poderá contribuir para a modificação ou o fortalecimento de fatores que estruturam a QVT, influenciando o modelo gerencial de forma a torná-lo mais propício ao bem-estar, gerando reflexos positivos aos trabalhadores e, como consequência, sobre a produtividade e qualidade dos serviços prestados; também para subsidiar a instituição de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, específico e sensível ao contexto do trabalho no CPqRR.

Do ponto de vista do trabalhador, este estudo poderá contribuir para sua participação na criação de um ambiente de trabalho mais estimulante e atrativo repercutindo positivamente em outras esferas da vida como a social e familiar.

Do ponto de vista científico, poderá contribuir com conhecimentos acerca da QVT para servidores públicos, um segmento de trabalhadores que possui especificidades, além de poder auxiliar com subsídios para a elaboração de uma política que aborde os programas de QVT nos órgãos públicos.

Do ponto de vista social, poderá auxiliar no levantamento de medidas para melhoria da produtividade e da qualidade do serviço público prestado a população, beneficiários deste serviço, como consequência da melhoria nas condições dos fatores relacionados ao trabalho.

Questões de Investigação

As questões que nortearam este estudo foram:

Qual a avaliação dos servidores públicos efetivos lotados no CPqRR quanto à Qualidade de Vida no Trabalho?

O que os servidores identificam como sendo QVT?

Quais elementos são percebidos, na visão dos servidores públicos, como mais favoráveis e menos favoráveis à QVT?

Quais são os elementos mais importantes de serem mantidos e de serem modificados no CPqRR visando à QVT, na visão dos servidores públicos?

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho no Centro de Pesquisas René Rachou, segundo a percepção dos seus servidores.

Objetivos Específicos

Identificar o valor atribuído pelos servidores a aspectos relacionados à QVT.

Discutir a concepção dos servidores do CPqRR sobre o que significa QVT.

Elencar aspectos a serem mantidos e/ou modificados no CPqRR visando à QVT.

REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo apresenta-se a revisão de literatura referente ao tema da pesquisa. A revisão foi feita utilizando-se artigos, livros, materiais e informações institucionais que se referiam a esta proposta de trabalho. A busca ocorreu por meio da Internet, bibliotecas, setores e documentos institucionais.

Inicia-se apresentando a importância do trabalho para o homem e a sociedade e, portanto, também para a Qualidade de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho em si. Segue-se com a evolução histórica e as abordagens em QVT, a importância do tema na atualidade tendo em vista o dinamismo o qual as instituições, o trabalho e os trabalhadores vivenciam, o desafio de lidar com o tema nas Instituições Públicas e finaliza-se com a apresentação das características da Instituição onde ocorreu a pesquisa.

O Trabalho para a Qualidade de Vida e a Qualidade De Vida No Trabalho

Qualidade de Vida (QV) é um termo dotado de polissemia que sintetiza elementos que determinada sociedade considera como padrão de conforto e bem-estar. Aproxima-se de sentimentos quanto à satisfação nos mais variados aspectos da vida do ser humano, como familiar, social, amoroso, etc. (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000, p. 8) envolvendo a satisfação de necessidades postas por determinada sociedade (MOREIRA et al., 2010, p. 900). Fernandes et al. (2012, p. 411) dizem que é algo complexo e mutável pois relaciona-se a valores individuais que se alteram ao longo da vida das pessoas. Sofre, portanto, influência de aspectos culturais e históricos.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) definiu, através do Grupo de Qualidade de Vida, como sendo “*a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações*” (WHOQOL GROUP apud FLECK et al., 1999, p. 199; TABELÃO; TOMASI; NEVES, 2011, p. 2402; ROCHA, FERNANDES, 2008, p. 24).

Rocha e Fernandes (2008, p. 24) analisam que a subjetividade e a multidimensionalidade são dois aspectos muito valorizados dentro do conceito de QV. Para Rego (2008, p. 202) enquanto os aspectos objetivos relacionam-se a elementos que podem ser

mensuráveis e aos estados que influenciam a QV como saúde física e estado socioeconômico, os aspectos subjetivos dizem respeito a percepção dos sujeitos quanto a satisfação dos elementos que compõe a vida.

Moreira et al. (2010, p. 435) concordam que a percepção é particularizada e pode sofrer influência de fatores socioambientais (como moradia, lazer, acesso a saúde) e individuais (hereditariedade e estilo de vida). O conjunto destes dois fatores desencadeiam sensações de bem-estar ou mal-estar que determinam o nível de qualidade de vida.

Dentro da multiplicidade de fatores envolvidos na QV, o trabalho constitui um dos elementos de grande importância pois representa mais que um meio de obtenção de renda na vida das pessoas; é também um caminho de realização e satisfação para o homem (SILVÉRIO et al., 2010, p. 66). Já foi associado a fardo e sacrifício mas, no decorrer da história, passa a ser concebido como fonte de identidade e auto-realização humana. Longe de escravizar o homem, entende-se que propicia o desenvolvimento, a estruturação da subjetividade, identidade, preenche a vida, dá sentido existencial e transforma-se em condição necessária para a sua liberdade. (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 76; TOLFO; PICCININI, 2007, p.40).

Scopinho (2010, p. 603) reforça que o trabalho vai além da necessidade de sustento. É um meio de relacionamento com os outros, propicia sentimento de pertencimento a um grupo ou sociedade, de possuir uma ocupação e um objetivo a ser atingido na vida. Cita que algumas pesquisas mostram que, mesmo possuindo condições de subsistência e de conforto, não necessitando do trabalho como fonte de renda, o homem ainda assim o faria. Para a autora:

Trabalho não é apenas um espaço de realização da mais-valia e de dominação do capital, mas também é espaço de produção de criação e difusão de valores coletivistas, de resistências e de lutas históricas dos trabalhadores pelo controle das relações e condições de trabalho, na tentativa de saná-las. (SCOPINHO, 2010, p. 603).

Devido à importância que o trabalho assume na vida das pessoas, a satisfação em desempenhá-lo traz reflexos sobre vários domínios da Qualidade de Vida (QV) tendo em vista que:

Em nossa sociedade atual, a produção no trabalho, entre outros aspectos, se estabelece como parâmetro para se determinar o valor de uma pessoa. A literatura traz que a atividade laboral, assim como a alimentação, a moradia, a educação, a equidade, o ambiente e outros fatores sociais, são necessidades humanas, cujo suprimento é fundamental para se edificar uma vida com qualidade. É por meio do trabalho que o homem interage na sociedade produtiva, ou seja, é entendido como parte integrante e essencial de sua vida. Desta forma, observa-se que o trabalho ocupa um lugar central na vida humana e, dependendo da forma como está sendo executado, pode ser gerador de fatores desgastantes e potencializadores dos processos saúde-doença. (FERNANDES et al., 2012, p. 410).

Sobre a influência que o trabalho pode exercer sobre a saúde dos indivíduos, Scopinho (2010, p. 603) salienta que dependendo do modo de organização do trabalho e o grau de controle que o trabalhador possui sobre ele, podem resultar em desgaste e adoecimento ou no desenvolvimento de capacidades físicas e mentais, representando fonte de saúde e de construção humana quando permite a liberdade, expressões das emoções, o desenvolvimento de habilidades e a reafirmação da autoestima.

Rocha e Fernandes (2008, p.26) completam que todo trabalho possui fatores desgastantes e potencializadores do impacto no processo saúde-doença do profissional e na qualidade de vida no trabalho. Ferreira e Bastos (2002) salientam que na relação do homem com o trabalho uma série de mediações individuais e coletivas são desprendidas para superar as contradições existentes e garantir a sobrevivência de ordem física, psicológica e social, que resulta em um duplo efeito, ou seja, ao mesmo tempo em que os indivíduos transformam o contexto de produção, são também transformados por ele.

Para Ferreira e Seild (2009, p. 253) o trabalho deve representar fonte de prazer, que contribui na construção do indivíduo, e não de sofrimento e mal-estar. Tolfo e Piccinini (2007, p.45) endossam que o trabalho pode ser associado pelo sujeito a um significado de tortura e sofrimento, no entanto, também pode ser fonte de significados a vida propiciando o auto-desenvolvimento, autonomia, relacionamentos, dentre outros. A este respeito, merece destaque a contribuição dos autores:

Se o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. O homem alienado torna-se apenas um produtor e consumidor de capital, deixando de buscar sua identidade nas atividades que executa. Deixa, então, de atribuir significados e sentidos positivos ao seu fazer. (TOLFO; PICCININI, 2007, p.45).

Os autores vão além e, baseando-se em Antunes (2000), dizem que somente encontrando-se satisfação dentro do trabalho é possível encontrá-la também fora dele. Assim, para se sentir realizado o indivíduo necessita encontrar primeiro, satisfação no trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40).

O trabalho é uma atividade inerente ao ser humano, portanto imbuída de aspectos subjetivos que repercutem sobre a produtividade, saúde e qualidade de vida dos indivíduos. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 46 e 51; TABELÃO; TOMASI; NEVES, 2011, p. 2401). Está em consonância com a estruturação da sociedade, possui múltiplas representações, o que confere complexidade e multidimensionalidade sendo necessário analisá-lo sob a ótica de

distintas disciplinas, como a psicologia, sociologia, antropologia, psicossociologia e economia. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 46-51).

Dado a importância que o trabalho representa aos sujeitos e a sociedade, a relação entre trabalho, trabalhadores e instituições é objeto de um campo de análise específico - o da Qualidade de Vida no Trabalho. A QVT focaliza os elementos e as características envolvidos nesta relação e nas consequências diretas e indiretas produzidas sobre eles, buscando torná-la tanto quanto possível, mais satisfatória e equilibrada.

Diversos autores tentam definir QVT, como Carneiro e Ferreira (2007, p. 135) que a caracterizam como *“medidas integradas para transformar o contexto organizacional que visam a fazer prevalecer o bem-estar dos trabalhadores”* associando a indicadores de satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, produtividade, absenteísmo, autonomia, estresse, reconhecimento pelos superiores, remuneração adequada, etc. e também Rego (2008, p. 202) *“QVT é entendida como a experiência de bem-estar que é secundária à percepção de equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho e os recursos (psicológicos, organizacionais e reacionais) disponíveis para enfrentá-las”*.

Para Albuquerque e França (1998, p.41) são medidas adotadas pela empresa que objetivam propiciar ao sujeito plenas condições de desenvolvimento para e durante a realização do trabalho. Andrade e Veiga (2012, p. 306) dizem que relaciona-se a aspectos como satisfação, motivação, condições de trabalho, estilos de liderança, redução do estresse e dos prejuízos da atividade sobre o trabalhador, humanização no trabalho, melhoria dos ambientes, contrapondo-se aos modelos Tayloristas, Medeiros e Ferreira (2011, p.12) analisam:

Qualidade de Vida no Trabalho é um termo dotado de ampla elasticidade semântica e um conceito caracteristicamente nômade e multidisciplinar. Do ponto de vista conceitual, há na literatura uma diversidade de definições de QVT, as quais carregam implicações epistemológicas que, de forma explícita ou de forma implícita, apresentam visões sobre o trabalhador, concepção de trabalho e enfoques de gestão do trabalho diversificados. (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p.12).

Para alguns autores há distintos momentos e abordagens relativos à QVT. Paiva e Couto (2008, p. 1196) dividem quatro momentos para as abordagens de QVT e explicam que inicialmente a preocupação recaia sobre indivíduo e sua relação com o trabalho e o foco era no enriquecimento das tarefas para satisfação de necessidades individuais e quanto as consequências da tarefa sobre o indivíduo. Posteriormente passa a ser concebida como uma abordagem ou método com a utilização de técnicas cujo objetivo era a reformulação do trabalho. Em seguida foi definida como um movimento, uma ideologia o qual observa-se a

predominância de valores coletivos. Por fim, passa a englobar programas e perspectivas relacionadas à competição externa, qualidade e nível de satisfação com o trabalho.

Albuquerque e França (1998, p. 41) identificam dois movimentos principais na filosofia e na gestão de QVT: o primeiro, em nível individual, através da análise do stress e de doenças associados às condições do ambiente organizacional; o segundo, em nível organizacional, refere-se a expansão do conceito de qualidade total, que deixa de restringir-se a processos e procedimentos para incluir aspectos comportamentais e satisfação de expectativas individuais visando a concretização dos resultados da organização.

Complementam Trierweiler e Silva (2007, p. 185), em resenha sobre obra de França (2003), que a autora demonstra que o foco da temática tem passado da inserção na área da saúde e segurança do trabalho para a área de estratégia empresarial, deixando de ser uma ação apenas operacional para se tornar uma ação estratégica. Para a autora, muitos ganhos decorrem da percepção dos gestores de Recursos Humanos em visualizar a relação entre a produtividade e a QVT.

Para Andrade e Veiga (2012, p. 306) a QVT pode ser concebida de uma forma ampla ou restrita. A concepção restrita enfatiza as questões ergonômicas e de saúde física e ocupacional. Já a visão ampliada, tem um viés humanista, uma interpretação sociopolítica e atribui importância a participação do trabalhador. Souza e Bastos citado por Medeiros e Ferreira (2011, p.12) explicam que a noção mais abrangente envolve ações em saúde e desenvolvimento profissional enquanto as restritas priorizam as relações sociais e de lazer.

Diante das distintas ênfases que recaem sobre a QVT por autores diversos, Ferreira (2009, p. 320) verificando publicações sobre o tema observa algumas delas:

conciliação dos interesses das organizações e dos indivíduos (Fernandes, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (Silva & Marchi, 1997); segurança e higiene no trabalho (Signorini, 1999); conflitos decorrentes das relações interpessoais (Bom Sucesso, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e os fatores críticos de gestão (Limongi-França, 2004); saúde mental, condições, organização e relações de trabalho (Sampaio, 2004). (FERREIRA et al., 2009, p. 320).

Dourado e Carvalho (2006, p. 6) ao analisar os principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho concluem que há seis fatores que são comumente abordados nos estudos sobre o tema: *sistema de recompensas diretas e indiretas* buscando compensar o trabalhador pelo esforço no trabalho que pode acarretar prejuízos a sua vida pessoal, familiar e social; *condições do ambiente de trabalho* já que condições inadequadas podem comprometer a saúde e o bem-estar do sujeito prejudicando a produtividade; *concepção do trabalho e das tarefas em si*

estimulando a significância de sua tarefa com vistas a mobilização dos trabalhadores pelo sentimento de um tratamento digno e de confiança; *participação conferidas ao indivíduo no trabalho* contribuindo para as novas formas de poder e controle e não de fato, de libertação dos homens; *imagem social que a organização desperta nos seus funcionários: a atitude responsável com o ambiente e a sociedade* por contribuir para os índices de satisfação no trabalho; *equilíbrio entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo para a família e o lazer* estabelecendo-se uma aliança entre a empresa e a família do sujeito, de forma a incentivá-lo a produzir ao máximo para fazer jus aos benefícios proporcionados a si e a família.

Quanto as abordagens, Medeiros e Ferreira (2011, p. 16) e Andrade e Veiga (2012, p. 36) identificam que há duas formas principais de se conceber a QVT: uma de caráter assistencialista, focada em práticas antiestresse e de compensação do desgaste na busca por produtividade (predominante na maioria dos estudos) e outra que se contrapõe a este modelo - a abordagem contra hegemônica. Nesta abordagem, de viés preventivo, preconiza-se a remoção dos aspectos causadores de mal-estar contrapondo-se a abordagem assistencialista sendo que a produtividade não é vista como objeto central e sim, uma consequência.

Este trabalho buscou basear-se no enfoque contra-hegemônico e, portanto, esta abordagem será mais detalhada no próximo tópico.

Evolução histórica e abordagens da QVT

Apesar de não aparecer de forma consensual, a literatura traz Eric Trist e colaboradores como os precursores da QVT devido aos seus estudos realizados na década de 50 na Inglaterra. Estes estudos deram origem a abordagens que se preocupavam com a satisfação e bem-estar do trabalhador, baseados no trinômio indivíduo, trabalho e organização desenvolvendo assim o primeiro modelo de QVT. No entanto, a expressão foi utilizada pela primeira vez somente na década de 60, momento em que se inicia a maior conscientização sobre as formas de organizar o trabalho para minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e promover o bem-estar. (FERREIRA, et al., 2009, p. 148; TOLFO; PICCININI, 2001, p. 166; ANDRADE; VEIGA, p. 306, 2012; FERREIRA, 2008, p. 86; PADILHA, 2010, p. 552; MONTEIRO et al., 2007, p.555).

Outro impulso aos estudos em QVT, de acordo com Pacheco (2011, p. 32) e Ferreira (2012, p. 39) ocorreu no final da década de 60, com a “reestruturação produtiva”, uma forma de superar a crise no sistema produtivo em curso nos países ocidentais. Três características marcam este movimento: “*investimento intensivo em inovações tecnológicas, introdução de novas ferramentas de gestão enfatizando a flexibilização da produção e do trabalho, mudanças*

legais normatizando as relações de trabalho e o processo de produção.” (FERREIRA, 2012, p. 39) A preocupação era a manutenção da saúde dos trabalhadores para que eles permanecessem produtivos, sendo a discussão de cunho econômico.

É importante registrar que, antes dos estudos sobre QVT começarem a despontar no cenário mundial e nacional, principalmente na década de 90, as condições humanas do trabalho já eram estudadas. Albuquerque e França (1998, p. 42) fazem uma análise sobre as pesquisas clássicas que tratam das condições humanas do trabalho e citam alguns estudos como o de Maslow que abordavam as necessidades agrupadas em classes e distribuídas em níveis hierárquicos e McGregor sobre estilos de lideranças, além de Dejours com estudos sobre psicodinâmica do trabalho.

Foi na década de 70 que alguns modelos clássicos em QVT foram elaborados. Richard Walton (1973), considerado o precursor da abordagem científica da QVT, formula uma das primeiras definições. Para ele, QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho suscitando a discussão entre trabalho e vida, com destaque para o papel da organização, ou seja, discute o equilíbrio entre os objetivos organizacionais e os do trabalhador. (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 13; PACHECO, 2011, p. 33; PADILHA, 2010, p. 552; REGO, 2008, P. 202). Walton (1973), citado por Tolfo e Piccinini (2001, p. 166) articulou a seguinte conceituação sobre QVT:

a ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional.” (WALTON apud TOLFO; PICCININI, 2001, p. 166).

Para Ferreira et al. (2009, p. 320) Walton defendia que “*QVT depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT*”. (WALTON apud FERREIRA et al., 2009, p. 320).

Com os resultados de suas pesquisas, Walton sintetizou oito categorias que expressam a QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social do trabalho. Devido a amplitude das categorias propostas, sua abordagem continua sendo na atualidade, uma das mais utilizadas nos estudos de QVT. (PADILHA, 2010, p. 552; MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p.

12; FERREIRA et al., 2009, p. 320; FREITAS et al., 2013, p. 111; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013, p. 421). No entanto, a não contemplação de aspectos relacionados a organização do trabalho e seus desdobramentos é tido como um dos fatores limitantes do modelo. (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 12).

Também na década de 70, Hackman e Oldham (1975), privilegiando as características da tarefa na análise e discutindo fatores de motivação interna, propõem o “Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa” que trata da aproximação entre os atributos da tarefa e a produtividade, motivação, diferenças individuais e satisfação e desenvolvem um instrumento para avaliação da QVT. A gestão da QVT deve basear-se nas dimensões do cargo que afetam a QVT: força de necessidade de crescimento do trabalhador, percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa), significado e autonomia da tarefa. (PACHECO, 2011, p. 33; MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 13; FERREIRA et al., 2009, p. 320). As críticas ao modelo, de acordo com Medeiros e Ferreira (2011, p. 13) são sobre o reducionismo a apenas uma variável (tarefa), ignorando-se outras importantes, como organização e condições de trabalho.

Nos anos seguintes, outros estudiosos desenvolveram novos conceitos e métodos de análise como Lippit (1978), Westley (1979), Thériault (1980) Nadler e Lawer (1983), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985). (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 14; PAIVA; COUTO, 2008, p.1196).

No Brasil, destacam-se: Moraes e Kilimnik (1994) que correlacionam os fatores tarefa, estados psicológicos e o desencadeamento de motivação e satisfação; Fernandes (1996), que destaca a gestão organizacional avaliando que, através de cargos mais produtivos e satisfatórios, ocorrem vantagens para trabalhadores e para as organizações; Albuquerque e França (1998), que propõem um diagnóstico organizacional e consideram QVT um conjunto de ações da empresa que deve propiciar o desenvolvimento das pessoas durante a realização de suas tarefas, abordando também aspectos referentes ao estresse; e Ferreira (2009), que propõe uma abordagem de cunho preventivo, a abordagem contra-hegemônica.

Os conceitos elaborados por estes autores vão subsidiando estudos, adaptações e novas abordagens do tema por outros pesquisadores (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 14).

Para Tolfo e Piccinini (2001, p. 166) no Brasil, a preocupação com a QVT surgiu mais tardiamente mas também em meio a discussão quanto a competitividade sendo considerada por alguns autores como um dos desdobramentos da Qualidade Total (QT).

A este respeito, Albuquerque e França (1998, p. 42) e Dourado e Carvalho (2006, p. 8) explicam que a QT origina-se na área da engenharia com o objetivo especialmente de

controle sobre os processos produtivos e tecnológicos da fabricação do produto. Estes programas são entendidos como “*o controle exercido por todas as pessoas para a satisfação das necessidades de todas as pessoas*” (CAMPOS apud MONACO; GUIMARAES, 2000, p. 70). Exigem o maior envolvimento dos trabalhadores, que passam a ser concebidos não mais como empregados, mas como colaboradores.

Estas técnicas de gestão, baseadas em modelos japoneses, visam sobremaneira à produtividade e, por último, há preocupação com o bem-estar e as condições de trabalho das pessoas. Para Oliveira (1997, p. 626) os Programas de Qualidade Total (PQT) representam a inovação tecnológica e organizacional que amplia as exigências quanto a qualificação dos trabalhadores e, conseqüentemente, da polivalência, recaindo sobre eles uma grande pressão por qualidade.

Sendo assim, apesar do discurso da QT enfatizar expressões como satisfação, participação e comprometimento de forma bilateral, na prática revela-se que o que ocorre é o aumento da pressão por resultados sobre os trabalhadores, que devem produzir mais e melhor, dentro dos padrões estabelecidos.

Com a evolução do conceito de QT abriu-se nova discussão sobre a necessidade de incluir também o conceito de qualidade pessoal e, conseqüentemente, o de QVT como parte dos Programas de Qualidade Total. No novo paradigma organizacional não basta apenas a preocupação quanto a qualidade dos produtos; é primordial que haja concomitantemente Qualidade de Vida no Trabalho. Desta forma, a conclusão é que os PQT só têm sentido se oferecerem a qualidade também às pessoas, proporcionando melhores condições de trabalho e de satisfação. (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p. 42; DOURADO; CARVALHO, 2006, p. 8).

Qualidade de Vida no Trabalho é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se esta não abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que deve ser desenvolvido é o de conscientização, o de preparação de postura para a qualidade em todos os sentidos – produção, serviço, desempenho e qualidade de vida no trabalho. Trata-se de um estado de espírito. É necessária coerência em todos os enfoques. Os esforços empresariais devem, em última instância, conduzir a realização humana, ou seja, a qualidade só terá sentido se gerar qualidade de vida. (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p. 43).

O interesse sobre a QVT vem paulatinamente ampliando os estudos sendo que nas três últimas décadas observa-se formulações teóricas e metodológicas mais robustas e abordagens sobre diferentes enfoques como visão do ser humano, concepção de trabalho, diversidade de indicadores e enfoques de gestão.

No meio acadêmico, diversas áreas têm dado contribuições específicas, destacando-se a saúde, a ecologia, a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a economia, a administração e a engenharia. (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p. 40).

Em revisão da produção científica, Medeiros e Ferreira (2011, p. 21) analisaram que a maioria dos periódicos que tratavam de QVT estavam inseridos na área da administração, seguido da psicologia, demonstrando haver uma predominância da visão administrativa na QVT; a maior parte dos periódicos foi publicada no final dos anos 2000, o que indica que o tema é recente do ponto de vista acadêmico. Nota-se na última década, a intensificação de programas e ações relacionadas à QVT tanto em instituições públicas quanto privadas. Quanto às linhas temáticas, passa da análise como uma ferramenta de gestão a ser utilizada pelos Recursos Humanos e relacionada à Qualidade Total, predominante no final dos anos 90 e início dos anos 2000, para uma perspectiva de análise de bem-estar do trabalhador e reflexos das novas tecnologias ao fim dos anos 2000. Predomina-se o modelo de Hackman e Oldham (1975) nas pesquisas, seguida de Walton (1973) o que demonstra um predomínio da utilização de conceitos cristalizados na década de 70.

Os autores criticam que novos apontamentos já foram feitos ao longo desses mais de 40 anos provocando um giro conceitual por meio de correntes teóricas que se opõe ao modelo de natureza assistencial e compensatória, ganhando vulto a proposta da abordagem de viés contra-hegemônico.

A abordagem assistencialista compreende o indivíduo como uma variável de ajuste, e por meio de práticas compensatórias, procuram adaptar o ser humano ao trabalho, o que não gera benefícios reais uma vez que as fontes originais do desgaste são mantidas inalteradas. Suas práticas envergam-se para o assistencialismo, focando-se em propostas paliativas e de caráter minimizador dos danos causados pelo trabalho, não havendo intervenção sobre as causas. Busca-se o enriquecimento das tarefas, medidas que promovam a motivação, a satisfação pessoal, o comprometimento e implementam-se atividades de lazer, físicas e culturais. (MEDEIROS; FERREIRA, 2001, p.17; FERREIRA et. al., 2009, p. 149; TODESHINI; FERREIRA, 2013, p. 242).

Suas principais características são *“responsabilização do trabalhador por sua QVT, atividade de QVT de natureza compensatória do desgaste que os trabalhadores vivenciam e a ênfase na produtividade, levada ao extremo em função da competitividade globalizada.”* (MEDEIROS; FERREIRA, 2001, p.17).

Ferreira et al. (2009, p. 149) e Medeiros e Ferreira (2011, p.17) dizem que os limites da concepção assistencialista, baseiam-se na fragilidade quanto a adesão aos programas no qual

são oferecidas atividades paliativas que mascaram o real sofrimento causado pela própria instituição.

Costumeiramente, oferecem-se diversas atividades orientadas para o bem-estar físico (ginástica laboral, massagens e cursos de dança, por exemplo) ou com a proposta de equilibrar aspectos físicos e emocionais (tai chi chuan, ioga, coral, por exemplo). As atividades, per se, não são inúteis, mas somente paliativas. O problema começa quando são utilizadas como forma de mascarar a perspectiva ideológica de trabalho e de ser humano que lhes são subjacentes. Sob essa ótica, o trabalhador é a variável de ajuste e não haveria necessidade de modificar seu contexto de produção de bens e serviços — CPBS. (FERREIRA et al., 2009, p. 149).

Ferreira et al. (2009, p. 325) explicam que não há problemas em serem oferecidas tais práticas (consideradas antiestresse) no ambiente de trabalho. A questão é restringir a concepção de QVT somente a esta esfera, sem contudo não agir nas causas institucionais do estresse, do desgaste, da fadiga e do mal-estar. Essas medidas buscam aumentar a resistência dos trabalhadores para suportar as adversidades do ambiente de trabalho. Resumir a QVT desta maneira coloca em relevo a visão assistencial da QVT, de natureza compensatória e paliativa, concebendo o sujeito como variável de ajuste responsabilizando-o para solução de problemas que não foram por ele produzidos.

se os fatores críticos, prejudiciais para QVT, aqueles que são fontes de problemas para os servidores públicos, dizem respeito à cobrança e pressão sobre os funcionários, a intensa carga de trabalho e a infraestrutura deficiente, por que, então, as práticas de gestão de QVT estão focadas em atividades antiestresse? Não seria mais coerente, desejável e pertinente agir nas causas do estresse e não exclusivamente em seus efeitos? O caráter ideológico, nesse caso, transita da aparência para a essência: as práticas de gestão se inscrevem numa perspectiva obstinada em garantir desempenho satisfatório dos servidores a qualquer preço. A ideia do trabalho como “coisa séria, que não pode ter prazer envolvido”, conforme ilustra um trecho de verbalização de um entrevistado, é apenas um aspecto dessa perspectiva ideológica. Certamente, identifica-se aqui um dos problemas mais críticos dos PQVTs. Em muitas organizações, a adesão tende a ser baixa e a participação dos trabalhadores nesses programas logo se transforma em curva declinante, conforme se queixam muitos gestores. (FERREIRA et al., 2009, p. 325). [Grafia original corrigida segundo a última reforma ortográfica]

Para Padilha (2010, p. 555) no foco assistencialista a QVT é concebida como “meio” enquanto deveria ser “fim”. As práticas de QVT nesta perspectiva funcionam como paliativos para os problemas presentes, vistos como passageiros, não havendo preocupação em conhecê-los e eliminá-los. Proporcionam sensação momentânea de bem-estar atuando como analgésicos que aliviam sintomas mas não tratam as causas. Também para Carneiro e Ferreira (2007, p.136) as concepções tradicionais baseiam-se no fortalecimento de medidas de compensação ao sujeito pelo desgaste provocado pelo ambiente organizacional desfavorável, na tentativa de adaptá-lo

ao trabalho. Essas medidas retiram o trabalhador temporariamente do ambiente de trabalho para aliviá-lo mas não combatem as causas geradoras do desgaste.

Políticas de QVT, em organizações públicas e privadas, que se resumem a aulas de ioga, ginástica laboral, massagens, salas de descanso, dança, artesanato ou coral, antes, durante ou depois do expediente de trabalho, não só têm um ‘caráter assistencial’, como também são ‘meios’ para (supostamente) se alcançar ganhos de produtividade. Nesse sentido, QVT, na perspectiva da empresa, é ‘meio’ para melhorar produtividade e para causar imagem positiva da empresa (tanto para os funcionários quanto para o público em geral, por meio de propagandas). Numa análise crítica – que desconfia da autoridade dos fatos –, QVT é ‘meio’ para maquiagem problemas de ordem estrutural (na organização e na sociedade); para reforçar uma ideologia do ‘pão e circo’ e para focar no indivíduo, desviando a atenção de que se trata de um problema do sociometabolismo do capital. (PADILHA, 2010, p. 555).

Contrapondo-se à abordagem assistencialista, a abordagem contra-hegemônica foca-se na necessidade de eliminar ou minimizar fontes de mal-estar presentes no trabalho, em uma busca constante para o equilíbrio entre bem-estar, eficiência e eficácia. (MEDEIROS; FERREIRA, p. 15, 2011; FERREIRA et al., 2009, p. 149). Para Todeschini e Ferreira (2013, p. 243) a abordagem contra-hegemônica busca resgatar o sentido de produção de bem-estar do trabalho e da construção da identidade individual e coletiva. Assim como Andrade e Veiga (2012, p. 307) analisam, as práticas de QVT devem extrapolar o nível gerencial e devem ser concebidas como tarefa de todos e responsabilidade organizacional.

Um dos primeiros estudos a abordar a QVT sob o enfoque preventivo foi proposto por Ferreira (2009). Ferreira, et al. (2009, p. 149) explicam que nesta perspectiva, a QVT passa a ser vista como uma tarefa de todos na organização, cujo objetivo é a busca pelo equilíbrio entre bem-estar, eficiência, eficácia nas organizações. Assim, a produtividade passa a ser uma consequência e não o foco exclusivo da QVT.

Ensina Ferreira (2012, p. 172) que a abordagem de viés preventivo (contra-hegemônica) compreende que QVT deve englobar duas óticas interdependentes: a do sujeito e da organização:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2012, p. 172).

Medeiros e Ferreira (2011, p. 17) completam que a abordagem contra-hegemônica, de viés preventivo, pauta-se em alguns pressupostos importantes: a mudança de mentalidade é essencial, pois valores, crenças e concepções podem ser entraves para efetivação da QVT, fazendo com que, para que ocorram mudanças é preciso que se altere a forma de pensar; a produtividade deve ser concebida como um exercício de bem-estar, resgatando-se o sentido do trabalho como responsável por uma identidade individual e coletiva; deve valorizar o trabalhador, sendo espaço para estimular sua criatividade e autonomia, desenvolvimento e participação nas decisões de forma individual e coletiva principalmente aquelas que atingem o bem-estar; deve ser inserida na cultura organizacional que estimule práticas bem sucedidas e seja aberta a problemas que interfiram na QVT e, por fim, um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) necessita ser transversal de forma que envolva toda a organização quanto ao seu comprometimento, sendo essencial o envolvimento dos dirigentes e gestores, contemplando também parcerias intersetoriais e sindicais.

As principais diferenças entre as abordagens assistencialista e contra hegemônica estão sintetizadas no Quadro 1:

Quadro 1: Distinções básicas entre as abordagens de QVT

Foco da QVT assistencialista	Foco da QVT contra-hegemônica
O indivíduo é variável de ajuste organizacional. A ênfase é aumentar a sua resiliência para enfrentar as fontes da fadiga e do desgaste no trabalho.	As tarefas, o contexto de trabalho e seus componentes (condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) devem ser adaptados aos trabalhadores.
A QVT é responsabilidade individual, cada trabalhador tem a obrigação de, sozinho, alcançá-la e preservá-la.	A QVT é tarefa de todos, obra coletiva, e fruto de diagnósticos, políticas e programas institucionais.
Alavancar positivamente a relação custo-benefício, visando o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de produtos e serviços.	Buscar o alinhamento entre bem-estar no trabalho e a eficiência e a eficácia dos processos produtivos. Preconiza a adoção do ideal de produtividade saudável.

Fonte: Adaptado de Ferreira, 2012.

Esta discussão mostra o desafio a ser enfrentado pelas organizações na busca do desenvolvimento de um modelo gerencial mais compatível a vivência da QVT, que conjugue eficiência e eficácia em meio as crescentes exigências e pressões que recaem sobre elas, mas que não desconsidere o elemento humano responsável por alcançá-la.

Trabalho, Trabalhador e Instituições em um cenário dinâmico – importância do tema na atualidade

Mudanças na economia mundial, nas relações sociais e políticas, no desenvolvimento da tecnologia e na organização produtiva desencadearam um ambiente de competitividade entre as organizações de todo o mundo. (ALBUQUERQUE; FRANÇA, 1998, p. 40). Abrahão e Pinho (2002, p. 45) explicam que o conjunto de transformações de ordem econômica, social e política recebe denominações distintas como mundialização, globalização, terceira revolução industrial e tecnológica, tendo como produto um novo paradigma que provoca mudanças na organização do trabalho.

Para Ferreira (2008, p. 85) o fenômeno de destaque que marca estas transformações é a *reestruturação produtiva*, que ocorre na década de 60, como tentativa de superar a crise (fruto de um efeito combinado entre aumento da expressão da força sindical, aumento do preço do petróleo e taxas de juros e esgotamento de formas de administração do trabalho) que assolava países ocidentais, tendo como feição o modelo Taylorista Fordista.

A reestruturação positiva estabelece novos cenários produtivos e muda a natureza do trabalho por provocar alterações nas formas de organização, gestão e controle do trabalho (BRANQUINHO, 2010, p.15). O rápido desenvolvimento das inovações tecnológicas e dos processos de produção, a agregação de conhecimentos aos produtos e a diminuição do seu ciclo de vida são alguns dos exemplos que mostram como as mudanças vêm se concretizando. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 45; FERREIRA et al., 2009, p. 320).

No entanto, ao lado de fortes investimentos tecnológicos vem ocorrendo a precarização do trabalho, como por exemplo, a robotização de algumas tarefas que reduziu o risco de insalubridade, o que pode ser percebido principalmente no setor industrial, mas aumentou as exigências no ritmo da produção ampliando o gasto em esforço mental e o desgaste físico dos trabalhadores. (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 9; TODESHINI; FERREIRA, 2013, p. 242).

Vasconcelos (2001, p. 33) também avalia que se por um lado o progresso técnico libertou o homem do árduo despendimento físico, por outro, não provocou melhorias na convivência civil e na sociedade humana nem na qualidade de vida uma vez que seguem-se ideias fixas de pontualidade, produtividade, competitividade, controles, confrontos. Como consequência, os êxitos obtidos são apenas passageiros.

De acordo com Oliveira (1997, p. 426) e Rocha e Fernandes (2008, p. 24) a introdução de inovações no âmbito tecnológico e organizacional repercutiram no mundo do trabalho, na

produção e na sociedade como um todo, pois “*em um cenário de grandes transformações tecnológicas e sociais, são estabelecidas novas necessidades nas relações de trabalho, e também surgem grandes e complexos problemas de toda a natureza afetando os trabalhadores.*” (TABELÃO; TOMASI; NEVES, 2011, p. 2401).

Assim, novas formas de organização, gestão e controle do trabalho vêm sendo adotadas com o objetivo de potencializar a competitividade, trazendo repercussões em nível administrativo e operacional que podem ser detectadas pelo aumento do ritmo, densidade e jornada de trabalho. Ao mesmo tempo em que é intenso o esforço despendido pelas organizações para elaborar e incorporar modernas propostas de gestão, também têm sido desgastante e sacrificante para o trabalhador moderno. (VASCONCELOS, 2001, p. 23).

Abrahão e Pinho (2002, p.45) refletem que há um paradoxo entre a coexistência de antigas formas de se organizar o trabalho com modernas tecnologias gerenciais. Se por um lado há estagnação do modelo Taylorfordista por outro, nos novos paradigmas de gestão pressupostos básicos deste modelo não foram abolidos. (FERREIRA; BASTOS, 2002; SCOLARI; COSTA; MAZZILLI, 2009).

Os sinais de estagnação de antigos modelos de organização do trabalho como a da concepção Taylorfordista começaram a aparecer com as mudanças na estrutura capitalista ocorridas entre as décadas de 60 e 70. Uma das causas é por desconsiderarem componentes essenciais, como o social e psíquico, presentes no desempenho das atividades. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 50; FERREIRA et al., 2009, p. 319). Para Dourado e Carvalho (2006, p. 8) o modelo fordista “*foi enfraquecido justamente porque foi considerado rígido demais para acomodar as novas tecnologias de produção e de informação, bem como atender às renovadas demandas do mercado consumidor.*” (DOURADO; CARVALHO, 2006, p. 8).

Quanto ao modelo Taylorfordista cabe lembrar que concebe o trabalho como uma atividade muscular dinâmica, com foco nos gestos, deslocamentos e exercícios musculares. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 50; FERREIRA et al., 2009, p. 319). Taylor revolucionou ao propor alterações na organização do trabalho, de forma a reduzir os tempos ociosos e aumentar a atividade do trabalhador. No entanto, essa forma de organização é muito nociva pois há uma intensa exigência fisiológica relacionada principalmente ao tempo e ao ritmo de trabalho. “*O sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários no momento em que separa radicalmente o trabalho intelectual do trabalho manual.*” (SCOLARI; COSTA; MAZZILLI, 2009, p. 556). Taylor não se preocupava com o aspecto humano e a necessidade dos sujeitos, apenas na adaptação deles a necessidade das organizações.

Ferreira et al. (2009, p. 320) critica que é nítido que, diante das repercussões aos trabalhadores, os modelos de gestão não se alteram no contexto da reestruturação produtiva e, neste cenário de mudanças, as práticas organizacionais não passam despercebidas por aqueles que a vivenciam.

A nova reestruturação organizacional e os avanços tecnológicos, para Rego (2007, p. 201), exigem cada vez mais dedicação das pessoas fazendo com que tenham menos tempo para si, sendo os trabalhadores cada vez mais pressionados quanto a produtividade e, de acordo com Albuquerque e França (1998, p. 40), deixam a desejar propostas que objetivam proporcionar melhores condições de trabalho e de promoção da satisfação. As medidas adotadas muitas vezes se sobrepõem aos objetivos de mudanças sociais que conduzam as melhores condições de vida e de bem-estar dos cidadãos.

Recai sobre o trabalhador a exigência quanto ao investimento em capital intelectual, maior comprometimento organizacional, participação criadora, mobilização da subjetividade, capacidade de diagnosticar e de decidir, maior intervenção nos processos produtivos, desempenho, alcance de metas e resultados maior qualificação e atualização de suas habilidades, flexibilização quanto à agregação de novas tarefas e da funcionalidade, valorizando-se a polivalência e a politecnia. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 45; ANDRADE; VEIGA, 2012, p. 305; FERREIRA et al., 2009, p. 320; OLIVEIRA, 1997, p. 626; ROCHA; FERNANDES, 2008, p. 24; VASCONCELOS, 2001, p. 32).

Para enquadrar-se neste perfil os sujeitos são cobrados a adquirir novas competências transitando para um novo modo de saber ser, saber fazer e saber pensar. (ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 45). Ferreira et al. (2009, p. 320) completam:

Do “novo trabalhador” espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados. (FERREIRA et al., 2009, p. 320).

Vasconcelos (2001, p. 32) complementa que cresce o compromisso com reuniões internas e externas, horas extras e viagens que contribuem para o distanciamento do profissional de sua vida privada. Uma vez que este comportamento favorece as organizações, incentiva-se o perfil do trabalhador obsecado pelo trabalho, levando a adoção de um comportamento autodestrutivo.

Aumenta o número de queixas dos trabalhadores a respeito da rotina de trabalho, do sentimento de subutilização de suas potencialidades e talentos e das condições inadequadas de

trabalho. Como consequência, o comprometimento da saúde física e mental do trabalhador, refletindo no crescente número de afastamentos, rotatividade da mão de obra, reclamações, greves e na redução dos rendimentos e dos lucros, sendo que parte deverá ser usada para cobrir despesas com assistência médica aos trabalhadores. (VASCONCELOS, 2001, p.29).

Para Ferreira (2008, p. 89) erros frequentes na execução das tarefas, retrabalho em virtude de erros e falhas de concepção, perda e desperdício de materiais devido a ineficazes desenhos de tarefas e processos, danificação de máquinas e equipamentos relacionados a procedimentos inadequados; redução da produtividade e da qualidade desejadas na competitividade, além do absenteísmo, aumento no número de acidentes, patologias do trabalho e licenças para tratamento de saúde, rotatividade dos trabalhadores ocasionados pela insatisfação profissional e baixos salários, dentre outros, são alguns dos indicadores que demonstram o quadro crítico que assola dirigentes e gestores e que reforçam o paradigma de concepção do trabalhador como variável de ajuste.

As fortes pressões que recaem sobre os trabalhadores comprometem a qualidade de vida, saúde, satisfação e bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para o esvaziamento de expressão de sentimentos e de projetos pessoais no local de trabalho, que é percebido como uma forma de supressão da liberdade, do prazer e da realização também repercutem nos clientes/usuários e na efetividade organizacional. (FERREIRA, et. al., 2009, p. 148; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013, p. 420; ANDRADE; VEIGA, 2012, p. 305; ROCHA; FERNANDES, 2008, p. 24; OLIVEIRA, 1997, p. 626).

Souza e Figueiredo (2004, p. 222) e Dourado e Carvalho (2006, p. 2) ainda concordam que a ausência de autonomia do trabalhador sobre as condições de trabalho impacta em problemas de saúde, sofrimento mental e acidentes de trabalho, o que interfere na qualidade de vida.

Essas transformações em curso acarretam questões importantes a serem vencidas por gestores e dirigentes sendo que *“O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de levar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.”* (DE MAIS, 2000 apud VASCONCELOS, 2001, p. 34).

Através da análise dos críticos indicadores econômicos e sociais evidencia-se a necessidade de se renovar verdadeiramente os modelos de gestão acompanhando as novas tendências, compatibilizando o bem-estar do trabalhador e a satisfação do usuários/clientes junto aos imperativos de eficiência e eficácia das organizações. (FERREIRA, 2012, p. 89)

Observa-se que as mudanças em curso acometem tanto as instituições da esfera privada quanto da esfera pública que será analisada em seguida.

A QVT e o desafio à gestão das organizações públicas

Semelhante ao que ocorre na esfera privada, no setor público a mundialização cobra por agilidade, produz novos padrões de competitividade intermediados pelo uso de alta tecnologia, aumenta a exigência quanto à proatividade. Na esfera pública assume importância no cenário de transformação o fortalecimento dos regimes democráticos e, como consequência a adoção de uma postura assumida pelos cidadãos-usuários de maior vigilância e reivindicação quanto à qualidade dos serviços públicos fornecidos.

Alvares et al. (2012) salientam que é inevitável que tanto as instituições públicas quanto as privadas busquem mecanismos de sobrevivência frente às mudanças que ocorrem em ritmo acelerado e dinâmico na esfera organizacional e que, mudanças de gestão são frequentemente uma das principais estratégias utilizadas por estas organizações para adaptar-se às transformações e garantir a manutenção de suas atividades.

No entanto, para Filho (2004, p. 59) um dos problemas vividos no serviço público é a importação de modelos organizacionais utilizados na esfera privada sem contudo haver preocupação quanto sua aplicabilidade e funcionamento na esfera pública e completa que a insuficiência de meios materiais e estruturais em meio a um cenário de maior cobrança no trabalho gera uma contradição que contribui para perda de sentido no trabalho e sofrimento e ordem psíquica, física e moral. Para Secchi (2009, p. 349), a partir da década de 80, mudanças de gestão ocorrem na administração pública em todo o mundo, sendo que práticas extraídas do setor privado tornam-se parâmetro para definição de modelos para as instituições públicas.

Os servidores públicos vivenciam a intensificação do trabalho, as formas de racionalização presentes no setor público, a cobrança dos cidadãos que estão mais conscientes de seus direitos e impacientes com o funcionalismo público e soma-se a precariedade das condições de trabalho caracterizada pela insuficiência e inadequação de espaços e equipamentos. (FILHO, 2004, p. 59)

No entanto, se é no trabalho que os indivíduos permanecem a maior parte do tempo, esse ambiente deve ser prazeroso, saudável e onde efetivamente proporcione realização e satisfação para as pessoas conforme afirma Vasconcelos (2001, p. 34) que complementa que as organizações são intermediadoras de um conflito que se estabelece entre capital e o interesse dos indivíduos.

Nesta perspectiva evidencia-se a responsabilidade sobre o desenho dos modelos gerenciais a serem estabelecidos nas instituições públicas que necessita considerar a realidade que as envolvem e que sejam promotoras de QVT.

Os modelos de gestão relacionam-se diretamente a vivência da QVT. A este respeito, analisam Ferreira e Bastos (2002):

Ora, um modelo de gestão que considere a complexidade da atividade, que atende às características e à diversidade dos trabalhadores e se fundamente na autonomia dos trabalhadores na gestão do tempo e obtenção de resultados, entre outros aspectos, potencializa a existência de vivências de prazer no trabalho, pois podem ser geradoras de sentimentos de gratificação, de realização, de reconhecimento, de liberdade, de valorização e de satisfação no trabalho. (FERREIRA; BASTOS, 2002, não paginado).

Práticas promotoras da QVT que considerem o bem-estar dos servidores, a satisfação dos usuários-cidadãos, a eficiência e eficácia do trabalho prestado são portanto desafios às organizações públicas. Ferreira et. al. (2009, p. 155) afirmam que os programas de QVT tem uma relevância social pois propiciam melhorias a QVT dos servidores públicos o que repercute na produtividade organizacional e, portanto, contribuem para o exercício da cidadania dos clientes (cidadãos) dessas instituições.

Quanto a QVT no serviço público, Ferreira, et al. (2009, p. 319) dizem que apesar dos debates sobre o tema ter crescido nos últimos anos, as práticas que são desenvolvidas no serviço público ainda são pouco exploradas. *“Se no setor privado a temática QVT tem historicamente maior inserção e presença, no setor público ela permanece uma questão incipiente e um campo científico de interesse restrito.”* (Ferreira apud Ferreira et al. 2009, p. 319). Paiva e Couto (2008, p. 1190) observam que o ambiente público é resistente as mudanças e a reestruturação organizacional nestes ambientes por vezes, vem acompanhado de crises.

Diante deste panorama os dirigentes e gestores das organizações tem a frente alguns desafios: o de refletir os impactos causados pela intensificação da produtividade e da competitividade nas organizações, principalmente sobre os trabalhadores; resgatar o espaço humano nos ambientes de trabalho, recuperando as dimensões pessoal e profissional no trabalho (REGO, 2008, p. 201); manter a força de trabalho saudável, motivada e preparada para a competitividade, responder a demanda dos trabalhadores por uma melhor qualidade de vida (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 9; VASCONCELOS, 2001, p.30); desenvolver modelos de gestão que consigam conjugar a eficácia e eficiência com o bem-estar dos trabalhadores, aliando integração das novas demandas e as características psicofisiológicas dos trabalhadores, propiciando a satisfação dos usuários/clientes e a missão/objetivos organizacionais, oferecendo um ambiente organizacional mais produtivo e atenuando conflitos, já que podem impactar nos

resultados institucionais (FERREIRA et. al., 2009, p. 148; OLIVEIRA; CAVAZOTTE; PACIELLO, 2013, p. 420; ABRAHÃO; PINHO, 2002, p. 45).

Assim sendo, identificar por onde se deve começar, dentro da realidade institucional, já é um importante e grande passo para superar tais desafios, o que pode ser auxiliado por meio de diagnósticos como o proposto neste trabalho.

O Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR)

A Fiocruz foi criada em 1900 e instalada no Rio de Janeiro com a denominação de Instituto Soroterápico Federal com o objetivo de atuar nos grandes problemas da saúde pública brasileira. Em 1908 foi renomeada como Instituto Oswaldo Cruz (IOC).

Atualmente é a mais destaca instituição de Ciência e Tecnologia em Saúde da América Latina desenvolvendo atividades de ciência, tecnologia e pesquisa, além de serviços hospitalares e ambulatoriais de referência, fabricação de insumos para a área da saúde como vacinas, medicamentos, *kits* reagentes e para diagnósticos, atuando também no ensino e na formação de pessoal, na informação e comunicação na saúde, implementação de programas sociais e controle de qualidade de produtos e serviços. Possui regionais em dez estados brasileiros, além de um escritório instalado em Maputo/África. (CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU, 2014)

O CPqRR é a unidade regional da Fundação Oswaldo Cruz em Belo Horizonte, Minas Gerais. Foi criado pelo Decreto 59.149 de 26 de agosto de 1966 e incorporado à Fiocruz pelo Decreto 66.624 de maio de 1970 que definiu a Fundação Oswaldo Cruz como personalidade jurídica de direito público vinculada ao Ministério da Saúde (CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU 2007; 2014)

No entanto, a história do CPQRR começa ainda no ano de 1905, com a demanda de alguns pecuaristas quanto a produção de vacinas contra algumas pragas que estavam atacando o rebanho. Visando atenuar o problema, o governo mineiro propôs a Oswaldo Cruz, então diretor do Instituto Soroterápico Federal, a criação de uma filial em Belo Horizonte.

Entre suas atividades, a filial do Instituto, dirigida pelo cientista Ezequiel Dias, passou a realizar exames de laboratório e fabricação de vacinas antivaricelosa e antiofídica a partir de 1906, além de realizar pesquisas da etiologia de doenças como leucemia, ofidismo e escorpionismo.

Em 1909, com a descoberta do ciclo da doença de Chagas, foi instalado um laboratório em Lassance, Minas Gerais para pesquisar a enfermidade. Em 1944, o mesmo ocorreu com a

cidade de Bambuí após a detecção de um foco da doença no local, sendo designado Emanuel Dias, do IOC para dirigi-lo, o que contribuiu para estreitar os laços entre Minas Gerais e o Instituto. O Posto Avançado de Estudo Emmanuel Dias, localizado na cidade de Bambuí, interior de Minas Gerais, ainda é uma unidade funcional do CPqRR.

Em 1953, ano de criação do Ministério da Saúde, impulsionados pela política de regionalização das pesquisas em doenças endêmicas nos locais de sua ocorrência, dá-se início a construção de um centro de pesquisas na capital mineira, estimulado pelos estudos de Amílcar Martins que estava fazendo demonstrações sobre o melhor método para diagnóstico da esquistossomose.

Por determinação do presidente da República, em 1966, o Centro de Pesquisa de Belo Horizonte passa a se chamar Centro de Pesquisas René Rachou em homenagem ao seu diretor, que havia morrido três anos antes. Em 1970 foi incorporada a Fiocruz. (CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU, 2014).

Em 2011, o CPqRR já possuía quatorze laboratórios realizando estudos de doenças como malária, doença de Chagas, esquistossomose e outras helmintoses, dengue, doenças crônico-degenerativas e também sobre envelhecimento, educação em saúde e ambiente, dentre outros.

Em 2012, os laboratórios passam a se estruturar como grupos de pesquisa com vistas a dar maior dinamismo e interação entre os pesquisadores. Atualmente, conta com diversas parcerias nacionais e internacionais que reforçam o crescimento e a solidificação do Centro no meio acadêmico com investimentos também na formação de pessoal por meio da iniciação científica, mestrado, doutorado e pós doutorado.

Nos dias de hoje, o CPqRR possui uma estrutura composta pela diretoria e três vices diretorias, sendo a de Ensino, a de Gestão e Desenvolvimento Institucional e a de Pesquisa, Inovação Tecnológica e Referência. Abriga vinte e dois grupos de pesquisa, dez plataformas que possuem equipamentos de alto desempenho, seis serviços de referência especializados, quatro coleções biológicas compostas por milhões de amostras que formam uma das mais completas coleções zoológicas da América Latina. Possui dois programas de pós graduação *stricto sensu* que contam com cursos de mestrado e doutorado (Pós graduação em Ciências da Saúde e Pós Graduação em Saúde Coletiva) recomendados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), programas direcionados aos alunos do ensino superior (Iniciação Científica) e para estudantes do ensino médio (Programa de Vocação Científica). O CPqRR conta ainda com áreas de gestão e apoio que subsidiam o funcionamento do Centro. (CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU, 2014)

Dentre seus principais serviços, de acordo com a Carta de Serviços ao Cidadão estão:

- Desenvolvimento de pesquisas sobre doenças infecciosas e parasitárias como a doença de Chagas, esquistossomose, leishmanioses e malária, além de pesquisas sobre epidemiologia do envelhecimento, do comportamento de risco e ocupacional;
- Serviços de referência nacional em doença de Chagas, esquistossomose, leishmaniose tegumentar, Centro de Referência Nacional e Internacional para Flebotomíneos, Centro de Referência em Capacitação de Flebotomíneos e Competência Vetorial e Centro de Referência em Leishmanioses;
- Serviço ambulatorial de atenção à saúde especializado em leishmanioses – Ambulatório Alda Lima Falcão;
- Posto Avançado de Estudos Emanuel Dias, localizado no município de Bambuí (MG), oferece exames laboratoriais relacionados aos estudos desenvolvidos pelo IRR (Fiocruz-MG) e, em colaboração com a prefeitura municipal, eletrocardiograma;
- Programa de pós-graduação em biologia celular e molecular, doenças infecciosas e parasitárias e saúde coletiva;
- Plataformas tecnológicas multiusuário;
- Serviços especializados de identificação taxonômica, isolamento, caracterização, fornecimento e depósito de material biológico, assim como treinamentos e consultoria, por coleções biológicas institucionalizadas na área de zoologia. (FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ, 2012, p. 67).

O Manual de Organização do CPqRR em seu art. 4 orienta que a missão institucional é:

Art. 4 - O CPqRR tem como missão gerar, adaptar, difundir e transferir conhecimento científico e tecnológico em saúde e dar apoio estratégico ao Sistema Único de Saúde (SUS), através de atividades integradas de pesquisa, referência, ensino, formação de recursos humanos e prestação de serviços, contribuindo para a promoção da saúde pública. (CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU, 2007, p. 3).

Quanto aos trabalhadores da Instituição, de acordo com o Serviço de Gestão do Trabalho (SGT) do CPqRR, no primeiro semestre de 2014, havia cento e cinquenta e seis servidores públicos, cerca de oitenta e sete terceirizados e de noventa e seis bolsistas de apoio técnico. Os demais possuem outros vínculos, como de estudante (com ou sem bolsa) com a instituição.

Aos órgãos públicos são atribuídas competências para atingir a finalidade do Estado de atender ao interesse da sociedade e por serem estruturas inanimadas é o homem que materializa essas atividades. (BRUNO, 2011, p. 676).

O servidor público é o trabalhador do estado brasileiro, seja no poder executivo, legislativo ou judiciário, ou na esfera federal, estadual ou municipal. A sociedade, ao eleger seus representantes, contribui para a definição dos rumos de ação em cada esfera de governo. Os dirigentes eleitos, por sua vez, orientam o funcionamento da administração pública. E o funcionamento da administração pública é operado pelos servidores públicos. São essas pessoas que, atuando na prestação direta de serviços ao cidadão brasileiro, terminam por ser a imagem ou a representação do Estado. (BRASIL, 2009).

Servidores públicos são aqueles que ocupam cargos públicos na administração, conceituado pela Lei n. 8112/90 no art. 3 como “*o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor*”. (BRASIL, 1990). Os cargos públicos são criados por lei.

Sobre o vínculo dos servidores, a Constituição Federal de 1988 em seu art. 37, II, esclarece que pode ser permanente, pelo ingresso mediante concurso público o que implica na possibilidade da estabilidade após três anos de efetivo exercício, como descrito no art. 41, e transitório por meio de cargos de livre nomeação e exoneração.

Para ocupar um dos cargos da Fiocruz, instrui no art. 31 da Lei 11.355 de 19 de outubro de 2006, que dispõe sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz:

Art. 31- O ingresso nos cargos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigindo-se pós-graduação, curso superior em nível de graduação ou curso médio, ou equivalente, concluído, e habilitação legal específica, quando for o caso, conforme o nível do cargo, observados os requisitos fixados na legislação pertinente. (BRASIL, 2006)

Esta mesma lei orienta que as carreiras da Fiocruz e seus cargos são assim classificados:

- Carreiras e cargos relacionados de nível superior:

- *Carreira de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública* destinada a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa científica e tecnológica em saúde constituída do cargo de Pesquisador em Saúde Pública;

- *Carreira de Desenvolvimento Tecnológico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública* destinada a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde, composta pelo cargo de Tecnologista em Saúde Pública.

- *Carreira de Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública* destinada para o exercício de atividades de apoio à direção, coordenação, organização, planejamento, controle e avaliação de projetos de pesquisa e desenvolvimento na área de saúde, bem como toda atividade de suporte administrativo da Fiocruz composta pelo cargo de Analista de Gestão em Saúde.

- Carreiras e cargos relacionados de nível médio:

- *Suporte Técnico em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública* composta pelo cargo de técnico em Saúde Pública sendo pré requisito para ingresso na classe inicial da carreira, além do ensino médio ou curso equivalente completo, ter conhecimentos específicos inerentes ao cargo ter 1 (um) ano, no mínimo, de participação em projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico ou habilitação inerente à Classe.

- *Suporte à Gestão em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública* é composta pelo cargo de Assistente Técnico de Gestão em Saúde sendo pré requisito para ingresso na classe inicial da carreira, além do ensino médio ou curso equivalente completo, ter conhecimentos específicos inerentes ao cargo ter 1 (um) ano, no mínimo, de experiência na execução de tarefas inerentes à Classe.

Há previsão também do cargo de Especialista em Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública “*destinado a profissionais habilitados a exercer atribuições de alto nível de complexidade voltadas às atividades especializadas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde*” (BRASIL, 2006). No entanto, à época da coleta de dados, não constava na listagem de servidores nenhum ocupante deste cargo.

Demonstra-se assim que o regime a que são submetidos os servidores públicos possui características próprias, como por exemplo, quanto ao vínculo que proporciona a estabilidade, o que pode facilitar a maior permanência na instituição, diferente dos demais vínculos, o qual a tendência é que haja uma rotatividade mais acentuada; também o receio quanto ao desemprego é minimizado; os benefícios são diferentes (como por exemplo, quanto às licenças e retribuições devido ao regime jurídico a que estão submetidos) e o acesso a algumas atividades, como aos cursos de capacitação financiados pela Instituição que são restritos aos servidores sendo, portanto, algum dos exemplos das especificidades que podem interferir no modo de perceber a relação com o trabalho.

Uma vez que a Instituição de análise é um órgão público e, tendo em vista as diferenças quanto ao regime a que estão expostos os trabalhadores que possivelmente repercutem na percepção sobre o trabalho, junto a necessidade de avaliar a percepção do servidor sobre sua QVT em vista as mudanças que vem acometendo a esfera pública, já expostas neste trabalho, que conseqüentemente recaem sobre ele, optou-se em ter como sujeitos desta pesquisa, os servidores públicos estáveis atuantes no CPpRR.

MATERIAIS E MÉTODOS

Neste capítulo apresenta-se a trajetória metodológica do estudo, contemplando as abordagens e métodos utilizados, os critérios de inclusão e exclusão para a escolha dos participantes da pesquisa, o instrumento para coleta de dados e o procedimento de coleta, processamento e análise dos dados.

Abordagem e Método

Trata-se de um estudo transversal, descritivo e exploratório, com perspectiva analítica de natureza quali-quantitativa e aplicação de questionário eletrônico para coleta de dados.

De acordo com Jung (2003) no estudo transversal, os dados são coletados em um único momento obtendo-se assim um recorte daquele instante sobre a situação em análise. Para Hochman et al. (2005, p. 3) o estudo transversal é como uma fotografia ou corte feito sobre uma amostragem da população verificando-se a presença ou ausência da exposição e do efeito, sendo que as maiores vantagens se dão pelo baixo custo e de perdas de seguimento.

Sobre a pesquisa descritiva e exploratória, Gil (2008, p. 27) explica que a primeira tem como objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou de estabelecer relações entre variáveis e a exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema, como por exemplo, por meio de levantamento bibliográfico. Sua finalidade é *“a descoberta de práticas ou diretrizes que precisam ser modificadas e obtenção de alternativas ao conhecimento científico existente.”* (Jung, 2003). A perspectiva analítica tenta explicar o contexto de um fenômeno.

Quanto a pesquisa quantitativa e qualitativa, Landin et al. (2006, p. 55) explicam que a abordagem quantitativa busca, através de métodos de verificação sistemáticas, neutralizar os vieses e fatores de confusão, produzindo informações válidas, confiáveis e generalizáveis, sendo o questionário a técnica comumente utilizada. Já os estudos qualitativos objetivam aprofundar na compreensão e, se necessário, na subjetividade dos indivíduos. A fala representa instrumento significativo para este fim e a escrita permite o registro permanente das informações. Quanto à integração das duas abordagens, Pacheco (2011, p. 55) ensina:

Nesse sentido, as duas abordagens são entendidas como complementares, uma identifica questões para serem problematizadas e aprofundadas pela outra, permitindo o refinamento de reflexões sobre o objeto de estudo de forma a explicá-lo em suas múltiplas dimensões. (PACHECO, 2011, p. 55).

Para o embasamento teórico da pesquisa recorreu-se a busca por meio de periódicos, livros, dissertações, teses e afins disponíveis na internet e em bibliotecas. Também foram utilizados documentos e dados institucionais.

População, universo e participantes da pesquisa

Foram convidados a participar da pesquisa os servidores públicos estáveis lotados no Centro de Pesquisas René Rachou, unidade da Fiocruz em Belo Horizonte/ MG que atendiam aos critérios de inclusão e de exclusão.

A opção por desenvolver a pesquisa neste grupo de trabalhadores se deu pela necessidade de avaliar a percepção dos servidores públicos em um cenário de mudanças que são acompanhados também na esfera pública e mediante a possível diferença entre as percepções dos distintos vínculos profissionais. Existem algumas diferenças entre os vínculos, como por exemplo, quanto à progressão na carreira, os benefícios, as responsabilidades e os aspectos legais e trabalhistas que os regem que podem impactar na percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. O fato de o servidor público poder adquirir estabilidade após três anos de efetivo exercício, sendo esta uma exclusividade deste segmento, ilustra uma dessas diferenças.

Desta forma, o critério de inclusão para participar da pesquisa foi o de ser servidor estatutário (servidores públicos efetivos) que exercesse suas atividades de trabalho no CPqRR. Não integraram a pesquisa aqueles que possuíam outros tipos de vínculos com a Instituição (bolsistas, terceirizados e assemelhados); os que, sendo servidores estatutários, não estivessem exercendo atividades regularmente no CPqRR (como os afastados do trabalho há mais de um ano por qualquer motivo, inclusive cessão e os servidores lotados no Posto Avançado de Estudos Emmanuel Dias, localizado na cidade de Bambuí, interior de Minas Gerais).

Para seleção dos convidados solicitou-se ao Serviço de Gestão de Pessoas (SGT), setor responsável pelos Recursos Humanos, a lista de todos os servidores com lotação no CPqRR bem como junto a informações sociodemográficas e ocupacionais, tais como sexo, idade, cargo e formação acadêmica.

Na lista de servidores lotados no CPqRR, além dos servidores que atuam diretamente no CPqRR, incluem-se aqueles que exercem as suas atividades de trabalho em dois espaços

físicos distintos da Instituição: no Posto Avançado de Estudos Emmanuel Dias, localizado na cidade de Bambuí/MG e na Escola de Saúde Pública de Minas Gerais (ESP/MG), onde atualmente estão instaladas a Secretaria Acadêmica e a Biblioteca do CPqRR, com vistas à melhor acomodação e desenvolvimento de suas atividades.

Os servidores (atualmente três) lotados no Posto Avançado Emmanuel Dias, não integraram a pesquisa, uma vez que não exercem suas atividades no CPqRR, estando inclusive instalados em outra cidade. O distanciamento físico reforça também o distanciamento das rotinas institucionais. No entanto, optou-se em não excluir os servidores que estão instalados no espaço físico da ESP/MG (também atualmente três) pela proximidade física e vivência das rotinas do CPqRR, o que faz com que estes profissionais frequentemente estejam nas dependências do CPqRR e participem de forma próxima de suas questões, sendo inclusive que a diretoria (Diretoria de Ensino) a qual pertencem, não está instalada na ESP e sim no CPqRR, o que reforça a proximidade destes servidores com a Instituição.

Dos 156 servidores constantes na lista fornecida pelo SGT, 145 servidores atendiam aos critérios de inclusão. Oito foram excluídos por não exercerem suas atividades no CPqRR e dois por estarem afastados há mais de um ano devido a licença por motivo de saúde. Além disso, excluiu-se a pesquisadora, que também é servidora da instituição onde se desenvolveu a pesquisa.

Dos 145 servidores que atendiam aos critérios de inclusão e receberam o convite, houve a participação efetiva de 67 deles, o que corresponde a 46,21%.

Instrumento para a coleta de dados

Para a coleta elaborou-se um questionário composto por três partes: a primeira contendo informações sociodemográficas; a segunda com 45 perguntas fechadas extraídas do instrumento validado por Ferreira (2009), o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), desenvolvido para diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações; e a terceira com 3 perguntas abertas (uma extraída do IA_QVT e outras duas elaboradas para atingir os objetivos desta pesquisa). O questionário completo consta no Apêndice A.

O IA_QVT busca identificar a QVT por meio das representações dos trabalhadores sobre o contexto organizacional o qual estão inseridos. O autor apoiou-se teoricamente na *Ergonomia da Atividade*, campo de saber que surge na Europa no século XX fruto da preocupação sobre os efeitos nocivos provocados pela dinâmica do trabalho diante do modelo

Taylorista em voga, propondo a inversão da concepção de adaptação do homem ao trabalho para o de adaptação do trabalho ao homem. (Ferreira, 2008, p. 90).

De acordo com Ferreira et al. (2009, p. 321) ergonomia da atividade é:

uma abordagem científica de natureza antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas, para de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias às características dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/grupo quanto as exigências das tarefas. (FERREIRA et al., 2009, p.321).

Nesta perspectiva, a Ergonomia da Atividade se comunica com a Qualidade de Vida no Trabalho sob aspectos essenciais como o enfoque preventivo, por meio de diagnóstico das causas dos problemas para então poder preveni-los e por seu caráter multidisciplinar agregando o conhecimento de múltiplas áreas almejando o bem-estar no trabalho e alcance dos objetivos organizacionais. (Ferreira, 2008, p. 95).

O IA_QVT, originalmente possui 61 questões fechadas e quatro abertas (anexo A), sendo as perguntas referentes ao eixo quantitativo respondidas por meio de uma escala do tipo Likert. Esta escala compreende o intervalo de zero (que significa a discordância total) a dez (que significa a concordância total) sobre os cinco fatores estruturantes da QVT propostos pelo autor, demonstrados em seguida no Quadro 2.

Em uma escala Likert, de acordo com Gil (2008, p. 144) é solicitado ao indivíduo que manifeste o nível de concordância/discordância sobre a questão que está sendo medida através de uma escala de gradação. Brandalise (205, p. 04) explica que podem ser atribuídos valores numéricos e/ou sinais às repostas. Para a concordância devem ser atribuídos valores positivos ou altos e o contrário para a discordância.

Quadro 2: Fatores estruturantes da QVT e características

<i>Fator</i>	<i>Características</i>
Condições de Trabalho	Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física do trabalhador.
Organização do Trabalho	Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.
Relações socioprofissionais de Trabalho	Expressa as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento) que influenciam a atividade de trabalho.
Elo Trabalho- vida social	Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho.

Fonte: Ferreira, 2012

Na elaboração do questionário aplicado nesta pesquisa, no que concerne aos fatores, selecionaram-se 45 perguntas, conforme dito anteriormente. Com isso se objetivou maior adesão pela redução do tempo de preenchimento, e se reduziram redundâncias. Descartaram-se também aquelas perguntas situadas fora da governabilidade da gestão da instituição, por exemplo, “Sinto-me mais feliz no CPqRR do que na minha casa” e “Sinto-me mais feliz no CPqRR do que com minha família”. Ressalte-se terem permanecido perguntas do tipo “Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem”.

Assim, do fator Condições de Trabalho, de 12 assertivas reduziu-se para 10, uma dessas também foi adaptada pela inclusão da palavra “adequados” na seguinte assertiva “*Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas*”; do fator Organização do Trabalho, de 9 para 7; do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho, de 16 para 12; do fator Reconhecimento e Crescimento Profissional, de 14 para 9 e do fator Elo Trabalho- Vida Social de 10 para 7.

O tempo médio previsto para responder ao questionário, informado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi de 20 minutos, o que se manteve próximo ao real, uma vez que o Sistema Avaliação *On-line*, do EAD/ENSP, que abrigou o questionário para preenchimento dos participantes, mostrou que a média aproximada para as respostas foi de 18 minutos.

Procedimentos Éticos

O projeto desta pesquisa foi submetido e aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP) após o exame de qualificação, como instituição proponente e pelo CEP do CPqRR como instituição coparticipante, respeitando-se os princípios estabelecidos na Resolução CNS n° 466/12, que orienta quanto as diretrizes e normas a serem observadas em pesquisas envolvendo seres humanos. Recebeu o número CAAE 28574914.9.000.5240, e o Parecer de aprovação número 754.082, de 18/08/2014.

Foi assegurada a manifesta concordância dos respondentes em participar da pesquisa, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B), que ficou disponível na abertura do Questionário e que deixava claro que, por se tratar de um questionário respondido eletronicamente, respondê-lo representava a aceitação em participar da Pesquisa. Também foi assegurada a comprovação da anuência da Instituição para realização da pesquisa, por meio de uma carta assinada pela diretoria da unidade (Apêndice C).

Como em toda pesquisa realizada com seres humanos há algum tipo de risco, neste estudo havia uma pequena chance de identificação indireta do participante da pesquisa, tendo em vista o reduzido número de respondentes, trabalhadores de uma mesma instituição, e as informações sobre faixa etária, área que atua, cargo e função que ocupa.

Dentre as medidas para minimizar esse risco, a adoção do questionário eletrônico, abrigado e gerido pela instituição responsável pelo estudo, que permitiu a codificação automática das respostas e gerou automaticamente uma senha de acesso para o respondente, desconhecida pela pesquisadora. Assim, tentou-se assegurar, tanto quanto possível, o anonimato das respostas, reduzindo-se ao mínimo o risco de identificação. Outra medida se deu pelo reduzido acesso ao conteúdo das respostas - questionários respondidos eletronicamente - somente pela pesquisadora e a orientadora. Na divulgação dos resultados procurar-se-á preservar os respondentes e evitar a sua vinculação a qualquer resposta, preferindo-se a

apresentação dos resultados na forma agregada, uma vez que o nome da instituição campo do estudo será veiculado nos produtos da pesquisa.

Coleta de Dados

O questionário eletrônico foi abrigado e gerido pela plataforma de Educação à Distância da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (EAD/ENSP), por meio do Sistema Avaliação *On-line*, mediante solicitação. Ele ficou disponível para os respondentes de 27 de agosto de 2014 a 09 de setembro do mesmo ano.

Os servidores que atendiam aos critérios de inclusão foram cadastrados junto ao seu endereço eletrônico institucional na plataforma. À época da coleta de dados foi enviado e-mail individual elaborado pela pesquisadora e emitido através da plataforma EAD/ENSP a cada um destes servidores, convidando a participar da pesquisa.

Durante o período da coleta de dados foram enviados dois e-mails (apêndice D) este primeiro, convidando a participar da pesquisa e disponibilizando o link de acesso e a senha gerada automaticamente para acesso individual e sigiloso ao questionário. Registre-se que o texto foi elaborado pela pesquisadora, mas o envio foi automático por meio da Plataforma, reiterando-se a manutenção do sigilo e a confidencialidade das respostas. Um segundo, enviado apenas aos que ainda não haviam iniciado o preenchimento do questionário reiterava o convite e alertava para o final do prazo para participação. A plataforma EAD detectou estes servidores automaticamente, garantindo-se, portanto, o anonimato dos participantes. Neste e-mail, novas senhas de acesso foram geradas.

Também, durante o período da coleta de dados, disponibilizou-se nos murais da instituição e na página inicial da *Intranet* um cartaz confeccionado para divulgação da pesquisa, reforçando o convite e explicando a forma de participação, bem como o prazo e contatos da pesquisadora em caso de dúvidas (Apêndice E).

O questionário ficou disponível para preenchimento durante duas semanas completas.

Processamento e Análise dos dados

As respostas dos participantes ao questionário, armazenadas por meio da codificação dos participantes através da plataforma EAD/ENSP, foram convertidas do sistema *On-Line* para uma tabela de Excel.

A primeira parte do questionário, ou seja, os dados sociodemográficos, foram organizados quanto ao número absoluto (n) e a porcentagem (%) dos participantes da pesquisa. Comparou-se, por meio da construção de gráficos e tabelas, os dados dos respondentes (67 servidores) e dos convidados a participar da pesquisa (145 servidores), obtendo-se assim o perfil dos respondentes.

A segunda parte do questionário, ou seja, as 45 assertivas, foi analisada dentro de cada fator ao qual pertenciam, identificando-se as avaliações favoráveis e desfavoráveis à QVT. Por meio da interpretação do enunciado, concluiu-se que a maioria das questões apresentava a concordância como uma avaliação positiva à QVT. No entanto, em nove deles, identificou-se que a concordância representava o inverso, ou seja, um indicativo desfavorável à QVT. Por esse motivo, os 45 itens do questionário, dentro de cada fator que se relacionavam, foram analisados individualmente conforme o número absoluto (n) e a porcentagem relativa aos respondentes sobre a pontuação atribuída na escala Likert, não se procedendo à medição, ou atribuição de um score à QVT.

Considerou-se que na escala Likert o valor cinco representava o ponto neutro de concordância na gradação. Para as questões (36) nas quais o enunciado demonstrava que a concordância era um sinal positivo, os valores acima de 6 implicaram em algum grau de concordância sinalizando a percepção favorável para a QVT; para os valores abaixo de 4, uma percepção desfavorável. Para as outras nove questões, a concordância (valores acima de 6) indicava uma avaliação desfavorável à percepção da QVT, enquanto que os valores abaixo de 4 (discordância) sinalizavam uma avaliação favorável.

Os números absolutos (n) e as porcentagens relativas ao quantitativo de respondentes agregados nos pontos 0 a 4, 5 e 6 a 10 na escala Likert constam no Apêndice F.

As nove questões que demonstraram a interpretação inversa são:

- Fator Condições de Trabalho

“O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física”

- Fator Organização do Trabalho:

“Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas”

“Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho”

“As normas para execução das tarefas são rígidas”

“O ritmo de trabalho é excessivo”

“No CPqRR existe forte cobrança por resultados”

- Fator Relações Socioprofissionais do Trabalho

“A comunicação entre funcionários é insatisfatória”

“É comum a não conclusão de trabalhos iniciados”

“É comum o conflito no ambiente de trabalho”

Para a terceira parte do questionário, a análise da primeira pergunta aberta ocorreu por meio da análise de conteúdo e classificação temática.

De acordo com Campos (2004, p.611) este método é amplamente usado para análise de dados qualitativos, sendo *“um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento”* e Minayo (2008, p. 303) refere-se que *“(...) diz respeito a técnicas de pesquisa que permitem tornar replicáveis e válidas inferências sobre dados de um determinado contexto, por meio de procedimentos especializados e científicos”*. Para Bardin (2011, p. 37) trata-se de *“um conjunto de técnicas de análises das comunicações”*. Para este autor, nesta metodologia, há três fases a serem seguidas: pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2011, p. 125).

A *pré-análise* consiste na organização e elaboração do esquema de trabalho a ser seguido, mas que permite flexibilidade. A leitura flutuante é uma das etapas deste momento, pelo qual há aproximação com o material a ser analisando, adquirindo-se impressões e orientações; na *exploração do material* as decisões tomadas são colocadas em prática, aplicando-se as regras formuladas e procedendo a operações como a codificação. A codificação consiste em transformar os dados brutos em representativos, através da seleção de unidades de registro, feita por meio de recortes, sendo a escolha por temas um dos mais utilizados. Também nesta etapa, deve-se escolher as regras de contagem (a frequência é a mais usada) e as categorias, utilizadas para organização dos dados, agrupando-se elementos com características comuns. Por fim, a fase de *tratamento dos resultados, inferência e interpretação* na qual são atribuídos significados aos dados obtidos. (BARDIN, 2011, p. 125).

Dentre as técnicas de análise de conteúdo, uma das mais utilizadas é a análise categorial, sendo a investigação por temas, também chamada de *análise temática*, um método rápido, eficaz e simples a ser utilizado. Consiste em desmembrar o texto em categorias segundo reagrupamentos analógicos. (BARDIN, 2011, p. 201). O autor explica que *“fazer uma análise temática consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido.* (BARDIN, 2011, p. 135)

Para se proceder à quantificação optou-se por reagrupar as respostas obtidas segundo os cinco fatores elaborados por Ferreira (2009) demonstrados no Quadro 2 (Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Socioprofissionais de Trabalho, Reconhecimento

e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social). Assim, os fatores também foram utilizados como categorias para representar as relações das respostas obtidas com os fatores.

A frequência do aparecimento dos elementos nos discursos relativos a cada categoria/fator foi utilizada para indicar a sua representatividade, o que se apresentou em forma de porcentagem. Minayo (2008, p. 318) explicam que na fase de tratamento e interpretação dos dados obtidos, os resultados brutos podem ser submetidos a operações estatísticas simples como a porcentagem e Bardin (2011, p. 138) explica que, quanto mais frequente a aparição do item, mais significativo ele é. A frequência, demonstrada pela porcentagem (%) foi representada com base nas aparições dos elementos falas relacionados a cada categoria/fator e não no número de respondentes, uma vez que cada respondente pode ter relatado mais de um elemento relacionado a categoria/fator em sua resposta.

A análise das repostas às duas outras questões abertas – *“Para você, o que é mais importante de ser mantido no CPqRR visando à QVT?”* e *“Para você, o que é mais importante ser modificado no CPqRR, visando à QVT?”* – também se baseou nos cinco fatores anteriormente citados, que foram utilizados como categorias temáticas para a análise das repostas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos na pesquisa, bem como a discussão à luz dos objetivos propostos. Para isso, serão apresentados: o perfil dos respondentes, a análise quantitativa por meio da valoração das assertiva (perguntas fechadas) e a análise qualitativa por meio das perguntas abertas.

Perfil Sociodemográfico e ocupacional

Na época da coleta de dados havia 156 (cento e cinquenta e seis) servidores efetivos lotados no CPqRR, sendo que destes, dois eram ocupantes de cargo comissionado, de livre nomeação e exoneração. Cento e quarenta e cinco (145) servidores atendiam aos critérios de inclusão para participar da pesquisa e receberam o convite por e-mail, junto à senha de acesso, para responder ao questionário.

Dos servidores convidados, 72 iniciaram o preenchimento do questionário, contudo, cinco não o submeteram para envio. Assim, a amostra válida constitui-se de 67 respondentes, o que representa 46,21% dos convidados.

No perfil dos servidores convidados a participar da pesquisa (145), predominou o sexo feminino (60,00%), os ocupantes do cargo de pesquisador (35,17%), a faixa etária entre 40-49 anos (37,24%) e o nível de escolaridade de doutorado/pós doutorado (44,83%).

Estes dados sobre os servidores foram obtidos junto ao Serviço de Gestão do Trabalho (SGT) do CPqRR. Quanto a informação sobre o nível de escolaridade, estavam reunidos os que possuem doutorado e pós doutorado sendo este o motivo de serem apresentados aqui em conjunto. No entanto, o questionário aplicado fazia esta distinção, portanto, nos dados dos respondentes estão representados separadamente.

A predominância do cargo de pesquisador e do nível de escolaridade em nível de doutorado e pós doutorado refletem a atividade institucional da Fiocruz de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência, Tecnologia e Inovação em saúde.

Quanto ao perfil dos participantes, houve predomínio de servidores com idade entre 40-49 anos (41,79%) e do sexo feminino (68,66%), corroborando com o perfil demográfico predominante do quadro de servidores convidados.

Sobre o nível de escolaridade e o cargo que ocupa os detentores do título de mestre (28,36%) e os ocupantes do cargo de analista em gestão (29,85%) foram maioria.

A Tabela 1 demonstra o perfil dos servidores convidados a participar da pesquisa comparativamente ao dos respondentes do questionário.

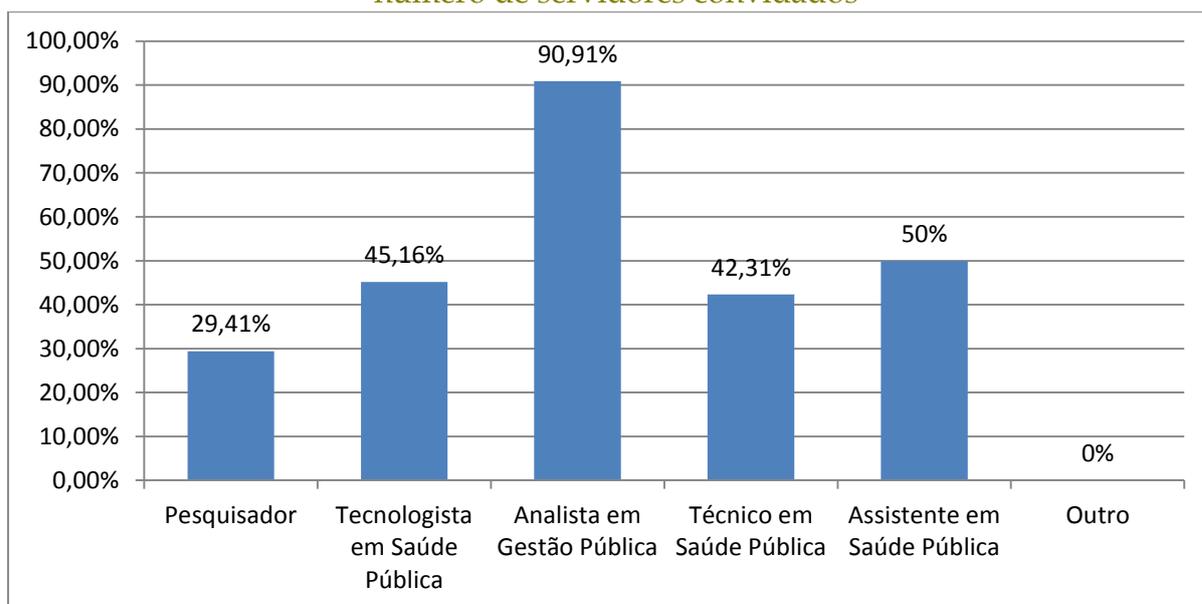
Tabela 1: Perfil dos convidados e dos participantes segundo sexo, idade, escolaridade e cargo exercido no CPqRR

Variável	Convidados		Participantes	
	N	%	N	%
	<i>Total: 145</i>		<i>Total: 67</i>	
Sexo				
Feminino	87	60,00	46	68,66
Masculino	58	40,00	21	31,44
Idade (anos)				
<20	0	0	0	0
20 a 29	3	2,06	2	2,99
30 a 39	38	26,20	23	34,33
40 a 49	54	37,24	12	41,79
50 a 59	36	24,82	28	17,91
>=60	14	9,65	2	2,99
Nível de escolaridade (completos)				
Fundamental (1º grau)	2	1,37	0	0
Ensino Médio (2º grau)	20	13,79	4	5,97
Ensino Superior	13	8,96	8	11,94
Especialização	20	13,79	15	22,39
Mestrado	25	17,24	19	28,36
Doutorado	65*	44,82	10	14,93
Pós Doutorado			11	16,42
Cargo				
Pesquisador	51	35,17	15	22,39
Tecnologista em Saúde Pública	31	21,37	14	20,90
Analista em Gestão Pública	22	15,17	20	29,85
Técnico em Saúde Pública	26	17,93	11	16,42
Assistente em Saúde Pública	14	9,70	7	10,45
Outro	1	0,68	0	0

NOTA: *reunidos doutorado e pós doutorado

Cabe destacar a importante participação dos servidores do cargo de Analista em Gestão Pública que, apesar de representar 29,85% dos respondentes da pesquisa, corresponde a 90,91% do total de servidores ocupantes desse cargo convidados a participar, conforme demonstra o Gráfico 1.

Gráfico 1: Percentual de Participação na pesquisa segundo o cargo em comparação ao número de servidores convidados



Quanto ao tempo que trabalha no CPqRR, área de atuação no último ano e função predominante que exerce prevaleceram respectivamente aqueles que estão entre 1 a 5 anos na Instituição (38,81%), servidores da área da Gestão (55,22%) e que exercem função de Gestão (35,82%), conforme demonstrado na tabela 2 e nos gráficos 2 e 3.

Tabela 2: Perfil dos participantes segundo tempo de trabalho no CPqRR, área de atuação e função predominante que exerce no CPqRR

Variáveis	Participantes	
	<i>Total: 67</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Tempo de trabalho no CPqRR</i>		
<1 ano	2	2,99
1 a 5 anos	26	38,81
6 a 10 anos	13	19,40
11 a 15 anos	4	5,97
16 a 20 anos	13	19,40
21 a 25 anos	3	4,48
26 a 30 anos	3	4,48
>30anos	3	4,48
<i>Área de atuação (no último ano)</i>		
Gestão	37	55,22
Pesquisa	30	44,78
Ensino	0	0
<i>Função/Atividade Predominante que exerce no CPqRR</i>		
Chefia	9	13,43
Pesquisa	13	19,40
Gestão	24	35,82
Ensino	1	1,49
Apoio Pesquisa	13	19,40
Apoio Gestão	2	2,99
Apoio Ensino	1	1,49
Outra	4	5,97

Cabe salientar, quanto à função que as categorias elaboradas para esta pesquisa tentaram reproduzir minimamente a realidade da instituição. Com isso se respeitou tanto a existência de funções que se encontram formalizadas no CPqRR (gestão, por exemplo) quanto as áreas de desempenho institucional (pesquisa e ensino, contemplando o apoio a essas duas áreas). Proporcionou-se ao servidor enquadrar-se segundo a sua percepção para que se alcançasse a representação de qual que seria a sua função, geralmente representada pelo conjunto de atividades que predominantemente exerce.

Gráfico 2: Distribuição dos participantes por tempo de trabalho no CPqRR

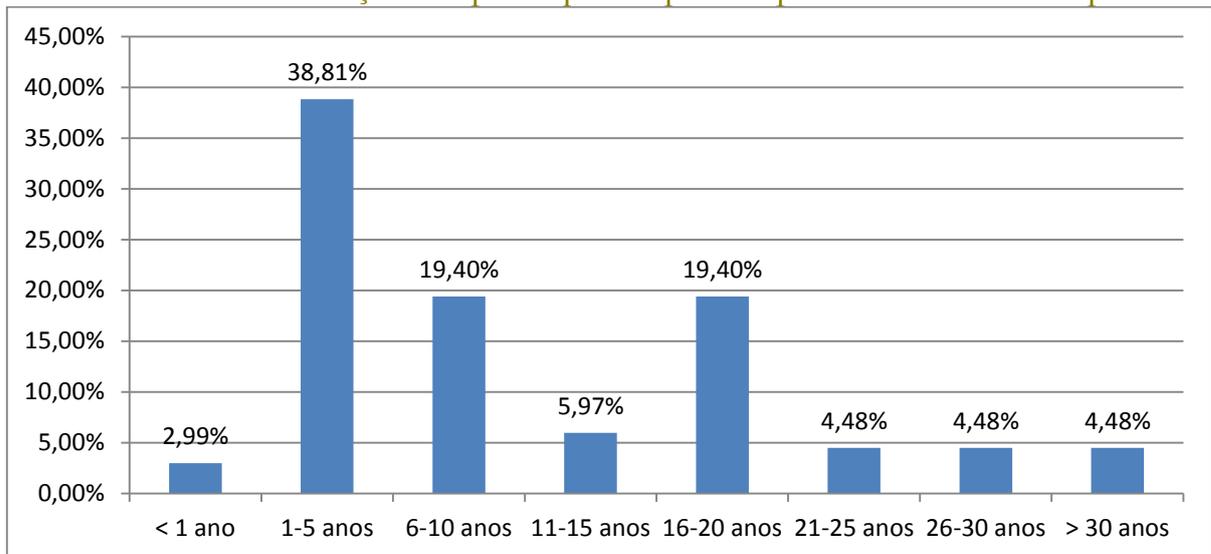
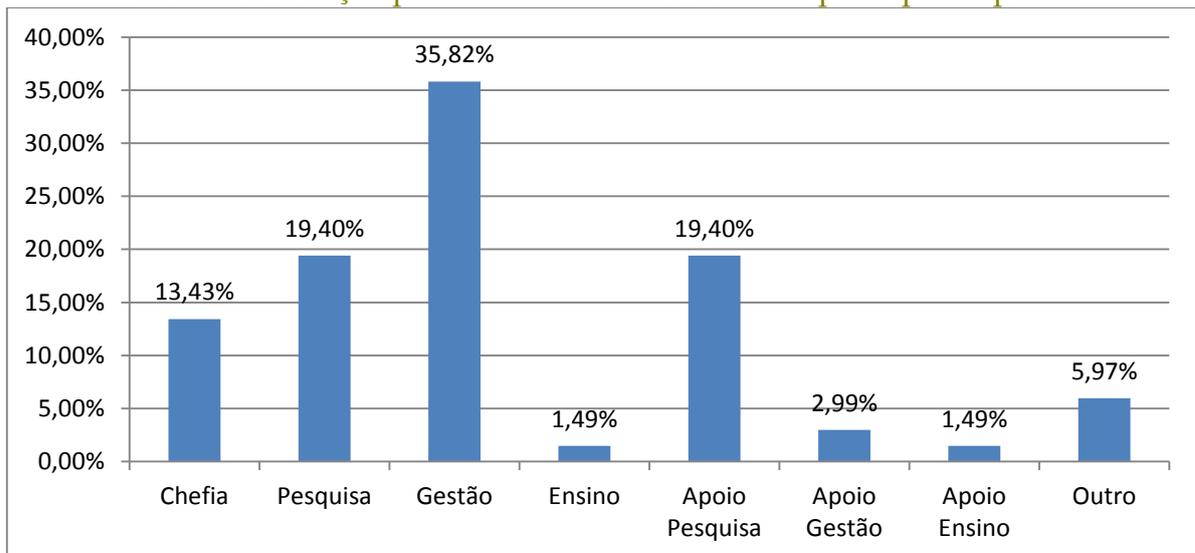


Gráfico 3: Função predominantemente exercida pelos participantes



A valoração das assertivas relacionadas à QVT

Nesta seção apresentam-se e discutem-se o grau de concordância com as 45 assertivas elencadas segundo o fator a que pertencem. Cabe lembrar que o ponto 5 da escala Likert foi considerado de neutralidade e, para as questões que apresentavam a concordância como uma avaliação positiva, valores atribuídos acima de 6 foram considerados favoráveis à QVT e os abaixo de 4, como desfavoráveis. Para as questões que mostravam o inverso, ou seja, a concordância como um sinal negativo, as notas acima de 6 foram consideradas como

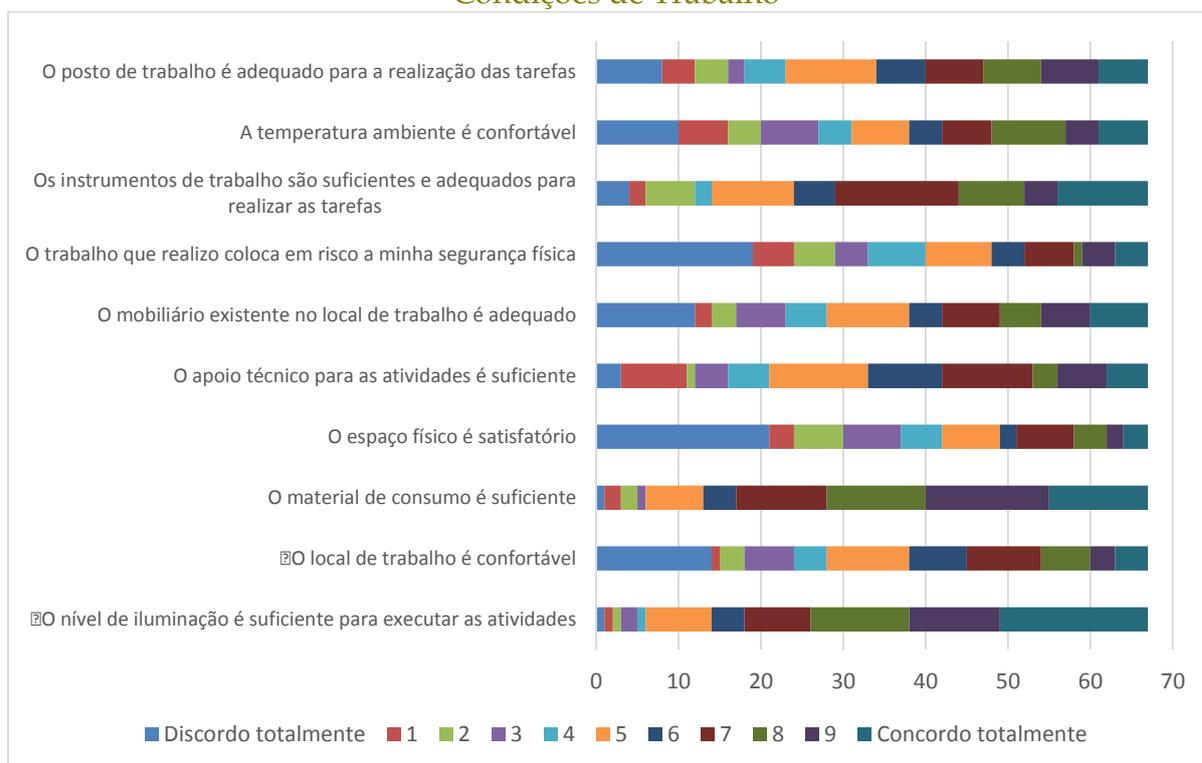
desfavoráveis à QVT e as abaixo de 4, favoráveis. Ressaltaram-se, em cada fator, os itens mais bem avaliados e os mais mal avaliados pelos respondentes visando a QVT.

Fator Condições de Trabalho

Mediante as perguntas atribuídas a este fator torna-se possível verificar como os servidores percebem as condições físicas, instrumentais, materiais e de suporte no contexto de trabalho. (Ferreira, 2012, p.184). Dez itens compuseram o questionário referente a este fator.

O Gráfico 4 evidencia a valoração atribuída a cada assertiva que compõe o Fator. O ponto 5, destacado na cor Laranja, representa o ponto de neutralidade em relação a cada assertiva. À sua esquerda encontra-se demonstrada a concordância com a assertiva, e à sua direita, a discordância.

Gráfico 4: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Condições de Trabalho



A Tabela 3 demonstra esses mesmos resultados, segundo o número de respondentes e respectivo percentual, bem como os valores da escala de zero a 10, atribuídos a cada assertiva do Fator Condições de Trabalho.

Tabela 3: Fator Condições de Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva

Escola		O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	O local de trabalho é confortável	O material de consumo é suficiente	O espaço físico é satisfatório	O apoio técnico para as atividades é suficiente	O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física	Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas	A temperatura ambiente é confortável	O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas
Discordo totalmente	N	1	14	1	21	3	12	19	4	10	8
	%	1,49%	20,90%	1,49%	31,34%	4,48%	17,91%	28,36%	5,97%	14,93%	11,94%
1	N	1	1	2	3	8	2	5	2	6	4
	%	1,49%	1,49%	2,99%	4,48%	11,94%	2,99%	7,46%	2,99%	8,96%	5,97%
2	N	1	3	2	6	1	3	5	6	4	4
	%	1,49%	4,48%	2,99%	8,96%	1,49%	4,48%	7,46%	8,96%	5,97%	5,97%
3	N	2	6	1	7	4	6	4	0	7	2
	%	2,99%	8,96%	1,49%	10,45%	5,97%	8,96%	5,97%	0%	10,45%	2,99%
4	N	1	4	0	5	5	5	7	2	4	5
	%	1,49%	5,97%	0%	7,46%	7,46%	7,46%	10,45%	2,99%	5,97%	7,46%
5	N	8	10	7	7	12	10	8	10	7	11
	%	11,94%	14,93%	10,45%	10,45%	17,91%	14,93%	11,94%	14,93%	10,45%	16,42%
6	N	4	7	4	2	9	4	4	5	4	6
	%	5,97%	10,45%	5,97%	2,99%	13,43%	5,97%	5,97%	7,46%	5,97%	8,96%
7	N	8	9	11	7	11	7	6	15	6	7
	%	11,94%	13,43%	16,42%	10,45%	16,42%	10,45%	8,96%	22,39%	8,96%	10,45%
8	N	12	6	12	4	3	5	1	8	9	7
	%	17,91%	8,96%	17,91%	5,97%	4,48%	7,46%	1,49%	11,94%	13,43%	10,45%
9	N	11	3	15	2	6	6	4	4	4	7
	%	16,42%	4,48%	22,39%	2,99%	8,96%	8,96%	5,97%	5,97%	5,97%	10,45%
Concordo totalmente	N	18	4	12	3	5	7	4	11	6	6
	%	26,87%	5,97%	17,91%	4,48%	7,46%	10,45%	5,97%	16,42%	8,96%	8,96%

No Fator Condições de Trabalho, os itens mais bem avaliados pelos respondentes, em ordem decrescente foram “*O material de consumo é suficiente*” com 80,60% dos respondentes apresentando graus de concordância acima de 6 na escala. Da mesma forma para as assertivas “*O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades*” com 79,10% e “*Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas*” com 64,18%. Quanto à assertiva “*O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física*” a avaliação também foi bastante favorável à qualidade de vida, pois, 40 respondentes (59,70%) atribuíram graus que implicavam em discordância acerca do enunciado (de zero a 4).

De maneira intermediária, ou seja, dividindo opiniões, já que cerca da metade dos servidores agrupou-se em um dos extremos da escala, encontram-se os itens “*O apoio técnico para as atividades é suficiente*” com 50,75% dos servidores atribuindo valores acima de 6 e também “*O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas*” com 49,25%. Estes dois fatores foram os que reuniram também o maior número de participantes no ponto de neutralidade, ou seja, atribuindo valor 5, sendo 17,91% e 16,42% respectivamente.

Também evidenciou-se haver divisão nas opiniões, uma vez que foi aproximado o quantitativo de servidores que atribuíram valores entre 0-4 (demonstrando discordância) e 6-10 (demonstrando concordância), as assertivas: “*A temperatura ambiente é confortável*”, com 46,27% e 43,28% respectivamente; e, com o mesmo percentual, “*O local de trabalho é confortável*” e “*O mobiliário existente no local de trabalho é adequado*”, com 41,80% nos níveis que indicam discordância, e 43,28% nos de concordância.

Já a assertiva “*O espaço físico é satisfatório*” obteve avaliação desfavorável, sendo que 42 servidores (62,69%) apresentaram discordância atribuindo valores até 4 na escala.

Os resultados apontam que o provimento de materiais de consumo e instrumentos, a segurança para desempenho do trabalho e a iluminação adequada devem ser mantidos e consolidados na Instituição visando à QVT. Merece alerta por estar dividindo opiniões, a adequação do posto de trabalho para realização das tarefas, o provimento do apoio técnico, o conforto do local de trabalho, a temperatura e a adequação do mobiliário. Sobre a satisfação quanto ao espaço físico, necessita de intervenções e deve ser modificado, pois está mal avaliado quanto a QVT.

Com relação ao item “*O espaço físico é satisfatório*” cabe destacar que foi o quesito de todo o questionário que reuniu o maior número de respondentes (21) no valor extremo da escala para discordância, ou seja, 0 (zero). É importante destacar que o CPqRR tem passado por transformações na estrutura física para absorver o quantitativo de trabalhadores, alunos e equipamentos que tem crescido ao longo do tempo, o que frequentemente culmina na

necessidade de reformulação de espaços, nem sempre adequados para o desempenho das atividades de trabalho, o que pode ter refletido na avaliação dos servidores.

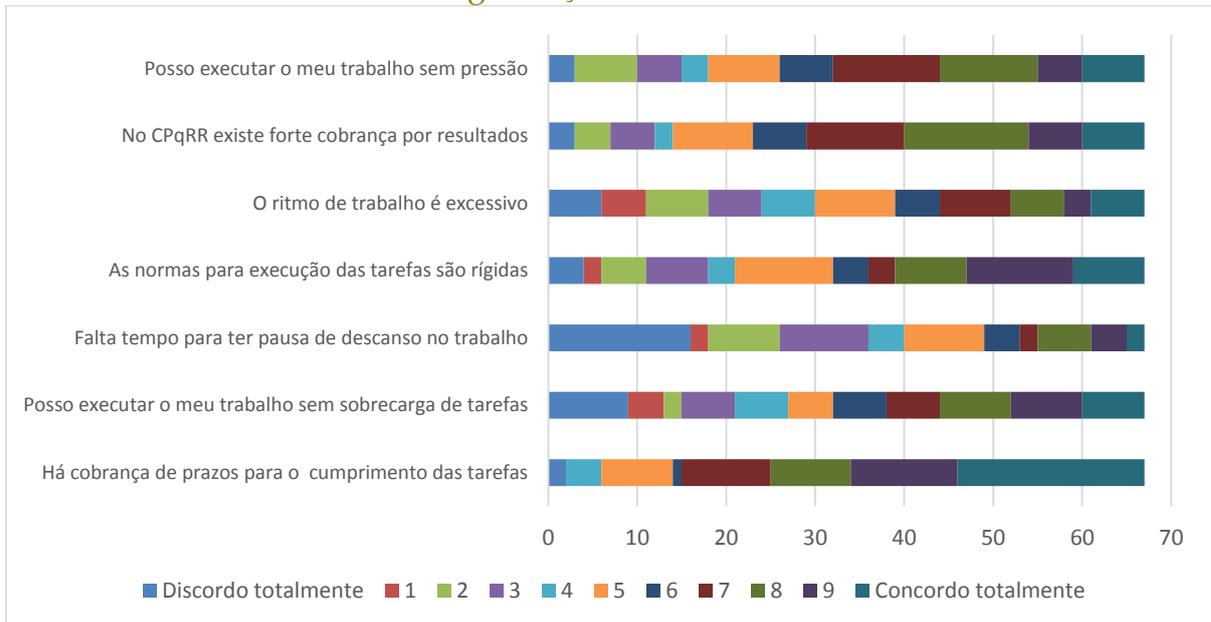
No estudo de Feitosa (2010, p. 95) que também avaliou os cinco fatores propostos por Ferreira (2009) o fator Condições de Trabalho foi o mais mal avaliado pelos músicos de uma orquestra sinfônica. O estudo de Garcia (2007, p. 138) mostrou que é frequente a correlação entre Condições de Trabalho e a QVT pelos funcionários públicos de uma secretaria Municipal de Saúde e Dejours (2011, p. 66) explica que as condições de trabalho inadequadas podem gerar sentimento de medo no trabalhador o que pode comprometer a saúde mental. Pacheco (2011, p. 79) relata que condições de trabalho são um dos principais pilares de avaliações dentro do contexto organizacional e que se inadequados, podem gerar sentimento de mal-estar relacionado ao trabalho.

Fator Organização do Trabalho

Neste fator, avaliam-se elementos relativos ao controle e traços das tarefas, normas, sobrecarga e variáveis de tempo, como prazos e pausas (Ferreira, 2012, p. 184). Sete itens compuseram a análise deste fator.

O Gráfico 5 evidencia a valoração atribuída a cada assertiva que compõe esse Fator. O ponto 5, destacado na cor Laranja, representa o ponto de neutralidade em relação a cada assertiva. À sua esquerda encontra-se demonstrada a concordância com a assertiva, e à sua direita, a discordância.

Gráfico 5: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Organização do Trabalho



A Tabela 4 demonstra esses mesmos resultados, segundo o número de respondentes e respectivo percentual, bem como os valores da escala de zero a 10, atribuídos a cada assertiva do Fator Organização do Trabalho.

Tabela 4: Fator Organização do Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva

Escala		Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas	Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	As normas para execução das tarefas são rígidas	O ritmo de trabalho é excessivo	No CPqRR existe forte cobrança por resultados	Posso executar o meu trabalho sem pressão
Discordo totalmente	N	2	9	16	4	6	3	3
	%	2,99%	13,43%	23,88%	5,97%	8,96%	4,48%	4,48%
1	N	0	4	2	2	5	0	0
	%	0%	5,97%	2,99%	2,99%	7,46%	0%	0%
2	N	0	2	8	5	7	4	7
	%	0%	2,99%	11,94%	7,46%	10,45%	5,97%	10,45%
3	N	0	6	10	7	6	5	5
	%	0%	8,96%	14,93%	10,45%	8,96%	7,46%	7,46%
4	N	4	6	4	3	6	2	3
	%	5,97%	8,96%	5,97%	4,48%	8,96%	2,99%	4,48%
5	N	8	5	9	11	9	9	8
	%	11,94%	7,46%	13,43%	16,42%	13,43%	13,43%	11,94%
6	N	1	6	4	4	5	6	6
	%	1,49%	8,96%	5,97%	5,97%	7,46%	8,96%	8,96%
7	N	10	6	2	3	8	11	12
	%	14,93%	8,96%	2,99%	4,48%	11,94%	16,42%	17,91%
8	N	9	8	6	8	6	14	11
	%	13,43%	11,94%	8,96%	11,94%	8,96%	20,90%	16,42%
9	N	12	8	4	12	3	6	5
	%	17,91%	11,94%	5,97%	17,91%	4,48%	8,96%	7,46%
Concordo totalmente	N	21	7	2	8	6	7	7
	%	31,34%	10,45%	2,99%	11,94%	8,96%	10,45%	10,45%

No fator Organização do Trabalho o item mais bem avaliado pelos respondentes foi *“Posso executar o meu trabalho sem pressão”* com 61,19% dos servidores atribuindo valores acima de 6 (seis) na escala, demonstrando concordância. Outro item avaliado de forma favorável à QVT foi *“Falta tempo para ter pausa de descanso no Trabalho”* para o qual 59,70% dos servidores atribuíram valores entre 0-4 na escala, ou seja, apresentam graus de discordância sobre o enunciado.

Localizado de forma intermediária na escala, indicando proximidade entre os resultados de discordância e concordância, o item *“Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas”* e *“As normas para execução das tarefas são rígidas”* reuniu pouco mais da metade (52,24%) dos servidores com pontuações acima de 6 (seis). Os demais atribuíram valores entre 0-4 ou 5, sendo este último um valor indicativo de neutralidade. No primeiro caso, a concordância é um sinal mais favorável à QVT enquanto a segunda é mais desfavorável. A assertiva *“O ritmo de trabalho é excessivo”* também mostrou equilíbrio entre o quantitativo de servidores que atribuíram pontuações em um dos extremos da escala: 44,78% entre 0-4 evidenciando discordância e 41,80% entre 6-10 evidenciando concordância.

O item que recebeu a avaliação mais insatisfatória para a QVT foi *“Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas”* sendo que 79,10% dos servidores atribuíram valores entre 6-10 na escala, evidenciando graus de concordância sobre o enunciado. Em seguida, *“No CPqRR existe forte cobrança por resultados”* com 65,67%.

A pressão percebida para a execução do trabalho e a existência de tempo para realização de pausas são itens que apresentam resultados favoráveis à QVT e devem ser mantidos e aprimorados no CPqRR.

A rigidez nas normas para execução das tarefas, a excessividade no ritmo de trabalho e a sobrecarga de tarefas divide opiniões e serve de alerta. Garcia (2007) reflete que, a sobrecarga no serviço público pode ocorrer devido à falta de compromisso e acomodação de alguns trabalhadores reforçados pela conveniência de algumas chefias com a situação.

Quanto a cobrança de prazos no cumprimento das tarefas e por resultados demonstram ser fatores que têm impactado negativamente na percepção dos servidores sobre a QVT, indicando que devem ser modificados.

Os resultados encontrados podem estar relacionados ao papel da instituição, uma vez que a Fiocruz é uma instituição de referência nacional e internacional e o nível de cobrança por resultados e no cumprimento de prazos pode ser elevado, visando cumprir exigências internas e externas e manter um padrão de qualidade satisfatório podendo ter gerado reflexos na percepção da QVT dos servidores.

Apesar da pressão no trabalho ter sido bem avaliada conforme demonstrado, os elementos que apresentaram avaliações desfavoráveis à QVT podem ser causadores de pressão no trabalho e conseqüente sobrecarga, indicando que se não se atuar sobre eles, os índices mais favoráveis também podem sofrer impactos negativos futuros.

Quanto a rigidez nas normas para execução das tarefas, Ferreira e Mendes (2001, p. 99) alertam que a padronização do trabalho e a minimização da capacidade criativa no trabalho são fontes de sofrimento do trabalhador. Esses autores citam pesquisas que mostram que o medo e o tédio provocam sofrimento manifestos na forma de ansiedade e insatisfação; a mecanização e robotização da tarefa, a pressão e imposição que advém da organização do trabalho são também fontes de sofrimento.

O ritmo de trabalho excessivo apresentou índices de concordância maiores que os de discordância por parte dos servidores, também na pesquisa de Timeni (2008, p. 92), que verificou por meio de blocos que se relacionam à QVT que a variável ritmo de trabalho, dentro de Organização do Trabalho, foi a mais mal avaliada pelos enfermeiros que atuam em hospitais públicos.

No estudo de Pacheco (2011, p. 82), desenvolvido em uma agência reguladora, analisaram-se também os cinco fatores relacionados à QVT propostos por Ferreira (2009). O fator Organização do Trabalho foi o que apresentou a pior avaliação pelos trabalhadores.

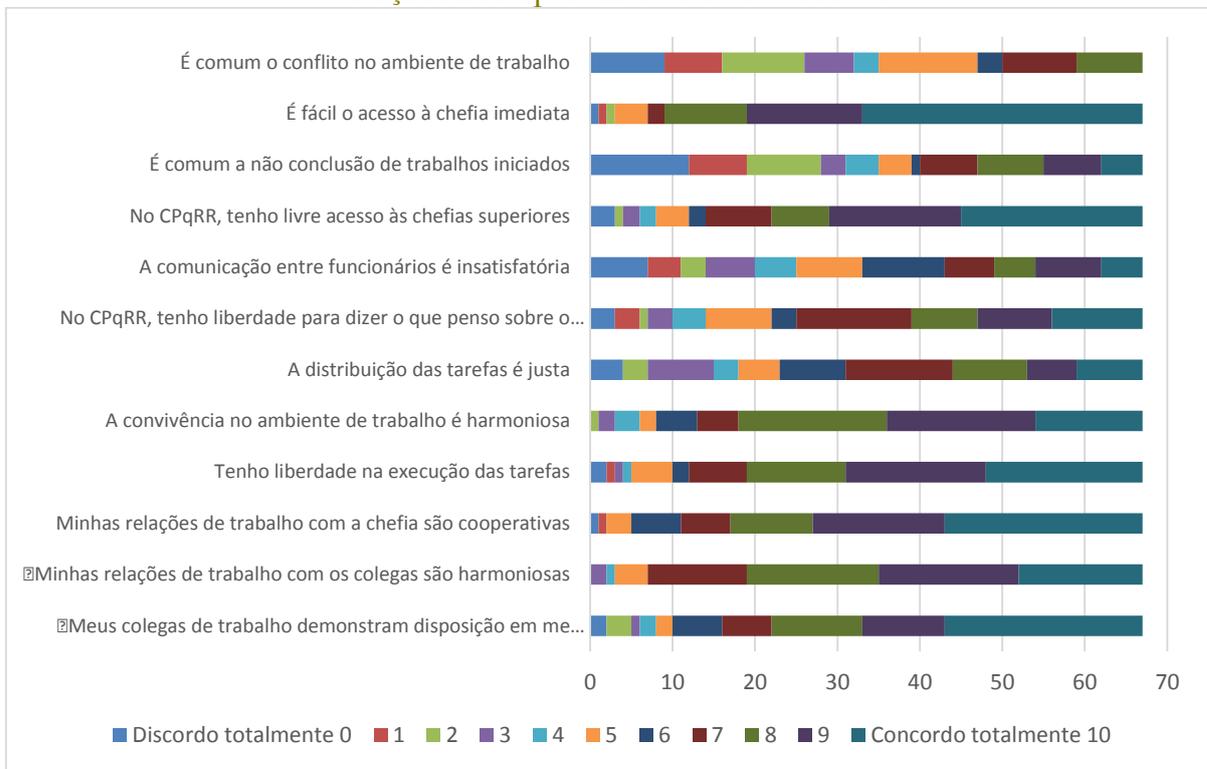
Para este fator, os resultados quantitativos evidenciaram que apesar de a maioria perceber a existência de cobrança quanto aos resultados e prazos, são bons os índices de concordância sobre haver tempo para pausa de descanso no trabalho e execução do trabalho sem pressão, sendo a sobrecarga, a rigidez nas normas para execução das tarefas e o ritmo de trabalho excessivo sentidos, sem que se configure como altamente desfavorável à QVT.

Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

Por meio deste fator são avaliadas as relações com os pares e chefias, a harmonia e a presença de conflitos no ambiente de trabalho e as possibilidades de expressão no contexto de trabalho (Ferreira, 2012, p. 184). Doze itens compuseram a análise deste fator.

O Gráfico 6 evidencia a valoração atribuída a cada assertiva que compõe esse Fator. O ponto 5, destacado na cor Laranja, representa o ponto de neutralidade em relação a cada assertiva. À sua esquerda encontra-se demonstrada a concordância com a assertiva, e à sua direita, a discordância.

Gráfico 6: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho



A Tabela 5 demonstra esses mesmos resultados, segundo o número de respondentes e respectivo percentual, bem como os valores da escala de zero a 10, atribuídos a cada assertiva do Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho.

Tabela 5: Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva

Escola		Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	Tenho liberdade na execução das tarefas	A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	A distribuição das tarefas é justa	No CPqRR, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	No CPqRR, tenho livre acesso às chefias superiores	É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	É fácil o acesso à chefia imediata	É comum o conflito no ambiente de trabalho
Discordo Totalmente	N	2	0	1	2	0	4	3	7	3	12	1	9
	%	2,99%	0%	1,49%	2,99%	0%	5,97%	4,48%	10,45%	4,48%	17,91%	1,49%	13,43%
1	N	0	0	1	1	0	0	3	4	0	7	1	7
	%	0%	0%	1,49%	1,49%	0%	0%	4,48%	5,97%	0%	10,45%	1,49%	10,45%
2	N	3	0	0	0	1	3	1	3	1	9	1	10
	%	4,48%	0%	0%	0%	1,49%	4,48%	1,49%	4,48%	1,49%	13,43%	1,49%	14,93%
3	N	1	2	0	1	2	8	3	6	2	3	0	6
	%	1,49%	2,99%	0%	1,49%	2,99%	11,94%	4,48%	8,96%	2,99%	4,48%	0%	8,96%
4	N	2	1	0	1	3	3	4	5	2	4	0	3
	%	2,99%	1,49%	0%	1,49%	4,48%	4,48%	5,97%	7,46%	2,99%	5,97%	0%	4,48%
5	N	2	4	3	5	2	5	8	8	4	4	4	12
	%	2,99%	5,97%	4,48%	7,46%	2,99%	7,46%	11,94%	11,94%	5,97%	5,97%	5,97%	17,91%
6	N	6	0	6	2	5	8	3	10	2	1	0	3
	%	8,96%	0%	8,96%	2,99%	7,46%	11,94%	4,48%	14,93%	2,99%	1,49%	0%	4,48%
7	N	6	12	6	7	5	13	14	6	8	7	2	9
	%	8,96%	17,91%	8,96%	10,45%	7,46%	19,40%	20,9%	8,96%	11,94%	10,45%	2,99%	13,43%
8	N	11	16	10	12	18	9	8	5	7	8	10	8
	%	16,42%	23,88%	14,93%	17,91%	26,87%	13,43%	11,94%	7,46%	10,45%	11,94%	14,93%	11,94%
9	N	10	17	16	17	18	6	9	8	16	7	14	0
	%	14,93%	25,37%	23,88%	25,37%	26,87%	8,96%	13,43%	11,94%	23,88%	10,45%	20,90%	0%
Concordo Totalmente	N	24	15	24	19	13	8	11	5	22	5	34	0
	%	35,82%	22,39%	35,82%	28,36%	19,4%	11,94%	16,42%	7,46%	32,84%	7,46%	50,75%	0%

Os itens deste fator, de um modo geral, foram os mais bem avaliados dentro os cinco fatores analisados. Destacam-se as questões “*Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas*” para a qual 62 servidores, ou seja, 92,54% dos respondentes, atribuíram valores acima de 6 na escala, demonstrando concordância. Com 89,55%, “*Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas*” e “*É fácil o acesso a chefia imediata*”. Esta última assertiva, inclusive, foi a que mais reuniu respondentes (34) atribuindo a pontuação máxima de concordância, ou seja, 10 (dez).

Outros itens neste fator que também se mostraram bastante favoráveis à QVT tendo em vista que mais de 80% dos servidores pontuaram valores acima de 6 na escala, demonstrando concordância, são: “*A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa*”, com 88,06%; “*Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar*” e “*Tenho liberdade na execução das tarefas*”, com 85,07%; e “*No CPqRR tenho livre acesso as chefias superiores*”, com 82,09%.

Embora agrupando um percentual menor de servidores, também foram bem avaliadas as questões “*No CPqRR tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho*”, com atribuição de valor acima de 6 na escala por 67,16% dos respondentes; e “*A distribuição das tarefas é justa*”, com 65,67%.

De modo intermediário, evidenciando que há divisão na opinião dos servidores, os itens “*É comum o conflito no ambiente de trabalho*” e “*É comum a não conclusão de trabalhos iniciados*”, que reuniram 52,24% dos servidores nas pontuações abaixo de 4, demonstrando que apenas pouco mais da metade discordam da afirmação, ou seja, os demais estão no ponto de neutralidade (5) ou de concordância (6-10). De forma semelhante, a assertiva “*A comunicação entre funcionários é insatisfatória*” com a qual 50,75% dos respondentes concordaram e atribuíram valores acima de 6 na escala.

Os resultados mostram que são aspectos favoráveis a vivência da QVT no CPqRR: a facilidade e a liberdade de acesso bem como a relação de trabalho com as chefias; a harmonia nas relações e na convivência no trabalho; a disposição em ajudar por parte dos colegas; a liberdade na execução das tarefas, indicando a manutenção e a consolidação desses aspectos na Instituição.

Quanto a percepção sobre a existência de conflitos no trabalho, a não conclusão de trabalhos iniciados e a comunicação insatisfatória entre funcionários, há divisão nas opiniões, sendo que o primeiro reuniu o maior número de participantes (17,91%) dentro deste fator no valor cinco, ou seja, de neutralidade da escala. Sendo assim, representam estado de alerta e

necessitam de intervenção visando prevenir que estes aspectos sejam fontes de mal-estar no trabalho e portanto, prejudiciais a QVT.

Quanto a comunicação entre funcionários, Ferreira (2012, p. 129) analisa que é um facilitador nas relações de trabalho, pois representa a abertura do diálogo e Ferreira e Barros (2003) dizem que as relações sociais de trabalho são um dos elementos presentes no cotidiano do trabalho que tem um papel fundamental na construção da identidade e do equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

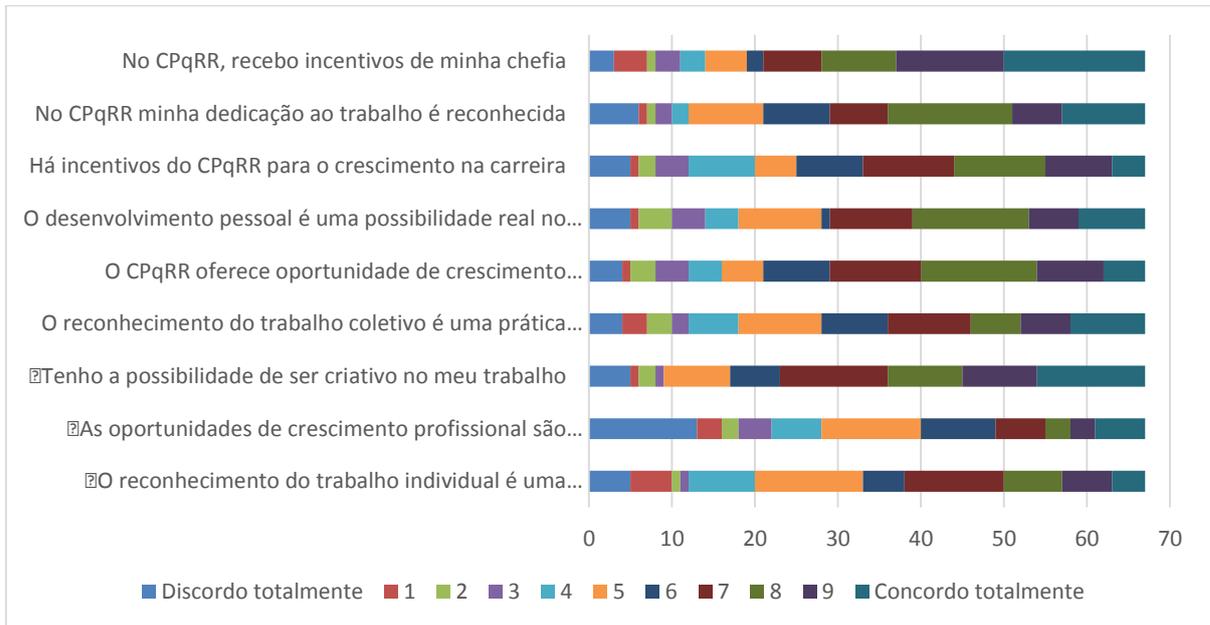
Assim, tendo em vista que os servidores, devido a prerrogativa da estabilidade, têm a possibilidade de passar longos anos na Instituição convivendo com um mesmo grupo de trabalhadores, é necessário que se envidem esforços para que a percepção favorável atribuída para a maioria dos itens relativos a este fator seja mantida. Para isso é importante atuar sobre as causas que ainda dividem opiniões minimizando as fontes de conflitos no trabalho, melhorando a comunicação e compreendendo a causa da não finalização de alguns trabalhos.

Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

Este fator que avalia elementos relacionados ao reconhecimento no trabalho como a dedicação, o alcance de resultados, a realização profissional e também ao crescimento profissional como incentivos, oportunidades e equidade (FERREIRA, 2012, p. 184) e foi composto por nove itens.

O Gráfico 7 evidencia a valoração atribuída a cada assertiva que compõe esse Fator. O ponto 5, destacado na cor Laranja, representa o ponto de neutralidade em relação a cada assertiva. À sua esquerda encontra-se demonstrada a concordância com a assertiva, e à sua direita, a discordância.

Gráfico 7: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional



A Tabela 6 demonstra esses mesmos resultados, segundo o número de respondentes e respectivo percentual, bem como os valores da escala de zero a 10, atribuídos a cada assertiva do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional.

Tabela 6: Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional: porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva

Escola		O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR	As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no CPqRR	O CPqRR oferece oportunidade de crescimento profissional	O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no CPqRR	Há incentivos do CPqRR para o crescimento na carreira	No CPqRR minha dedicação ao trabalho é reconhecida	No CPqRR, recebo incentivos de minha chefia
Discordo Totalmente	N	5	13	5	4	4	5	5	6	3
	%	7,46%	19,4%	7,46%	5,97%	5,97%	7,46%	7,46%	8,96%	4,48%
1	N	5	3	1	3	1	1	1	1	4
	%	7,46%	4,48%	1,49%	4,48%	1,49%	1,49%	1,49%	1,49%	5,97%
2	N	1	2	2	3	3	4	2	1	1
	%	1,49%	2,99%	2,99%	4,48%	4,48%	5,97%	2,99%	1,49%	1,49%
3	N	1	4	1	2	4	4	4	2	3
	%	1,49%	5,97%	1,49%	2,99%	5,97%	5,97%	5,97%	2,99%	4,48%
4	N	8	6	0	6	4	4	8	2	3
	%	11,94%	8,96%	0%	8,96%	5,97%	5,97%	11,94%	2,99%	4,48%
5	N	13	12	8	10	5	10	5	9	5
	%	19,40%	17,91%	11,94%	14,93%	7,46%	14,93%	7,46%	13,43%	7,46%
6	N	5	9	6	8	8	1	8	8	2
	%	7,46%	13,43%	8,96%	11,94%	11,94%	1,49%	11,94%	11,94%	2,99%
7	N	12	6	13	10	11	10	11	7	7
	%	17,91%	8,96%	19,40%	14,93%	16,42%	14,93%	16,42%	10,45%	10,45%
8	N	7	3	9	6	14	14	11	15	9
	%	10,45%	4,48%	13,43%	8,96%	20,90%	20,9%	16,42%	22,39%	13,43%
9	N	6	3	9	6	8	6	8	6	13
	%	8,96%	4,48%	13,43%	8,96%	11,94%	8,96%	11,94%	8,96%	19,40%
Concordo Totalmente	N	4	6	13	9	5	8	4	10	17
	%	5,97%	8,96%	19,40%	13,43%	7,46%	11,94%	5,97%	14,93%	25,37%

O item mais bem avaliado no fator Reconhecimento e Crescimento Profissional foi *“Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho”* com 74,63% dos servidores atribuindo valores acima de 6 na escala demonstrando concordância. Na sequência *“No CPqRR recebo incentivos da minha chefia”*, com 71,64%; e, com a mesma porcentagem (68,66%), *“O CPqRR oferece oportunidade de crescimento profissional”* e *“No CPqRR a minha dedicação ao trabalho é reconhecida”*. Também apresentaram bons índices de concordância os itens *“Há incentivos no CPqRR para o crescimento na carreira”*, com 62,69%, *“O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no CPqRR”* e *“O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade no CPqRR”*, ambos com 58,21%.

De forma intermediária apresentando opiniões divididas, o item *“O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR”* tendo pouco mais da metade, ou seja, 50,75% (34 servidores) atribuindo valores acima de 6 na escala e, portanto, os demais estão no ponto de neutralidade (5) ou de discordância (0-4). Também o item *“As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos”* que mostrou equilíbrio no quantitativo de servidores reunidos entre os níveis de concordância (40,30%) e discordância (41,80%), sendo esta a assertiva que reuniu o maior número de servidores no ponto de neutralidade (5) da escala (17,91%).

Sendo assim, apresentaram avaliações favoráveis à QVT a possibilidade de ser criativo no trabalho, as oportunidades e o incentivo ao crescimento profissional, inclusive por parte da chefia, a possibilidade do desenvolvimento pessoal e o reconhecimento do trabalho coletivo e da dedicação ao trabalho, sendo os itens que devem ser mantidos e consolidados no CPqRR.

Interessante observar que o item mais bem avaliado dentro do fator, que foi *“Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho”* reforça os bons índices de concordância sobre o quesito *“No CPqRR, tenho liberdade para execução das tarefas”* (85,08% acima de 6, o que representa 60 respondentes) avaliado no fator Relações Socioprofissionais de Trabalho. No entanto, quando indagados sobre *“As normas para execução das tarefas são rígidas”* presente no fator Organização do Trabalho, 52,25% (35 servidores) atribuíram valores de concordância maior que 6 na escala, sendo um resultado menos favorável à QVT. Talvez, esta diferença nos resultados entre questões que de alguma forma se correlacionam pode ser devido a característica próprias de tarefas que são desempenhadas pelo servidor, sendo que umas exigem mais rigidez para execução e outras necessitam de mais criatividade.

Diferente da avaliação favorável sobre *“No CPqRR minha dedicação ao trabalho é reconhecida”*, o item *“O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR”* demonstrou opiniões divididas e também foi mais mal avaliado do que o quesito

reconhecimento do trabalho coletivo, mostrando ser este um fator de alerta que necessita de intervenção visando a QVT.

Também dividiu opiniões a igualdade nas oportunidades de crescimento indicando a necessidade de haver modificações, visando a QVT. Para Ferreira (2012, p. 131) oportunidade e igualdade são dois pilares que balizam o sentido que crescimento profissional assume para os trabalhadores, sendo a igualdade fundamental para não haver obstáculos nas possibilidades de crescimento profissional.

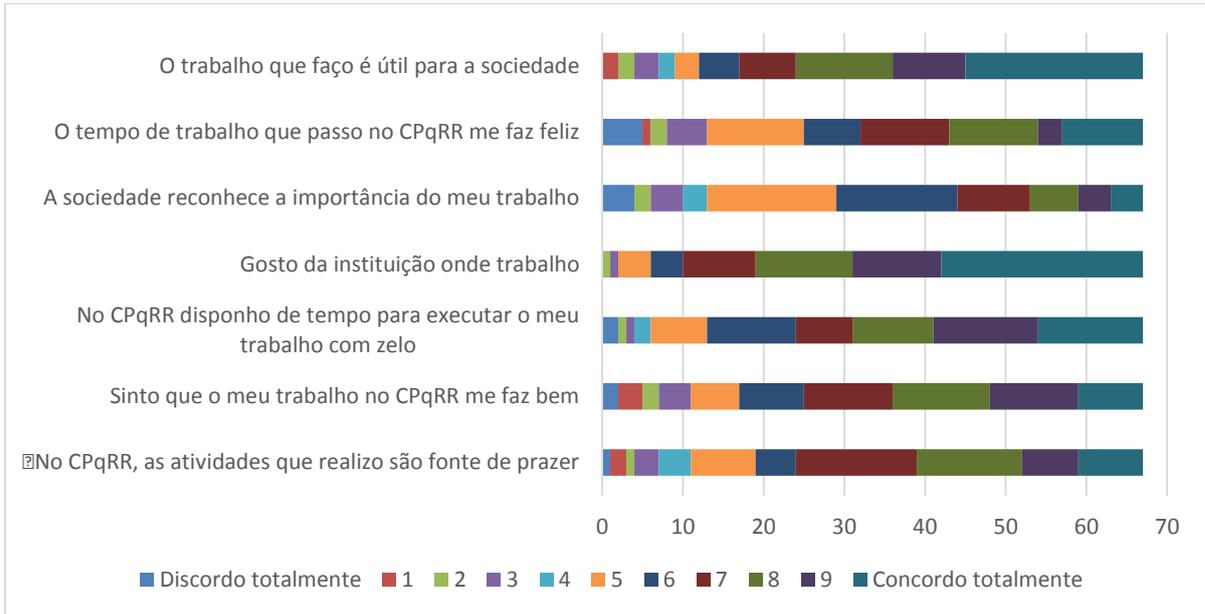
No estudo de Garcia (2007, p. 135) com funcionários públicos de uma secretaria de saúde, as oportunidades de crescimento profissional foram associadas a fatores políticos em detrimento de critérios de merecimento, representando um fator desmotivador e de representação negativa da esfera pública em relação a privada. Os funcionários públicos relataram haver diferenças de tratamento em virtude do local de lotação, sendo percebida a necessidade de haver igualdade no tratamento por parte do gestor. Em seu estudo, a oportunidade de crescimento foi o responsável pelo maior índice de insatisfação por parte dos funcionários públicos, sendo atribuída a influência política, apontada como o pior aspecto existente no serviço público, o caminho para os ganhos na carreira reforçados pela inexistência de formas institucionalizadas de alcançá-la.

Fator Elo Trabalho - Vida Social

Este fator, composto por sete itens, agrega elementos que se relacionam a percepção sobre o trabalho e a instituição e as analogias com a vida social como casa, amigos e família (Ferreira, 2012, p. 184).

O Gráfico 8 evidencia a valoração atribuída a cada assertiva que compõe esse Fator. O ponto 5, destacado na cor Laranja, representa o ponto de neutralidade em relação a cada assertiva. À sua esquerda encontra-se demonstrada a concordância com a assertiva, e à sua direita, a discordância.

Gráfico 8: Valoração (cumulativa) atribuída a cada uma das assertivas do Fator Elo Trabalho – Vida Social



A Tabela 7 demonstra esses mesmos resultados, segundo o número de respondentes e respectivo percentual, bem como os valores da escala de zero a 10, atribuídos a cada assertiva do Fator Reconhecimento e Crescimento Profissional

Tabela 7: Fator Elo Trabalho - Vida Social porcentagens e números absolutos atribuídos a cada assertiva

Escola		No CPqRR, as atividades que realizo são fonte de prazer	Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem	No CPqRR disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	Gosto da instituição onde trabalho	A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	O tempo de trabalho que passo no CPqRR me faz feliz	O trabalho que faço é útil para a sociedade
Discordo Totalmente	N	1	2	2	0	4	5	0
	%	1,49%	2,99%	2,99%	0%	5,97%	7,46%	0%
1	N	2	3	0	0	0	1	2
	%	2,99%	4,48%	0%	0%	0%	1,49%	2,99%
2	N	1	2	1	1	2	2	2
	%	1,49%	2,99%	1,49%	1,49%	2,99%	2,99%	2,99%
3	N	3	4	1	1	4	5	3
	%	4,48%	5,97%	1,49%	1,49%	5,97%	7,46%	4,48%
4	N	4	0	2	0	3	0	2
	%	5,97%	0%	2,99%	0%	4,48%	0%	2,99%
5	N	8	6	7	4	16	12	3
	%	11,94%	8,96%	10,45%	5,97%	23,88%	17,91%	4,48%
6	N	5	8	11	4	15	7	5
	%	7,46%	11,94%	16,42%	5,97%	22,39%	10,45%	7,46%
7	N	15	11	7	9	9	11	7
	%	22,39%	16,42%	10,45%	13,43%	13,43%	16,42%	10,45%
8	N	13	12	10	12	6	11	12
	%	19,4%	17,91%	14,93%	17,91%	8,96%	16,42%	17,91%
9	N	7	11	13	11	4	3	9
	%	10,45%	16,42%	19,40%	16,42%	5,97%	4,48%	13,43%
Concordo Totalmente	N	8	8	13	25	4	10	22
	%	11,94%	11,94%	19,40%	37,31%	5,97%	14,93%	32,84%

Os itens do Fator Elo Trabalho – Vida Social apresentaram, de um modo geral, boa avaliação dos respondentes. Dos sete itens, seis foram classificados com pontuação superior ao valor seis da escala por mais de 60% dos respondentes, demonstrando concordância. Também, o item mais bem avaliado “*Gosto da instituição onde trabalho*” com 91,04% dos respondentes neste ponto da escala, foi o segundo mais bem avaliado de todo o questionário em termos de porcentagens de respondentes que apresentaram níveis de concordância e o segundo que reuniu o maior quantitativo de pessoas atribuindo nota máxima de concordância (25 participantes), ou seja 10.

Sem dúvida, a percepção positiva sobre essa assertiva é um bom indício para a avaliação da QVT. Gostar do local de trabalho, apesar de todos os pontos que necessitam de melhoria, demonstra que os servidores, de uma forma geral, tem sentimento de bem-estar com relação ao CPqRR. Com atuação sobre os itens apontados de forma não tão satisfatória e com a elaboração de um programa institucional de QVT que se concretize, o CPqRR apresenta indícios de ser um campo fértil a representar uma Instituição Pública o qual se vive a QVT.

Além do item “*Gosto da instituição onde trabalho*”, já mencionado com 91,04% dos respondentes atribuindo valores acima de 6 na escala, também apresentaram resultados favoráveis à QVT os itens: “*O trabalho que faço é útil para a sociedade*” com 82,09%, “*No CPqRR, disponho de tempo para realizar o meu trabalho com zelo*” com 80,60%, “*Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem*” com 74,63%, “*No CPqRR as atividades que realizo são fonte de prazer*” com 71,64% e “*O tempo de trabalho que passo no CPqRR me faz feliz*” com 62,69%.

O item que apresentou o menor percentual de participantes atribuindo valores acima de 6 na escala, mas que ainda assim reuniu mais que a metade de servidores, demonstrando ser um item com uma avaliação favorável foi “*A sociedade reconhece a importância do meu trabalho*” com 56,72%, o que aponta que mesmo que o reconhecimento social deixe a desejar, o servidor reconhece a importância do seu trabalho para esta mesma sociedade, como evidenciado no item “*O trabalho que faço é útil para a sociedade*” com 82,09% dos participantes apresentando concordância acima de 6 na escala.

Garcia (2007, p. 139) identificou que o quesito orgulho do serviço prestado foi um dos itens mais bem avaliados entre os funcionários públicos avaliados em seu estudo, sendo também bem avaliado o orgulho de ser funcionário público. No entanto, acredita que os profissionais ainda sofrem com rótulos sobre a imagem que não é positiva no país.

No estudo de Branquinho (2010, p.110) com professores da rede pública, os dois itens melhor avaliados no fator Elo Trabalho Vida Social foram os mesmos encontrados neste estudo

com os servidores do CPqRR. No estudo de Pacheco (2011, p. 89) o reconhecimento por parte da sociedade do trabalho realizado foi o mais mal avaliado por trabalhadores de uma agência reguladora.

O item *“No CPqRR disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo”* guarda relação com outros itens discutidos anteriormente no fator Organização do Trabalho: *“Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas”* e *“Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho”*. O primeiro (cobrança de prazos) foi o mais mal avaliado de todo o questionário, concentrando o maior percentual de participantes que lhe atribuiu valores acima de 6 na escala (79,10%), evidenciando concordância. Já o segundo (*Falta tempo para pausa de descanso no trabalho*) obteve avaliação mais favorável a QVT concentrando 59,70% atribuindo valores abaixo de 4 na escala, demonstrando discordância.

A maioria dos participantes evidenciou sentimento de gostar e de se sentir feliz na instituição, de ter tempo para executar com zelo as tarefas e serem elas fontes de prazer e de bem-estar e de reconhecerem a importância do seu trabalho para a sociedade, apesar de não haver tanto sentimento do reconhecimento por parte dela. Portanto, são itens favoráveis à QVT e que devem ser mantidos e consolidados no CPqRR.

A QVT e a QVT no CPqRR: a fala dos servidores

Nesta seção serão apresentadas as respostas dos servidores às três perguntas abertas que constituíram o questionário, quais sejam: *“Para você, o que é QVT?”*; *“O que você acha mais importante de ser mantido no CPqRR visando a QVT?”*; *“O que você acha mais importante de ser modificado no CPqRR visando a QVT?”*.

O que é Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores

Apenas um dos respondentes apontou a QVT como um conceito ainda vago e manifestou-se criticamente quanto à necessidade de se construir e se vivenciar insitucionalmente esse conceito:

Qualidade de Vida no Trabalho ainda é um conceito muito vago para mim. Penso que devemos zelar para construir um conceito institucional que leve em conta a característica própria do CPqRR. Creio que ainda existem pensamentos diversos acerca dessa tema, o que acaba propiciando distorções. Por exemplo o fato de algumas pessoas acharem que qualidade de vida no trabalho deveria ser trabalhar por puro prazer e com muitas regalias. (S4).

O conjunto dos servidores respondeu à pergunta “Para você, o que é QVT?” de forma tal que resultaram cinco categorias temáticas representativas da percepção do conjunto dos servidores – “QVT como infraestrutura adequada, segura e confortável, disponibilidade de recursos físicos, materiais e humanos para o desempenho das tarefas”; “QVT como ambiente de trabalho harmonioso, participativo e com possibilidade de crescimento profissional” ; “QVT como prazer e satisfação no trabalho, sentimento de utilidade em que o trabalhador tem certa autonomia no desempenho e participa no seu planejamento”; “QVT abrange medidas de preservação da saúde física e emocional do servidor”; “QVT como trabalho executado sem pressão e sobrecarga, e de acordo com as capacidades e habilidades”. Estas figuram nos Quadros 3 a 7, cujos títulos foram resumidos, a seguir.

Quadro 3: QVT como infraestrutura adequada para o desenvolvimento das tarefas

<i>QVT como infraestrutura adequada, segura e confortável, disponibilidade de recursos físicos, materiais e humanos para o desempenho das tarefas.</i>
<i>É ter um local/ambiente adequado para realizar minhas tarefas diárias. Com iluminação, temperatura e mobiliário ergonômicos. (S2)</i>
<i>O mais importante para a realização de um bom trabalho é possuir mesa e cadeira adequadas para a execução das atividades sem sentir dor no final do dia (...)(S24)</i>
<i>Trabalhar em um local que reúne condições ideais de infraestrutura, pessoal e ambiental, para o desenvolvimento do trabalho. (S36)</i>
<i>Segurança física, ambiente seguro, limpo, ventilado, organizado, silencioso (...)(S60)</i>

Essa concepção, aparentemente reducionista, ilustra a necessidade do investimento no conforto ambiental, tendo em vista o impacto negativo percebido pelos servidores ocasionados por estes elementos, como a temperatura e a ventilação e mobiliário inadequados para a permanência no local de trabalho.

Quadro 4: QVT como ambiente social harmonioso, participativo e possibilidade de crescimento profissional

<i>QVT como ambiente de trabalho harmonioso, participativo e com possibilidade de crescimento profissional.</i>
<i>Quem trabalha com prazer, motivação, é respeitado pelos chefes e colegas, e tem o seu trabalho valorizado sente-se realizado profissionalmente e pode dizer que é feliz. Assim como eu. (S5)</i>
<i>Ter uma relação harmoniosa entre os colegas, tanto do alto quanto do baixo escalão. (S7).</i>
<i>É ter prazer de vir trabalhar, é sentir-se bem no ambiente de trabalho, é ter relacionamentos agradáveis e respeitosos, é poder compartilhar ideias, contribuir para as mudanças, sentir-se útil. (S20)</i>
<i>(...) Além disso, ter um ambiente agradável de trabalhar, com pessoas tranquilas e amigáveis, em que podemos ter a liberdade de expressão e o respeito às opiniões. (S24)</i>
<i>(...) Relações harmoniosas com os colegas de trabalho. Oportunidades de crescimento profissional e pessoal. (S46)</i>

Qualidade de Vida no Trabalho é a cooperação entre os colegas de trabalho, confiança total no trabalho do outro com objetivo de apresentarmos o melhor resultado possível. (S58)

Essa concepção, que reforça a harmonia e a cooperação que ocorre nas instituições, parece negar a dimensão do conflito e da competição inerente às instituições, notadamente às (de pesquisa/acadêmicas), onde são acirradas a busca por recursos (muitas vezes escassos) e por produção em prazos nem sempre satisfatórios para alcance de metas e resultados internos e externos, e que recaem também sobre a área da Gestão, cobrada a manter os meios que garantam tais resultados.

Quadro 5: QVT como prazer e satisfação no trabalho e participação no seu planejamento

<i>QVT como prazer e satisfação no trabalho, sentimento de utilidade em que o trabalhador tem certa autonomia no desempenho e participa no seu planejamento.</i>
<i>A sensação de bem estar e satisfação ao executar as tarefas a mim atribuídas (...) (S 10)</i>
<i>(...) liberdade de escolha de temas (dentro da área de saúde) com apoio da instituição. (S11)</i>
<i>QVT significa ter satisfação no trabalho, estar feliz, ter maior bem estar. (S16)</i>
<i>É se sentir bem e em paz com o que você faz. É acordar bem disposto para a realização das atividades diárias. (S25)</i>
<i>É ter um ambiente físico-social salubre, que lhe proporcione prazer em passar a maior parte do seu dia, que lhe proporcione satisfação não somente financeira, mas prazerosa e agradável. É ter um ambiente acolhedor, como se fosse a nossa segunda casa! (S27)</i>
<i>Ter satisfação, zelo gostar afinidade com a empresa, onde você trabalha, ou seja sair de casa, sem sentir incomodo nenhum. (S44)</i>
<i>Bem estar, prazer em realizar tarefas e cumpri-las com qualidade. (...) (S46)</i>
<i>É o nível de felicidade que deriva da carreira de uma pessoa. Cada pessoa tem necessidades diferentes quando se trata de suas carreiras e o nível da sua qualidade de vida no trabalho é determinado pelo atendimento dessas necessidades. (S66)</i>

Essa concepção reforça o prazer no trabalho e parece não considerá-lo como fonte, ao mesmo tempo de prazer, também de sofrimento. De prazer, no reconhecimento do outro e de si mesmo na relação com o outro, mas também de sofrimento, de sentimentos desagradáveis que decorrem da vivência no trabalho, concebendo a QVT como algo idealizado, perfeito.

Quadro 6: QVT como medidas de preservação da saúde

<i>QVT abrange medidas de preservação da saúde física e emocional do servidor.</i>
<i>Para mim Qualidade de Vida no Trabalho é o resultado de um conjunto de ações voltadas para garantir o bem estar físico e emocional do colaborador de forma que ele tenha plenas condições de efetuar suas tarefas e contribuir para que a instituição alcance sua missão. (S18)</i>
<i>Nível de satisfação ou não do trabalhador no seu ambiente no trabalho. O diagnóstico do nível da qualidade de vida no trabalho é percebido quanto a instituição percebe, valoriza e promove ações em prol da saúde holística do trabalhador. (S22)</i>

<i>(...) É não ficar doente, desmotivado ou indiferente às tarefas em detrimento de pressão, estresse ou assédio moral no ambiente do trabalho (...) (S33)</i>
<i>Condições que permitam o desenvolvimento das atividades do cargo sem causar qualquer tipo de transtorno - físico ou mental - para os trabalhadores (S35)</i>
<i>Qualidade de Vida no Trabalho significa a criação de um ambiente propício à realização do trabalho sem desgaste do trabalhador, ou seja, com segurança física, social e psicológica. (S38)</i>

Observa-se que, enquanto muitas respostas destacam um ou outro aspecto na concepção sobre a QVT, como as condições físicas ou de harmonia entre os colegas, na fala do Servidor 18 manifesta-se uma síntese articulada dos seguintes aspectos: “conjunto de ações promocionais”, “trabalhador em condições de realizar suas tarefas”, “trabalhador contribuindo para o alcance da missão institucional e instituição contribuindo para que o trabalhador tenha melhor qualidade de vida no trabalho”.

Quadro 7: QVT como trabalho sem pressão e sobrecarga

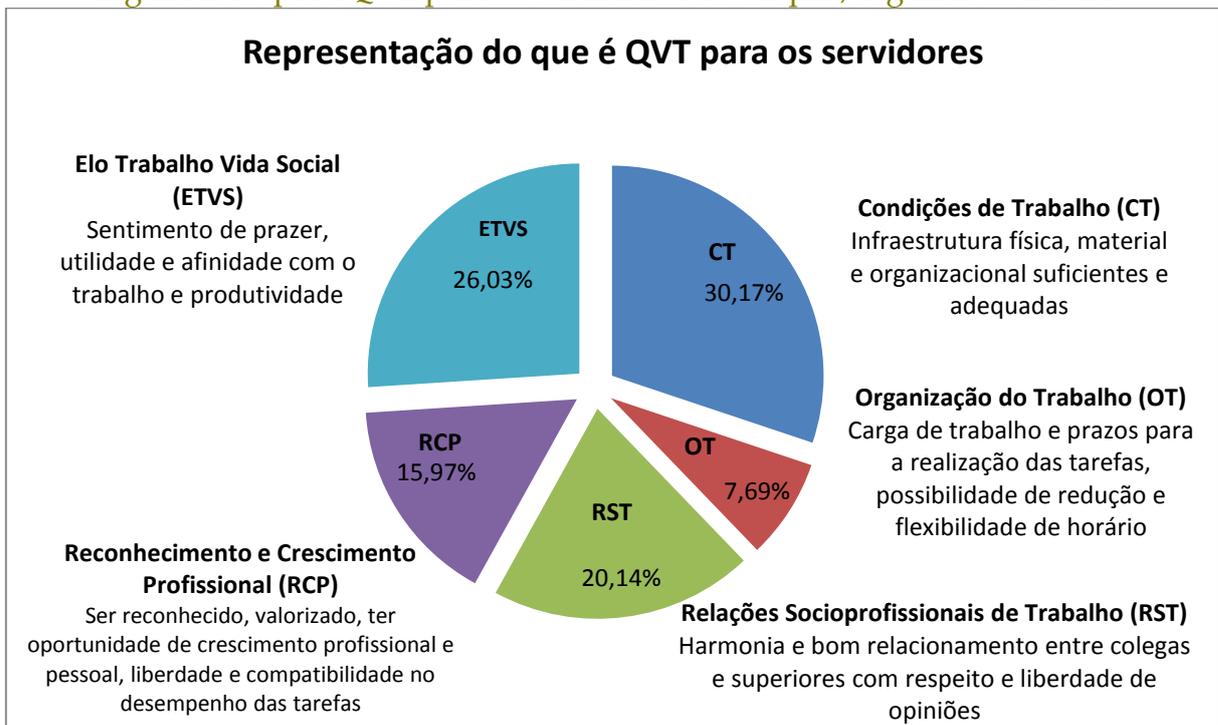
<i>QVT como trabalho executado sem pressão e sobrecarga, e de acordo com as capacidades e habilidades.</i>
<i>É ter tempo hábil para executar as tarefas, pois fazer em cima da hora gera muito estresse. (S3)</i>
<i>(...) e desenvolver um conjunto de atividades de forma a aproveitar ao máximo as próprias habilidades e competências. É também poder realizar as atividades de forma reflexiva, consciente. (S6)</i>
<i>(...) exercer funções compatíveis com a experiência/formação/cargo que permitam efetivamente contribuir para o desenvolvimento dos processos de trabalho. (S9)</i>
<i>(...) É executar tarefas e estar alocado em setor consonante ao perfil e atributos. (S33)</i>
<i>Ter minha formação respeitada e não ser obrigado a seguir instruções de leigos. (S48)</i>
<i>(...) executar as tarefas sem pressão (= competição acirrada por recursos, solicitações de órgãos de fomento, avaliações muito rigorosas, etc) (S56)</i>
<i>É poder desenvolver as atividades e se sentir útil, com carga de trabalho adequada (...) (S57)</i>
<i>Cumprir as atribuições do cargo ao qual você prestou concurso e foi empossado. (S63)</i>

S6 destaca um aspecto que é muito positivo para a QVT, que é “[...] poder realizar as atividades de forma reflexiva, consciente”, poder-se-ia agregar trabalho não-alienado e criativo, em uma instituição planejada que conta com instrumentos para a efetivação de uma carga de trabalho razoável e de organização: cargos, perfis, dentre outros. Nessa categoria surge com S56 uma característica das instituições de pesquisa e ensino pós-graduado, que é a pressão pela avaliação externa e a competição por fomento. As falas demonstram que a pressão existente internamente e externamente (como rigor nas avaliações e busca por recursos) recai sobre os servidores e ocasiona impactos neles e na execução do seu trabalho.

Ainda quanto aos resultados obtidos para a pergunta “Para você o que é Qualidade de Vida no Trabalho” as respostas obtidas foram classificadas segundo os fatores, verificando-se

como mais mencionados os núcleos de significado relacionados aos fatores Condições de Trabalho e ao Elo Trabalho-Vida Social. A Figura 1 demonstra a percepção dos servidores sobre o que é QVT de acordo com os fatores, aqui tomados como categoria, evidenciando-se os temas que os estruturam e a frequência dos fatores nas falas dos respondentes.

Figura 1: O que é QVT para os servidores do CPqRR, segundo os fatores



Os servidores manifestaram que QVT é ter infraestrutura física, material e organizacional suficientes e adequadas, presente em 30,17% das falas. Assim, associam a QVT predominantemente a elementos relacionados ao Fator Condições de Trabalho, tais como: necessidade da iluminação, temperatura e ventilação agradáveis, espaço físico suficiente, mobiliário ergonômico, disponibilidade de material, pessoal e equipamentos para a realização do trabalho além do conforto e segurança propiciado pelo ambiente físico. A ausência de janelas em grande parte das salas foi tida como prejudicial, devido a ausência de iluminação e ventilação naturais.

Albuquerque (2011, p. 79) sustenta que as condições do trabalho são um dos aspectos principais de investigação dos contextos de trabalho e para Ferreira (2012, p. 119) é necessário que haja adequabilidades das condições de trabalho, e não só suporte organizacional, para que os objetivos institucionais sejam alcançados. A adequabilidade se refere ao ambiente físico, ao mobiliário, aos materiais, equipamentos e instrumentos necessários ao exercício da atividade, a iluminação, ruído, suporte técnico e a qualidade e quantidade de pessoal necessários.

O fator Elo Trabalho - Vida Social, apresentou-se como o segundo mais frequente (26,03%), desvelando a percepção de QVT como sentimento de prazer, utilidade e afinidade com o trabalho, que propicia felicidade, bem-estar, disposição e zelo na realização das tarefas. Também é produtividade saudável, ou seja, sem causar transtornos físicos, mentais e emocionais e existência de ações institucionais que a promova.

Para Ferreira (2012, p. 110) a QVT é indissociável do sentimento de trabalho como fonte de prazer, pois engloba as capacidades humanas de sentir, de pensar e de fazer que se articulam as vivências de bem-estar, alegria e satisfação com o trabalho, sendo portanto sinônimo de felicidade e de realização pessoal. Um dos aspectos que se relaciona intimamente a este significado de “trabalho produtor de felicidade” é o sentimento de utilidade que o trabalho assume. Utilidade esta que vai além da recompensa econômica ou do prazer individual e sim, relaciona-se ao sentimento de ser útil, prestativo, oportuno para as outras pessoas, e que, como se viu anteriormente, foi apontada por S57, no Quadro 7.

Sobre o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho os servidores percebem que QVT é a harmonia e o bom relacionamento entre colegas e superiores com respeito e liberdade de opiniões, presente em 20,14% das falas. Para isso, essas relações devem ser agradáveis, respeitadas e cordiais, sustentadas pelo apoio, cooperação, confiança e liberdade em compartilhar opiniões e ideias.

O servidor público, devido à estabilidade, tem a possibilidade de permanecer por muitos anos na instituição, sendo a rotatividade reduzida entre os trabalhadores, fazendo com que haja convivência com o mesmo grupo de pessoas por um longo período. Assim, é salutar que haja bom nível de relacionamento entre estes indivíduos e que as relações possam apoiar-se em valores como os citados.

Quanto ao Reconhecimento e Crescimento Profissional, a QVT fala de reconhecimento, valorização, oportunidade de crescimento profissional e pessoal e na liberdade para desempenho das tarefas que devem ser compatíveis ao cargo, formação, experiência e habilidades que se possui, presente em 15,97% das falas.

Sobre Organização no Trabalho os servidores percebem que QVT diz respeito à carga de trabalho e aos prazos para a realização das tarefas, possibilidade de redução e flexibilidade de horário. Foi o fator que agregou menos frequência de menções nos discursos dos servidores, representando apenas 7,69%. Para eles, o trabalho deve ocorrer sem cobranças e pressões desnecessárias, com disponibilidade de tempo para execução e por meio de metas alcançáveis que organizem o trabalho. Foi citada a pressão gerada por competição por recursos e avaliações, principalmente externas, muito rigorosas.

A possibilidade da jornada inferior à 8 horas e a flexibilidade de horário foram também mencionadas. Carneiro e Ferreira (2007) analisam que há associação entre a jornada de trabalho e QVT devido à compatibilização entre trabalho e vida pessoal. A duração da jornada de trabalho possui uma peculiaridade nos dias atuais, uma vez que diante das modernas ferramentas de gestão e informação que permitem a intensificação do ritmo de trabalho, torna-se importante fator de saúde e de manutenção de atividades fora dele e da aproximação com o núcleo familiar e assim, contribuem significativamente para a maior permanência das pessoas nas instituições e do estreitamento dos seus laços (FERREIRA, 2012, p. 121).

O que é mais importante manter no CPqRR visando à QVT

Na pergunta “*O que você acha mais importante de ser mantido no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?*” identificou-se maior frequência na menção de elementos relacionados as Relações Socioprofissionais de Trabalho representado por 37,55% conforme demonstrado na figura 2.

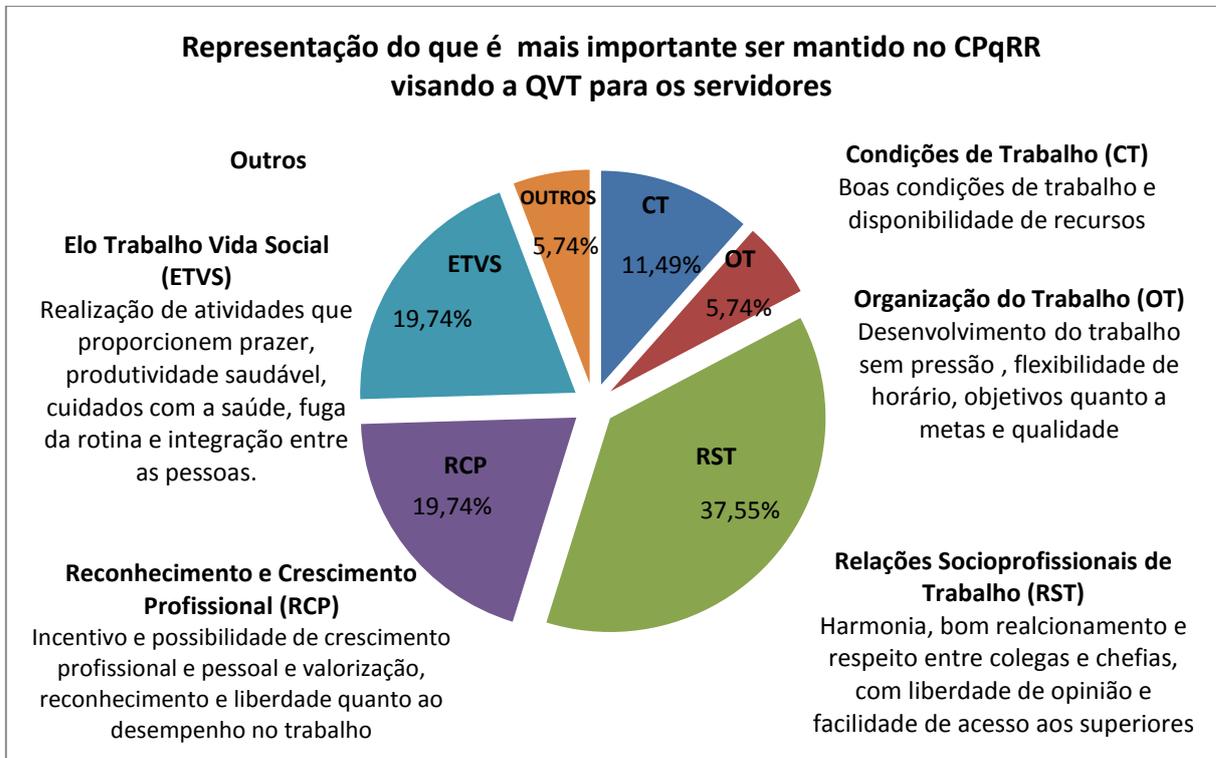
Cabe lembrar que, na análise quantitativa, o fator Relações Socioprofissionais de Trabalho também foi bem avaliado, sendo a assertiva “*Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas*”, a que reuniu o maior percentual de servidores (92,54%) de todo o questionário atribuindo valores entre 6-10 demonstrando concordância, destacando-se também “*É fácil o acesso à chefia imediata*” e “*Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas*”, ambas com 89,55% de servidores nesta gradação.

Nas perguntas abertas, os servidores evidenciaram que deve ser mantido o clima harmonioso e o bom relacionamento, com respeito, solidariedade, cooperação e cumplicidade entre colegas e chefias, a facilidade de acesso aos superiores, a liberdade para expressar opiniões e ideias e a não discriminação devido ao cargo e nível de escolaridade que se possui.

As relações Socioprofissionais de Trabalho também podem representar para os servidores, assim como o Elo Trabalho – Vida Social um mecanismo de compensação frente as dificuldades sobre outros itens vivenciados na Instituição, contribuindo para minimizar o sofrimento vivido e aumentar os índices globais de percepção sobre a QVT. Para Ferreira (2012, p. 126) as relações socioprofissionais de trabalho podem desempenhar um papel compensatório sobre os indivíduos principalmente quando há precariedade nas condições de trabalho e da organização do trabalho. Neste estudo têm sido demonstrado que o espaço físico, item referente

a condição de trabalho é um fator que tem prejudicado a QVT no CPqRR, sendo urgente a atuação sobre ele, com vistas a promoção da QVT.

Figura 2: O que deve ser mantido no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?



Em seguida e empatados, estão elementos vinculados ao Elo Trabalho - Vida Social e o Reconhecimento e Crescimento Profissional presente em 19,74% das falas.

Quanto ao Elo Trabalho – Vida Social identificou-se que é importante ser mantida a realização de atividades que proporcionem prazer, produtividade saudável, cuidados com a saúde, fuga da rotina e integração entre as pessoas. Foram citadas as ações de promoção e educação em saúde e o programa de ginástica Laboral e *Quick Massage* – havendo inclusive sugestões para a sua ampliação. Também como sugestão, o retorno do René Fest, visto como uma oportunidade de integração, a ampliação dos espaços de convivência, sendo a cantina mencionada como algo a ser mantido. A análise qualitativa evidenciou elementos apontados a serem mantidos e modificados que se relacionam a atividades que propiciem, de um modo geral, a atividades de integração, lazer, saúde, cultura etc. que não foram perguntados diretamente no questionário fechado.

Sobre o Reconhecimento e Crescimento Profissional identificaram-se o incentivo e a possibilidade de crescimento profissional e pessoal, bem como valorização, reconhecimento e

liberdade no desempenho no trabalho. Neste sentido, mencionaram-se a liberdade dos pesquisadores para realização da pesquisa básica e a possibilidade de capacitação através de ações promovidas internamente na Instituição.

Para Ferreira (2012, p. 128) o crescimento profissional é uma consequência do reconhecimento, o que demonstra a importância de ser reconhecido para os trabalhadores e da existência desta prática no contexto organizacional. O crescimento profissional representa a realização pessoal perpetuada, materializada além de fatos pontuais de reconhecimento ocorridos no contexto do trabalho. O reconhecimento representa não só o mérito quanto ao empenho físico e cognitivo empreendido na tarefa, mas também, o empreendimento afetivo desprendido.

Quanto as Condições de Trabalho, representadas em 11,49% das falas, identificou-se que devem ser mantidas boas condições de trabalho e a disponibilidade de recursos, mencionando-se a de material de consumo, equipamentos de trabalho e de suporte como a boa qualidade da rede de Internet e dos computadores e, em outro âmbito, do plano de saúde.

Neste momento novamente aparecerem discursos referindo-se a necessidade de melhoria no espaço físico que, apesar de alguns respondentes terem manifestado nesta pergunta, pela análise dos relatos refere-se mais a uma necessidade de mudança do que algo a ser mantido.

Também empatados, elementos ligados a Organização do Trabalho e Outros representando 5,74%. Dentre Outros, reuniu-se discursos que não se classificaram nas categorias. Para esta pergunta enquadram-se nesta situação percepções como nada necessita ser mantido, não ter opinião e uma resposta anulada. O relato abaixo representa um destes discursos:

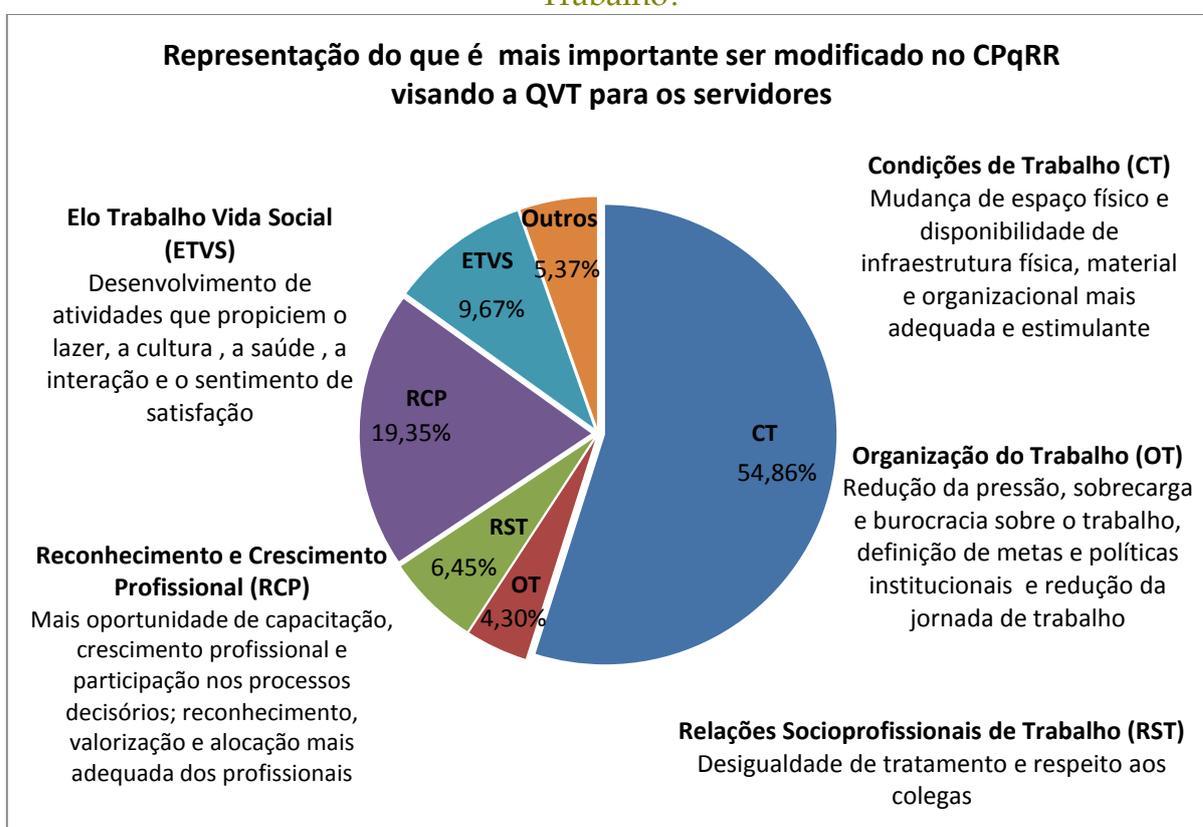
Nada. Muito pouca coisa visa à Qualidade de Vida no Trabalho. Temos um mínimo em equipamentos, pessoas e programas que, visando a qualidade e a biossegurança do trabalho, acabam por melhorar a qualidade de vida. O trabalho é prioridade. As pessoas que o executam, não. (S63)

Quanto a Organização do Trabalho percebe-se como devendo ser mantido o desenvolvimento do trabalho sem pressão, a flexibilidade de horário e objetivos de metas e qualidade. Lembrando que a assertiva “*Posso executar o meu trabalho sem pressão*” foi avaliada positivamente pelos respondentes, assim como a existência de tempo para realização de pausas. A sobrecarga de trabalho divide opiniões e serve de alerta. A sobrecarga pode estar sendo sentida de forma acentuada por alguns servidores uma vez que, também foi evidenciado como item a ser modificado no CPqRR visando à QVT.

O que é mais importante modificar no CPqRR visando à QVT

Na pergunta “O que você acha mais importante de ser modificado no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?” identificou-se consideravelmente a predominância de percepções sobre as Condições de Trabalho, representando 54,86%, conforme demonstrado na figura 3.

Figura 3: O que deve ser modificado no CPqRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho?



Dentre as Condições de Trabalho, a percepção dos servidores é de que é necessária a mudança do espaço físico, principalmente através da construção da nova sede, uma vez que não há como comportar mais ajustes com vistas a absorver mais pessoas e equipamentos. O espaço físico insuficiente e inadequado tem gerado desconforto de ordem física e emocional. Além disso, sugeriu-se que a distribuição do espaço deve ser mais equânime e melhor disposto, como por exemplo, áreas que produzem cheiro como o biotério, ficar mais afastada das demais. Cabe lembrar que, dentre as assertivas, “O espaço físico é suficiente” reuniu o maior número

de respondetes (21) no extremo de discordância da escala Likert, demonstrando ser este um dos aspectos mais críticos na vivência da QVT pelos servidores.

Quanto à infraestrutura física, material e organizacional, é necessário melhoria sobre a ventilação, sendo preferencialmente promovida a ventilação natural, mas também pelo ajuste do ar condicionado. A iluminação também é preterível a natural. O mobiliário deve ser ergonômico e deve haver disponibilidade de ferramentas para auxiliar a execução do trabalho como sistema de informação adequado. O ambiente deve ser mais saudável, estimulante e motivador.

Sobre o Reconhecimento e Crescimento Profissional, o segundo grupo que agregou mais elementos presentes nas respostas (19,35%), deve haver mais oportunidade de capacitação e crescimento profissional, como por exemplo, a profissionalização da gestão para lidar com os problemas que têm se mostrado mais complexos, visando a autonomia e a satisfação profissional, reduzindo a insegurança e estresse pelo desconhecimento na realização de uma tarefa que tenha que ser executada. Foi citado também, a necessidade de qualificação e capacitação para a área técnica.

Também apontaram-se como necessárias medidas para (re)alocação de pessoas permitindo que elas tenham possibilidade de desenvolver a carreira em áreas de competência (que podem ter sido adquiridas após a entrada na Instituição). Sugeriu-se haver seleção interna antes da abertura de vagas por concurso público e mapeamento de competências.

Destacou-se a importância do reconhecimento e da valorização, principalmente de áreas como a gestão que pode ficar preterida da área da pesquisa por não ser a área fim. Também, maior participação dos trabalhadores nos processos decisórios, principalmente aqueles que dizem respeito a organização do trabalho e aos impactos das atividades sobre a saúde.

Sobre elementos que se relacionam ao Elo Trabalho – Vida Social, que reuniu 9,67% dos discursos, o desenvolvimento de atividades que propiciem o lazer, a cultura, a saúde, a interação e o sentimento de satisfação (ex. atividades lúdicas, de promoção a saúde, atividades esportivas e do programa Fiocruz Saudável, ampliação do programa de *Quick Massage* e de ergonomia). Foi feita uma observação para maior participação da ASFOC em promovê-las.

Quanto as Relações Socioprofissionais do Trabalho representando 6,45% dos elementos mencionados, a falta de isonomia no tratamento, havendo a percepção de que há proteção, tratamento diferenciado, regalias e distinção nas concessões, sendo mencionada a diferença na importância dada entre assuntos e equipes da área da pesquisa em detrimento da área de gestão. Foi sugerido haver mais integração entre estas áreas favorecendo a comunicação e o

comprometimento e apontada a necessidade de mais respeito por parte dos pesquisadores a equipe que atua na Gestão e independente do cargo, escolaridade e função que se possua.

Como os resultados da análise quantitativa apontam boa avaliação dos servidores sobre o fator *Relações Socioprofissionais de Trabalho*, cabe refletir que possivelmente ocorra entre os colegas em que há maior convivência em função do trabalho do que pela interação entre setores ou grupos de pesquisa e entre áreas como é o caso dos servidores da gestão e da pesquisa (o ensino não pode ser avaliado tendo em vista a baixo número de participantes). Assim, é necessário que o bom relacionamento, aparentemente presente ainda de forma nuclear, seja integrado por todos da Instituição. Quanto a percepção sobre a existência de conflitos no trabalho e a comunicação insatisfatória entre funcionários, o resultado das assertivas mostrou que há divisão nas opiniões.

Referente a Organização do Trabalho, que representou 4,30%, o menor índice de elementos mencionados, apontou-se a redução da jornada de trabalho sem impacto salarial, o excesso de burocracia, a pressão e sobrecarga de trabalho e a definição e implantação de políticas institucionais para guiar comportamentos no alcance de objetivos.

Outros elementos que não se enquadram nas categorias, representados por 5,37%, foram citados. Dizem respeito aqueles que declararam não ter opinião ou nada a dizer, seja por não atuarem diretamente dentro da Instituição ou por não ter tido problemas que considerassem prejudiciais a QVT.

A ausência de uma política institucionalizada sobre a QVT também foi citada como uma necessidade de mudança:

A existência de política, traduzida em ação, que promove de fato a QVT. Sustentei o termo "política" no singular, e não "políticas" no plural. Não adianta uma série de diagnósticos que foram inúmeros no decorrer de anos, ações incipientes e estruturas apenas formais, preenchimentos de documentos oficiais de RH, planejamento com o título de QVT, quando efetivamente são impactos irrelevantes no ambiente de trabalho. (S22).

É fundamental que exista uma política de QVT de forma institucionalizada que considere o resultado de diagnósticos, evidenciando os insumos necessários (previsão orçamentária, recursos financeiros, estrutura operacional etc.) para a sua formulação e que seja traduzida em um Programa de QVT (PQVT).

A política de QVT, segundo Ferreira (2012, p. 225), deve ser uma “política de gestão” incorporada ao planejamento estratégico da organização e ser permanente, não estando vulnerável a descontinuidades administrativas e o PQVT deve evidenciar as ações que serão

implementadas na instituição, que devem ser constantemente avaliadas e redefinidas de acordo com a necessidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou conhecer a percepção, quanto à Qualidade de Vida no Trabalho, dos servidores públicos efetivos que desempenham suas atividades de trabalho no Centro de Pesquisas René Rachou, uma unidade técnico científica da Fiocruz, instalada em Belo Horizonte, Minas Gerais.

Muitos estudos buscam compreender como é possível alinhar a eficiência e a efetividade necessárias à manutenção das instituições e o bem-estar dos trabalhadores. A Qualidade de Vida no Trabalho é um tema que toma vulto por buscar contribuir neste caminho.

O trabalho ocupa uma posição de destaque para a vida do ser humano e representa mais que uma fonte de provimento financeiro, mas também de identidade, realização crescimento profissional e pessoal. No entanto, a relação do homem com o trabalho é, ao mesmo tempo, dotada de conflitos existentes entre as necessidades destes sujeitos, do trabalho/tarefas em si e das instituições.

Há que se considerar, também, que o mundo do trabalho sofre a influência direta do momento histórico que se vive. O cenário de constantes mudanças e de intensificação das cobranças, impulsionado por questões de ordem econômica, política, social e do rápido avanço da tecnologia, dentre outras, dão novos contornos à relação que envolve os sujeitos, o trabalho e as instituições, repercutindo em maior investimento físico, emocional e cognitivo por parte do trabalhador, comprometendo sobremaneira o sentimento de bem-estar quanto ao desenvolvimento das suas atividades laborais.

Evidencia-se que, na era da tecnologia, ainda deixam a desejar propostas de modelos gerenciais que busquem promover produtividade saudável, que alinhem a vivência do bem-estar dos trabalhadores e necessidades institucionais.

Uma vez que a insatisfação repercute sobre a qualidade dos serviços e produtos fornecidos, as instituições tentam buscar maneiras de sedução do trabalhador, ofertando atividades das mais variadas ordens com o intuito de compensar o desgaste que provoca nestes sujeitos.

Essas ofertas, maquiadas com o nome de Qualidade de Vida no Trabalho, escondem as verdadeiras causas de sofrimento no trabalhador. Assim, tornam-se medidas compensatórias que trazem apenas benefícios temporários e, com o passar do tempo, de baixa adesão dos trabalhadores. Deve ser ressaltado que não se observou, neste estudo, por parte dos

respondentes, qualquer alusão ao caráter potencialmente manipulativo de certas abordagens da QVT.

Em contrapartida, há outra abordagem quanto à QVT que propõe conhecer as causas do problema, as fontes de mal-estar para então atuar sobre elas, e por meio da qual, a produtividade torna-se uma consequência e não um fim a ser alcançado, resgatando-se o sentido de bem-estar no trabalho, que pode contribuir para equilibrar a eficiência e efetividade exigida para as instituições.

De modo especial, na esfera pública, a QVT mostra-se ainda mais incipiente. Características próprias que regem o setor público com leis específicas e regras que o embasam, recaem sobre todo o seu funcionamento e também nos trabalhadores, sendo em particular, sobre o servidor público. Como exemplo, pode-se citar a disponibilização de recursos (físicos, financeiros, materiais, humanos), as responsabilidades, os direitos, os deveres e os benefícios.

Todos estes elementos estão diretamente relacionados à QVT e, portanto, podem impactar em uma percepção particularizada dos trabalhadores, sobremaneira dos servidores públicos quanto à QVT.

Apona-se que gestores e dirigentes das instituições públicas tem como desafio a busca por modelos gerenciais mais permeáveis à QVT, que agreguem as suas particularidades de funcionamento a um universo de intensas cobranças por parte da sociedade e também do próprio Estado quanto a maior qualidade e resolubilidade dos serviços desempenhados, mas que vive ao mesmo tempo, uma série de dificuldades, entraves e restrições, sejam financeiras, políticas ou normativas.

Na esfera pública, uma área intensamente atingida por estas cobranças é a da saúde, uma vez que, faz-se necessário apontar soluções para novos e antigos problemas que vêm acometendo a população. Torna-se intensa a necessidade por pesquisa e desenvolvimento da ciência, tecnologia e inovação na saúde que busquem equalizar tais problemas e auxiliem em uma vida com mais qualidade para a sociedade.

Neste cenário, torna-se salutar, portanto, conhecer a percepção dos servidores públicos no contexto de uma Instituição Pública de desenvolvimento de Ciência e Tecnologia em Saúde quanto à QVT, como é o caso do CPqRR.

Em meio às adversidades, na Instituição não existem apenas aspectos que são desfavoráveis à vivência da QVT. Muitos são os que promovem o sentimento de prazer e bem-estar quanto ao trabalho. Por isso, é necessário evidenciar quais elementos são percebidos como mais favoráveis e mais desfavoráveis e quais devem ser mantidos e quais podem ser modificados, bem como, compreender o que é QVT na percepção de quem vive o trabalho, com

vistas a auxiliar na incorporação, de modo transversal, de uma cultura institucional de promoção à QVT que seja sensível ao seu contexto. Um indício muito positivo é que há interesse do CPqRR neste sentido, tendo em vista que esta pesquisa realizou-se como fruto de um mestrado profissional que recebeu apoio institucional para sua concretização.

Quanto às limitações da pesquisa, destaca-se que é necessário ampliá-la para outros vínculos – profissionais ou não - como bolsistas e terceirizados a fim de conhecer semelhanças e diferenças nas percepções e buscar contemplá-las nas medidas Institucionais referentes à promoção da QVT, o que poderia ocorrer por meio da elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Sobre os resultados, o questionário aplicado evidenciou na análise quantitativa que os elementos percebidos como mais favoráveis à QVT, reunindo a avaliação de mais de 80% dos participantes, referem-se predominantemente a itens do fator Relações Socioprofissionais no Trabalho e Elo Trabalho-Vida Social. Destacam-se as relações de cooperação e de facilidade de acesso junto às chefias, gostar da instituição, a harmonia nas relações, na convivência no ambiente de trabalho e a disponibilidade dos colegas em ajudar, a liberdade para execução das tarefas, o sentimento de utilidade do seu trabalho para a sociedade, a disponibilidade de tempo para executar as tarefas com zelo e de material de consumo.

Evidenciando haver divisão nas opiniões e, portanto, sendo necessário atuar em melhorias, predominaram itens relacionados ao fator Condições de Trabalho como o conforto do local de trabalho, a temperatura, a adequação do mobiliário e do posto de trabalho e o apoio técnico para as atividades.

Os itens avaliados de forma mais desfavorável foram inferiores se comparados aos itens favoráveis à QVT. Destaca-se a cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas para quase 80% dos participantes e também a forte cobrança por resultados, ambos relacionados ao Fator Organização do Trabalho e a insatisfação quanto ao espaço físico, relacionada ao fator Condições de Trabalho, evidenciando serem estas as prioridades quanto as ações em prol da QVT no CPqRR.

A análise qualitativa mostra que os servidores relacionam QVT prioritariamente a aspectos referentes às Condições de Trabalho e ao Elo Trabalho Vida- Social, como infraestrutura física, material e organizacional adequada e o sentimento de prazer e bem-estar oriundo do trabalho.

Sobre os aspectos mais importantes a serem mantidos no CPqRR, predominaram elementos referentes as Relações Socioprofissionais de Trabalho, reforçando os achados na

análise quantitativa. Evidenciou-se a harmonia, bom relacionamento e respeito entre colegas e chefias, além da liberdade de opinião e facilidade de acesso aos superiores.

Quanto aos elementos mais importantes a serem modificados no CPqRR foi significativa a menção aos relacionados às Condições de Trabalho, prioritariamente quanto ao espaço e a infraestrutura física.

Com base nestes resultados a Instituição pode investir na elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que se insira no planejamento Estratégico da Instituição, que contemple uma definição de QVT a ser vivida e perseguida, tanto pelos gestores e dirigentes, quanto pelos trabalhadores e que resulte em um modelo de gestão mais perene a vivência da QVT. Para isso, é essencial a mudança de mentalidade, a abertura e o estímulo para a manifestação real das opiniões e das contestações, recebendo-as fundamentalmente como elementos construtivos.

Evidenciou-se que existem muitos aspectos favoráveis e percebidos como importantes a serem mantidos no CPqRR. Os aspectos menos favoráveis e os elementos que devem ser modificados podem ser foco de atenção e combate elevando os níveis de QVT dos trabalhadores da Instituição.

Certamente, algumas dessas ações já estão em andamento, como o projeto de construção da nova sede, que irá proporcionar instalações físicas mais adequadas e que trará reflexos em aspectos direta e indiretamente relacionados. No entanto, outros ainda não são discutidos, talvez até mesmo pelo desconhecimento das fontes de mal-estar, mas que agora, diante dos resultados desta pesquisa, já podem ser contemplados nas discussões sobre medidas de melhoria.

Percebe-se que o CPqRR reúne elementos facilitadores à promoção da QVT e que também necessita colocar em pauta soluções para suas entaves. No entanto, os resultados apontam que, se esforços forem envidados, pode-se vislumbrar o CPqRR como uma Instituição Pública promotora da QVT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHAO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 7, n. spe, 2002, p. 45-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300006>. Acesso em: 13 de nov. de 2013.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. 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, v. 33, n. 2, abr./jun. 1998, p. 40-51. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=144>. Acesso em: 20 de nov. de 2013.

ALVARES, Nathália da Silva et al. **A Gestão Contemporânea no Setor Público: um estudo de caso do novo modelo de gestão do IBGE**. Tema: Gestão, Inovação e Tecnologia para a Sustentabilidade. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, IX, 2012. Resende- RJ. Associação Educacional Dom Bosco. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/30616256.pdf>>. Acesso em: 23 dez. 2013.

ANDRADE, Polyanna Peres; VEIGA, Heila Magali da Silva. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 32, n. 2, 2012, p. 304-319. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200004>. Acesso em: 13 de nov. de 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, p. 229.

BRANDALISE, Loreni Teresinha. **Modelos de medição de percepção e comportamento – uma revisão**. 2005, p.18. Disponível em: <<http://www.lgti.ufsc.br/brandalise.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2014.

BRANQUINHO, N. das G. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Vivências de Bem-Estar e Mal-Estar em Professores da Rede Pública Municipal de Unaí/ MG**. 2010, 175f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília. 2010.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 dez. de 2014.

BRASIL. Lei 11.355 de 19 de outubro de 2006. Dispõe sobre A Criação da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública da Fiocruz (...). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/Lei/L11355.htm>. Acesso em: 03 de dez. de 2014.

BRASIL. Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre O Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 22 nov. 2014.

BRUNO, Reinaldo Moreira. Agentes Públicos. IN: MOTA, Carlos Pinto Coelho (coord.). **Curso Prático de Direito Administrativo.** 3 ed., rev. atual. e ampl. – Belo Horizonte: Del Rey, 2011, p. 694.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, 611-4, set-out, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>>. Acesso em: 10 de ago. de 2014.

CARNEIRO T.L; FERREIRA, M.C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Brasília, v.7, n.1, jan./jun. 2007, p.131-158. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/3271>>. Acesso em: 20 de nov. de 2013.

CARVALHO, A.I.; et al. **Escolas de Governo e Gestão por Competências: Mesa-redonda de pesquisa-ação.** Brasília: ENAP, 2009. Disponível em: <www.egp.ce.gov.br/downloads/material-de-cursos/...em.../file>. Acesso em: 22 de nov. de 2014.

CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU. Disponível em: <<http://www.cpqrr.fiocruz.br/pg/>>. Acesso em: 14 de nov. de 2014.

CENTRO DE PESQUISAS RENÉ RACHOU. **Manual de Organização Interno do Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR).** Belo Horizonte, Minas Gerais, 2007.

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** 3. ed., rev. ampl. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; 2011, 507 p.

DOURADO, D.C.P; CARVALHO, C.A. Controle do homem ou qualidade de vida no trabalho?. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, p. 1-15, dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v4n4/v4n4a08>>. Acesso em: 20 de out. de 2014.

FEITOSA, Lígia Rocha Cavalcante. **E se a orquestra desafinar? Contexto de Produção e Qualidade de Vida no Trabalho dos Músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI.** 2010, 152 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360933526.87-arquivo.pdf>>. Acesso em: 10 de ago. de 2013.

FERNANDES J. S. et al. A relação dos aspectos profissionais na qualidade de vida dos enfermeiros das equipes Saúde da Família. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 46, n. 2, abr. 2012, p. 404-412. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342012000200019>. Acesso em: 20 de out. de 2013.

FERREIRA et al. Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) no Setor Público: o Papel Estratégico dos Gestores. **Revista Administração**, São Paulo, v. 44, n. 2, abr./mai/jun. 2009, p. 147-157. Disponível em: <www.rausp.usp.br/download.asp?file=V4402147.pdf>. Acesso em: 23 de out. de 2014.

FERREIRA, M. C.; et al. Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, jul./ set. 2009, p. 319-327. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872.08-arquivo.pdf>>. Acesso em: 20 de out. de 2013.

FERREIRA, M.C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 11, n. 1, jun. 2008, p. 83-99. Disponível em: <<http://ergopublic.com.br/arquivos/1252860601.97-arquivo.pdf>>. Acesso em: 20 de out. de 2013.

FERREIRA, M.C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho. Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações**. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, Brasil. 2009.

FERREIRA, M.C.; MENDES, A.M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, Natal, v.6, n.1, jan./ jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2001000100010&script=sci_arttext>. Acesso em: 23 de out. de 2014.

FERREIRA, M.C; SEILD, J. Mal-estar no Trabalho: Análise da Cultura Organizacional de um Contexto Bancário Brasileiro. **Psicologia: Teoria e pesquisa**, v.25, n. 2, abr./ jun. 2009, p. 245-254. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n2/a13v25n2.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2013.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2. ed., Editora Paralelo 15, Brasília, 2012.

FERREIRA, M.C; BASTOS, P.C.R. (In)**Compatibilidade Trabalho Prescrito -- Trabalho Real e Vivências de Prazer-Sufrimento dos Trabalhadores: Um Diálogo entre a Ergonomia da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2013.

FILHO, José Marçal Jackson. Desenho do trabalho e patologia organizacional: um estudo de caso no serviço público. **Revista Produção**, São Paulo, v.14, n.3, set./dez. 2004, p. 58-66. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300007>. Acesso em: 28 out. 2013.

FLECK, M. P et al. Aplicação da versão em Português do instrumento de avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL 100). **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, abr. 1999, p. 198-205. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89101999000200012&script=sci_arttext>.
Acesso em: 28 out. 2013.

FREITAS et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com ou sem deficiência. **Psico-UFS**, Itatiba, v.18, n.1, jan. /abr. 2013, p. 109-120. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712013000100012>. Acesso em: 15 out. 2013.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Carta de serviços ao cidadão**. 2 revisão, ago., 2012. Disponível em: <<http://www.cpqrr.fiocruz.br/pg/wp-content/uploads/2013/06/CARTA2012.pdf>>. Acesso em: 03 dez. 2014.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. **Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os funcionários públicos**. 2007, 185 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008, 220p.

HOCHMAN, Bernardo et al. Desenhos de Pesquisa. **Acta Cirúrgica Brasileira**. v. 20, supl. 2, 2005, p. 2-9. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-86502005000800002&script=sci_arttext>. Acesso em: 23 ago. 2014.

JUNG, Carlos Fernando. **Metodologia Científica: ênfase em pesquisa tecnológica**. 3. ed. rev. e ampl. 2003. Disponível em: <<http://www.jung.pro.br>>. Acesso em: 23 ago. 2014.

LANDIN, F.L.P et. al. Uma reflexão sobre as abordagens em pesquisa com ênfase na integração qualitativo-quantitativa. **Revista Brasileira em Promoção a Saúde**. v.19, n.1, 2006, p. 53-58. Disponível em: <<http://ojs.unifor.br/index.php/RBPS/article/view/961>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

MEDEIROS L, F, R.; FERREIRA M, C. Qualidade de Vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Revista Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n.9, jan./jun. 2011, p. 9-34. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2013.

MINAYO, M.C.S, HARTZ, Z.M.A; BUSS, P. M. Qualidade de Vida e Saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, 2000, p. 7-18. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100002&script=sci_arttext>. Acesso em 22 nov. 2013

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11. ed., São Paulo: Hucitec, 2008.

MÔNACO, F.F; GUIMARÃES, V. N. Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o caso da gerência de administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 4, n. 3, set./dez. 2000, p. 67-88. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05>>. Acesso em: 22 nov. 2013.

MONTEIRO et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 27, n.3, set. 2007, p. 554-565. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932007000300014&script=sci_arttext>. Acesso em: 21 nov. 2013.

MOREIRA et al. Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física do estado do Paraná, Brasil. **Revista Brasileira de Cineantropometria & desempenho Humano**, Florianópolis, v.12, n.6, 2010, p. 435-442. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbcdh/v12n6/v12n6a07.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2013.

MOREIRA et al. Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz**, Rio Claro, v. 16, n.4, out./dez. 2010, p. 900-912. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/motriz/v16n4/a10v16n4>>. Acesso em: 13 nov. 2013.

OLIVEIRA, L. B. de; CAVAZZOTE, F. S.C.N; PACCIELO, R.R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.17, n. 4, jul./ago. 2013, p. 418- 437. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552013000400003&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 out. 2013.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n.4, out./dez. 1997, p. 625-634. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v13n4/0147.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2013

PACHECO, Veruska Albuquerque. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica de Trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil**. 2011. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827.95-arquivo.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de Vida no Trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7, n.3, nov. 2009, p. 549-563. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300009&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 ago. 2013.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, nov./dez. 2008, p. 1189 – 1211. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/08.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

REGO, R.M. Expressão artística e Teleatendimento: perspectivas para melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 28, n. 1, 2008, p. 200-209. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932008000100015&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 out. 2013.

RIBEIRO C. V. S.; LÉDA B.D. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. Rio de Janeiro, v. 4, n.2, dez. 2004. Disponível em: <<http://www.revipsi.uerj.br/v4n2/artigos/ARTIGO5V4N2.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2013.

ROCHA, V.M, da; FERNANDES, M.H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 57, n.1, 2008, p. 23-27. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005>.

Acesso em: 20 out. 2013.

SCOLARI, C; COSTA, S.G; MAZZILLI, C. Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 20, n.4, out./dez. 2009, p. 555-576. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65642009000400005&script=sci_arttext>.

Acesso em: 20 out. 2013.

SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n.3, nov. 2009, p. 599-607.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462009000300013&script=sci_abstract&tlng=pt>.

Acesso em: 20 out. 2013.

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, mar./abr. 2009, p. 347-69. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v43n2/v43n2a04.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

SILVÉRIO, M. R. et al. O ensino na área da saúde e sua repercussão na qualidade de vida docente. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 1, jan./mar. 2010, p. 65-73. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-55022010000100008>. Acesso em: 02 nov. 2013.

SOUZA, Lícia Barcelos de; FIGUEIREDO, Marco Antônio de Castro. Qualificação Profissional e representações sobre trabalho e qualidade de vida. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, p. 221-232, mai./ago. 2004. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2004000200011&script=sci_arttext>.

Acesso em: 02 nov. 2013.

TABELEÃO, V. P.; TOMASI, E.; NEVES, S. F. Qualidade de vida e esgotamento profissional entre docentes da rede pública de Ensino Médio e Fundamental no Sul do Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 12, dez. 2011, p. 2401-2408.

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2011001200011>.

Acesso em: 20 out. 2013.

TIMENI, Samar Hamad. **Qualidade de Vida no Trabalho**: o caso dos enfermeiros dos Hospitais Públicos Walfredo Gurgel e Santa Catarina. 2008. 122 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2008.

TIMOSSI, L. da S. et al. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Revista Produção**, v. 20, n.3, jul./set. 2010, p. 471-480. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/prod/2010ahead/AOP_200901009.pdf>. Acesso em: 20 out. 2013.

TODESHINI, R; FERREIRA, M.C. Olhar de dirigentes sindicais sobre a qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 2, abr./ jun. 2013, p. 241-

247. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v18n2/v18n2a09.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2013.

TOLFO, S.R.; PICCININI V.C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 5, n.1, jan./abr. 2001, p. 165- 193. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10>>. Acesso em: 13 out. 2013.

TOLFO, S.R.; PICCININI V.C. Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.19, n. spe, 2007, p. 38-46. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400007&script=sci_arttext>. Acesso em: 02 nov. 2013.

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. Perspectivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho. **Estudos de Psicologia**, Santa Catarina, v. 12, n. 2, 2007, p. 185-186. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2007000200011>. Acesso em: 02 nov. 2013.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./ mar. 2001, p. 23-35. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2013.

APÊNDICES e ANEXOS

Apêndice A – Questionário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho



 **Sistema de Avaliação Online Gerenciador**

Questionário de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Dados sobre o respondente

Idade:

- < 20 anos
- 20-29 anos
- 30-39 anos
- 40-49 anos
- 50-59 anos
- >=60 anos

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Área de atuação (considerar a atuação no último ano):

- Gestão
- Pesquisa
- Ensino

Tempo que trabalha no CPqRR:

- < 1 ano
- 1-5 anos
- 6-10 anos
- 11-15 anos
- 16-20 anos
- 21-25 anos
- 26-30 anos
- > 30 anos

Cargo:

- Pesquisador
- Tecnologista em Saúde Pública
- Analista em Gestão Pública
- Técnico em Saúde Pública
- Assistente em Saúde Pública
- Outro

Função predominante que exerce no CPqRR:

- Chefia
- Pesquisa
- Gestão
- Ensino
- Apoio Pesquisa
- Apoio Gestão
- Apoio Ensino
- Outro

Continua...



EAD ENSP FIOCRUZ
EDUCAÇÃO EM SAÚDE

Sistema de Avaliação Online Gerenciador

Nível de escolaridade (completos):

- Fundamental (1º grau)
- Ensino Médio (2º grau)
- Ensino Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós Doutorado

»

Perguntas fechadas

Responda de forma sincera às afirmativas apresentadas abaixo. Marque na escala que vai de 0 (zero) a 10 (dez) referente a sua opinião sobre cada item apresentado. O 0 (zero) representa a discordância total e o 10 (dez) a concordância total.

	Discordo Totalmente 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Concordo Totalmente 10
1) No CPqRR, as atividades que realizo são fonte de prazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) O local de trabalho é confortável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no CPqRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) O CPqRR oferece oportunidade de crescimento profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Minhas relações de trabalho com a chefe são cooperativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Tenho liberdade na execução das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) O material de consumo é suficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16) O espaço físico é satisfatório	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17) O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no CPqRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18) No CPqRR disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19) Gosto da instituição onde trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20) Há incentivos do CPqRR para o crescimento na carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21) A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22) O apoio técnico para as atividades é suficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23) Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24) O tempo de trabalho que passo no CPqRR me faz feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25) No CPqRR minha dedicação ao trabalho é reconhecida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26) A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27) Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28) A distribuição das tarefas é justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29) O trabalho que faço é útil para a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Continua...



EAD ENSP
FIOCRUZ

Sistema de Avaliação Online Gerenciador

30) As normas para execução das tarefas são rígidas	<input type="radio"/>										
31) O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	<input type="radio"/>										
32) No CPoRR, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	<input type="radio"/>										
33) O ritmo de trabalho é excessivo	<input type="radio"/>										
34) No CPoRR, recebo incentivos de minha chefe	<input type="radio"/>										
35) O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física	<input type="radio"/>										
36) A comunicação entre funcionários é insatisfatória	<input type="radio"/>										
37) No CPoRR, tenho livre acesso às chefias superiores	<input type="radio"/>										
38) É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	<input type="radio"/>										
39) Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas	<input type="radio"/>										
40) É fácil o acesso à chefia imediata	<input type="radio"/>										
41) No CPoRR existe forte cobrança por resultados	<input type="radio"/>										
42) A temperatura ambiente é confortável	<input type="radio"/>										
43) É comum o conflito no ambiente de trabalho	<input type="radio"/>										
44) Posso executar o meu trabalho sem pressão	<input type="radio"/>										
45) O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas	<input type="radio"/>										



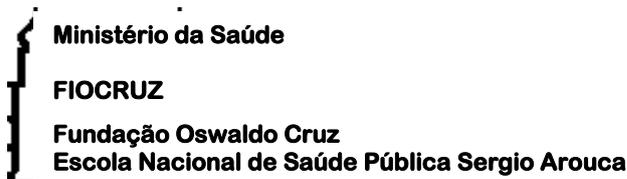
Perguntas abertas

Para você, o que é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?

O que você acha mais importante de ser mantido no CPoRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?

O que você acha mais importante de ser modificado no CPoRR visando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)?

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “*Qualidade de Vida no Trabalho: um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR/ Fiocruz*” desenvolvida por Estefânia Câmara Santos Lopes, discente do Mestrado Profissional em Políticas e Gestão em Ciência, Tecnologia e Inovação na Saúde da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/FIOCRUZ), sob orientação da Professora Dra. Marismary Horsth De Seta.

O objetivo central do estudo é analisar a percepção dos servidores do Centro de Pesquisas René Rachou (CPqRR) sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Assim, o convite a sua participação se deve ao seu pertencimento ao quadro de servidores ativos que exercem suas funções no CPqRR, representando o contingente efetivo de trabalhadores da instituição.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Como em toda pesquisa realizada com seres humanos há algum tipo de risco, neste projeto há uma pequena chance de identificação indireta do participante da pesquisa, tendo em vista o reduzido número de respondentes, trabalhadores de uma mesma instituição, e as informações sobre faixa etária, área que atua, cargo e função que ocupa.

Dentre as medidas para minimizar esse risco, a adoção do questionário eletrônico, abrigado e gerido pela instituição responsável pelo estudo, que permite a codificação automática das respostas e gera automaticamente uma senha de acesso para o respondente. Com eles se pretende assegurar, tanto quanto possível, o anonimato das respostas, reduzindo-se ao mínimo o risco de identificação. Outra medida se dá pelo reduzido acesso ao conteúdo das respostas - questionários respondidos eletronicamente - somente pela pesquisadora e sua orientadora, bem como a divulgação dos resultados evitará a vinculação dos respondentes à qualquer resposta, preferindo-se a apresentação dos resultados na forma agregada, sempre que possível. Julga-se, assim, que a privacidade e o sigilo das informações

continua...

serão resguardados e busca-se garantir que sejam utilizados em conformidade com os objetivos deste trabalho. O nome da instituição campo do estudo será veiculado nos produtos da pesquisa. Cabe ressaltar que a pesquisadora não exerce cargo de chefia, nem exerce qualquer tipo de autoridade hierárquica sobre os respondentes.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de questionário hospedado eletronicamente pela instituição responsável pela pesquisa. O tempo de duração para o preenchimento do questionário é de aproximadamente vinte minutos.

Como benefícios esperados, a incorporação do ponto de vista do servidor do CPqRR na obtenção do diagnóstico sobre a qualidade de vida no trabalho e o retorno dos dados consolidados para a Instituição e para o conjunto dos respondentes. Conta com a anuência da diretoria da unidade, conforme “carta de anuência” emitida e encaminhada ao CEP.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da ENSP. O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Se desejar, este termo poderá ser impresso.

CEP/ENSP

Tel e Fax - (0XX) 21- 25982863

E-Mail: cep@ensp.fiocruz.br

<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Endereço: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca/ FIOCRUZ, Rua Leopoldo Bulhões, 1480 –Térreo - Manginhos - Rio de Janeiro – RJ - CEP: 21041-210

_____, ____/____/____
Local e Data

 Estefânia Câmara Santos Lopes

Contato com a pesquisadora responsável (inserção na ENSP/FIOCRUZ):

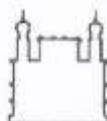
Telefone: (031) xxx-xxxx

e-mail: xxx

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar. Estou ciente que, por se tratar de um questionário on-line, respondê-lo representa a anuência em participar da Pesquisa.

(x) Concordo em participar

Apêndice C – Carta de anuência da diretoria do CPqRR



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

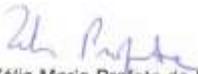
Centro de Pesquisa René Rachou

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaro para os devidos fins, que aceito a aluna do mestrado profissional em Política e Gestão de Ciência Tecnologia e Inovação em Saúde, *Estefânia Câmara Santos Lopes*, a desenvolver o seu projeto de pesquisa *Qualidade de Vida no Trabalho: um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR/Fiocruz*, que está sob a orientação da Professora Dra. Marismery Horsth De Seta cujo objetivo é analisar a percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nesta Instituição, autorizando que o nome da Instituição possa constar no trabalho final e em futuras publicações.

A aceitação está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos da Resolução 196/96 e suas complementares, comprometendo-se a utilizar os dados e materiais coletados, exclusivamente para os fins da pesquisa.

Belo Horizonte, 28 de fevereiro de 2014


Dra. Zélia Maria Profeta da Luz
Diretora

Dra. Zélia Maria Profeta da Luz
Diretora
Centro de Pesquisas René Rachou
FIOCRUZ, 196

Apêndice D – E-mails convite aos servidores

Prezado(a) servidor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa "Qualidade de Vida no Trabalho – Um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR/ Fiocruz", parte do meu projeto de mestrado, cujo objetivo central é analisar a percepção dos servidores do CPqRR sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um tema importante nas organizações nos dias de hoje. A pesquisa conta com a anuência da direção e a sua participação, que é voluntária, mas fundamental para embasar as discussões sobre o tema na Instituição, consistirá em responder um questionário cujo tempo aproximado é de quinze minutos. O acesso ao questionário ocorrerá através da senha individual que você está recebendo, sendo esta uma das medidas que visam resguardar a privacidade e o sigilo das informações.

O questionário está disponível no seguinte endereço <http://pesquisa.ead.fiocruz.br/responder/diagnostico-de-qualidade-de-vida-no-trabalho>

Ao clicar no link, utilize estes dados para acesso:

E-mail: xxx

Senha: xxx

A pesquisa estará acessível no período de 27/08 (quarta-feira) a 09/09 (terça-feira).

Participe! Não perca a oportunidade de expressar a sua opinião!

Cordialmente,

Estefânia Câmara Santos Lopes

Att.,

EAD/ENSP/Fiocruz

--

Por favor, não responda esta mensagem. Em caso de problemas, procure o responsável pelo seu cadastro.

Prezado(a) servidor(a),

Reitero o convite abaixo e informo que uma nova senha foi gerada automaticamente para o seu acesso ao questionário. Obrigada.

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa "Qualidade de Vida no Trabalho – Um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR/ Fiocruz", parte do meu projeto de mestrado, cujo objetivo central é analisar a percepção dos servidores do CPqRR sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), um tema importante nas organizações nos dias de hoje. A pesquisa conta com a anuência da direção e a sua participação, que é voluntária, mas fundamental para embasar as discussões sobre o tema na Instituição, consistirá em responder um questionário cujo tempo aproximado é de quinze minutos. O acesso ao questionário ocorrerá através da senha individual que você está recebendo, sendo esta uma das medidas que visam resguardar a privacidade e o sigilo das informações.

O questionário está disponível no seguinte endereço <http://pesquisa.ead.fiocruz.br/responder/diagnostico-de-qualidade-de-vida-no-trabalho>

Ao clicar no link, utilize estes dados para acesso:

E-mail: xxx

Senha: xxx

A pesquisa estará acessível no período de 27/08 (quarta-feira) a 09/09 (terça-feira).

Participe! Não perca a oportunidade de expressar a sua opinião!

Cordialmente,

Estefânia Câmara Santos Lopes

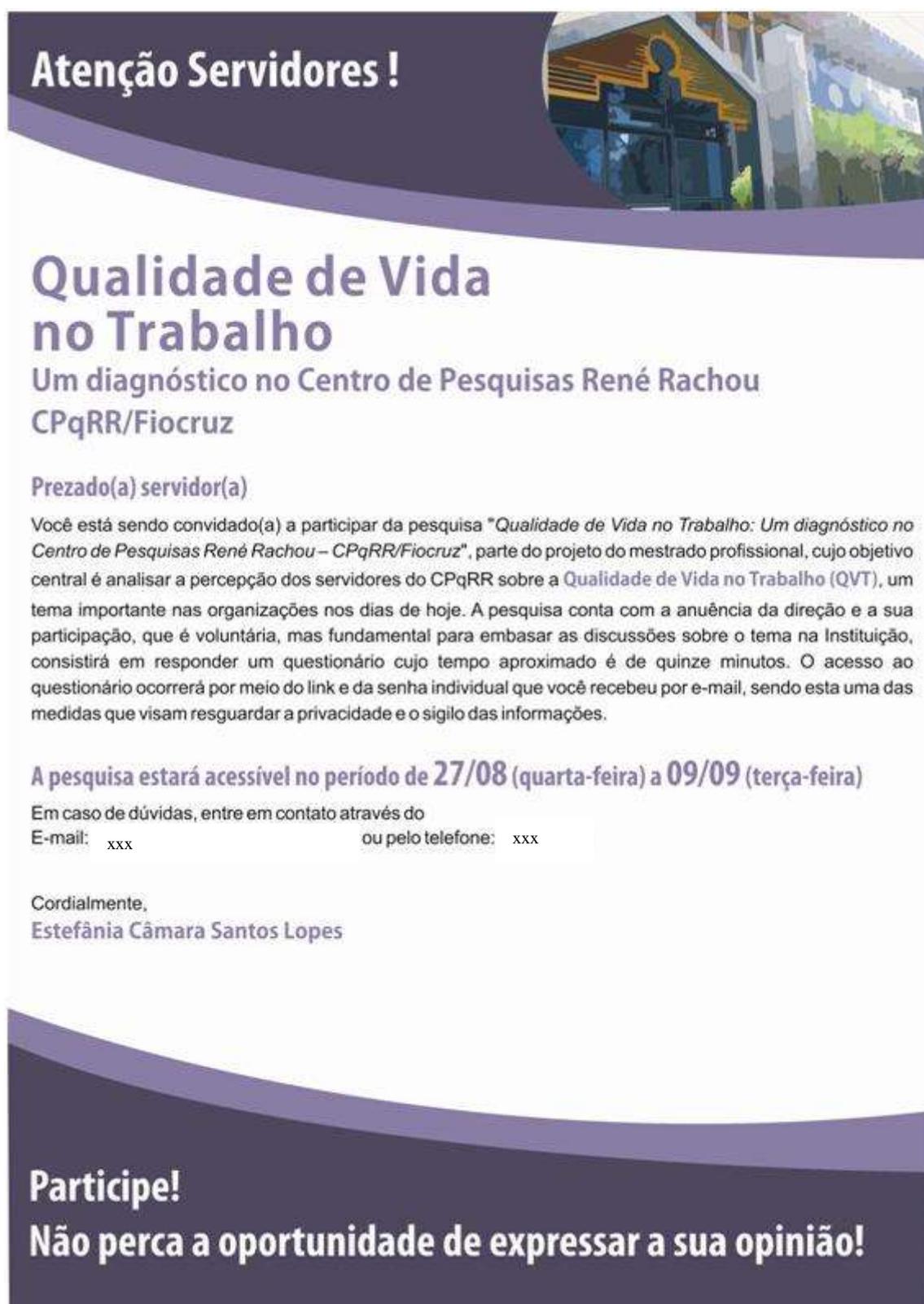
Att.,

EAD/ENSP/Fiocruz

--

Por favor, não responda esta mensagem. Em caso de problemas, procure o responsável pelo seu cadastro.

Apêndice E – Cartaz de divulgação da pesquisa



Atenção Servidores !



Qualidade de Vida no Trabalho

Um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou CPqRR/Fiocruz

Prezado(a) servidor(a)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa *"Qualidade de Vida no Trabalho: Um diagnóstico no Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR/Fiocruz"*, parte do projeto do mestrado profissional, cujo objetivo central é analisar a percepção dos servidores do CPqRR sobre a **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**, um tema importante nas organizações nos dias de hoje. A pesquisa conta com a anuência da direção e a sua participação, que é voluntária, mas fundamental para embasar as discussões sobre o tema na Instituição, consistirá em responder um questionário cujo tempo aproximado é de quinze minutos. O acesso ao questionário ocorrerá por meio do link e da senha individual que você recebeu por e-mail, sendo esta uma das medidas que visam resguardar a privacidade e o sigilo das informações.

A pesquisa estará acessível no período de 27/08 (quarta-feira) a 09/09 (terça-feira)

Em caso de dúvidas, entre em contato através do
E-mail: xxx ou pelo telefone: xxx

Cordialmente,
Estefânia Câmara Santos Lopes

Participe!
Não perca a oportunidade de expressar a sua opinião!

Apêndice F – Números absolutos (n) e porcentagens (%) relativas ao total de respondentes reunidos nos pontos 0-4, 5 e 6-10 na Escala Likert

Responda de forma sincera às afirmativas apresentadas abaixo, Marque na escala que vai de 0 (zero) a 10 (dez) referente a sua opinião sobre cada item apresentado, O 0 (zero) representa a discordância total e o 10 (dez) a concordância total.	0-4		5		6-10	
	n	%	n	%	n	%
FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO						
2) O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	6	8,95%	8	11,94%	53	79,10%
8) O local de trabalho é confortável	28	41,80%	10	14,93%	29	43,28%
14) O material de consumo é suficiente	6	8,95%	7	10,45%	54	80,60%
16) O espaço físico é satisfatório	42	62,69%	7	10,45%	18	26,87%
22) O apoio técnico para as atividades é suficiente	21	31,34%	12	17,91%	34	50,75%
31) O mobiliário existente no local de trabalho é adequado	28	41,80%	10	14,93%	29	43,28%
35) O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física	40	59,70%	8	11,94%	19	28,36%
39) Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas	14	20,90%	10	14,93%	43	64,18%
42) A temperatura ambiente é confortável	31	46,27%	7	10,45%	29	43,28%
45) O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas	23	33,33%	11	16,42%	33	49,25%
FATOR ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO						
5) Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas	6	8,95%	8	11,94%	53	79,10%
23) Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	27	40,30%	5	7,46%	35	52,24%
27) Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho	40	59,70%	9	13,43%	18	26,87%
30) As normas para execução das tarefas são rígidas	21	31,34%	11	16,42%	35	52,24%
33) O ritmo de trabalho é excessivo	30	44,78%	9	13,43%	28	41,80%
41) No CPqRR existe forte cobrança por resultados	14	20,90%	9	13,43%	44	65,67%
44) Posso executar o meu trabalho sem pressão	18	26,87%	8	11,94%	41	61,19%
FATOR RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO						
4) Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	8	11,94%	2	2,99%	57	85,07%
9) Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	3	4,48%	4	5,97%	60	89,55%
12) Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	2	2,99%	3	4,48%	62	92,54%
13) Tenho liberdade na execução das tarefas	5	7,46%	5	7,46%	57	85,07%
26) A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	6	8,95%	2	2,99%	59	88,06%
28) A distribuição das tarefas é justa	18	26,87%	5	7,46%	44	65,67%
32) No CPqRR, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	14	20,90%	8	11,94%	45	67,16%
36) A comunicação entre funcionários é insatisfatória	25	37,31%	8	11,94%	34	50,75%
37) No CPqRR, tenho livre acesso às chefias superiores	8	11,94%	4	5,97%	55	82,09%
38) É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	35	52,24%	4	5,97%	28	41,80%
40) É fácil o acesso à chefia imediata	3	4,48%	4	5,97%	60	89,55%
43) É comum o conflito no ambiente de trabalho	35	52,24%	12	17,91%	20	29,85%
FATOR RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL						
3) O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR	20	29,85%	13	19,4%	34	50,75%
6) As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	28	41,80%	12	17,91%	27	40,30%
7) Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	9	13,43%	8	11,94%	50	74,63%
10) O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no CPqRR	18	26,87%	10	14,93%	39	58,21%
11) O CPqRR oferece oportunidade de crescimento profissional	16	23,88%	5	7,46%	46	68,66%
17) O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no CPqRR	18	26,87%	10	14,93%	39	58,21%
20) Há incentivos do CPqRR para o crescimento na carreira	20	29,85%	5	7,46%	42	62,69%
25) No CPqRR minha dedicação ao trabalho é reconhecida	12	17,91%	9	13,43%	46	68,66%
34) No CPqRR, recebo incentivos de minha chefia	14	20,90%	5	7,46%	48	71,64%
FATOR ELO TRABALHO VIDA SOCIAL						
1) No CPqRR, as atividades que realizo são fonte de prazer	11	16,42%	8	11,94%	48	71,64%
15) Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem	11	16,42%	6	8,95%	50	74,63%
18) No CPqRR disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo	6	8,95%	7	10,45%	54	80,60%
19) Gosto da instituição onde trabalho	2	2,99%	4	5,97%	61	91,04%
21) A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	13	19,40%	16	23,88%	38	56,72%
24) O tempo de trabalho que passo no CPqRR me faz feliz	13	19,40%	12	17,91%	42	62,69%
29) O trabalho que faço é útil para a sociedade	9	13,43%	3	4,48%	55	82,09%

Anexo A – Perguntas do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – Instrumento para Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas organizações (IA-QVT)

Deve ser respondido de acordo com a escala:

Discordo totalmente

Concordo totalmente

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

- 1) No CPqRR, as atividades que realizo são fonte de prazer
- 2) O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades
- 3) O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva no CPqRR
- 4) Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar
- 5) Há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas
- 6) As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos
- 7) Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho
- 8) O local de trabalho é confortável
- 9) Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas
- 10) Existe fiscalização de desempenho
- 11) O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva no CPqRR
- 12) O CPqRR oferecer oportunidade de crescimento profissional
- 13) Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas
- 14) Tenho liberdade na execução das tarefas
- 15) O material de consumo é suficiente
- 16) Sinto que o meu trabalho no CPqRR me faz bem
- 17) A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional
- 18) O espaço físico é satisfatório
- 19) O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no CPqRR
- 20) No CPqRR disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo
- 21) Gosto da instituição onde trabalho
- 22) Há incentivos do CPqRR para o crescimento na carreira
- 23) A sociedade reconhece a importância do meu trabalho

- 24) O apoio técnico para as atividades é suficiente
- 25) Posso executar o meu trabalho sem sobrecarga de tarefas
- 26) O tempo de trabalho que passo no CPqRR me faz feliz
- 27) No CPqRR minha dedicação ao trabalho é reconhecida
- 28) Há confiança entre os colegas
- 29) A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa
- 30) No CPqRR o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido
- 31) A distribuição das tarefas é justa
- 32) O trabalho que faço é útil para a sociedade
- 33) No CPqRR as condições de trabalho são precárias
- 34) Tenho a impressão que para o CPqRR eu não existo
- 35) Sinto-me **mais** feliz no CPqRR que em minha casa
- 36) O mobiliário existente no local de trabalho é adequado
- 37) No CPqRR, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho
- 38) Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho
- 39) Sinto-me **mais** feliz no trabalho no CPqRR que com minha família
- 40) No CPqRR, as tarefas são repetitivas
- 41) Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários
- 42) Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar
- 43) Sinto-me **mais** feliz no trabalho no CPqRR que com meus amigos
- 44) O ritmo de trabalho é excessivo
- 45) Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho
- 46) No CPqRR, recebo incentivos de minha chefia
- 47) As normas para execução das tarefas são rígidas
- 48) O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física
- 49) A comunicação entre funcionários é insatisfatória
- 50) É comum a não conclusão de trabalhos iniciados
- 51) Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado
- 52) O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo
- 53) No CPqRR, tenho livre acesso às chefias superiores
- 54) Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas
- 55) É fácil o acesso à chefia imediata
- 56) Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional
- 57) No CPqRR existe forte cobrança por resultados

- 58) A temperatura ambiente é confortável
- 59) É comum o conflito no ambiente de trabalho
- 60) Posso executar o meu trabalho sem pressão
- 61) O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas

Perguntas abertas:

- Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é ...
- Quando penso no meu trabalho na/no (Órgão), o que me causa mais **bem-estar** é ...
- Quando penso no meu trabalho na/no (Órgão), o que me causa mais **mal-estar** é ...
- Comentários e sugestões