



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

**NATHALIA MARIA DA SILVA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
Análise na Percepção dos Servidores da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2018**

**NATHALIA MARIA DA SILVA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

**Análise na Percepção dos Servidores da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado ao curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba como requisito para a obtenção do grau  
de Bacharela em Administração.

Área: Qualidade.

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes.

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586q Silva, Nathalia Maria da.  
Qualidade de vida no trabalho [manuscrito] : análise na percepção dos servidores da câmara municipal de São Domingos do Cariri – PB / Nathalia Maria da Silva. - 2018.  
31 p. : il. colorido.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.  
"Orientação : Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento de Administração e Economia - CCSA."

1. Qualidade de vida no trabalho - QVT. 2. Setor público.  
3. Setor municipal.

21. ed. CDD 306.361

NATHALIA MARIA DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:**

**Análise na Percepção dos Servidores da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,  
apresentado ao curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba como requisito para obtenção do grau  
de Bacharela em Administração.

Aprovado em: 19/06 / 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

\_\_\_\_\_  
Profa. MSc. Maria Dilma Guedes (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

\_\_\_\_\_  
Profa. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (Examinadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

**CAMPINA GRANDE – PB.**



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT .....	8
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO .....	8
2.3	MODELOS DE QVT .....	9
2.3.1	<b>Modelo de QVT de Walton (1973)</b> .....	<b>9</b>
2.3.2	<b>Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)</b> .....	<b>11</b>
2.3.3	<b>Modelo de QVT de Westley (1979)</b> .....	<b>12</b>
2.3.4	<b>Modelo de QVT de Davis e Werther (1983)</b> .....	<b>12</b>
2.3.5	<b>Modelo de QVT de Freitas e Souza (2008)</b> .....	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>17</b>
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES .....	17
4.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES .	18
4.2.1	<b>Dimensão: Integração Social na Organização</b> .....	<b>18</b>
4.2.2	<b>Dimensão: Utilização da Capacidade Humana</b> .....	<b>19</b>
4.2.3	<b>Dimensão: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho</b> .....	<b>21</b>
4.2.4	<b>Dimensão: Constitucionalismo</b> .....	<b>22</b>
4.2.5	<b>Dimensão: Trabalho e Espaço de Vida</b> .....	<b>23</b>
4.2.6	<b>Dimensão: Compensação Adequada e Justa</b> .....	<b>24</b>
4.2.7	<b>Dimensão: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional</b> .....	<b>25</b>
4.2.8	<b>Dimensão: Relevância Social do Trabalho</b> .....	<b>26</b>
4.3	RESULTADOS ISOLADOS E AGRUPADOS DA PESQUISA.....	27
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>28</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>30</b>

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:  
Análise na Percepção dos Servidores da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB.**

SILVA, Nathalia Maria da<sup>1</sup>  
GUEDES, Maria Dilma<sup>2</sup>

## RESUMO

Relacionada ao bem estar individual, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), torna-se cada vez mais necessária diante das exigências para o trabalhador se manter em um mercado extremamente mutável e da necessidade de conviver em um ambiente com condições favoráveis e agradáveis para trabalhar. No setor público, esta preocupação com a QVT de seus servidores é embrionária, já que muitos trabalhos nesta temática são realizados no setor privado. Face ao exposto, este artigo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores públicos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, na Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB. Na metodologia foram utilizadas pesquisas descritiva, bibliográfica e de campo; e, ainda, os métodos quantitativo e qualitativo. Utilizou-se um questionário para a coleta de dados adaptado do modelo de Freitas e Souza, composto por 8 dimensões, avaliadas através de 34 questões fechadas. A pesquisa foi aplicada a 4 servidores públicos que compõem o universo da organização objeto de estudo. Os resultados indicaram uma situação favorável para a QVT.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Setor Público. Modelos de QVT.

## 1 INTRODUÇÃO

O processo de globalização, a competitividade de mercado, a necessidade cada vez mais presente no aumento da qualificação profissional, tem gerado problemas no cotidiano das pessoas, fazendo com que vivam no dia a dia e, principalmente, no trabalho, situação de estresse e fadiga que interfere na qualidade de vida e na qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de vida é uma condição que está relacionada à satisfação pessoal que abrange vários sentidos relacionados ao amor, às relações familiares, à vida social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades, considerando variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural. Neste contexto, França (2003, p. 4), diz que “Qualidade de vida é a busca contínua da melhoria dos processos

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: <nathaliads88@gmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

de trabalho, os quais precisam ser construídos, não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe”.

Já França e Pilatti (2007, p. 1), dizem que “o viver bem é viver com qualidade de vida”, explanando que este tema aborda os demais fatores que influenciam a vida do indivíduo. Nesta concepção, qualidade de vida está relacionada ao viver, ao sentir e ao compreender o dia a dia em que o indivíduo vive. Isso reflete a maneira como as pessoas vivem, sentem e compreendem seu cotidiano, envolvendo, portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhes dizem respeito.

A qualidade de vida também é tratada na esfera do trabalho da qual, Chiavenato (2010), determina como sendo Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, mostrando que tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham o mesmo. Para o autor, o conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas e para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Especificamente no setor público, a situação não difere. Diariamente, os jornais informam como a falta de transparência nas ações do setor público tem afetado economicamente e socialmente todo o país. A sociedade exerce função de cliente e pressiona para uma melhor qualidade no serviço público, o que tem gerado preocupação com a qualidade de vida dos servidores públicos. A gestão pública é uma área ampla e de importância para a vida em sociedade, sem ela essa vida, tal qual se conhece, seria um desastre.

Segundo Andrade (2016), a maior parte dos estudos sobre QVT são desenvolvidos no setor privado, que busca diagnosticar a QVT dos mais diversos profissionais, ou analisar e avaliar programas desenvolvidos pelas organizações, sendo que, no serviço público, a Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho é um fenômeno embrionário, com ações ainda incipientes e, muitas vezes, os próprios indivíduos não fazem a autogestão da sua qualidade de vida.

Nesta perspectiva, os estudos realizados por Ferreira (2006 apud FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009) dizem que, se no setor privado a temática QVT tem historicamente maior inserção e presença, no setor público ela permanece uma questão primária e um campo científico de interesse ainda limitado. Essa situação revela que a gestão pública ainda precisa de estudos com relação à sua qualidade de vida, justificando assim, a presente pesquisa.

Vários autores estudam a QVT nas organizações e alguns chegaram a criar modelos, Chiavenato (2010), destaca como modelos principais, os propostos por Hackman e Oldhan (1973), de Walton (1975) e de Nadler e Lawer (1985). Esses modelos são questões importantes a serem consideradas quando se fala em QVT, elas apontam características relevantes para dizer se um colaborador tem ou não qualidade de vida no seu trabalho, se está motivado e, conseqüentemente, faça seu trabalho da melhor forma possível.

Diante do exposto, o local da presente pesquisa será o município de São Domingos do Cariri, localizado no cariri paraibano, que segundo o IBGE, no censo de 2010, contava com aproximadamente 2420 habitantes.

Neste contexto, o presente artigo tem como questão de estudo: Qual a percepção dos servidores públicos sobre a qualidade de Vida no Trabalho na Câmara Municipal de São Domingos do Cariri - PB?

Face ao exposto, o objetivo do estudo é analisar a percepção dos servidores públicos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, na Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB.

O artigo tem como abordagem metodológica um estudo de caso que contempla os servidores públicos da Câmara e está dividido em cinco etapas, a saber: a primeira é a Introdução que aborda uma contextualização do tema, e ainda a Problemática, Objetivo, Justificativa e Estrutura do Artigo; a segunda abordará o Referencial Teórico, que permite a realização da pesquisa; na terceira expõe-se toda a metodologia para a elaboração da pesquisa, onde será usada uma adaptação do modelo de QVT proposto por Freitas e Souza (2008); a quarta trará os resultados desta pesquisa; e por fim, a quinta contará com as Considerações Finais acerca do tema em questão, seguida das Referências.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT**

Em uma sociedade cada vez mais competitiva e individualista, qualidade de vida é uma preocupação constante. As pessoas reclamam da falta de tempo com os filhos, com a família e do estresse provocado pelos congestionamentos nas avenidas do país, principalmente nas grandes cidades. Dessa forma, muito se tem falado de qualidade de vida. Trata-se de um termo utilizado em diversas áreas do conhecimento e que possui inúmeros conceitos.

A Organização Mundial da Saúde – OMS (1995) tem uma definição do termo, na qual, qualidade de vida é a visão do indivíduo relacionada à como ele está inserido na sociedade, considerando seus princípios e valores, suas preocupações, suas expectativas e objetivos.

Para Santos (2012, p. 23), “A qualidade de vida é um termo que descreve a qualidade das condições de vida, levando em consideração fatores como saúde, educação, o bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, a expectativa de vida, a família e os amigos”.

Nesta concepção, a autora abrange diferentes aspectos da vida de cada indivíduo. Para ela, qualidade de vida seria a excelência no modo como se vive em relação às diferentes esferas do dia a dia. Quando se fala em QVT, pode-se dizer que desde os primórdios, o homem trabalha e, embora com outros títulos e em outros contextos, a qualidade de vida também foi abordada na perspectiva do trabalho sempre como uma preocupação.

Segundo Chiavenato (2010, p. 487):

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis na década de 1970 quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. (...) Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade.

Inicialmente, QVT foi definida em termos de percepção dos indivíduos em relação ao trabalho, relacionados à satisfação com as tarefas e saúde mental. Assim, o foco era projetado nas consequências sofridas pelas pessoas relacionadas às experiências de trabalho e à forma de enriquecer tal atividade com a satisfação de necessidades individuais. Neste contexto, Santos (2012, p. 23), diz que,

Qualidade de Vida relata uma preocupação maior com a saúde das pessoas, com o estresse, com o bem-estar no meio em que vivem e a Qualidade de Vida no Trabalho propõe uma interação da preocupação do indivíduo e da empresa em relação a fatores físicos, sociais, psicológicos, organizacionais com resultados tanto para as organizações como para as pessoas.

Santos (2012) afirma ainda, que, com os avanços acerca do tema, a QVT foi definida como uma ideologia promovida por seus valores sociais positivos, utilizando-se dos termos “administração participativa” e “democracia industrial”. Finalmente, também foi vista como um conceito global que envolvia a competição externa, problemas de qualidade e insatisfação de empregados.

Verifica-se que o conceito de QVT, ainda, é amplamente discutido na literatura e que não se chegou a um consenso sobre o mesmo. Porém, fica claro que uma boa gestão de qualidade de vida no trabalho apresenta grandes benefícios tanto para a organização como para os colaboradores. O colaborador que trabalha satisfeito tem mais iniciativa, é proativo, dinâmico, adapta-se melhor às mudanças, já a empresa torna-se conceituada, com uma boa imagem perante seus clientes e com problemas financeiros controlados.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Com base no cenário de mudanças da sociedade atual, Ferreira, Alves e Tostes (2009), afirmam que há certa necessidade de gestores em repensarem as práticas na organização, sempre tentando responder eficientemente às exigências da nova conjuntura. O que estes autores chamam de ‘novo fazer’, pressupõe reestruturar o ‘pensar’ e o ‘saber’ que guiam a atuação dos gestores, pois o processo de transformação que ocorre no mundo do trabalho não é neutro para aqueles que estão inseridos no mesmo. Desta forma, o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais criam desafios às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT.

O setor público é muito criticado na sua relação com o usuário-cidadão e constantemente, sua eficiência é julgada como: deficitária, ineficaz e ausente. Neste contexto, verifica-se que os servidores públicos não têm uma gestão voltada diretamente para seu bem-estar. As organizações públicas não se preocupam com a qualidade de vida de seus servidores e isso acarreta inúmeras consequências para o setor.

Verifica-se que se por um lado o servidor público tem garantidos os direitos de ingresso por concurso e a estabilidade, por outro lado, as práticas relativas à gestão de pessoas são pouco desenvolvidas nas instituições públicas principalmente. Se por um lado o servidor público de carreira se encontra ‘protegido’ não podendo ser exonerado sem um processo de sindicância, por outro lado, não pode gozar das benesses oriundas de práticas diferenciadas de gestão de pessoas, que preveem remuneração variável, por exemplo, o que impacta na percepção da valorização do trabalho, já que a única forma de remuneração variável é a nomeação para cargos comissionados, que está sujeita à questões políticas (ANDRADE, 2016, p. 51).

Desta forma, a Gestão da Qualidade de Vida no Serviço Público pode ser uma alternativa para a valorização no trabalho, pois ela pode dá aos servidores públicos um tratamento diferente, valorizando o seu trabalho e se preocupando com o seu bem-estar. Pensando desta maneira, fica possível ter um melhor serviço prestado ao público. Se um

servidor tem seu trabalho reconhecido e valorizado, com certeza ele passará isso na prestação do seu trabalho, fazendo com que a máquina pública preste seus trabalhos de forma plausível.

## 2.3 MODELOS DE QVT

Quando se fala em QVT diversos autores contribuíram ao longo dos anos para demonstrar modelos de avaliação para tal qualidade, dentre eles é válido citar: Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979) e Davis e Werther (1983). Apesar de terem sido escritos há mais de três décadas continuam sendo usados nos trabalhos que avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho.

### 2.3.1 Modelo de QVT de Walton (1973)

Walton (1973, apud FREITAS; SOUZA, 2008) estabeleceu fatores para a Qualidade de Vida no Trabalho. Estes se dividem em oito categorias da seguinte maneira:

- **Compensação justa e adequada:** justa, se o que é pago ao empregado é conveniente para o trabalho executado se comparado a outro trabalho. Adequada, se a renda é suficiente quando comparada com os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado. Logo, não há nenhum consenso em padrões objetivos ou subjetivos para julgar a compensação adequada, afirmando serem questões parcialmente ideológicas.
- **Segurança e saúde nas condições de trabalho:** envolve variáveis como horas de trabalho, pagamento de horas extras e insalubridade, condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, imposição de limite de idade quando o trabalho é potencialmente destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa faixa etária.
- **Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana:** cinco variáveis são necessárias para que haja este desenvolvimento: (a) autonomia (quando o trabalho permite a autonomia e auto controle das atividades); (b) habilidades múltiplas (quando o trabalho permite o empregado usar suas habilidades); (c) informação e perspectiva (está ligada a obtenção de informações significativas sobre o processo total do trabalho e os resultados de sua própria ação); (d) tarefas completas: se o trabalho envolve uma tarefa completa ou é apenas

uma parte significativa desta); e, (e) planejamento: se o trabalho envolve o planejamento e implementação do próprio trabalho.

- **Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados:** os aspectos principais quanto às oportunidades de carreira no emprego são: (a) desenvolvimento (intensidade das atividades atuais - atribuições de trabalho e atividades educacionais); (b) aplicação futura (a expectativa de utilizar conhecimentos avançados ou novos conhecimentos e habilidades em futuros trabalhos); oportunidades de progresso (disponibilidade de oportunidades de avançar em termos organizacionais ou de carreira reconhecidos por pares, por membros da família, ou por associados); e, segurança (emprego ou renda segura associada ao trabalho).
- **Integração social na organização do trabalho:** para se ter uma integração social na organização são considerados os seguintes atributos no ambiente de trabalho: (a) ausência de preconceitos (aceitação do trabalhador por suas habilidades, capacidade e potencial independente de raça, sexo, credo, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física); (b) igualitarismo (ausência de divisão de classes dentro da organização em termos de *status* traduzido por símbolos e/ou por estrutura hierárquica íngreme); (c) mobilidade (mobilidade ascendente como, por exemplo, empregados com potencial que poderiam se qualificar para níveis mais elevados); (d) grupos preliminares de apoio (grupos caracterizados pela ajuda recíproca, sustentação sócio-emocional e afirmação da unicidade de cada indivíduo); (e) senso comunitário (extensão do senso comunitário além dos grupos de trabalho); e, (f) abertura interpessoal (forma com que os membros da organização relatam entre si, suas ideias e sentimentos).
- **Constitucionalismo na organização do trabalho:** está relacionado aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e amaneira como ele pode se proteger. Neste sentido os elementos a seguir são muito importantes: (a) privacidade (no que se refere a sua vida pessoal fora do seu ambiente de trabalho e da sua família); (b) liberdade de expressão (direito de discordar abertamente da visão de seus superiores, sem medo de represálias); (c) equidade (direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego); e, (d) processo justo (uso da



lei em caso de problemas no emprego, privacidade, procedimentos de processos e apelações).

- **Trabalho e o espaço total de vida:** a experiência individual no trabalho pode trazer efeitos positivos ou negativos na vida pessoal e nas relações familiares. Prolongados períodos de trabalho podem causar sérios danos na vida familiar. O trabalho encontra-se em seu papel de maneira equilibrada quando as atividades e cursos requeridos não excedem ao tempo de lazer e o tempo com a família.
- **A relevância social do trabalho na vida:** a autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização em que trabalha não é socialmente responsável, causando uma depreciação do próprio trabalho ou de sua carreira.

Para Walton (1973, apud FREITAS; SOUZA, 2008), a convergência das dimensões gestão, cultura, arquitetura e talentos, faziam com que a organização tivesse uma perfeita dosagem de QVT.

### 2.3.2 Modelo de QVT de Hackman e Oldham (1975)

Hackman e Oldham (apud CHIAVENATO, 2010, p. 489), apresentam um modelo de QVT baseado no desenho de cargos. Para eles, as dimensões do cargo afetam diretamente a QVT. As dimensões do cargo são:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.
- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início até o fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável.
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como o seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho das outras.
- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar.
- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto-avaliar seu desempenho.
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- **Interrelacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

### 2.3.3 Modelo de QVT de Westley (1979)

Segundo este modelo, os problemas vivenciados pelas pessoas no ambiente de trabalho podem ser classificados em quatro categorias: injustiça, insegurança, isolamento e anomia. O Quadro 1 sumariza os fatores que caracterizam os problemas de Qualidade de Vida

no Trabalho, apresentando os sintomas, indicadores, ações e propostas que têm como objetivo humanizar o trabalho.

**Quadro 1-** Sintomas, indicadores, ações e propostas dos problemas da QVT

Natureza do problema	Sintoma do problema	Ação para solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Fatores Econômicos (1850)	Injustiça	União dos Trabalhadores	Insatisfação, Greves e Sabotagem	Cooperação Divisão dos lucros Participação nas decisões
Fatores Políticos (1850-1950)	Insegurança	Posições Políticas	Insatisfação, Greves e Sabotagem	Trabalho autossupervisionado Conselho de trabalhadores Participação nas decisões
Fatores Psicológicos (1950)	Isolamento	Agentes de Mudança	Sensação de isolamento Absentéismo <i>Eturnover</i>	Valorização das tarefas Autorrealização no trabalho.
Fatores Sociológicos	Anomia	Grupos de autodesenvolvimento	Desinteresse pelo trabalho  Absentéismo <i>Eturnover</i>	Métodos sócios tecnicamente aplicados aos grupos de trabalho: valorização das relações interpessoais, distribuição de responsabilidade na equipe, etc).

**Fonte:** adaptado de Westley (1979 apud FREITAS; SOUZA, 2008).

### 2.3.4 Modelo de QVT de Davis e Werther (1983)

Segundo Rodrigues (1998 apud FREITAS; SOUZA, 2008), o modelo de Davis e Werther (1983) baseia-se em três grupos de elementos:

- **Elementos organizacionais:** referem-se à especialização, às práticas e ao fluxo do trabalho. Está relacionado à busca da eficiência; sendo esta alcançada a partir da especialização na racionalização da produção. A abordagem mecanicista, o fluxo de trabalho e as práticas de trabalho são os métodos para análise da especialização. A abordagem mecanicista tenta identificar cada tarefa em um cargo dispondo-as de maneira a minimizar o tempo e o esforço dos trabalhadores. O fluxo de trabalho é influenciado pela natureza do produto ou serviço. As práticas são as maneiras determinadas para realização do trabalho.
- **Elementos Ambientais:** são as condições externas a organização, as potencialidades (habilidades), as disponibilidades e as expectativas sociais. O fator habilidade deve ser considerado importante para que o cargo não seja dimensionado acima ou abaixo das aspirações profissionais do trabalhador.
- **Elementos comportamentais:** são as necessidades de alto nível dos funcionários. Estas necessidades estão relacionadas com a autonomia, variedade de habilidades,

feedback, valorização do cargo, etc. A autonomia refere-se à responsabilidade pelo trabalho; a variedade de habilidades refere-se ao uso das diferentes capacidades, o feedback está relacionado às informações sobre o desempenho, e a identidade da tarefa está relacionado a entender e executar o todo do trabalho.

Para Davis e Werther (1983, apud FREITAS; SOUZA, 2008), fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projeto de cargo influenciam a QVT. Sendo o trabalhador mais envolvido pela natureza do cargo. Então, o projeto de cargos por estes autores se dividia em três níveis: Organizacional, Ambiental e Comportamental. O objetivo destes autores era chegar a cargos produtivos e satisfatórios que trariam uma vida no trabalho de alta qualidade.

### 2.3.5 Modelo de QVT de Freitas e Souza (2008)

O Modelo de QVT de Freitas e Souza é inédito no que diz respeito às todas dimensões ou indicadores que influenciam na QVT, os autores utilizaram como referência outros modelos como os de Walton (1973), Hackman e Oldman (1975), Westley (1979) e Davis e Werther (1983). Segundo Freitas e Souza (2008, p. 35) ao se “[...] investigar a formulação dos modelos supracitados, observou-se que nenhum deles incorporou todas as ‘Dimensões’ ou ‘Indicadores’ da Qualidade de Vida no Trabalho cientificamente reconhecidos”.

No Quadro 2, pode-se ver todas as dimensões e subdimensões utilizadas por Freitas e Souza (2008) para construir um modelo de avaliação de QVT para IES públicas:

**Quadro 2** – Dimensões e subdimensões do modelo de Freitas e Souza e a relação com outros modelos.

Dimensões e Subdimensões do modelo Proposto	Walton (1973)	Westley (1979)	Davis & Werther (1983)	Hackman & Oldham (1975)
<b>1. Integração social na organização</b>	Integração social	-	-	Interrelacionamento
1.1 Igualitarismo				
1.2 Ausência de preconceito				
1.3 Facilidade de mobilidade social				
1.4 Apoio social				
1.5 Condições de abertura interpessoal				
<b>2. Utilização da capacidade humana</b>	Oportunidade Imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana	Indicador psicológico e sociológico	Elementos comportamentais e organizacionais	-
2.1 Autonomia				Autonomia
2.2 Uso múltiplo de habilidade				Variedade de habilidades
2.3 Quantidade e qualidade de informações				-
2.4 Execução de tarefas completas				Variedade de habilidades
2.5 Planejamento do trabalho				Identidade da Tarefa
2.6 <i>Feedback</i> (Extrínseco e	-	<i>Feedback</i> extrínseco e		

Intrínseco)				intrínseco
<b>3. Segurança e saúde nas condições de trabalho</b>	Segurança e saúde nas condições de trabalho	-	-	-
3.1 Horários				
3.2 Condições físicas				
3.3 Limites de idade para o trabalho				
3.4 Qualidade/quantidade de recursos materiais				
3.5 Condições psicológicas	Indicador Psicológico			
<b>4. Constitucionalismo</b>	Constitucionalismo	Indicador político e sociológico	-	-
4.1 Privacidade				
4.2 Livre expressão				
4.3 Igualdade de tratamento				
4.4 Possibilidade de recurso				
<b>5. Trabalho e espaço de vida</b>	Trabalho e espaço de vida	-	-	-
5.1 Tempo de horas extras				
5.2 Tempo com família				
5.3 Atividades cívicas beneficentes				
<b>6. Compensação</b>	Compensação justa e adequada	Indicador Económico	-	Satisfação com pagamento e compensações
6.1 Justa				
6.2 Adequada				
<b>7. Oportunidade de carreira e garantia profissional</b>	Oportunidade de Carreira	Indicador Político	Elementos Ambientais	Satisfação com oportunidade de carreira
7.1 Oportunidade de continuidade dos estudos				
7.2 Incentivos/investimentos em cursos complementares ou de especialização				
7.3 Estabilidade no emprego ou renda				
7.4 Oportunidade de expansão na carreira				
<b>8. Relevância social do Trabalho</b>	Relevância social do trabalho	-	-	Significado da Tarefa

Fonte: Freitas e Souza (2008)

Para melhor compreensão do Quadro 2, expõe-se a seguir as descrições das dimensões e subdimensões elaboradas por Freitas e Souza (2008, p. 12-15):

**D1 - Dimensão ‘Integração Social na Organização’** - esta dimensão permite investigar algumas das diversas formas de relacionamento pessoais dentro de uma organização: o relacionamento entre pares dentro do mesmo departamento, com outros departamentos e com superiores. Permite ter um panorama da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho. Os modelos de Walton (1973) e de Hackman & Oldham (1975) tratam desta dimensão e suas subdimensões diferenciando-se apenas em nomenclaturas (para Hackman & Oldham o que se trata aqui é denominado Inter-relacionamento).

**D2 - Dimensão ‘Utilização da capacidade humana’:** definida por Walton (1973) como ‘Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana’, é dividida em cinco subdimensões. Porém, no modelo aqui proposto são consideradas seis subdimensões, por tratar também do *feedback*. O *feedback*, que pode ser extrínseco ou intrínseco, é tratado por Hackman & Oldham (1975).

**Autonomia:** permite analisar a independência do cliente interno em suas atividades.

**Uso Múltiplo de Habilidade:** analisa se as tarefas relacionadas a função exercida pelo cliente interno leva-o a utilizar sua variedade de conhecimento, habilidades e talentos.

**Quantidade e Qualidade de informações:** permite analisar se a quantidade e a qualidade das informações recebidas no âmbito organizacional são significativas para o processo total do trabalho, permitindo que este seja realizado da melhor maneira.

**Execução de tarefas completas:** analisa o envolvimento do cliente interno com o processo total do trabalho, sua realização como um todo e a responsabilidade pela qualidade e o bom desempenho do mesmo.

**Planejamento do trabalho:** se há um planejamento do trabalho a ser realizado e se este é feito pelo próprio funcionário.

**Feedback:** Este se divide em intrínseco, quando relacionado a informações geradas no ato da realização do trabalho, e extrínseco, quando estas vêm através de superiores e colegas de trabalho. Esta subdimensão permite analisar, através da percepção do próprio funcionário, os meios com que este *feedbacké* feito.

**D3 - Dimensão ‘Segurança e saúde nas condições de trabalho’** – nesta dimensão são tratadas as condições físicas, ambientais e psicológicas que podem afetar o bem-estar do cliente interno (funcionário da instituição). (...)

**D4 - Dimensão ‘Constitucionalismo’** - refere-se aos direitos e deveres de um membro da organização.

**Privacidade:** Está relacionada a garantia de que informações sobre o comportamento do cliente interno fora da organização ou de seus familiares não diz respeito a empresa.

**Livre expressão:** abordam questões relativas ao direito de expressar opiniões e idéias abertamente.

**Igualdade de tratamento:** Ou equidade, é o tratamento justo seja por recompensas ou compensação justa.

**Possibilidade de recurso:** é a possibilidade do cliente interno se manifestar com relação a decisões organizacionais que o afetam direta ou indiretamente.

**D5 - Dimensão ‘Trabalho e espaço de vida’** – considera as seguintes sub dimensões:

**Tempo de hora extras:** corresponde a realização de horas extras dentro da organização e ao trabalho levado para ser realizado em casa.

**Tempo com família:** corresponde ao tempo de lazer, de atividades sociais, de convívio familiar sem ser afetado pelo trabalho.

**Atividades cívicas beneficentes:** realização, pela organização, de atividades recreativas, sociais e beneficentes para os clientes internos.

**D6 - Dimensão ‘Compensação adequada e justa’** - a adequação da compensação refere-se a relação entre o pagamento e a contribuição do trabalhador para com a organização (esforço, experiência, habilidades e qualificações). A compensação justa refere-se à relação existente entre o valor de salário pago e o cargo ocupado.

**D7 - Dimensão ‘Oportunidade de carreira e garantia profissional’** – traduz-se em:

**Oportunidade de continuidade dos estudos:** refere-se à oportunidade de desenvolvimento, seja por oferecimentos de cursos dentro da própria organização ou por meio de permissões para realização de cursos ou de continuidade de estudos, se estes vierem a coincidir eventualmente com horário de trabalho.

**Incentivos ou investimentos em cursos complementares ou de especialização:** Financiamento integral ou parcial de cursos para progresso sem termos organizacionais. E também o reconhecimento, através de promoções e/ou bonificações, de esforços do cliente interno em crescer em conhecimento.

**Estabilidade no emprego ou renda:** segurança em renda ou emprego. Quando o trabalhador se sente seguro em relação ao emprego e renda este pode investir em adquirir novos conhecimentos, gerando benefício para própria organização.

**Oportunidade de expansão na carreira:** Utilização do conhecimento e habilidade adquirida em futuras atribuições do trabalho.

**D8 - Dimensão 'Relevância social do trabalho'** - relaciona-se ao prestígio da organização alcançado por ser socialmente responsável e pelos benefícios proporcionados a comunidade em que está inserida.

### 3 METODOLOGIA

Com o objetivo de analisar a percepção dos servidores públicos da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB sobre a qualidade de vida no trabalho resolveu-se utilizar pesquisas de caráter exploratório e descritivo. Segundo Vergara (2011, apud SANTOS, 2012, p. 40), “a pesquisa exploratória é realizada em determinada área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado”. Já o objetivo da pesquisa descritiva é obter informações sobre um a população.

Quanto aos meios trata-se de uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso. Bibliográfica porque reuniu alguns estudos acerca do tema e estudo de caso, pois como para Vergara (2011), estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma equipe, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país.

Referente ao lócus da pesquisa, a análise foi realizada no município de São Domingos do Cariri, localizado no cariri paraibano, a 172 km da capital João Pessoa. O município escolhido é um dos mais crescentes dessa região. Segundo o IBGE (2010), São Domingos conta com um PIB per capita de \$7.302,52 e seu Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,589. A Câmara Municipal (Casa de Francisco Amâncio Diniz) tem na sua 6º legislatura 9 vereadores, sendo 5 da situação e 4 da oposição.

O universo da pesquisa abrange os 4 servidores públicos que trabalham na Câmara Municipal. O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado; que é o meio de “[...] obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche. Contêm um conjunto de questões, todas logicamente relacionadas com um problema central” (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 48). A coleta de dados foi realizada na Câmara Municipal no dia 16 de abril de 2018, em uma sala de reuniões do prédio e durou cerca de 1 hora.

Para esta pesquisa foram elencadas oito dimensões, a saber: Integração Social na Organização, Utilização da capacidade humana, Segurança e saúde nas condições de trabalho, Constitucionalismo, Trabalho e espaço de vida, Compensação adequada e justa, Oportunidade de carreira e garantia profissional e Relevância social do trabalho, mensuradas através de 34 questões, conforme Quadro 3.

**Quadro 3** – Dimensões e questões da pesquisa

<b>Dimensões</b>	<b>Assertivas</b>
1. Integração Social na Organização	Q1; Q2; Q3; Q4 e Q5
2. Utilização da Capacidade Humana	Q6; Q7; Q8; Q9 e Q10
3. Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	Q11; Q12; Q13; Q14 e Q15
4. Constitucionalismo	Q16; Q17; Q18 e Q19
5. Trabalho e Espaço de Vida	Q20; Q21; Q22; Q23 e Q24
6. Compensação Adequada e Justa	Q25; Q26; Q27 e Q28
7. Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional	Q29 e Q30
8. Relevância Social do Trabalho	Q31; Q32; Q33 e Q34

**Fonte:** Autoria própria, 2018.

Após a coleta de dados, os resultados foram tabulados e quantificados e posteriormente foram apresentados através de gráficos, analisados quantitativamente e corroborados com estudos da área.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES**

Para identificar o perfil dos pesquisados, foram utilizadas as variáveis: gênero, faixa etária, escolaridade, estado civil e tempo de empresa. Os resultados encontram-se apresentados nos Gráficos de 1 a 5.

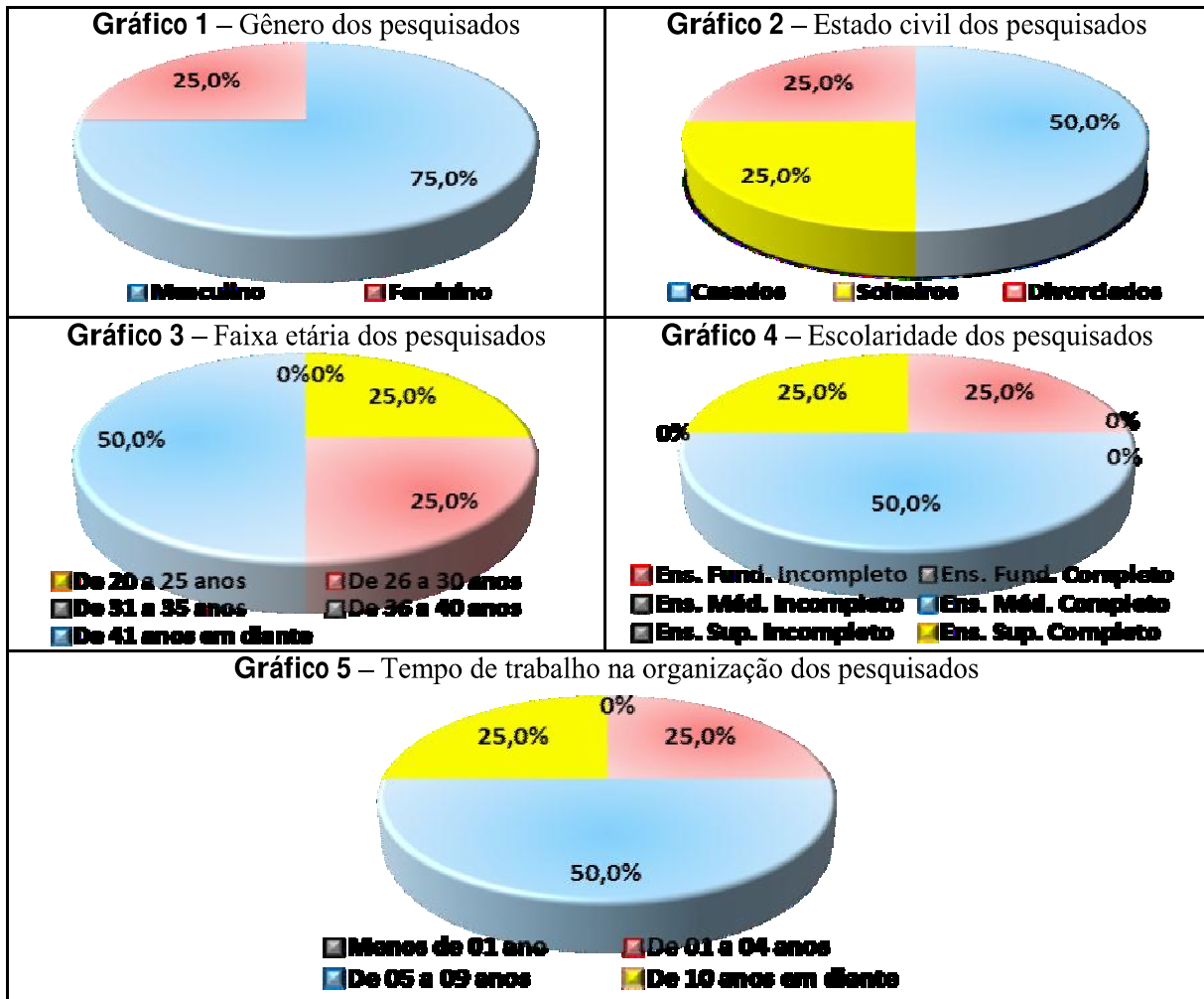
Quanto ao gênero, percebeu-se que os homens são maioria (75,0%) e as mulheres compõem 25,0% dos servidores da Câmara (ver Gráfico 1).

No que concerne ao estado civil, 50,0% dos servidores são casados; 25,0% são solteiros e 25,0% são divorciados (ver Gráfico 2).

Na faixa etária, nota-se que respectivamente 25,0%, informaram que se encontram na faixa etária de 20 e 25 anos e de 31 e 35 anos; enquanto que, 50,0%, informaram que tem de 41 anos em diante (ver Gráfico 3).

Quanto à escolaridade dos servidores, 25,0% tem fundamental incompleto, 50,0% tem ensino médio completo e 25,0% tem nível superior completo (ver Gráfico 4).

Com relação ao tempo de trabalho na organização, 25,0% dos servidores, informaram respectivamente de 1 a 4 anos e/ou de 10 anos em diante; 50,0% têm de 5 a 9 anos (ver Gráfico 5).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Logo, a maioria é composta por homens; e metade dos respondentes, respectivamente, é composta por casados, possui de 41 anos em diante, tem ensino médio completo e já se encontra na Câmara de 5 a 9 anos.

#### 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES

Nesta etapa do trabalho, como mencionado anteriormente, tomou-se como base oito dimensões, mensuradas através de 34 assertivas, conforme exposição, a seguir.

##### 4.2.1 Dimensão: Integração Social na Organização

Para Freitas e Souza (2008), esta dimensão permite investigar algumas das várias formas de relacionamento pessoais dentro de uma organização: o relacionamento entre pares dentro do mesmo departamento e com outros departamentos. Permite ter uma visão, se é boa



ou ruim, da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho (ver Gráfico 6).

**Gráfico 6 – Integração Social na Organização**



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q1 – Como é o seu relacionamento com outros servidores do mesmo nível hierárquico? 100,0% dos respondentes afirmaram que é ótimo. Este número demonstra que o relacionamento entre colegas é favorável a um bom ambiente de trabalho.

Na Q2 – Seu relacionamento com o seu superior é: os respondentes, por unanimidade, responderam que é ótimo, assinalando que o relacionamento com o seu superior não tem problemas ou dificuldades.

Na Q3 – Seu relacionamento com servidores de outro setor? 100,0% dos servidores assinalaram ótimo, demonstrando que há boa interação com o servidor de outro setor.

Na Q4 – Como você considera a cooperação entre colegas de outro setor? Por unanimidade, os servidores destacaram que esta relação de companheirismo é ótima.

Na Q5 – Para realizar seu trabalho, como você considera o grau de interação com outras pessoas? A maioria, 75,0%, respondeu que é ótimo e 25,0%, regular.

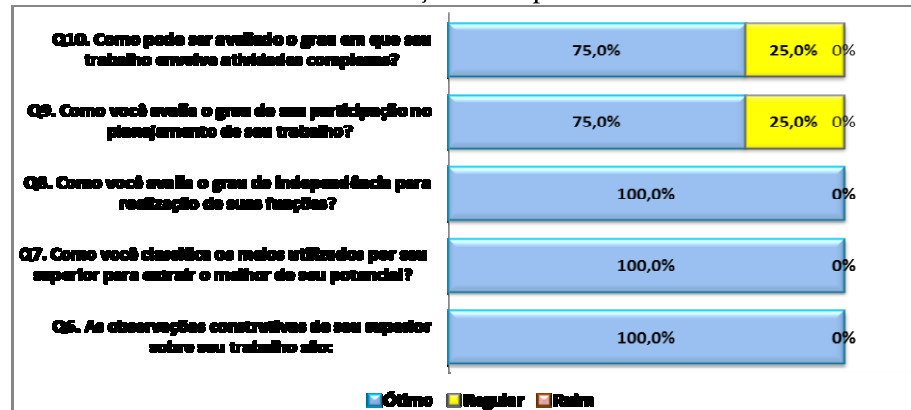
Agrupando-se os resultados, verifica-se que, com relação a Q1, Q2, Q3 e Q4, por unanimidade houve concordância, pois o resultado foi ótimo; e, em apenas Q5, a maioria disse ótimo.

#### 4.2.2 Dimensão: Utilização da Capacidade Humana

Esta dimensão analisa a autonomia do cliente interno em suas atividades, a existência de planejamento do trabalho pelo próprio funcionário e se as atividades do cliente externo permite ele utilizar sua variedade de habilidades e conhecimento.

Segundo Chiavenato (2004, apud SANTOS, 2012), esta dimensão visa proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total de trabalho (ver Gráfico 7).

**Gráfico 7 – Utilização da Capacidade Humana**



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q6 – As observações construtivas do seu superior sobre seu trabalho? Um percentual expressivo, 100,0% dos servidores assinalou ótimo, ponto positivo para a QVT.

Na Q7 – Como você classifica os meios utilizados por seu superior para extrair o melhor de seu potencial? 100,0% dos servidores afirmaram que os meios são ótimos. Mais um ponto positivo para a QVT.

Na Q8 – Como você avalia o grau de independência para a realização de suas funções? 100,0% afirmaram que é ótimo, ou seja, os servidores não dependem de ninguém para a realização de suas funções.

Na Q9 – Como você avalia o grau de sua participação no planejamento de seu trabalho? Esta pergunta complementa a anterior, porém, 75,0%, afirmaram que é ótimo e 25,0% optaram por regular. Assim, os servidores não tem dependência para realizar suas funções, entretanto, o planejamento de seu trabalho não é tão independente assim.

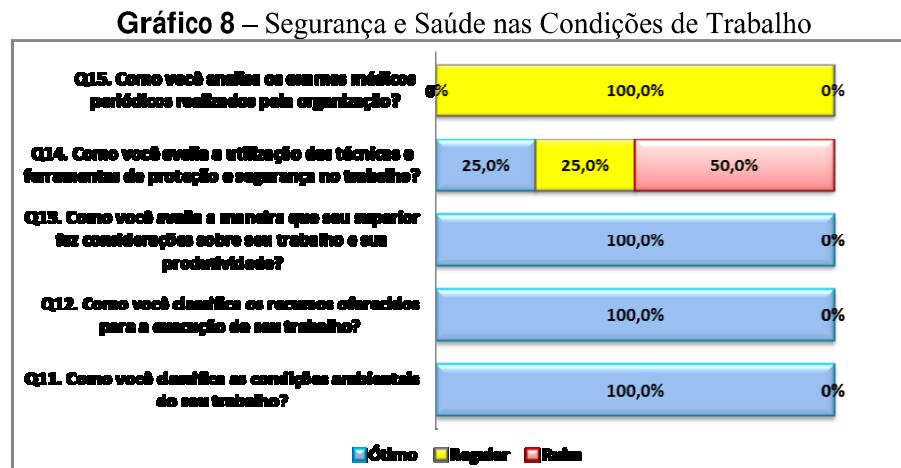
Na Q10 – Como pode ser avaliado o grau em que seu trabalho envolve atividades complexas? 75,0% dos servidores afirmaram que é ótima, enquanto 25,0% disseram ser regular. Percebe-se que as funções dos servidores não exigem muito de suas aptidões.

Assim, em Q6, Q7 e Q8, os servidores foram unânimes, quanto à categoria, “ótimo” e em Q9 e Q10 a maioria optou por “ótimo”, também.

#### 4.2.3 Dimensão: Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho

Nesta dimensão observou-se o ambiente proporcionado pela organização, a carga horária de trabalho e os fatores que podem levar ao desinteresse, ocasionando problemas psicológicos que afetem o convívio com a família e a sociedade.

Para Chiavenato (2004 apud SANTOS, 2012), este fator envolve as dimensões de jornada de trabalho e o ambiente físico que precisa estar adequado para uma boa saúde do trabalhador, proporcionando seu bem-estar. O ambiente de trabalho deve oferecer conforto pessoal para facilitar a realização de um bom trabalho. Um ambiente que forneça instalações limpas e relativamente modernas, com equipamentos e ferramentas adequadas (ver Gráfico 8).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q11 – Como você classifica as condições ambientais do seu trabalho? 100,0% dos servidores afirmaram que é ótima, ou seja, a organização objeto de estudo proporciona um ambiente favorável para os mesmos.

Na Q12 – Como você classifica os recursos oferecidos para a execução de seu trabalho? Os servidores afirmaram, por unanimidade, que os recursos são ótimos. Isto demonstra que a organização oferece todo um suporte para a realização do trabalho de seus servidores.

Na Q13 – Como você avalia a maneira que seu superior faz considerações sobre seu trabalho e sua produtividade? 100,0% dos respondentes afirmaram que é ótima. Isto reforça a ideia de um ambiente favorável e de ótima condição de trabalho.

Na Q14 – Como você avalia a utilização das técnicas e ferramentas de proteção e segurança no trabalho? Metade dos respondentes afirmou ser ruim, enquanto 25,0% disseram

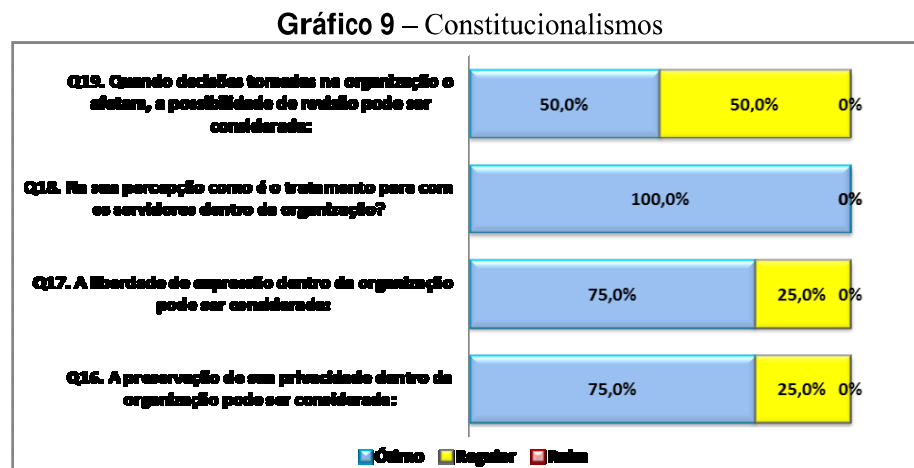
ser regular e 25,0% afirmaram ser ótima. Neste fator, percebe-se a organização de estudo não se preocupa muito com a segurança dos seus servidores no ambiente de trabalho.

Na Q15 – Como você analisa os exames médicos periódicos realizados pela organização? 100,0% assinalaram ser regular. Isto demonstra que a organização talvez não realize exames médicos periódicos.

Nos resultados agrupados, das cinco questões que mensuram esta dimensão, houve unanimidade em quatro, e em apenas uma, ou seja, a Q14, apenas metade disse ruim e, a outra metade respondeu, respectivamente, ótimo e regular.

#### 4.2.4 Dimensão: Constitucionalismo

Para Freitas e Souza (2008), esta dimensão refere-se aos direitos e deveres dos colaboradores, como privacidade, livre expressão e equidade de tratamento (ver Gráfico 9).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q16 – A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada? 75,0% afirmaram ser ótima e 25,0% ser regular. Pode-se dizer que a privacidade dos servidores é, sim, respeitada.

Na Q17 – A liberdade de expressão dentro da organização pode ser considerada? 75,0% assinalaram ser ótima, enquanto 25,0% disseram ser regular. Isto demonstra que a organização valoriza um bom profissional que poderia trazer novas ideias e contribuições.

Na Q18 – Na sua percepção como é o tratamento para com os servidores dentro da organização? 100,0% dos servidores assinalaram o ótimo. Neste ponto, a organização trata bem seus servidores e os trata sem discriminação ou preconceitos.

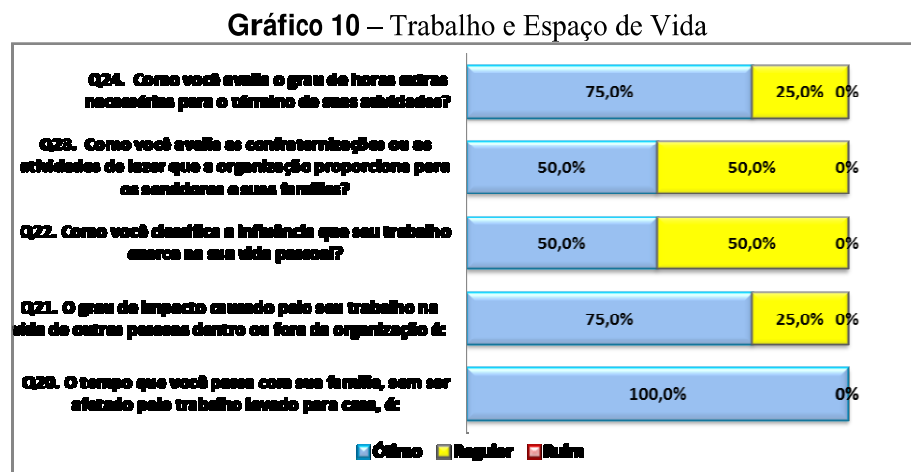
Na Q19 – Quando as decisões tomadas na organização o afetam, a possibilidade de revisão pode ser considerada? Metade dos servidores afirmou que é ótima e a outra metade

afirmou ser regular. Assim, a possibilidade de revisão pode ser considerada para alguns casos e outros não.

Quanto aos resultados agrupados, houve unanimidade, apenas na Q18; Q16 e Q17 a maioria respondeu “ótimo” e na Q19, metade optou por “ótimo” e a outra metade por “regular”.

#### 4.2.5 Dimensão: Trabalho e Espaço de Vida

Freitas e Souza (2008) afirmam que essa dimensão considera a realização de horas extras, o tempo de lazer e de atividades sociais e a realização, pela organização, de atividades sociais e recreativas para os clientes internos, partindo da premissa que o trabalho deve ocupar parte do espaço da vida de uma pessoa com equilíbrio (ver Gráfico 10).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q20 – O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para casa é: 100% dos respondentes afirmaram ser ótimo. Percebe-se que o trabalho, não afeta o convívio com os familiares.

Na Q21 – O grau de impacto causado pelo seu trabalho na vida de outras pessoas dentro ou fora da organização é: a maioria, 75,0%, afirmou que é ótimo e 25,0% disseram ser regular. Logo, o impacto do trabalho dos servidores na vida de outras pessoas é pequeno.

Na Q22 – Como você classifica a influência que seu trabalho exerce na sua vida pessoal? Metade dos servidores afirmou que é ótima e a outra metade disse ser regular. Verificou-se que o trabalho não influencia a vida pessoal destes servidores, impossibilitando-os de ter atividades de lazer fora da vida profissional.

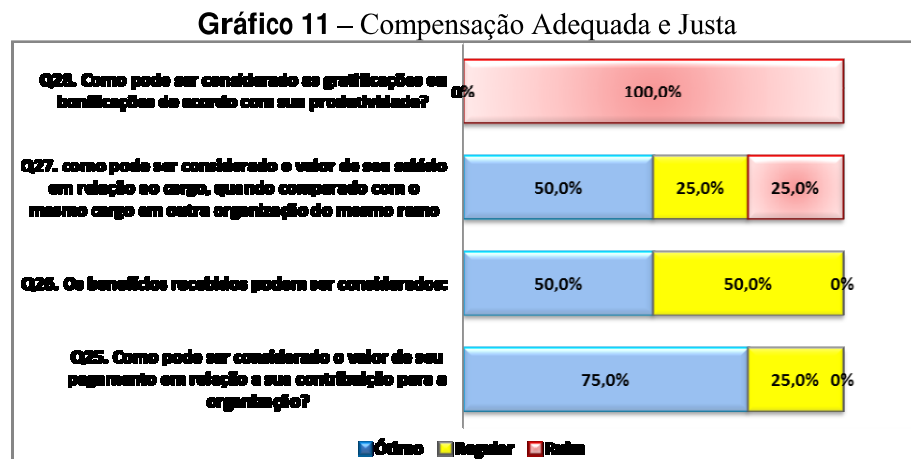
Na Q23 – Como você avalia as confraternizações ou as atividades de lazer que a organização proporciona para os servidores e suas famílias? Metade dos servidores assinalou ser ótima e a outra metade ser regular. Desta forma, as confraternizações são realizadas e são momentos bons para os servidores.

Na Q24 – como você avalia o grau de horas extras para o término de suas atividades? A maioria, 75,0% dos servidores assinalaram ser ótima e 25,0%, ser regular. Percebe-se que os servidores não precisam fazer horas extras para terminar suas atividades, fazendo com que não haja pressionamentos em relação à conclusão de suas funções.

Quanto a esta dimensão, os resultados agrupados indicam que houve unanimidade na Q20 e Q21; na Q24, 75,0%, a maioria optou pelo “ótimo” e na Q22 e Q23 metade assinalou o “ótimo” e a outra metade o “regular”.

#### 4.2.6 Dimensão: Compensação Adequada e Justa

Segundo Walton (1973, apud RODRIGUES, 2009), a compensação que se obtém por meio do trabalho é um aspecto fundamental ao se analisar a QVT, tendo em vista que a questão salarial representa um fator de suma importância quando se trata de qualquer atividade profissional (ver Gráfico 11).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q25 – Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição para a organização? A maioria dos respondentes, 75,0%, respondeu ser ótimo e 25,0% deles afirmaram ser regular. Estes dados demonstram satisfação na questão salarial, o que pode causar desempenho favorável do servidor.

Na Q26 – Os benefícios recebidos podem ser considerados? Metade dos servidores assinalou ser ótimo e a outra metade optou por regular. Percebe-se que os servidores estão satisfeitos quanto ao benefícios que recebem.

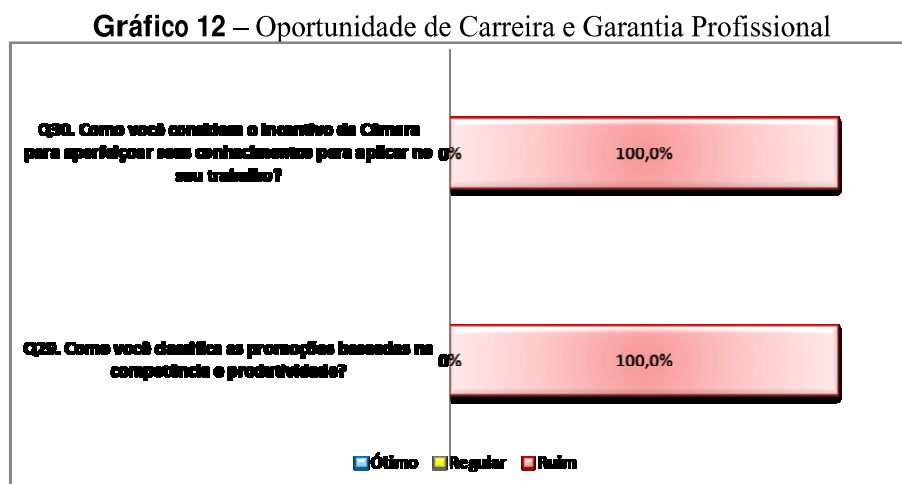
Na Q27 – Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo, quando comparado com o mesmo em outra organização do mesmo setor? Metade, 50,0%, dos servidores afirmou ser ótimo; 25,0% afirmaram respectivamente, regular e ruim. Diante destes dados, constata-se que a maioria aprova seu salário, enquanto uma minoria está insatisfeita.

Na Q28 – Como pode ser considerado as gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade? Por unanimidade os servidores assinalaram que é ruim; ou seja, os servidores não estão satisfeitos com as gratificações e bonificações, um ponto negativo para a QVT.

Nesta dimensão, na Q25 a maioria optou por “ótimo”, enquanto na Q26 e Q27, apenas metade disse ótimo. Na Q28 houve unanimidade, quanto a categoria “ruim”.

#### 4.2.7 Dimensão: Oportunidade de Carreira e Garantia Profissional

Freitas e Souza (2008) afirmam que essa dimensão refere-se à oportunidade de desenvolvimento por meio do incentivo aos estudos, se existe integral ou parcial de cursos para progressos dentro da organização e a utilização de conhecimento adquirido em futuras atribuições de trabalho (ver Gráfico 12).



Na Q29 – Como você classifica as promoções baseadas na competência e produtividade? 100,0% dos servidores assinalaram ser ruim. Os dados demonstram que a

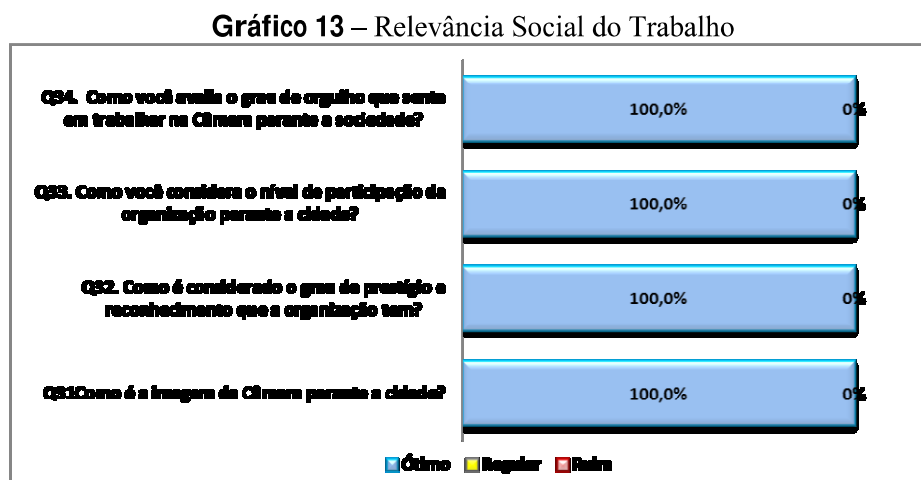
organização objeto de estudo não proporciona meios para a ascensão de seus servidores, fato negativo para a QVT.

Na Q30 – Como você considera o incentivo da Câmara para aperfeiçoar seus conhecimentos no seu trabalho? Todos os servidores afirmaram ser ruim. Nesta dimensão percebe-se que a organização não incentiva os servidores a buscar o conhecimento em outros locais.

Desta forma, esta dimensão apresentou unanimidade nas suas questões quanto a categoria “ruim”, mostrando a insatisfação dos servidores quanto sua carreira e garantia profissional.

#### 4.2.8 Dimensão: Relevância Social do Trabalho

Esta dimensão, para Freitas e Souza (2008), relaciona a organização com o prestígio que ela exerce na sociedade, seja por uma participação atuante, seja por benefícios proporcionados a comunidade na qual está inserida (ver Gráfico 13).



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Na Q31 – Como é a imagem da Câmara perante a cidade? Todos os servidores afirmaram ser ótima. Os servidores avaliaram positivamente a imagem da organização.

Na Q32 – Como é considerado o grau de prestígio e reconhecimento que a organização tem? 100,0% dos servidores assinalaram ser ótima, ou seja, o prestígio e reconhecimento que a organização tem é muito positivo.



Na Q33 – Como você considera o nível de participação da organização perante a cidade? 100,0% dos servidores assinalaram ser ótimo. Os dados demonstram que a organização participa efetivamente do dia a dia da cidade.

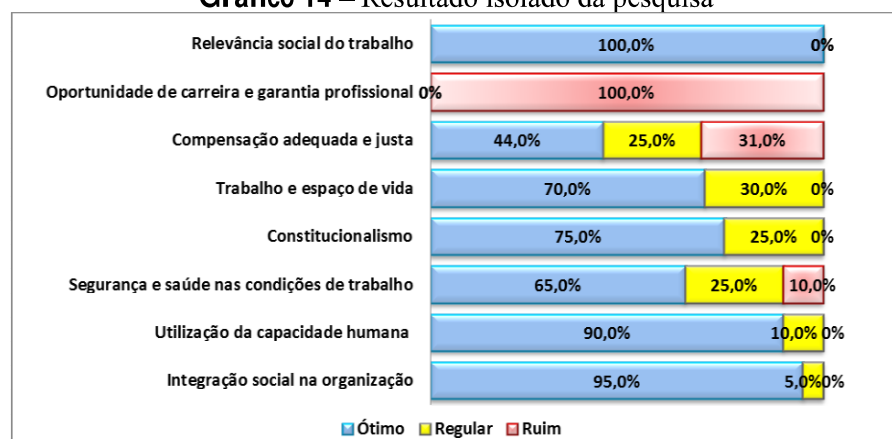
Na Q34 – Como você avalia o grau de orgulho que sente em trabalhar na Câmara perante a sociedade? Todos os servidores afirmaram sentir orgulho em dizer onde trabalham; fator positivo para a QVT.

Verifica-se que em todas as questões: Q31, Q32, Q33 e Q34, houve unanimidade Logo, todos os servidores estão satisfeitos com a relevância social da Câmara.

### 4.3 RESULTADOS ISOLADOS E AGRUPADOS DA PESQUISA

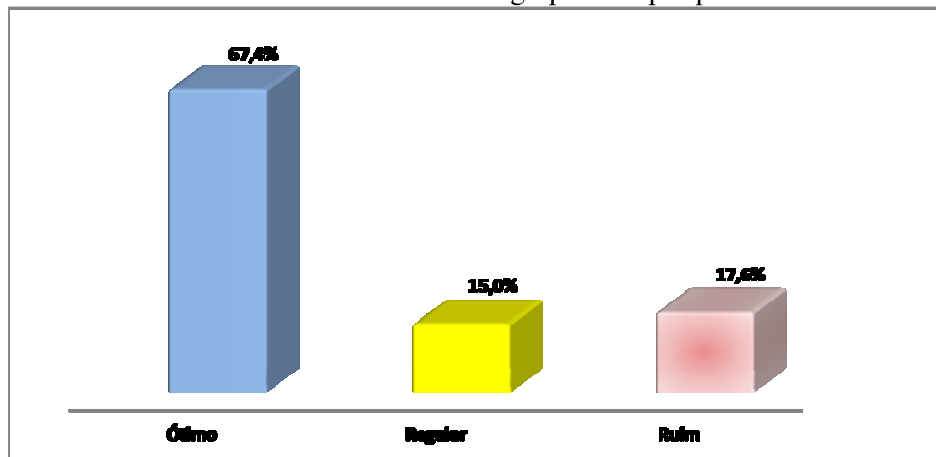
Diante do exposto, fica claro que a Câmara Municipal de São Domingos do Cariri-PB promove uma excelente qualidade de vida no trabalho aos seus servidores. Por se tratar de um órgão da administração pública, a Câmara Municipal, em teoria, podia não ter consciência e até cuidado com seus servidores, mas este estudo comprovou que a organização, de fato, constitui uma relação excepcional relacionada aos aspectos na maioria das dimensões analisadas. Entretanto, quando se fala na dimensão “Oportunidade de carreira e garantia profissional” a Câmara Municipal não tem preocupação com a carreira de seus servidores, esta análise é permitida diante do Gráfico 14.

**Gráfico 14 – Resultado isolado da pesquisa**



Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Quanto aos resultados agrupados, observou-se que a maioria, 67,0%, está satisfeita com as dimensões analisadas; que 18,0% demonstraram insatisfação e que 15,0% optaram por regular. Logo, a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho é favorável na Câmara Municipal de São Domingos do Cariri (ver Gráfico 15).

**Gráfico 15 – Resultado agrupado da pesquisa**

Fonte: Pesquisa direta, 16 abr. 2018.

Observando o gráfico acima, verifica-se que os resultados foram favoráveis a QVT, considerando o percentual elevado dos que acham “ótimo” as dimensões analisadas. Portanto, a maioria demonstrou satisfação com a QVT.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos servidores da Câmara Municipal de São Domingos do Cariri – PB, sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Visto que o setor público não é muito pesquisado ao que se refere à QVT; a pesquisa se mostrou de suma importância para esse setor, fazendo com que gestores públicos tenham preocupação com seus servidores.

A pesquisa contou, inicialmente com a identificação do perfil socioeconômico dos servidores, e ficou evidente que a maioria é composta por homens; metade dos respondentes, respectivamente, é formada por casados; possui de 41 anos em diante; dispõe de ensino médio completo e já se encontra na Câmara de 5 a 9 anos.

Posteriormente, adotou-se o modelo de avaliação de QVT dos autores Freitas e Souza (2008), que avaliaram oito dimensões, mensuradas através de trinta e quatro questões, para uma análise da QVT.

Quanto a essas dimensões, ficou evidente que na dimensão social há cooperação forte e intenso grau de interação entre os servidores e respeito para com o superior. Na dimensão utilização da capacidade humana, os servidores possuem um elevado nível de independência, não necessitando de ordens do chefe para realizar suas atividades. Quanto à dimensão segurança e saúde nas condições de trabalho, a Câmara Municipal oferece condições

excelentes para seus servidores, considerando que os mesmos possuem um ambiente de trabalho calmo, tranquilo e aconchegante. Referente à dimensão constitucionalismo, os direitos e deveres dos colaboradores, como privacidade, livre expressão e equidade de tratamento são respeitados e que há separação da vida pessoal e da vida profissional. Na dimensão trabalho e espaço de vida, verificou-se que o trabalho destes servidores, não afeta suas vidas pessoais, suas atividades de lazer são realizadas e a Câmara proporciona confraternizações para os mesmos. Quanto à dimensão compensação justa e adequada, o valor pago referente ao cargo ocupado é justo e adequado. No que se refere à dimensão oportunidade de carreira, não há incentivo da Câmara Municipal para a continuidade dos estudos de seus servidores. Não há um plano de carreira estabelecido na organização. Referente à dimensão relevância social, a Câmara Municipal exerce na cidade uma participação atuante e de muito prestígio, ressaltando o orgulho de seus servidores de trabalharem no local.

Desta forma, a presente pesquisa sugere para trabalhos futuros a realização de um estudo acerca da influência da cultura organizacional de um órgão público na qualidade de vida de seus servidores.

## **ABSTRACT**

Related to individual well-being, the Quality of Life at Work (QVT) becomes increasingly necessary in the face of demands for the worker to remain in an extremely changeable market and the need to live in an environment with favorable and pleasant conditions for to work. In the public sector, this concern with the QVT of its servers is embryonic, since many works in this area are carried out in the private sector. In view of the above, this article aims to analyze the public servants' perception about the quality of life at work in the City Hall of São Domingos do Cariri - PB. The methodology used descriptive, bibliographical and field research; and quantitative and qualitative methods. A questionnaire was used to collect data adapted from the Freitas and Souza model, composed of 8 dimensions, evaluated through 34 closed questions. The research was applied to 4 public servants that compose the universe of the organization object of study. The results indicated a favorable situation for QVT.

**Keywords:** Quality of life. Quality of life at work. Public sector.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Sandra Mara, 2016. **Qualidade de vida no trabalho**: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos. Tese de doutorado. Sandra Mara de Andrade. São Paulo, 2016.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto, 2010. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações, Idalberto Chiavenato. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 (6ª reimpressão).
- FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia**: Teoria e pesquisa. Brasília, v. 25, n. 3, p.319-327, jul.-set. 2009. Trimestral.
- FRANÇA, N. R.; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT)**: uma articulação possível. 2007. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-24.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos. **Um modelo para avaliação da Qualidade de vida no trabalho em universidades públicas**. Agosto, 2008. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 19 mar. 2018.
- IBGE. Portal do Governo Brasileiro. 2017. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/v4/brasil/pb/sao-domingos-do-cariri/panorama>>. Acesso em: 22 mar. 2018.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho** – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.-
- RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- SANTOS, Djenifer Francis Amaral. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental. Tucunduva. Santa Rosa (RS), Novembro 2012. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 mar. 2018.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.