



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS ANTÔNIO MARIZ – CAMPUS VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO**

KARINNA FORMIGA CAETANO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: ANÁLISE DA
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

PATOS

2019

KARINNA FORMIGA CAETANO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Trabalho de conclusão do curso apresentado à coordenação do curso de bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão Pública

Orientador: Prof. Me Lucas Andrade de Morais

PATOS

2019

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.

F725q Caetano, Karinna Formiga.
Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público [manuscrito] : análise da percepção de servidores da Universidade Estadual da Paraíba. / Karinna Formiga Caetano. - 2019.
52 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2019.
"Orientação : Prof. Me. Lucas Andrade de Moraes , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."
1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Servidores públicos. 3. Satisfação do servidor. I. Título
21. ed. CDD 306.361

KARINNA FORMIGA CAETANO

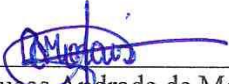
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: ANÁLISE DA
PERCEPÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA
PARAÍBA**

Trabalho de conclusão do curso apresentado à coordenação do curso de bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.


Área de concentração: Gestão Pública

Aprovada em: 12/11/2019.

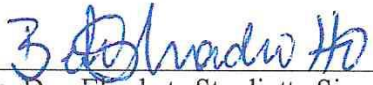
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Lucas Andrade de Moraes (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Karen Ann Câmara Bezerra Sá
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira
Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Trabalho, Saúde e Produtividade	6
2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	7
2.3 QVT no Serviço Público	9
3 ABORDAGEM METODOLÓGICA	9
3.1 Tipo de Pesquisa	9
3.2 Sujeitos e Local de Pesquisa	9
3.3 Método de Coleta, Tratamento e Análise de Dados	10
3.4 Aspectos Éticos da Pesquisa	10
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	10
4.1 Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa	10
4.2 Percepção dos Servidores em Relação ao Conjunto de Indicadores Associados à Satisfação com a QVT	11
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS	19
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO BASE PARA AS ENTREVISTAS	22
APÊNDICE B - CATEGORIZAÇÃO DOS DADOS	23
ANEXO A – ENTREVISTAS	34
ANEXO B - CARTA DE ANUÊNCIA	45
ANEXO C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	46
ANEXO D - TERMO DE GRAVAÇÃO DE VOZ	48
ANEXO E – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA	49

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Karina Formiga Caetano*

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo mostrar que o trabalho tem ocupado boa parte do tempo na vida das pessoas, porém, a perspectiva é que os conflitos e doenças podem ser decorrentes das atividades laborais, nesse contexto, pesquisas relacionadas a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), têm se tornado importantes estudos para as organizações. Dessa forma, com o intuito de contribuir para o tratamento desta questão, este artigo apresenta um modelo baseado no de Walton, buscando entender a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos efetivos, da Universidade Estadual da Paraíba, *campus* de Patos-PB. Sendo utilizado uma abordagem qualitativa por meio de um formulário de entrevista semiestruturado possibilitando a discussão das possíveis formas de intervenção e análises das condições e ações de QVT da instituição, onde participaram da pesquisa 12 (doze) servidores efetivos e ativos no campus. Os dados revelaram que, de modo geral, o nível da QVT dos servidores técnicos, com base no modelo utilizado, possui aspectos bem diversificados. Portanto, encontraram-se índices de satisfação bem relevantes e positivos, como: segurança, estabilidade no trabalho, liberdade e privacidade. No entanto, indicadores como: infraestrutura, capacitação, autonomia, compensação e valorização do servidor revelaram diretamente um índice de insatisfação considerável, indicando a necessidade de maior atenção e investimento por parte da instituição.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Servidores técnicos. Satisfação.

ABSTRACT

The following study shows that work has occupied a great deal of time in people's lives and the perspective is that conflicts and diseases may be due to work activities. In this context, research related to Quality of Life at Work (QWL) has become important studies for organizations. In order to contribute to the treatment of this issue, this paper presents a model based on Walton's, seeking to understand the quality of life at work of the effective technical servants of Paraíba State University, Patos-PB campus. Being used a qualitative approach through a semi-structured interview form allowing the discussion of possible forms of intervention and analysis of the conditions and actions of QWL of the institution, which participated in the survey 12 (twelve) active and active servers on campus. The data revealed that, in general, the QWL level of the technical servers, based on the model used, has very diversified aspects. Very relevant and positive satisfaction indices were found, such as: safety, stability at work, freedom and privacy. However, indicators such as infrastructure, training, autonomy, compensation and appreciation of the server directly revealed a considerable dissatisfaction index, indicating the need for greater attention and investment by the institution.

Keywords: Quality of life at work. Technical servers. Satisfaction.

* Bacharel em Administração. E-mail: karinnaformiga19@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Uma das grandes preocupações das organizações é com a qualidade de vida no trabalho, como também com a motivação e a satisfação dos seus colaboradores, tendo sido discutida por diversos teóricos que possam buscar e identificar as dificuldades existentes, tentando propor soluções que tragam bem-estar aos trabalhadores. Fischer (2012) apresenta o indivíduo que se mostra mais motivado a exercer com qualidade suas tarefas, se estiver satisfeito com as condições de trabalho oferecidas pela organização.

Sabe-se que, o trabalho tem ocupado bastante tempo na vida das pessoas, o que pode ocasionar muitos conflitos e doenças decorrentes da atividade laboral, diante disso, é de suma importância estudar a Qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações.

Partindo desse pressuposto, o tema qualidade de vida, vem sendo bastante difundido, despertando assim, a atenção não só das organizações privadas, como também do setor público. Deste modo, tendo como propósito minimizar os desgastes no local de trabalho, como também aprimorar a melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. De acordo com Haddad (2000), a qualidade de vida no trabalho é o maior determinante para se ter uma boa qualidade na vida.

A qualidade de vida no trabalho no setor público, é ainda pouco difundida. Segundo Garcia (2010) é de suma importância adotar uma postura voltada para a gestão da qualidade de vida no trabalho e também no serviço público, pois esta ação contribuirá para a promoção do bem-estar desses trabalhadores, além de beneficiar toda a sociedade com um atendimento de qualidade.

Nesta perspectiva, buscamos focar e entender nossa pesquisa na qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos efetivos de uma Instituição Estadual de Ensino Superior localizada no município de Patos-PB. Dessa forma, tendo a finalidade de promover uma reflexão a respeito das condições no trabalho existentes na prestação de serviço técnico administrativo educacional de nível superior, uma vez que, quanto aos objetivos específicos se pode destacar a seguir a verificação da percepção dos servidores em relação ao conjunto de atributos associados à satisfação com as condições oferecidas pela organização para execução de suas funções, sendo eles: identificar a percepção desses servidores quanto às ações da instituição no que se refere à saúde, em termos preventivos e curativos da integridade física, mental, social e controle de doenças; identificar pontos de satisfação e insatisfação dos servidores quanto a qualidade de vida no seu local de trabalho e analisar os desafios referentes aos aspectos psicossociais que se refletem na motivação e moral do trabalhador, tais como: relações interpessoais, reconhecimento, orientação para pessoas e capacitação/qualificação profissional. Tais objetivos tem por finalidade analisar a opinião deste determinado grupo a respeito da qualidade de vida no trabalho ofertado na instituição, bem como verificar se estes estão satisfeitos.

Dessa maneira, o presente artigo está dividido em cinco seções. Na primeira seção tem a introdução, que se voltou a explicar brevemente a necessidade das organizações de ações voltadas a QVT. A segunda seção consiste na fundamentação teórica, onde foram expostos a relação de trabalho, saúde e produtividade, como também se trata a QVT e como ela pode ser analisada no setor público. A terceira seção explana a metodologia utilizada na pesquisa. Na quarta seção são apresentadas a análise e as discussões dos dados obtidos. E por fim, a quinta seção compreende as considerações finais e as referências dos autores consultados durante o estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho, saúde e produtividade

O Trabalho é considerado um esforço humano pela busca de um determinado propósito, com o significado de manter e satisfazer as necessidades do trabalhador. É por meio do trabalho que os indivíduos obtêm o sustento econômico e a viabilização de suprimentos indispensáveis à sobrevivência humana (KUROGI, 2008).

Segundo Corrêa *et al* (2012), trabalhar não significa apenas uma atividade que proporciona sustento, mas também a forma de vivenciar experiências e ações significativas a vida humana, podendo proporcionar satisfação, realização e bem-estar ao trabalhador.

Dessa forma, o trabalho em excesso acaba prejudicando os trabalhadores, devido passarem muitas horas trabalhando ou fazendo as mesmas atividades constantemente, uma vez que, não podemos negar o benefício que o trabalho proporciona ao ser humano, mas também não podemos perder a noção de que o excesso de trabalho por um período prolongado, pode impedir a realização de outras atividades importantes para o desenvolvimento do ser humano, como a prática de esportes, o lazer e o convívio familiar. Conforme Dejours (1987), as relações de trabalho, dentro das organizações, estão frequentemente afastando o trabalhador de sua subjetividade, excluindo-o e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Por outro lado, a falta de trabalho também pode prejudicar o ser humano, pois é através dele que o ser humano consegue obter o seu sustento, e conseqüentemente proporcionar uma vida melhor a sua família. Diante disso, essa falta de trabalho, pode estar relacionada ao sinônimo de doença, conforme Dejours apresenta (1987): “Quando alguém diz para um cara que ele está muito velho para trabalhar ou que ele não é mais capaz de continuar, é como se ele estivesse doente”.

Desse modo, a saúde pode ser afetada mediante tanto trabalho, podendo ocasionar o desgaste físico e mental dos trabalhadores. De acordo com Dejours (1987), as exigências do trabalho e da vida ameaça a própria mão de obra, surgindo riscos de sofrimento por parte dos trabalhadores.

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho (DEJOURS, 1987, p.25).

Assim sendo, é possível auferir que a saúde está diretamente ligada a produtividade do trabalhador, em que a má qualidade de vida no trabalho irá afetar de forma negativa essa produtividade, como também a satisfação do trabalhador naquele local. Para Brunelli (2008) a falta de motivação no trabalho pode gerar sérios problemas tanto para as organizações, com a perda de padrões de qualidade e produtividade, como para as pessoas/colaboradores, diminuindo a produtividade, reduzindo o desempenho organizacional e podendo surgir problemas com a saúde física e mental.

Nesse sentido, foi pensado em modelos e políticas institucionais para cuidar da saúde do trabalhador, como a teoria clássica de Maslow (1954), que foi responsável por elaborar uma hierarquia de necessidades, buscando a motivação humana a partir de necessidades básicas, sendo elas as necessidades fisiológicas, de segurança, sociais e de autorrealização. Com isso, para um empregador motivar seu empregado, bastaria conhecer qual é a sua necessidade naquele momento e providenciar a sua satisfação, desse modo a qualidade de vida estaria diretamente associada à satisfação das necessidades humanas e motivacionais.

Portanto, foi a partir da abordagem das relações humanas que surgiram a preocupação com o ser humano e com a sua qualidade de vida no trabalho. Conforme é mencionado por

(HUSE; CUMMINGS, 1985), que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado pela primeira vez no Estados Unidos, no final da década de 1960, para demonstrar a pobre qualidade de vida nos locais de trabalho, desde então, tem sido utilizada para a possibilidade de mudança e desenvolvimento desses aspectos.

2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem recebendo diferentes sentidos, dentre eles pode-se destacar o entendimento de Rodrigues (1994), que busca facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Deste modo, A QVT consiste em ações específicas que tem como objetivo à melhoria nos processos estratégicos, operacionais e humanos de uma empresa, visando atender e satisfazer as necessidades individuais, como também organizacionais. De acordo com Paiva e Couto (2008), inicialmente, a QVT foi vista em termos de reação e percepção das pessoas em relação às necessidades individuais, bem como relacionado à satisfação com as tarefas e com a saúde mental do trabalhador. Para tanto, na prática, ela visa oferecer aos colaboradores melhores condições, uma atenção maior, como também um ambiente mais harmônico para que ocorra um maior desenvolvimento do profissional durante a realização de seu trabalho.

De acordo com os autores Brito et al (2008), a Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito global que envolve todos os tipos de programas e perspectivas que visam à competição externa, problemas de qualidade, ou até mesmo com a insatisfação de empregados. Conforme os autores a seguir, a QVT pode ser definida como:

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998 p. 41).

Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado a elaborar modelos que busquem avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho sob diversos aspectos, dentre esses podemos citar: Hackman e Oldham (1974), de acordo com este modelo, existem três fatores que influenciam na motivação: conhecimento e resultados do seu trabalho; responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e significância percebida do seu trabalho.

Partindo desse pressuposto, outro modelo que aborda a temática de QVT é o de Walton (1973), onde este é composto por oito categorias que abordam não só os fatores relacionados com o ambiente de trabalho, como também aspectos presentes na vida social do indivíduo que vai além do trabalho. É considerado o modelo mais completo e mais utilizado para subsidiar pesquisas. O outro modelo é o de Westley (1979), onde considera que a única forma de promover a QVT é eliminando os desequilíbrios advindos do ambiente de trabalho que podem ser de ordem política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomia). Estes aspectos devem ser analisados de forma individual a fim de se determinar soluções para os desequilíbrios existentes.

E por fim o modelo, Davis e Werther (1983), onde os autores relatam que os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente na QVT. Mudanças nesses fatores devem ser previstas com antecipação, ao passo que estas podem desestruturar a QVT dos colaboradores em uma organização.

Contudo, o modelo mais adequado para a realização da pesquisa, foi o de Walton (1973), por ser mais abrangente que os demais modelos analisados. O autor estabeleceu alguns critérios

para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho, onde estes se dividem em oito categorias, assim descritas no quadro 1:

Quadro 1 - Indicadores da QVT propostos por Walton

CATEGORIA	DESCRIÇÃO
Compensação justa e adequada	Busca avaliar a satisfação do trabalhador em relação à política de remuneração da organização, incluindo à equidade de salários nos âmbitos interno e externo, como também as gratificações e os benefícios.
Segurança e saúde nas condições de trabalho	Busca a satisfação dos servidores, em relação às condições físicas do ambiente de trabalho, proporcionando segurança e saúde a todos.
Uso e desenvolvimento da capacidade humana	Busca mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia-a-dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais. Ele avalia também, se o trabalhador possui autonomia na execução das suas tarefas e se recebe informações sobre o processo total de trabalho.
Oportunidade de crescimento e segurança	Busca verificar a satisfação dos trabalhadores quanto às oportunidades de crescer dentro das organizações pelo desenvolvimento de suas potencialidades.
Integração social na organização	Busca analisar o grau de integração social observando as relações interpessoais e se na organização existe igualdade de oportunidades, independente da orientação sexual, classe social, idade etc.
Constitucionalismo	Busca analisar o grau com que a organização respeita os direitos do trabalhador, como também se existe liberdade de expressão e igualdade de direitos.
Trabalho e espaço total da vida	Busca o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador, sem existir excessos para não prejudicar os mesmos.
Relevância social da vida do trabalho	Busca avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços. A autoestima do trabalhador pode ser afetada quando a organização não é socialmente responsável nas suas atividades.

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Portanto, percebe-se que neste modelo, os critérios apresentados intervêm na qualidade de vida no trabalho de modo geral. Sendo tais aspectos importantes nos níveis de satisfação e nos de desempenho de cada indivíduo dentro de uma organização.

2.3 QVT no Serviço Público

Tratar da QVT no setor público pode ser uma forma de preencher o vazio existente no nível de tratamento que o servidor recebe no que se refere à valorização de seu trabalho e a preocupação com seu bem-estar (AMORIM, 2010). Na prática, é um assunto pouco difundido, como é mencionado por Ferreira; Alves e Tostes (2009), existem poucas iniciativas e poucos programas específicos que adotam ações que beneficiem o ambiente de trabalho nas diversas instituições governamentais.

Segundo Valdevio e Loureiro (2012), a satisfação de um colaborador no seu trabalho é a forma que os gestores utilizam para atingirem suas metas organizacionais. Pois, quanto mais realizado e satisfeito estiver o trabalhador, mais resultados ele trará para a empresa, conseguindo assim um melhor desempenho nas suas atividades.

De acordo com Ferreira *et al* (2009), os principais desafios, dúvidas e expectativas dos gestores no processo de implantação de um programa de QVT no serviço público são: proporcionar a melhoria da QVT dos servidores, conseguir a adesão e envolvimento da alta administração, investir na capacitação gerencial, promover a mudança da cultura organizacional e o obter aderência de terceirizados, estagiários e cedidos.

Portanto, percebe-se que a QVT vem sendo pouco abordada no serviço público, prejudicando assim o desenvolvimento das organizações, pois os colaboradores acabam ficando insatisfeitos e desmotivados a trabalhar, reduzindo conseqüentemente o desempenho organizacional. Como mostra Bezzera (2007), não é sem justo motivo que a preocupação com a melhoria na QVT vem se transformando em fator de atenção e cuidado por parte dos gestores públicos, pois acaba ocorrendo uma desmotivação no trabalho, levado a uma prestação de serviço deficiente e por sua vez afetando toda a sociedade.

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa é classificada como qualitativa, e seus objetivos podem ser definidos como uma investigação descritiva e explicativa. Quanto ao estudo ser qualitativo, isto é justificável pela busca em entender as opiniões dos servidores técnicos quanto a sua satisfação em relação a QVT, como é mencionado por Bogdan&Biklen (2003) que explicam a preocupação deste tipo de pesquisa em demonstrar a perspectiva dos entrevistados acerca de um assunto específico.

Quanto à pesquisa descritiva, está se fundamentou na percepção das características de determinado grupo (GIL, 2002). Já em relação à pesquisa ser explicativa, está teve como objetivo básico a identificação dos fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno (GIL, 1999). Portanto, o estudo permitiu identificar junto aos técnicos se no local onde trabalham está sendo bem desenvolvido a prática de QVT.

3.2 Sujeitos e local da Pesquisa

Quanto aos sujeitos observados na pesquisa, o grupo se constituiu de todos os servidores técnicos efetivos e ativos na instituição, onde manifestaram o seu consentimento expresso para a participação da pesquisa, totalizando um quantitativo de 12 servidores presentes na Universidade Estadual da Paraíba, especificamente no Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas (*campus VII*), localizado no município de Patos-PB. A população total estimada de servidores que trabalham no *campus* é de 84 funcionários, porém 43 representa o quantitativo de professores substitutos na instituição, 23 os servidores técnicos efetivos e apenas 18 os professores que são devidamente efetivos no *campus*.

3.3 Método de coleta, Tratamento e Análise de dados

Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um formulário de entrevista com 15 (quinze) questões abertas semiestruturadas, buscando analisar quanto satisfeitos estão os servidores em relação a sua qualidade de vida no trabalho. As entrevistas foram gravadas em áudio, para posterior transcrição. A estrutura do formulário foi baseada no modelo de Walton (1973), onde utilizou-se de oito categorias para se avaliar a QVT, devido ser uma técnica mais ampla que as demais analisadas. Quanto a análise dos dados obtidos, utilizou-se da técnica da análise interpretativa, onde busca tomar uma posição própria a respeito das ideias enunciadas, superando a estrita mensagem do texto (Severino, 2007), a partir disso foi observado as respostas dos técnicos junto ao formulário adotado, assim buscando averiguar na instituição se a QVT está sendo bem desenvolvida e aplicada no *campus*.

3.4 Aspectos Éticos da Pesquisa

Como primeira conduta, foi solicitada uma autorização para a realização da pesquisa, encaminhando o projeto ao Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba a fim de se cumprir as exigências da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta as normas para a realização de pesquisas que envolvem seres humanos, como também a Resolução 510/16, que tem por finalidade dispor sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diante disso, o parecer consubstanciado do Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba, registrado sob o número de aprovação 17678619.0.0000.5187. Para participação no estudo, os sujeitos foram consultados quanto ao interesse e disponibilidade e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme determinado na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Cabe ressaltar que foi garantido o caráter confidencial e voluntário da participação, tendo a análise dos resultados de forma global, bem como o sigilo na divulgação dos resultados do trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No decorrer deste tópico, observa-se a descrição do perfil dos servidores que participaram da pesquisa, bem como a apresentação da avaliação dos indicadores associados à QVT, separada por categoria: Compensação justa e adequada, Segurança e saúde no trabalho, Uso e desenvolvimento da capacidade humana, Oportunidade de crescimento, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total da vida e Relevância social da vida no trabalho.

4.1 Caracterização dos sujeitos de pesquisa

A pesquisa contou com a participação de 12 (doze) sujeitos, correspondendo a 52% do total de 23 servidores técnicos efetivos, que estavam em atividade na instituição no período da coleta de dados. Dentre o total de servidores entrevistados 91,7% se identificaram como do sexo masculino e 8,3% do sexo feminino, o que corresponde a uma média de 33 anos de idade, onde pode se perceber uma faixa de idade relativamente baixa dos servidores observados na pesquisa.

Em relação ao tempo em que os servidores estão na instituição, 50% estão entre 6 anos a 7 anos, 34% entre 11 anos e 12 anos e 16% estão entre 1 ano e 5 anos, percebe-se que muitos desses servidores já passaram do estágio probatório e tem uma certa relação longa com a IES.

4.2 Percepção dos servidores em relação ao conjunto de indicadores associados à satisfação com a QVT

Um dos objetivos da pesquisa foi verificar a percepção dos servidores em relação ao conjunto de indicadores utilizados no Modelo de Walton (1973) para avaliação da QVT. A partir do levantamento realizado foi possível observar os aspectos que apresentaram maior nível de satisfação e insatisfação para os servidores técnicos.

Compensação Justa e Adequada

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) leva em consideração diversos fatos que influenciam o exercício profissional do trabalhador, o setor público possui uma diferenciação e dinâmica de trabalho se comparado ao setor privado, tendo em vista que os servidores são selecionados e recrutados por meio do concurso público, cujo cargo tem algumas atribuições específicas que não permite a mudança de função de forma recorrente (desvio de função). A estabilidade é outro fator característico no trabalho no setor público, situação que, *a priori*, gera um nível de segurança maior para esse trabalhador se comparado ao do setor privado.

Dessa forma, a questão financeira, traduzida através do salário e remuneração, é considerada dentro da gestão de pessoas como um fator de incentivo ao desempenho produtivo do empregado, sendo o salário a parte fixa da remuneração, paga periodicamente em dinheiro, onde pode ser definido de acordo com o valor do profissional para determinada organização (OTHA *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2007). Já a remuneração pode ser definida conforme Otha *apud* Limongi-França, como uma das formas de recompensa ao trabalho de uma pessoa, como por exemplo vales (alimentação, saúde) para os trabalhadores.

Os servidores entrevistados da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) argumentam que seus salários sofrem uma “desvalorização”, visto que não está, mas ocorrendo nenhum tipo de reajuste salarial. De acordo com Oliveira (2016), o mal funcionamento salarial pode levar o trabalhador a sentir-se injustiçado.

Conforme pode ser observado pelo entrevistado nº 2:

No início o salário aqui até que era bom, só que passou muito tempo sem ter reajuste, alguns direitos que a gente tem que estão bloqueados, aí foi defasando o salário até ficar num ponto que não condiz com a realidade mesmo, com a necessidade da gente (E2).

Os técnicos relataram ainda que o salário recebido pode ser considerado mais justo do que comparado com o setor privado, ao se analisar as mesmas funções. Conforme pode ser observado pelo entrevistado nº 8: “Se for comparar o salário da gente com os outros cargos que existe, por exemplo em outras instituições, o cargo da gente recebe um salário justo [...]” (E8).

Observa-se que, o sentimento geral dos servidores é de positividade em relação ao salário ser mais justo, comparado ao setor privado, porém é despertado um sentimento de negatividade em relação a não existir reajustes e ocorrer desvalorização no seu salário.

Outro aspecto avaliado nesse critério diz respeito aos benefícios, onde os servidores relataram receber auxílios, como vales transporte, alimentação e entre outros. Esses componentes da remuneração são os adicionais que buscam trazer ao funcionário maior facilidade e conveniência, evitando que o mesmo tenha preocupações com determinados assuntos. Conforme Leal Junior e Silva (2007), a utilização de benefícios faz parte da estratégia de recursos humanos para manter os colaboradores motivados na organização, visto que apenas o salário não representa um fator motivacional.

A defasagem dos auxílios foi outro ponto apontado pelos entrevistados, uma vez que, a natureza indenizatória caracteriza a precariedade do processo remuneratório, já que não há uma

segurança no recebimento de auxílios, pois a qualquer momento podem ser retirados, por serem benefícios de caráter transitório e não fixo como o salário, de modo, que essa inconstância pode afetar (negativamente) a qualidade de vida profissional e pessoal dos servidores.

Conforme foi mencionado pelo entrevistado nº 1: “Seria satisfatório se no caso não fosse uma compensação do que a gente está perdendo, porque isso no caso não incorpora no salário da gente, é meio que um benefício transitório a qualquer momento ele pode tirar” (E1). Quanto a satisfação dos funcionários, pode-se destacar um sentimento maior de negatividade, devido alguns acharem que esses benefícios ainda precisam sofrer reajustes, pois vivem em fase de defasagem, o que acaba prejudicando o próprio servidor.

Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho

A segurança e saúde no local de trabalho estão diretamente ligados a produtividade do trabalhador. Conforme Walton (1973), este indicador busca a satisfação dos colaboradores, em relação as condições físicas do ambiente de trabalho, proporcionando segurança e saúde a todos.

Nesse ponto, ao serem questionados sobre a segurança e prevenção de acidentes no local de trabalho, relataram que praticamente não existe no *Campus VII* ou que a estrutura e segurança no local de trabalho é precária, apontando um destaque para a centralização desse assunto, restrita ao *campus* central. Os servidores que relataram de forma contrária, justificaram que as atividades que exercem não expõem tantos riscos a sua segurança, devido serem atividades básicas.

Conforme foi relatado pelo entrevistado nº 4: “tudo é precário, a instalação elétrica é precária, o telhado está precário, retiraram os extintores de incêndio que não existem mais” (E4). De acordo com o que foi mencionado pelo entrevistado nº 7: “A UEPB não tem nenhuma política de prevenção de acidentes, nem nada desse tipo” (E7). Outro servidor também relatou que: “A gente não tem um acompanhamento do setor de segurança do trabalho, esse acompanhamento é feito de forma muito distante e quando ele ocorre a gente não tem o resultado” (E12). Dessa forma, observa-se que o sentimento geral dos servidores é maior de negatividade por parte da estrutura física, quanto da prevenção de acidentes no seu local de trabalho, visto que não existe nenhuma instrução relacionada a prevenção e combate de acidentes no *campus*.

Partindo desse pressuposto, a satisfação dos servidores é outro aspecto avaliado no critério de segurança e saúde no local de trabalho, uma vez que, quando indagados sobre a satisfação na segurança no seu local de trabalho, alguns servidores apontaram de forma positiva a existência de câmeras e de vigilantes, não ocorrendo risco de perigo para quem frequenta a instituição. Logo, foi também levantado a questão da ergonomia como um fator negativo, visto que é um aspecto de suma importância para a saúde e segurança do trabalhador, por não possuir equipamentos e condições de usos dos instrumentos de trabalho (ex. computadores, cadeiras, etc.) adequados aos biótipos dos servidores, ginastica laboral ou outros mecanismos ligados a temática, visto que passam horas sentados e precisam de um maior conforto diariamente. Por isso, é perceptível nos servidores um sentimento geral de satisfação com a segurança no seu local de trabalho nos aspectos estruturais.

Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana

Outro critério importante, é o uso e desenvolvimento da capacidade humana, que visa utilizar de capacitações com treinamentos e cursos para os servidores, visto que isso irá

promover a aprendizagem de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhor adequação entre o funcionário e as exigências profissionais estabelecidas.

Conforme Demo (2008, p. 93) o desenvolvimento é:

Um conceito mais abrangente e se refere ao conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem proporcionado pela organização, que possibilita o crescimento pessoal do empregado, objetivando tornar o empregado capaz de aprender e produzir conhecimento.

De acordo, com o que foi relatado pelos servidores da UEPB, todos mencionaram que as suas atividades estão de acordo com as suas descrições funcionais, tanto com o que dizia no edital, como na carta de convocação do servidor.

Conforme é mencionado pelo entrevistado nº 2: “[...] a função da gente na verdade ela é bem ampla dentro do campus, mais não a desvio de função, de executar uma tarefa que não seria da nossa área” (E2). Dessa forma, percebe-se que o sentimento existente entre os servidores é de positividade, visto que suas atividades não fogem do que está previsto.

Diante disso, quando indagados sobre a capacitação com treinamentos e cursos, os servidores relataram que a Universidade deixa a desejar, devido não existir nenhum tipo de capacitação, porém mencionaram que ela proporciona afastamentos para quem quer se aperfeiçoar fora, como por exemplo, com mestrados e doutorados. Seria a forma para se aperfeiçoar, e conseqüentemente melhorar suas funções dentro da instituição. Conforme é relatado pelo entrevistado nº 3: “Investimento ela não faz, mas ela dá liberdade para a gente sair” (E3).

De acordo, com Abbad e Borges-Andrade (2004), a aprendizagem é um conjunto de mudanças que ocorrem no comportamento do indivíduo e que não resultam somente nas fases da vida, mas de sua interação com o contexto, ou seja, resultam da experiência do indivíduo.

Portanto, em relação ao sentimento geral dos servidores técnicos, se pode observar uma certa negatividade, visto que a Universidade não possui porte para a existência de cursos de capacitação, prejudicando novamente o servidor público, que muitas vezes precisa se aperfeiçoar para que conseqüentemente melhore as atividades exercidas no seu trabalho.

Oportunidade de Crescimento e Segurança

Os equipamentos utilizados em um trabalho burocrático são importantes, pois auxiliam no desenvolvimento das atividades realizadas por cada servidor, visto que, sem estes materiais seria impossível desempenhar suas funções de forma satisfatória para a instituição.

De acordo com Slack et al. (2002), os equipamentos em um estado perfeito de funcionamento garantem a qualidade dos produtos finais, uma vez que, quanto mais satisfatório for os equipamentos, melhor será o resultado obtido para a instituição.

Diante disso, foi percebido nos discursos dos servidores a parcialidade em relação a satisfação na realização das suas atividades, onde alguns servidores relataram que estão satisfeitos com os materiais disponibilizados pela instituição e com a quantidade ofertada, porém outros discordam alegando ser pela questão do tempo de chegada desses materiais, como também da sua quantidade muitas vezes não ser adequada para atender a demanda dentro do *campus*. Contudo, a maior parte dos servidores se sentem satisfeitos com os equipamentos disponibilizados pela Universidade. Como relatou o entrevistado nº 4: “Não na quantidade necessária, porque o material que é fornecido é material de expediente, que é o que eu desenvolvo dentro da secretaria, só não acho que a quantidade seja suficiente para o tempo, demora muito para chegar material” (E4).

Conforme é mencionado por Pires, Lorenzetti & Gelbcke (2010), as condições de trabalho se referem à força de trabalho, isto é, às especificidades de quem o realiza. Envolve,

também, o ambiente sócio técnico para a realização do trabalho, incluindo instrumentos adequados, em quantidade e qualidade, assim como o conhecimento para operá-los e o espaço físico.

Dessa forma, observa-se que o funcionário só conseguirá desempenhar suas funções corretamente se existir equipamentos suficientes e de qualidade, para que assim consiga proporcionar um melhor serviço a todos na instituição. Quanto ao sentimento geral dos servidores pode-se analisar, um sentimento de positividade em relação aos equipamentos utilizados.

No âmbito da oportunidade de crescimento, a autonomia é um conceito que deve ser levado em conta, em que de acordo com Nonaka (1997), além de ser uma das condições para promover o aprendizado organizacional por permitir aos indivíduos introduzirem oportunidades na organização, pode também aumentar sua motivação pela criação de novos conhecimentos.

Sendo assim, quando indagados sobre a autonomia no local de trabalho, os servidores relataram que não possuem autonomia nas suas funções, visto que dependem sempre dos cargos superiores, seria a questão da hierarquia organizacional. Como mencionou o entrevistado nº 3: “tudo é imposto, o desenvolvimento das tarefas, o que vai ser feito ou não feito, como deve ser feito, é tudo uma imposição que limita muito o desempenho dessas atividades” (E3).

Conforme é mencionado por Morgan (1996), a hierarquia é constituída da autoridade do superior sobre o subordinado, caminhando do topo para a base da organização, essa cadeia que é resultante do princípio de comando que deve ser usada como canal de comunicação e de tomada de decisão.

Portanto, servidores que não possuem autonomia, justamente pelo fato do congelamento das suas funções, visto que no setor público existe pouca possibilidade de crescimento para respectivos cargos elevados, o que acaba desmotivando ainda mais o trabalhador a realizar suas atividades. Porém, em relação ao sentimento dos servidores, nota-se que existe um sentimento de negatividade em relação a seu poder de opinião e de independência, visto que tudo depende dos cargos superiores, como a direção e a coordenação do *campus*.

Integração Social na Organização

Este critério tem como objetivo observar as relações interpessoais na organização e perceber se existe igualdade de oportunidades para todos os funcionários. De acordo com este fator, foi perguntado aos servidores se eles consideram que as oportunidades existentes são iguais para todos. Diante disso, relataram que as oportunidades são iguais só dependem de cada um, sendo adquiridas através do plano de cargos e carreira, que é uma política de capacitação para todos os funcionários que buscam se aperfeiçoar na sua área. Como foi relatado pelo entrevistado nº 2: “São, nas condições gerais a gente tem o plano de cargos que beneficia quem se capacita, quem estuda mais. Mas assim depende de cada um, mais a oportunidade é a mesma” (E2).

Conforme é mencionado por Franco (2011), o plano de cargos, carreira e salários tornou-se essencial para o posicionamento da área de Recursos Humanos. Pois, foi através dele que surgiram muitos programas para atrair e reter talentos, ou pessoas chave para a empresa. Entre os inúmeros programas para esse fim, os sistemas de remuneração tornaram-se extremamente importantes e tiveram que ser repensados em todas as suas formas. As empresas que não se preocuparam com isso passaram a competir em desvantagem com as demais.

Assim sendo, este plano é uma forma para que os colaboradores fiquem mais confortáveis, podendo planejar o seu futuro dentro da empresa, uma vez que, ele enxerga toda a perspectiva da sua carreira e tem conhecimento sobre os salários e cargos que pode vir a ter. Quando relacionado ao sentimento geral dos servidores, pode-se perceber que é de positividade, pois a oportunidade tem para todos de forma igualitária, só depende de cada um correr atrás.

Quando indagados sobre sua segurança e estabilidade no local de trabalho, os servidores relataram que se sentem seguros e estáveis trabalhando na instituição, porém mencionaram que é apenas por conta de ser concurso público, visto que proporciona um maior conforto e comodidade aos servidores. Conforme mencionou o entrevistado nº 9: “Sim, por conta da estabilidade do concurso” (E9). Ressaltando que, a partir disso percebe-se um sentimento geral de positividade, visto que essa sensação de segurança ocorre apenas por conta do sucesso obtido através do concurso público.

Constitucionalismo

O constitucionalismo, segundo Walton (1973), está ligado ao grau com que a organização respeita os direitos do trabalhador, como também se existe liberdade de expressão e igualdade de direitos para todos.

Conforme foi mencionado pelos servidores, a instituição cumpre com todas as normas e regras previstas pela Legislação Trabalhista, muitas vezes de forma eficiente, como a questão da carga horária de trabalho, que foi bastante mencionado, onde gerou diversas greves na instituição. Os servidores ainda ressaltaram que eles não são regidos pela CLT, mas pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado da Paraíba.

De acordo com o servidor nº 3, uma deficiência existente seria as horas de trabalho, conforme é mencionado: A questão da hora também, que estendeu mais a gente passa mais tempo aqui e termina afetando a qualidade de vida (E3). Outro servidor ainda relatou que: “Nós não nos submetemos a legislação trabalhista, nós somos servidores públicos, é uma legislação própria, então o estado não tem a obrigação de obedecer a CLT. Mas na maior parte a legislação estadual bate com o que determina a CLT” (E12).

Logo, percebe-se que o sentimento dos servidores é de positividade em relação ao cumprimento da Universidade com as regras e normas da Legislação Trabalhista, existindo apenas algumas deficiências, que podem ser resolvidas durante o processo dentro da instituição. Outro fator que se encaixa no critério de constitucionalismo, é a questão da liberdade e privacidade dos servidores técnicos no *campus*, visto que é algo bastante importante e que se não for bem trabalhado pode levar ao desinteresse total dos trabalhadores.

De acordo com Oliveira (2016), a liberdade se encaixa no indicador psicológico, que pode ser representado pelo auto realização, pelo nível de desafio, pelo desenvolvimento pessoal e profissional, pela criatividade, pelo auto avaliação, pela identidade da tarefa e pela demanda de trabalho. No entanto, quanto mais satisfeito e livre se sentir o trabalhador, melhor será a realização das suas respectivas tarefas.

Os servidores relataram ainda que, existe respeito a sua privacidade e liberdade no seu local de trabalho, visto que não possui nenhum tipo de regra, conforme é mencionado pelo entrevistado nº 4: “Não a impedimentos aqui ou regras que você não pode, não deva, nunca ouve isso” (E4).

Portanto, o sentimento dos servidores é de positividade quanto a sua liberdade e privacidade no local de trabalho, visto que não ocorre nenhum tipo de interrupção por parte da direção do *campus* ou algum tipo de regra que não possa ser praticado na instituição.

Trabalho e Espaço Total da Vida

Este critério tem como objetivo buscar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do servidor, sem existir excessos para não os prejudicar. Sabe-se, que o excesso de trabalho na vida do ser humano por um período prolongado, pode impedir a realização de outras atividades importantes para o seu desenvolvimento, como a prática de esportes, o lazer e o convívio familiar. Conforme é mencionado por Dejours (1987), as relações de trabalho, dentro das

organizações, estão frequentemente afastando o trabalhador de sua subjetividade, excluindo-o e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

Conforme foi perguntado aos servidores se a carga horária atrapalha na vida pessoal, os servidores relataram que interfere um pouco, devido ser 8 horas de trabalho em dois turnos, que acaba prejudicando bastante por existir um intervalo entre os horários. Como foi mencionado pelo entrevistado nº 5: “Hoje sim, porque foi aumentado a carga horária, foi rompido um acordo que tinha que a gente trabalhava em tempo corrido e voltou a trabalhar em oito horas” (E5).

Conforme é mencionado por Oliveira (2016), o mau funcionamento da carga horária pode levar o trabalhador a sentir-se injustiçado. Diante disso, o sentimento dos servidores é de negatividade em relação a sua carga de trabalho, devido ter apenas os finais de semana livre para seu próprio conforto, como também dispor de tempo para conviver com a sua família. Quando questionados sobre seu horário permitir conviver com sua família, todos os servidores relataram que conseguem ter algum tempo para dispor de lazer com os seus familiares, porém é algo muito reduzido devido a sua carga horária de trabalho. Conforme foi relatado pelo entrevistado: “Dispõe sim, pouco tempo abaixo do que deveria ser, pelo fato desse contexto de aumento de carga horária, mas ainda proporciona” (E3).

Logo, percebe-se que o sentimento dos servidores técnicos da UEPB em relação a dispor de tempo para conviver com sua família, é satisfatório visto que mesmo tendo uma carga horária puxada, ainda conseguem se relacionar com os seus familiares.

Relevância Social da Vida do Trabalho

De acordo com Oliveira (2016, p. 115): “A organização, seja ela pública ou privada, deve compreender que há uma necessidade de promover a valorização dos membros internos, proporcionando-lhes, condições adequadas e dignas para trabalhar”. Diante disso, os servidores precisam estar satisfeitos e motivados para realizarem suas funções, visto que, atrás disso a organização conseguirá obter mais êxito. Sendo assim, o fator relevância busca avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, o relacionamento com os empregados, como também a ética do local.

Logo, quando questionados sobre a sua valorização no seu ambiente de trabalho, os servidores relataram que não se sentem valorizados pela instituição, pelo fato de não serem ouvidos, como também a questão da carga horária de trabalho, onde acaba afetando a percepção dos trabalhadores quanto a sua valorização.

Conforme foi mencionado pelo entrevistado nº 2:

Não, mas eu acho que isso é um sentimento geral de todos os servidores da instituição. Isso não é de agora, mas também não foi sempre, ultimamente a gente está bem insatisfeito com o tratamento que recebe dentro da instituição, na questão de ser ouvido, quanto essa questão do horário (E2).

De acordo com Oliveira (2016), é conveniente recompensar de forma não monetária os trabalhadores, por exemplo com o companheirismo, com a valorização do trabalho realizado, com a importância dada aos produtos da equipe e com o crescimento próprio e da equipe que são de alto valor de recompensa para os membros de uma equipe de sucesso.

Dessa forma, quanto ao sentimento dos servidores, se pode observar que se caracteriza de forma negativa, visto que eles não sentem que são valorizados, concluem que sua função é importante apenas para a instituição, porém não existe essa preocupação e reconhecimento com cada servidor especificamente, seria apenas para cumprir com suas funções diariamente dentro do *campus*.

Conforme é relatado por Bendassolli (2012), o reconhecimento é frequentemente tratado como elemento essencial da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de valorização do trabalhador e de justiça.

Portanto, quanto mais reconhecimento existir, mais valorizado e motivado estará o servidor, realizando suas atividades de forma satisfatória, trazendo conseqüentemente um maior resultado para a organização.

Quadro 2 - Nível de Satisfação dos Servidores

INDICADORES	SATISFEITOS	INSATISFEITOS
Compensação Justa e Adequada	8	4
Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho	6	6
Uso e Desenvolvimento da Capacidade Humana	7	5
Oportunidade de Crescimento e Segurança	7	5
Integração Social na Organização	10	2
Constitucionalismo	11	1
Trabalho e Espaço Total da Vida	7	5
Relevância Social da Vida no Trabalho	4	7

Fonte: Elaborado pela própria autora

De acordo com o Quadro 2, pode-se observar que dentre os oito indicadores estudados, os servidores técnicos estão bastante satisfeitos em seis dessas categorias, são elas: compensação justa e adequada; uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento e segurança; integração social; constitucionalismo; e trabalho e espaço total da vida. Porém, ao se analisar o indicador de segurança e saúde no trabalho, observa-se que, os servidores estão em certa igualdade em relação a sua satisfação e insatisfação neste respectivo ponto. No entanto, apenas o indicador relevância social da vida no trabalho que obteve maior insatisfação por parte dos servidores, visto que não se sentem valorizados pela instituição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscamos focar nossa pesquisa na identificação da qualidade de vida dos servidores técnicos efetivos da Universidade Estadual da Paraíba (*Campus VII*), a partir de alguns teóricos como Walton (1973). No entanto, nota-se de forma expressiva, uma certa satisfação com a QVT da instituição, embora a análise de alguns aspectos revelou a necessidade de intervenção, em função do nível de insatisfação dos servidores.

Desse modo, quanto as categorias avaliadas, a que obteve o menor índice de satisfação foi à relevância social, onde analisou-se que os servidores não se sentem valorizados pela instituição, percebendo que não existe um reconhecimento adequado na realização das suas respectivas atividades dentro do *campus*. Outro indicador que obteve uma relevante insatisfação, foi a segurança e saúde nas condições de trabalho, visto que na instituição não possui nenhuma informação quanto a prevenção de acidentes para garantir a segurança no local de trabalho. No entanto, os servidores relataram que a infraestrutura do *campus* deixa a desejar, colocando em risco a vida de todos os colaboradores e discentes que frequentam a instituição diariamente.

Logo, quando relacionado ao uso e desenvolvimento da capacidade humana, da oportunidade de crescimento e do trabalho e espaço total de vida, observa-se um certo crescimento em relação a insatisfação nesses indicadores, visto que são fatores de suma importância para o desenvolvimento dos servidores dentro da instituição. Porém, um fator bastante interessante diz respeito aos cargos ocupados por cada servidor dentro da instituição, onde foi possível notar as diferentes percepções sobre um mesmo aspecto avaliado pelos servidores, isso ocorre justamente pela diversidade de cada vínculo existente entre os trabalhadores.

Dessa forma, com relação ao primeiro objetivo específico, pode-se analisar que os servidores não estão totalmente satisfeitos com as condições oferecidas pela organização para a realização das suas funções, visto que a segurança foi um indicador que obteve bastante insatisfação por parte dos servidores técnicos da UEPB. No que diz respeito ao segundo objetivo específico, foi possível identificar a percepção dos servidores em relação as ações da instituição no que se refere à saúde, onde se observou que os colaboradores não estão satisfeitos com relação a termos preventivos e curativos dentro da instituição, visto que não existe nenhum programa ou ação voltado a prevenção contra acidentes, o que coloca em risco a qualidade de vida dos servidores.

Partindo desse pressuposto, com relação ao terceiro objetivo específico, foi possível constatar a satisfação e insatisfação dos servidores quanto a qualidade de vida no seu local de trabalho e pode-se perceber que a maioria dos servidores estão satisfeitos em 6 (seis) dos indicadores analisados na pesquisa, porém ainda existe muitos pontos que precisam ser analisados e revistos pela instituição. Quanto ao último objetivo específico, foi possível perceber que os servidores não estão satisfeitos em relação aos aspectos psicossociais, como reconhecimento e capacitação profissional, visto que dentro do *campus* não existe essa prática, o que acaba prejudicando bastante o desenvolvimento do servidor na realização das suas funções. E por último, no que diz respeito ao objetivo geral da pesquisa, foi possível analisar a opinião de cada servidor em relação a qualidade de vida no seu local de trabalho, como também perceber se na instituição existe práticas voltadas a QVT, buscando assim melhorias dentro do *campus*.

Dessa forma, cabe a organização analisar e melhorar estes indicadores, visto que a instituição precisa proporcionar o bem-estar dos seus colaboradores, pois a principal atividade das pessoas atualmente é o trabalho e este deve ser realizado com satisfação, para que não ocorra desgastes e sofrimento para os trabalhadores. Recomenda-se também a elaboração de melhores programas e projetos de QVT junto à comunidade acadêmica, buscando identificar a necessidade, como também proporcionando a melhor qualidade de vida no trabalho aos servidores, além de promover fóruns na instituição sobre a temática para conseguir disseminar uma cultura de promoção de QVT, especialmente para aqueles que venham demonstrar um nível alto de insatisfação quanto aos fatores analisados dentro da instituição.

Dessa maneira, em relação à limitação da pesquisa, se pode analisar que os resultados obtidos podem não ser totalmente seguros, visto que a pesquisa se aplicou com apenas um grupo dos colaboradores da instituição (servidores técnicos administrativos). No entanto, a qualidade de vida no trabalho se deu apenas aos serviços técnicos administrativos, faltando ainda os serviços educacionais, os serviços administrativos da gestão, como também os serviços dos docentes. Porém, acaba existindo essa limitação, que por sua vez pode não trazer resultados tão seguros para a pesquisa, uma vez que, sugerisse como pesquisas futuras, a possibilidade da investigação sobre a observação da opinião dos discentes que frequentam todos os dias a instituição, a própria direção do *campus*, os docentes presentes na universidade, como também os terceirizados, para que assim se possa analisar à importância da QVT dentro da universidade.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, Gardênia da S.; BORGES-ANDRADE, Jairo E. **Aprendizagem humana em organizações de trabalho**. In: ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antonio V. Bittencourt (Coord.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- ALBUQUERQUE, L. G. de; 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, p. 40-51, abr./jun 1998.
- AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** [Online]. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM*, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo – Paraná, 2010. Disponível em: <<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/357>> Acesso em: 18 de novembro de 2019.
- BENDASSOLLI, P. F., **Reconhecimento no Trabalho: Perspectivas e Questões Contemporâneas**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.
- BEZERRA, Ana Magnólia. (2007) **Todos precisam ter uma boa qualidade de vida**. Em entrevista ao www.rh.com.br. Disponível em <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4587&org=2>> . Acesso em fevereiro de 2019.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.
- BRITO, L. M. P.; LIMA, H. M. L. de S.; PAIVA, N. S. M. de. **Qualidade De Vida No Trabalho & Violência Simbólica – Duas Faces De Uma Mesma Moeda?** In: *EnANPAD*, XXXII, Rio de Janeiro. CD-ROM ANPAD, p. 1-15, 2008.
- BRUNELLI, M. G. M. **Motivação no serviço público**. [Online]. Porto Alegre, RS, 2008. Disponível em: <http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/sma/usu_doc/maria_da_graca_mello_brunelli_tcc.pdf>. Acesso em fevereiro de 2019.
- CORRÊA, D. A.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. E. R; GRAZIANO, G. O.; ANDRADE, S. I.; SANTOS, M. R. dos. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão**. 2ème Congrès TRANSFORMARE 19-20 mars, Paris, 2012. Disponível em:<<http://www.transformare.adm.br/anais/Artigo-Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf>> Acesso em fevereiro de 2019.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho estudo de psicopatologia do trabalho /** Christophe Dejours; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez editora, 1987.
- DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA, M. C. ALVES, L. TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerencial.** *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa.* v. 25. n.3. p 319-327. Jul/Set, 2009.

FERREIRA, R. R.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI. **Concepção e Implantação de Um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: O Papel Estratégico dos Gestores.** *Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP* – v. 44, n.2, p. 147-157, abr/mai/jun, 2009.

FRANCO, José de Oliveira. **Cargos, salários e remuneração.** Curitiba: IESDE Brasil, 2011, 13p.

FISCHER; F. M. **Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador.** *Rev Saúde Pública.* Disponível em www.scielo.br, acesso em 18/11/2019.

GARCIA, E. de O. P. **O Conteúdo Significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para Funcionários Públicos de uma Secretaria de Saúde.** *Revista Eletrônica Gestão e Serviços,* v. 1, n. 1, Jan-Jul, pp.76-94, 2010, disponível em:<https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/REGS/article/viewArticle/1861>, acesso em março de 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The Job Diagnostic Survey: An Instrument For The Diagnosis Of Jobs And The Evaluation Of Job Redesign Projects.** Technical Report N. 4, Department Of Administrative Sciences Of Yale University, 1974.

HADDAD, M. C. L. **Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem, 2000.** Disponível em: www.abpbrasil.org.br. Acesso em agosto de 2011.

HUSE, E.; CUMMINGS, T..**Organization development and change.**Saint Paul: West Publishing, 1985.

KUROGI, M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho e Suas Diversas Abordagens.** *Revista Ciências Gerenciais.* Vol. XII, nº 16, 2008.

LEAL JUNIOR, I. C. L.; SILVA, A. J. C. da. **A implementação do sistema de benefícios nas organizações como fator de desenvolvimento empresarial consistente: um panorama da região sul fluminense.** Disponível em: . Acesso em: 16 de novembro de 2019.

MASLOW, A.H. **Motivation and personality.**New York, USA: Harper, 1954.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da evolução.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OLIVEIRA, José Arimatés de. **Gestão de pessoas no setor público** / José Arimatés de Oliveira, Maria da Penha Machado de Medeiros. – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2016.

OTHA, Marcelo; FRANÇA, Ana C. Limongi. **Cargos, salários e benefícios**. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007. 267 p.

PAIVA, K. C. M. de; COUTO, J. H. **Qualidade de Vida e estresse gerencial pós-choque de gestão: o caso da Copasa-MG**. Revista de Administração Pública, volume. 9, número 1, página. 1189-1211, Nov/Dez – Rio de Janeiro– RJ, 2008.

PIRES, D. E. P. de; LORENZETTI, J.; GELBCKE, F. L. Enfermagem: **condições de trabalho para um fazer responsável**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 62., 2010, Anais... Florianópolis: CBEn.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Cortez, 2007.

SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da Produção**. São Paulo: Atlas, 2002.

VALDEVINO, D. C.; LOUREIRO, T. J. A. **Satisfação no trabalho dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN**. [Online]. Campus Nova Cruz. Palmas, Tocantins, 2012. Disponível em: <<http://propi.ifto.edu.br/ocs/index.php/connepi/vii/paper/viewFile/4358/2684>> Acesso em fevereiro de 2019.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WERTHER JR, W.; DAVIS, K., **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. *Human Relations*, V. 32, N. 2, P. 111-123, 1979.

APÊNDICE A- Questionário Base para as Entrevistas

1. Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
2. Idade	<input type="checkbox"/> 18 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 45 <input type="checkbox"/> 45 a 60
3. Tempo na Instituição	<input type="checkbox"/> 1 a 5 <input type="checkbox"/> 6 a 10 <input type="checkbox"/> 11 a 15

- 1). Você acredita que o salário que recebe é justo e adequado as atividades que você realiza na UEPB? Por que?
- 2). Você recebe benefícios ou bonificações na realização das suas atividades? Eles são satisfatórios para as atividades que você desempenha?
- 3). As condições de segurança e prevenção de acidentes garantem sua integridade física no ambiente de trabalho? Por que?
- 4). Você está satisfeito com a segurança no seu local de trabalho? Fale a respeito.
- 5). As tarefas que você realiza estão de acordo com sua função? Por que?
- 6) A instituição investe na sua capacitação com treinamentos e cursos? Se sim, você os considera adequado para o trabalho? Se não, o que você acredita que seria interessante a instituição fazer?
- 7) A instituição disponibiliza os equipamentos e materiais necessários para execução de suas atividades? Você acha que são adequados para o desempenho das suas atividades?
- 8). Você tem autonomia para decidir sobre assuntos importantes que afetam sua atividade no trabalho? Por que você acha isso?
- 9). As oportunidades de crescimento são iguais para todos os funcionários? Por que?
- 10). Você se sente seguro e estável trabalhando nesta instituição? Por que?
- 11) A instituição cumpre as normas e regras previstas na legislação trabalhista?
- 12). Você acha que no ambiente de trabalho há respeito a sua privacidade e liberdade? Por que?
- 13). Você acha que sua carga de trabalho atrapalha ou interfere na sua vida pessoal? Por que?
- 14). Seu horário de trabalho permite que você disponha de tempo para conviver com sua família?
- 15). Em relação ao seu trabalho, você se sente valorizado pela instituição a ponto de perceber que sua função é importante para ela?

APÊNDICE B – Categorização dos Dados

<p>Questão 1</p>	<p>E1: Acredito que sim. Apesar de ter uma desvalorização salarial hoje com mais progressões, que a cinco anos estão congeladas, é justo sim de acordo com o nível de responsabilidade que a gente tem, porém ainda deveria ser melhor no sentido de atualizações de progressões, que a gente não está tendo nos últimos cinco anos.</p> <p>E2: Em partes sim, mas no geral não. Porque no início o salário aqui até que era bom, só que passou muito tempo sem ter reajuste, alguns direitos que a gente tem que estão bloqueados, foi defasando o salário até ficar num ponto que não condiz com a realidade mesmo, com a necessidade da gente.</p> <p>E3: Acho que sim, porque comparado ao setor privado, a gente ganha um salário relativamente bem maior numa função de ensino médio e o salário é bem mais alto do que o setor privado, e quanto ao setor público está na média salarial por ano, tá na média, então é justo.</p> <p>E4: Não, porque é muito baixo. Eu já inclusive solicitei o aumento, foi aprovado, mas como existe uma lei estadual que não permite a progressão eu continuo recebendo base de fundamental.</p> <p>E5: Sim, porque em relação a instituição privada é um valor bem maior.</p> <p>E6: Sim acredito, porque é um salário digno da pessoa viver, viver bem, ter uma vida, não uma vida rica, mas uma vida para manter a suas coisas, ter uma vida estável.</p> <p>E7: Acho que sim, porque está acima da média recebida em Patos, por exemplo. O salário do comércio, alguma coisa desse tipo, se for comparar está mais que justo.</p> <p>E8: Sim, porque se for comparar o salário da gente com os outros cargos que existe, por exemplo em outras instituições, o cargo da gente recebe um salário justo, mas se for comparar com o mercado o cargo da gente num lugar particular, a gente ganha mais. No geral é justo, equivalente um salário que se paga no mercado dos cargos afins que existe da gente.</p> <p>E9: Sim, relacionado as outras instituições tá justo.</p> <p>E10: Sim, é acima da média pra funções semelhantes.</p> <p>E11: Relativamente, bom, porque na realidade do Brasil é um salário bom, a gente vem ai com a defasagem de quase 40% em relação a inflação.</p> <p>E12: Sim, porque eu acredito que é proporcional ao nível técnico exigido para desempenhar a profissão, para desempenhar as atividades e também é proporcionar a carga de trabalho.</p>
<p>Questão 2</p>	<p>E1: Em consequência dessa defasagem de salário o reitor no caso, justamente com o governador do estado, eles dão vales para a gente, vales de alimentação e alguns outros vales, que seria no caso para suprir essa necessidade das progressões de aumentos salariais que a gente não tem. *Seria satisfatório se no caso não fosse uma compensação do que a gente tá perdendo, porque isso no caso não incorpora no salário da gente, é meio que um benefício transitório a qualquer momento ele pode tirar.</p> <p>E2: Não, apenas o salário.</p>

<p>Questão 3</p>	<p>* Sim, se tivesse uma atividade extra sim, mas não pelo atual.</p> <p>E3: A gente recebe alguns auxílios, como auxílio saúde, alimentação e auxílio de gratificação por capacitação, são os auxílios que a gente recebe.</p> <p>* Eu acredito que não, deveria ser maior comparado a outros servidores que recebem bem mais, 4 à 5x a mais auxílio saúde, alimentação, não tem reajuste anual que deveria ter, então enquanto a esses auxílios está um pouco defasado.</p> <p>E4: Recebo, cargo comissionado.</p> <p>* Sim, é satisfatório.</p> <p>E5: Não.</p> <p>* Sim, mas aumentaria as cobranças, a partir do momento que se passa a trabalhar com metas.</p> <p>E6: Sim, gratificação da secretaria.</p> <p>* Ele está um pouco defasado, porque faz muito tempo que aumentou, vai para duzentos e noventa e quatro, trezentos reais, faz tempo que teve aumento, faz uns dez anos que teve aumento dessa gratificação, não tenho certeza se faz dez anos, mas pelo o que me falaram faz muito tempo que aumentou.</p> <p>E7: Tem, auxílio saúde, alimentação.</p> <p>* Sim.</p> <p>E8: Não.</p> <p>* Acredito que sim, pode existir duas vertentes, tipo se existir um benefício, como esse benefício vai ser pelo chefe imediato, pode ser que estimule aqueles que são mais próximos, pode haver isso. Mas se não, considerando que o ambiente tá justo, tá tudo certo, eu acredito que estimula mais a fazer mais atividades.</p> <p>E9: Não.</p> <p>* Não, para minha função não.</p> <p>E10: Não.</p> <p>* Qualquer tipo de incentivo salarial seria interessante.</p> <p>E11: Não.</p> <p>* Seria, porque é um incentivo a mais.</p> <p>E12: Benefício que a gente recebe é um auxílio saúde alguma coisa desse tipo, mas foi um artifício que a reitoria utilizou para cobrir o déficit salarial.</p> <p>* Eu acho satisfatório, entretanto até como forma de adicional a primeira pergunta, eu acho injusto o que é pago em razão de não ser pago o que foi abordado quando fomos contratados, todo ano deveria existir um reajuste em razão da inflação, mas não acontece e o salário acaba se defasando. Mas o que está no papel é o correto, é o que deveria realmente ser.</p> <p>E1: Bom pelas funções que a gente exerce aqui na biblioteca não a perigo, mas fora isso a gente não tem nenhuma orientação de outro setor que seja responsável por isso não.</p> <p>E2: Não, porque a estrutura daqui é mínima.</p> <p>E3: Acredito que sim, já que é uma atividade de baixo risco não precisa de grandes auxílios, o básico já consegue suprir essa necessidade.</p>
-------------------------	--

	<p>E4: Não, porque tudo é precário, a instalação elétrica é precária, o telhado está precário, retiraram os extintores de incêndio que não existem mais.</p> <p>E5: Não, praticamente não existe. Ela é muito centralizada em Campina Grande.</p> <p>E6: Sim, aqui é tranquilo, tem os vigilantes.</p> <p>E7: Não acho que isso deixa a desejar, porque a UEPB não tem nenhuma política de prevenção de acidentes, nem nada desse tipo.</p> <p>E8: Sim e não né. Sim, em relação a coisas a curto prazo, um perigo de incêndio não existe, um perigo de assalto não existe. Mas a longo prazo, as cadeiras daqui não são adequadas, a longo prazo pode ocasionar algum tipo de desconforto futuramente.</p> <p>E9: Eu nem sei se tem aqui, se existe.</p> <p>E10: Não tenho certeza, porque essa questão de segurança, prevenção de acidentes é tudo centralizado na PROINFRA, então a gente depende que o pessoal venha de Campina uma vez perdida para fazer coisas simples, como trocar um extintor. Mas as vezes a gente passa por alguns perrengues, tipo tendo uma goteira enorme.</p> <p>E11: Garante, porque é o suficiente, apesar que a gente poderia receber o adicional de insalubridade, a biblioteca mexe com livro, poeira, infelizmente a gente não recebe.</p> <p>E12: Não, porque a gente não tem um acompanhamento do setor de segurança do trabalho, esse acompanhamento é feito de forma muito distante e quando ele ocorre a gente não tem o resultado. Por exemplo esse ano foi feita uma reunião aqui no campus com o pessoal do setor de segurança do trabalho de Campina Grande, aí a gente relatou o que a gente precisava. Como nosso trabalho é evidentemente técnico, a gente permanece o dia sentado, então a gente pediu condições de o que diz respeito a mobília, a bancada, a cadeira adequada, aí a gente não recebeu isso, então não é adequada.</p>
<p>Questão 4</p>	<p>E1: Sim, é tranquilo também aqui.</p> <p>E2: Não, a gente solicitou algumas mudanças, mas foi feito muito pouco. Mas está aí em processo de mudança, creio que alguma coisa vai melhorar, mais no geral não está bom não.</p> <p>E3: Eu estou, como também é uma atividade de baixo risco, então só a questão de monitoramento de câmera tem segurança privada, então já é adequado.</p> <p>E4: Não.</p> <p>E5: Não.</p> <p>E6: Sim, eu acho seguro aqui.</p> <p>E7: Não, a UEPB não da estrutura suficiente para prevenção, principalmente a parte de ergonomia, saúde do trabalhador deixa muito a desejar.</p> <p>E8: Sim, assim estou satisfeito a curto prazo, mas a longo prazo eu não sei.</p> <p>E9: Assim segurança tem, assim de vigilância e sobre a parte de extintor tem também.</p> <p>E10: De maneira geral sim.</p> <p>E11: Estou, só essa questão da insalubridade.</p>

<p>Questão 5</p>	<p>E12: Não.</p> <p>E1: Sim, logo que aqui na biblioteca é bem específico, então todas as atividades da gente, já é direcionada a empréstimos, a multas do usuário, então no caso não foge de nenhuma das atribuições.</p> <p>E2: Sim, porque a função da gente na verdade ela é bem ampla dentro do campus, mais não a desvio de função, de executar uma tarefa que não seria da nossa área.</p> <p>E3: Sim, porque a gente fez um processo seletivo especificamente para trabalhar em biblioteca e é o setor que a gente tá atuando, então como o concurso era direcionado para uma área, um cargo específico.</p> <p>E4: Estão, porque minha função é secretário e é justamente o que eu faço aqui, eu desempenho justamente essa função no setor administrativo.</p> <p>E5: Sim, porque eu só realizo o que está dentro da minha função. Porque se for para fazer algo que não está dentro da minha função eu não faço.</p> <p>E6: As tarefas sim, estão de acordo.</p> <p>E7: Estão, porque é a função de técnico administrativo e as rotinas burocráticas mesmo. Então nada fora do normal.</p> <p>E8: Estão sim, porque eu faço tudo que está na cartilha do servidor, tem todas as atividades atribuídas lá, eu foquei mais em uma parte que é atendimento e a parte de processos técnicos de livro, ai eu executo essas tarefas.</p> <p>E9: Estão, porque conforme o edital tem escrito todas as atividades de recepção.</p> <p>E10: Sim, porque a função de assistente administrativo é uma função mais simples, as tarefas também não são complexas.</p> <p>E11: Sim, porque estão.</p> <p>E12: Sim, porque se adequam exatamente naquilo que está previsto no edital que contratou a gente e no plano de cargo carreira e salário.</p>
<p>Questão 6</p>	<p>E1: Treinamentos e cursos ainda a uma necessidade, é uma carência nisso. Mas em relação a questão de investir a UEPB tem uma política de conceder afastamentos remunerados para o servidor.</p> <p>*Sim, até mesmo porque as vezes um sistema muda e a gente não tem essa capacitação, então a gente fica a desejar, as vezes a gente tem que aprender por conta própria.</p> <p>E2: Não.</p> <p>*Sim, seria bastante interessante.</p> <p>E3: De forma indireta, porque ela concede licença, concede aumento salarial, gratificação, se você se capacitar, mas ao mesmo tempo ela mesmo não oferece, a gente não tem capacitação diretamente pela instituição, então é só de forma indireta através de aumento salarial.</p> <p>*Deveria ter, se ela tem todo um estatuto, uma política educacional, deveria estar sempre oferecendo mestrados, especialização, cursos, mas não ela espera que o funcionário vai buscar cursos fora e apresente a instituição, e deveria ser acho que primeiramente da parte dela.</p> <p>E4: Até o momento não.</p> <p>*Seria, porque até o plano de cargo com remuneração, exige que a gente faça capacitação, então seria interessante se a própria instituição oferecesse.</p>

	<p>E5: Não.</p> <p>*Sim, já investi no passado, mas hoje em dia não existe mais essa política.</p> <p>E6: Muito pouco, quase nada.</p> <p>*Sim seria, capacitação sempre é bom.</p> <p>E7: Não, a UEPB não tem nada em relação a isso, pelo contrário ele joga você na função e se vire.</p> <p>*Acredito que sim.</p> <p>E8: Sim.</p> <p>*São. Porque sempre tem algum treinamento em Campina Grande, a gente é chamada para lá, para fazer curso de restauração de livros, as vezes cursos de inserção de TCC, sempre tem alguma coisa, nunca falta atividades para servidor.</p> <p>E9: Não.</p> <p>*Seria, inclusive existe no PPCR, mas só que a instituição não cumpre.</p> <p>E10: Não, sou eu que faço.</p> <p>*É seria melhor, teria mais qualificação.</p> <p>E11: Investimento ela não faz, mas ela dá liberdade para a gente sair, se aperfeiçoar.</p> <p>*Seria sim.</p> <p>E12: Não investe com treinamentos da própria instituição, mas a gente tem a possibilidade de sair para mestrado ou doutorado e continuar recebendo o salário.</p> <p>*Com certeza.</p> <p>Questão 7</p> <p>E1: Sim, que também é o material bem básico.</p> <p>* Acredito que sim, acho que uma coisa que ultimamente tem prejudicado o nosso atendimento, seria a internet, porque ta travando os sistemas quando o usuário vem para fazer o cadastro ou alguma transação, a gente não consegue fazer em um tempo eficaz.</p> <p>E2: Não em partes, é como eu estava dizendo muitos dos equipamentos que a gente utiliza para fazer as tarefas aqui, é de propriedade nossa, não da instituição. E quando é pedido demora um certo tempo para chegar, demora tanto que a gente terminando executando com materiais próprios.</p> <p>* Sim, com certeza.</p> <p>E3: Dá minha atividade sim, ela disponibiliza internet, computadores, estrutura administrativa, apesar que em relação ao acervo é bem deficiente.</p> <p>* Acredito que sim.</p> <p>E4: Não na quantidade necessária.</p> <p>* Sim, porque o material que é fornecido é material de expediente, que é o que eu desenvolvo dentro da secretaria, só não acho que a quantidade seja suficiente para o tempo, demora muito pra chegar material.</p> <p>E5: Sim.</p> <p>* São basicamente, atende o básico, não tem nada muito avançado.</p> <p>E6: Sim, a maioria sim. As vezes falta alguma coisa.</p> <p>* Sim, são.</p> <p>E7: Disponibiliza sim.</p> <p>*Acho que sim.</p>
--	--

<p>Questão 8</p>	<p>E8: Sim, mas as vezes falta algum tipo de material para restaurar livros no campus mais afastado, tipo Patos não tem tanto material de restauração de livros igual tem em Campina Grande.</p> <p>* Para minha atividade aqui no atendimento sim, mas se for pra algumas atividades bem específicas não tem material, mas não é porque não tem, no sentido de existir, porque se a gente pedir vai vim, demora um pouco mais vem. Acho que é porque não é a finalidade da gente aqui se concentrar por exemplo em restaurar livros, a gente se concentra mais no atendimento e na sessão de TCC, essas coisas.</p> <p>E9: Sim.</p> <p>*São.</p> <p>E10: Nem sempre, as vezes falta coisa básica, como envelope para enviar as coisas.</p> <p>* Muito mais ou menos.</p> <p>E11: Sim.</p> <p>*Sim são adequados, apenas a questão da ergonomia que poderia ser melhor, uma cadeira melhor, etc.</p> <p>E12: Sim.</p> <p>*Sim, porque nós temos computador, impressora, material de papelaria, suficiente para suprir as necessidades, e isso é a regra. Existe momentos que falta algum material como papel, mas é algo muito pontual e depois chega.</p> <p>E1: Até certo ponto sim, no caso aqui existe um nível de hierarquia, existe o bibliotecário e nos auxiliares de biblioteca, então no que diz respeito a esse processamento técnico ser mais simples a gente tem autonomia sim, mas atribuições só o bibliotecário mesmo.</p> <p>E2: Sim, as vezes a direção do centro solicita algo, mais na maioria das vezes a gente que decide como vai ser executado aqui a tarefa, não tem uma interferência direta no trabalho da gente não, até porque alguns setores dependem do trabalho da gente. Não tem interferência não.</p> <p>E3: Nenhuma, porque tudo é imposto, o desenvolvimento das tarefas, o que vai ser feito ou não feito, como deve ser feito, é tudo uma imposição que limita muito o desempenho dessas atividades.</p> <p>E4: Não, porque o secretario em tudo depende do coordenador, não pode enviar um memorando, não pode realizar um cancelamento, mesmo sendo ele que pegue todos os dados e informação de uma declaração, de trabalho de professor, só o coordenador pode assinar. Tudo tem que passar pela chefia.</p> <p>E5: Aqui sim, porque a gente se remete direto a direção só, ao diretor. Então no caso a gente só está submissa a ele, então a gente tem autonomia para decidir como a gente vai fazer o trabalho, o horário.</p> <p>E6: Não, porque geralmente a gente resolve no coletivo ou pergunta a direção. Geralmente é assim, a direção é quem decide.</p> <p>E7: Não, essa questão de decisão é que nós somos subordinados tanto a coordenação quanto a direção do centro.</p> <p>E8: Acho que não, porque muita coisa tem que ser assinada pelo bibliotecário, eu sou mais no atendimento aqui, não tem.</p> <p>E9: Não, sempre passo para direção, se preciso, se solicito alguma coisa, sempre preciso da autorização deles.</p>
-------------------------	---

	<p>E10: Na prática as vezes eu decido, mas na minha função não.</p> <p>E11: Temos uma relativa autonomia, não muito, mas também não pouco.</p> <p>E12: Nós temos uma abertura com a direção bastante significativa que permite que a gente interaja e tenha de certa forma poder decisório.</p>
<p>Questão 9</p>	<p>E1: No caso por se tratar de uma instituição pública, a gente não tem muito crescimento, a não ser que fosse algum cargo de coordenação, mas aqui a gente não tem.</p> <p>E2: São, nas condições gerais a gente tem o plano de cargos que beneficia quem se capacita, quem estuda mais. Mas assim depende de cada um, mais a oportunidade é a mesma.</p> <p>E3: Sim, para os técnicos administrativos são, porque tem essa política de capacitação que você pode buscar, os valores das gratificações são os mesmos se você for buscar esse crescimento.</p> <p>E4: São, porque todos dentro da medida do possível têm o direito de solicitar afastamento para mestrado, todos têm direito nunca foi impedido a nenhum, todos tem o direito igual nesse sentido.</p> <p>E5: Não, porque não tem oportunidade de crescimento no cargo da gente dentro do campus aqui.</p> <p>E6: Sim, porque a gente tem o plano de cargo de carreira.</p> <p>E7: São, plano de cargo e carreiras contém para todos os servidores da mesma forma.</p> <p>E8: Sim, porque o plano de cargo e carreira é bem definido, se você tiver pós-graduação você sobe de nível, se tiver mestrado é outro, se tiver doutorado já é outro.</p> <p>E9: São, não é oportunidade de crescimento é relacionado sempre ao plano de cargos aqui, você progride através do PPCR, e quanto a hierarquia o técnico administrativo não pode chegar a ser coordenador e nem diretor, só pode chegar até secretaria de curso.</p> <p>E10: Sim, porque é padronizado.</p> <p>E11: Sim são, na verdade a oportunidade de crescimento é pequena, a gente não consegue sair do cargo que a gente está, mas dentro dele a gente consegue, é igual.</p> <p>E12: São, porque todos os direitos são garantidos por lei, então qualquer funcionário vai poder gozar desses direitos, por exemplo, sair para mestrado, pra doutorado recebendo a remuneração.</p>
<p>Questão 10</p>	<p>E1: Sim, pelo fato de ter sido por concurso, mas se não, não seria. E inclusive mesmo sendo por concurso a gente ainda tem uma certa instabilidade, isso reflete nas greves que a gente já teve no decorrer desses anos.</p> <p>E2: É me sinto, a gente executa dentro do possível o que é dentro da função da gente mesmo, não tem nada que comprometa a estabilidade. O serviço público estatutário, mas só se for uma besteira muito grande para colocar a gente a fora daqui.</p> <p>E3: Sim, porque ela dispõe de segurança de monitoramento, é um ambiente organizado, então acredito que me sinto seguro.</p> <p>E4: Não, porque economicamente a UEPB tá ruim das pernas, então não acho que seja tão estável a situação.</p>

	<p>E5: Seguro e estável sim, porque a gente é servidor estatutário, já tem estabilidade já, pelo menos sete anos.</p> <p>E6: Sim, me sinto seguro e estável também, por enquanto.</p> <p>E7: Sim, porque por enquanto o governo tem deixado a gente em paz, mas não sei né daqui para frente como é que vai estar.</p> <p>E8: Sim, por ser um ambiente confortável de trabalho e por ter a estabilidade no emprego, que sou concurado.</p> <p>E9: Sim, por conta da estabilidade do concurso, previsto no concurso.</p> <p>E10: Estável sim. Estabilidade setor público, eu diria que o maior problema aqui, talvez em qualquer setor público, é a questão política. Pode ter algum tipo de pressão, as vezes até forte que gera problema no ambiente de trabalho.</p> <p>E11: Sim, por causa do concurso.</p> <p>E12: Estável sim, seguro nem tanto. Apesar da remuneração ser justa, não é tão alta, então a gente acaba não se sentindo tão seguro nesse sentido aí.</p> <p>Questão 11</p> <p>E1: Cumpra até certo ponto, porque por exemplo os acordos que são feitos com a gente ou com a categoria, nunca são cumpridos, é por exemplo como já falei, isso se reflete nas greves também, eles propõem uma coisa para a gente, a gente aceita e logo em seguida eles cortam esse proposto, a gente vai ter que lutar pelas mesmas coisas.</p> <p>E2: O regime é diferente, não é o CLT estatutário, o estatuto do servidor público, ela cumpre dentro do possível, mas a um questionamento jurídico até no momento, que não está cumprindo na totalidade, mas boa parte cumpre.</p> <p>E3: Tenta cumprir, mas de forma deficiente, porque tem várias políticas de prevenção de acidentes, de incentivos de capacitação de prevenção de acidentes que a instituição não oferece, de questão de equipamentos que a gente deveria ter, de questão de acervos com agentes biológicos deveria ter a capacitação, um maior gerenciamento desses materiais e não tem. A questão da hora também, que estendeu mais a gente passa mais tempo aqui e termina afetando a qualidade de vida também desnecessariamente.</p> <p>E4: Sim, porque ela inclusive está cumprindo uma lei que não permite aumentar um salário e apesar dela dizer que tem autonomia financeira, ela não está nem fazendo uso disso, ela está fazendo mais uso da legislação do trabalho.</p> <p>E5: Acredito que sim, é porque a legislação trabalhista para o servidor público é bem diferente, a gente não é regida pela CLT, somos regidos pelo regime jurídico no estado da Paraíba os servidores.</p> <p>E6: Assim por aqui eu acho que cumprem, não sei em todos os setores, mas aqui também não tem essas atividades muito arriscadas não.</p> <p>E7: Cumpra. Não tenho indícios para achar que não cumpre, não tem nada de anormal.</p> <p>E8: Cumpra, porque segue a norma, e tem que seguir para ela mesmo se proteger da gente.</p> <p>E9: Vai começar a cumprir em uma parte, por conta de uma carga horária que tinha, nós tínhamos um intervalo trabalhávamos manhã e noite e quem trabalha a noite hoje não vai poder trabalhar mais pela manhã, por</p>
--	---

	<p>conta do intervalo de descanso. Quem trabalha hoje só vai ser manhã e tarde ou tarde e noite.</p> <p>E10: Sim, apesar que eu faço uma ressalva que não é legislação estatutária, a gente tem um regimento próprio.</p> <p>E11: Cumpre, até agora cumpriu, está tudo certinho.</p> <p>E12: A maior parte sim. Nós não nos submetemos a legislação trabalhista, nós somos servidores públicos, é uma legislação própria, então o estado não tem a obrigação de obedecer a CLT. Mas na maior parte a legislação estadual bate com o que determina a CLT.</p> <p>Questão 12</p> <p>E1: Sim.</p> <p>E2: Aqui sim, é como eu estava dizendo não tem tanta interferência de direção de centro essas coisas, a gente tem bastante autonomia para as decisões.</p> <p>E3: É difícil dizer, porque sempre tem a questão de fofocas, de comentários.</p> <p>E4: Sim, não a impedimentos aqui ou regras que você não pode, não deva, nunca ouve isso.</p> <p>E5: Não, tem uma câmera filmando a gente aqui.</p> <p>E6: Respeita, tudo tranquilo.</p> <p>E7: Respeita, porque não passei por nenhuma situação assim de desrespeito.</p> <p>E8: Sim, porque a UEPB respeita as coisas que estão na lei.</p> <p>E9: Sim, até agora não tive nenhum problema não.</p> <p>E10: Sim, como trabalho praticamente sozinho então acaba não tendo problemas com relação a isso.</p> <p>E11: Sim, porque até hoje teve.</p> <p>E12: Em partes sim, na medida do possível.</p>
<p>Questão 13</p>	<p>E1: Até esse momento não, mas com a adoção e implementação do ponto eletrônico sim, porque no caso eles vão querer que a gente, que isso é em relação ao que eu tenho falado em questão da defasagem que a gente sofreu no salário, a gente tinha conseguido um acordo para trabalhar 6 horas corridas, agora voltou para as 8 horas, então eles impuseram essas 8 horas e a gente vai ter que se adequar. Nesse sentido prejudica o servidor.</p> <p>E2: Atrapalha, porque na profissão que eu exerço, eu tenho também empresas na minha responsabilidade, e ficar todo tempo dedicado aqui na instituição, de certa forma compromete porque eu tenho que tirar de um tempo que seria para família para cumprir compromissos que não posso cumprir estando aqui, vai virando uma bola de neve.</p> <p>E3: Atrapalha sim, porque termina sendo uma carga de dez horas por dia, fora o deslocamento, então para sair brincando onze horas dedicado ao trabalho, o que poderia ser feito o mesmo trabalho na metade desse tempo por exemplo, não afetaria nem a instituição e aumentaria a qualidade de vida, mas que está sendo feito justamente ao contrário, aumentar ao máximo a carga de trabalho diminuindo a qualidade de vida.</p> <p>E4: Atualmente sim, porque são horários complicados é tarde e noite até dez horas, então atrapalha minha vida pessoal, principalmente esse horário da noite.</p>

<p>Questão 14</p>	<p>E5: Hoje sim, porque foi aumentado a carga horária, foi rompido um acordo que tinha que a gente trabalhava em tempo corrido e voltou a trabalhar em oito horas, atrapalha bastante, atrapalha a vida pessoal, atrapalha a questão de capacitação, atrapalha em tudo.</p> <p>E6: Não, geralmente a pessoa tem que se adequar ao trabalho. O horário que estou agora é melhor, de primeiro eu estava de tarde e de noite ficava ruim, mas agora tá melhor.</p> <p>E7: Não, a carga é compatível.</p> <p>E8: Não, atrapalha não.</p> <p>E9: Não interfere nada não. Antes só interferia na questão do horário mesmo, o horário de descanso. A maior parte do tempo que eu trabalho aqui foi nesse intervalo da manhã e noite, só tinha a tarde de intervalo e no outro dia para trabalhar estava meio complicado chegar logo cedo.</p> <p>E10: Sim de mais, hoje eu trabalho manhã e noite e fica só o espaço da tarde para todo tipo de necessidade pessoal, então fica realmente muito complicado. Antes a gente tinha um horário corrido, precário que facilitava um pouquinho isso daí, mas hoje não. De vez ou outra eu tenho que me rebolar com minha esposa para quem fica com nossa filha, e as vezes é difícil, difícil mesmo. E as vezes o pessoal me procura muito, liga muito durante o período que estou em casa, ligam no sábado, então isso daí complica um pouco.</p> <p>E11: Poderia ser horário corrido, a gente teria mais tempo para outras coisas e melhora a qualidade de vida com certeza.</p> <p>E12: Atualmente ela acaba interferindo, porque a gente antigamente tinha uma carga horária de seis horas e trinta semanais, a gente podia trabalhar as seis horas corridas, hoje em dia por determinação e imposição do reitor nós passamos a trabalhar oito horas por dia em dois turnos, então acaba de certa forma praticando de forma negativa.</p> <p>E1: Permite, agora para quem estuda e trabalha não tanto, que seria o meu caso.</p> <p>E2: No momento pouco, devido a questão das horas, que por exemplo no meu caso eu fico manhã e noite, a tarde dificilmente tem algo para fazer. Como estava dizendo ainda tem as outras empresas, resta só o fim de semana e feriados.</p> <p>E3: Dispõe sim, pouco tempo abaixo do que deveria ser, pelo fato desse contexto de aumento de carga horária, mas ainda proporciona.</p> <p>E4: Só nos finais de semanas.</p> <p>E5: Só final de semana.</p> <p>E6: Sim.</p> <p>E7: Sim, durante a semana e finais de semana.</p> <p>E8: Dispõe, hoje dispõe. Porque eu tenho uma parte do período do almoço, tenho a parte da noite todinha também, no final de semana, não trabalho no sábado.</p> <p>E9: Agora sim.</p> <p>E10: Só no final de semana.</p> <p>E11: Sobra muito pouco, sobra só um turno e os finais de semana.</p> <p>E12: Na realidade um horário, no meu caso que desempenho outras atividades acaba ficando impossível.</p>
--------------------------	--

<p>Questão 15</p>	<p>E1: Não.</p> <p>E2: Não, mas eu acho que isso é um sentimento geral de todos os servidores da instituição. Isso não é de agora, mas também não foi sempre, ultimamente a gente está bem insatisfeito com o tratamento que recebe dentro da instituição, na questão de ser ouvido, quanto essa questão do horário.</p> <p>E3: Não a uma certa valorização do funcionário, é apenas cumprimento de tabelas, de obrigações.</p> <p>E4: Eu sou ciente da importância para ela, mas eu não sinto que seja valorizado não.</p> <p>E5: Não, praticamente invisível, nós somos aqui.</p> <p>E6: Valoriza, os salários são pagos em dia. Acho que valoriza sim, não é sempre também.</p> <p>E7: Mais ou menos, acho normal. Porque não tem nada de excepcional.</p> <p>E8: Sim, porque eu estou em uma função que está diretamente relacionada ao conhecimento, os alunos têm que passar por mim.</p> <p>E9: Acho que sim.</p> <p>E10: Não, assim é aquela coisa que já falei, que quando você é próximo de certos grupos, as vezes eu tenho a impressão que vou ser mais valorizado quando é mais próximo de certos grupos do que quando tem desempenho, então é mais a questão de simpatia. Eu tive muitos problemas com a direção anterior, inclusive eu vim para essa sala por causa da direção anterior, mas a atual melhorou bastante essa questão de relacionamento, mas essa questão de me sentir valorizado, sentir que eu tenho algum tipo de recompensa por fazer o trabalho a cima do que eu deveria fazer, não.</p> <p>E11: Eu acho que sim, porque a gente tem respeito da instituição e já é quase suficiente só o respeito já é uma valorização.</p> <p>E12: Não, porque a valorização ela se reflete na própria participação dos técnicos do setor administrativo na vida da universidade, e esse nosso acesso para atuar na universidade em cargos de gestão por exemplo é muito pequeno. Já existe projetos para que o técnico possa assumir direção, ou pelo menos a direção adjunta, porque nós seríamos os mais adequados pela nossa formação ser na área administrativa e não o professor que as vezes é da área de exatas e não tem nenhuma habilidade com esse tipo de coisa, então nesse sentido eu noto que nós não somos tão valorizados, quanto deveríamos ser.</p>
--------------------------	--

ANEXO A – Entrevistas

Questão 1	<p>E1: Acredito que sim. Apesar de ter uma desvalorização salarial hoje com mais progressões, que já a cinco anos estão congeladas, é justo sim de acordo com o nível de responsabilidade que a gente tem, porém ainda deveria ser melhor no sentido de atualizações de progressões, que a gente não está tendo nos últimos cinco anos.</p> <p>E2: Em partes sim, mas no geral não. Porque no início o salário aqui até que era bom, só que passou muito tempo sem ter reajuste, alguns direitos que a gente tem que estão bloqueados, foi defasando o salário até ficar num ponto que não condiz com a realidade mesmo, com a necessidade da gente.</p> <p>E3: Acho que sim, porque comparado ao setor privado, a gente ganha um salário relativamente bem maior numa função de ensino médio e o salário é bem mais alto do que o setor privado, e quanto ao setor público está na média salarial por ano, está na média então é justo.</p> <p>E4: Não, porque é muito baixo. Eu já inclusive solicitei o aumento, foi aprovado, mas como existe uma lei estadual que não permite a progressão eu continuo recebendo base de fundamental.</p> <p>E5: Sim, porque em relação a instituição privada é um valor bem maior.</p> <p>E6: Sim acredito, porque é um salário digno da pessoa viver, viver bem, ter uma vida, não uma vida rica, mas uma vida para manter a suas coisas, ter uma vida estável.</p> <p>E7: Acho, porque está acima da média recebida em Patos, por exemplo. O salário do comércio, alguma coisa desse tipo, se for comparar está mais que justo.</p> <p>E8: Sim, porque se for comparar o salário da gente com os outros cargos que existe, por exemplo, em outras instituições, o cargo da gente recebe um salário justo, mas se for comparar com o mercado o cargo da gente num lugar particular, a gente ganha mais. No geral é justo, equivalente um salário que se paga no mercado dos cargos afins que existe da gente.</p> <p>E9: Sim, relacionado as outras instituições está justo.</p> <p>E10: Sim, é acima da média pra funções semelhantes.</p> <p>E11: Relativamente bom, porque na realidade do Brasil é um salário bom, a gente vem com a defasagem de quase 40% em relação a inflação.</p> <p>E12: Sim, porque eu acredito que é proporcional ao nível técnico exigido para desempenhar a profissão, para desempenhar as atividades e também é proporcionar a carga de trabalho.</p>
Questão 2	<p>E1: Em consequência dessa defasagem de salário o reitor no caso, justamente com o governador do estado, eles dão vales, vales de alimentação e alguns outros vales, que seria no caso para suprir essa necessidade das progressões de aumentos salariais que a gente não tem. *Seria satisfatório se no caso não fosse uma compensação do que a gente está perdendo, porque isso no caso não incorpora no salário da gente, é meio que um benefício transitório a qualquer momento ele pode tirar.</p> <p>E2: Não, apenas o salário. *Sim, se tivesse uma atividade extra sim, mas não pelo atual.</p>

	<p>E3: A gente recebe alguns auxílios, como auxílio saúde, alimentação e auxílio de gratificação por capacitação.</p> <p>* Eu acredito que não, deveria ser maior comparado a outros servidores que recebem bem mais, 4 à 5 vezes a mais auxílio saúde, alimentação, não tem reajuste anual que deveria ter, então enquanto a esses auxílios está um pouco defasado.</p> <p>E4: Recebo, cargo comissionado.</p> <p>* Sim, é satisfatório.</p> <p>E5: Não.</p> <p>* Sim, mas aumentaria as cobranças, a partir do momento que se passa a trabalhar com metas.</p> <p>E6: Sim, gratificação da secretaria.</p> <p>* Ele está um pouco defasado, porque faz muito tempo que aumentou, vai para duzentos e noventa e quatro, trezentos reais, faz tempo que teve aumento, faz uns dez anos que teve aumento dessa gratificação, não tenho certeza se faz dez anos, mas pelo o que me falaram faz muito tempo que aumentou.</p> <p>E7: Tem, auxílio saúde, alimentação.</p> <p>* Sim.</p> <p>E8: Não.</p> <p>* Acredito que sim, pode existir duas vertentes, tipo se existir um benefício, como esse benefício vai ser pelo chefe imediato, pode ser que estimule aqueles que são mais próximos, pode haver isso. Mas se não, considerando que o ambiente está justo, está tudo certo, eu acredito que estimula mais a fazer mais atividades.</p> <p>E9: Não.</p> <p>* Não, para minha função não.</p> <p>E10: Não.</p> <p>* Qualquer tipo de incentivo salarial seria interessante.</p> <p>E11: Não.</p> <p>* Seria, porque é um incentivo a mais.</p> <p>E12: Benefício que a gente recebe é um auxílio saúde alguma coisa desse tipo, mas foi um artifício que a reitoria utilizou para cobrir o déficit salarial.</p> <p>* Eu acho satisfatório, entretanto até como forma de adicional a primeira pergunta, eu acho injusto o que é pago em razão de não ser pago o que foi abordado quando fomos contratados, todo ano deveria existir um reajuste em razão da inflação, mas não acontece e o salário acaba se defasando. Mas o que está no papel é o correto, é o que deveria realmente ser.</p>
Questão 3	<p>E1: Bom pelas funções que a gente exerce aqui na biblioteca não a perigo, mas fora isso a gente não tem nenhuma orientação de outro setor que seja responsável por isso não.</p> <p>E2: Não, porque a estrutura daqui é mínima.</p> <p>E3: Acredito que sim, já que é uma atividade de baixo risco não precisa de grandes auxílios, o básico já consegue suprir essa necessidade.</p> <p>E4: Não, porque tudo é precário, a instalação elétrica é precária, o telhado está precário, retiraram os extintores de incêndio que não existem mais.</p>

<p>Questão 4</p>	<p>E5: Não, praticamente não existe. Ela é muito centralizada em Campina Grande.</p> <p>E6: Sim, aqui é tranquilo, tem os vigilantes.</p> <p>E7: Não acho que isso deixa a desejar, porque a UEPB não tem nenhuma política de prevenção de acidentes, nem nada desse tipo.</p> <p>E8: Sim e não. Sim, em relação a coisas a curto prazo, um perigo de incêndio não existe, um perigo de assalto não existe. Mas a longo prazo, as cadeiras daqui não são adequadas, a longo prazo pode ocasionar algum tipo de desconforto.</p> <p>E9: Eu nem sei se tem aqui, se existe.</p> <p>E10: Não tenho certeza, porque essa questão de segurança, prevenção de acidentes é tudo centralizado na PROINFRA, então a gente depende que o pessoal venha de Campina uma vez perdida para fazer coisas simples, como trocar um extintor. Mas as vezes a gente passa por alguns perrengues, tipo estava tendo uma goteira enorme.</p> <p>E11: Garante, porque é o suficiente, apesar que a gente poderia receber o adicional de insalubridade, a biblioteca mexe com livro, poeira, infelizmente a gente não recebe.</p> <p>E12: Não, porque a gente não tem um acompanhamento do setor de segurança do trabalho, esse acompanhamento é feito de forma muito distante e quando ele ocorre a gente não tem o resultado. Por exemplo, esse ano foi feita uma reunião aqui no campus com o pessoal do setor de segurança do trabalho de Campina Grande, a gente relatou o que precisava. Como nosso trabalho é evidentemente técnico, a gente permanece o dia sentado, então a gente pediu condições de o que diz respeito a mobília, a bancada, a cadeira adequada, a gente não recebeu isso, então não é adequada.</p> <p>E1: Sim, é tranquilo também aqui.</p> <p>E2: Não, a gente solicitou algumas mudanças, mas foi feito muito pouco. Mas está em processo de mudança, creio que alguma coisa vai melhorar, mais no geral não está bom não.</p> <p>E3: Eu estou, como também é uma atividade de baixo risco, então só a questão de monitoramento de câmera tem segurança privada, então já é adequado.</p> <p>E4: Não.</p> <p>E5: Não.</p> <p>E6: Sim, eu acho seguro aqui.</p> <p>E7: Não, a UEPB não da estrutura suficiente para prevenção, principalmente a parte de ergonomia, saúde do trabalhador deixa muito a desejar.</p> <p>E8: Sim, assim estou satisfeito a curto prazo, mas a longo prazo eu não sei.</p> <p>E9: Assim segurança tem, assim de vigilância e sobre a parte de extintor tem também.</p> <p>E10: De maneira geral sim.</p> <p>E11: Estou, só essa questão da insalubridade.</p> <p>E12: Não.</p>
-------------------------	---

<p>Questão 5</p>	<p>E1: Sim, logo que aqui na biblioteca é bem específico, então todas as atividades da gente, já é direcionada a empréstimos, a multas do usuário, então no caso não foge de nenhuma das atribuições.</p> <p>E2: Sim, porque a função da gente na verdade ela é bem ampla dentro do campus, mais não a desvio de função, de executar uma tarefa que não seria da nossa área.</p> <p>E3: Sim, porque a gente fez um processo seletivo especificamente para trabalhar em biblioteca e é o setor que a gente está atuando, então como o concurso era direcionado para uma área, um cargo específico.</p> <p>E4: Estão, porque minha função é secretário e é justamente o que eu faço aqui, eu desempenho justamente essa função no setor administrativo.</p> <p>E5: Sim, porque eu só realizo o que está dentro da minha função. Porque se for para fazer algo que não está dentro da minha função eu não faço.</p> <p>E6: As tarefas sim, estão de acordo.</p> <p>E7: Estão, porque é a função de técnico administrativo e as rotinas burocráticas mesmo. Então nada fora do normal.</p> <p>E8: Estão sim, porque eu faço tudo que está na cartilha do servidor, tem todas as atividades atribuídas lá, eu foquei mais em uma parte que é atendimento e a parte de processos técnicos de livro, ai eu executo essas tarefas.</p> <p>E9: Estão, porque conforme o edital tem escrito todas as atividades de recepção.</p> <p>E10: Sim, porque a função de assistente administrativo é uma função mais simples, as tarefas também não são complexas.</p> <p>E11: Sim, porque estão.</p> <p>E12: Sim, porque se adequam exatamente naquilo que está previsto no edital que contratou a gente e no plano de cargo carreira e salário.</p>
<p>Questão 6</p>	<p>E1: Treinamentos e cursos ainda a uma necessidade, é uma carência nisso. Mas em relação a questão de investir a UEPB tem uma política de conceder afastamentos remunerados para o servidor.</p> <p>*Sim, até mesmo porque as vezes um sistema muda e a gente não tem essa capacitação, então a gente fica a desejar, as vezes a gente tem que aprender por conta própria.</p> <p>E2: Não.</p> <p>*Sim, seria bastante interessante.</p> <p>E3: De forma indireta, porque ela concede licença, concede aumento salarial, gratificação, se você se capacitar, mas ao mesmo tempo ela mesmo não oferece, a gente não tem capacitação diretamente pela instituição, então é só de forma indireta através de aumento salarial.</p> <p>*Deveria ter, se ela tem todo um estatuto, uma política educacional, deveria estar sempre oferecendo mestrados, especialização, cursos, mas não ela espera que o funcionário vai buscar cursos fora e apresente a instituição, e deveria ser acho que primeiramente da parte dela.</p> <p>E4: Até o momento não.</p> <p>*Seria, porque até o plano de cargo com remuneração, exige que a gente faça capacitação, então seria interessante se a própria instituição oferecesse.</p> <p>E5: Não.</p>

<p>Questão 7</p>	<p>*Sim, já investiu no passado, mas hoje em dia não existe mais essa política. E6: Muito pouco, quase nada. *Sim seria, capacitação sempre é bom. E7: Não, a UEPB não tem nada em relação a isso, pelo contrário ele joga você na função e se vire. *Acredito que sim. E8: Sim. *São. Porque sempre tem algum treinamento em Campina Grande, a gente é chamada para lá, para fazer curso de restauração de livros, as vezes cursos de inserção de TCC, sempre tem alguma coisa, nunca falta atividades para servidor. E9: Não. *Seria, inclusive existe no PPCR, mas só que a instituição não cumpre. E10: Não, sou eu que faço. *É seria melhor, teria mais qualificação. E11: Investimento ela não faz, mas ela dá liberdade para a gente sair, se aperfeiçoar. *Seria sim. E12: Não investe com treinamentos da própria instituição, mas a gente tem a possibilidade de sair para mestrado ou doutorado e continuar recebendo o salário. *Com certeza.</p> <p>E1: Sim, que também é o material bem básico. * Acredito que sim, acho que uma coisa que ultimamente tem prejudicado o nosso atendimento, seria a internet, porque está travando os sistemas quando o usuário vem para fazer o cadastro ou alguma transação, a gente não consegue fazer em um tempo eficaz. E2: Não em partes, é como eu estava dizendo muitos dos equipamentos que a gente utiliza para fazer as tarefas aqui, é de propriedade nossa, não da instituição. E quando é pedido demora um certo tempo para chegar, demora tanto que a gente terminando executando com materiais próprios. * Sim, com certeza. E3: Dá minha atividade sim, ela disponibiliza internet, computadores, estrutura administrativa, apesar que em relação ao acervo é bem deficiente. * Acredito que sim. E4: Não na quantidade necessária. * Sim, porque o material que é fornecido é material de expediente, que é o que eu desenvolvo dentro da secretaria, só não acho que a quantidade seja suficiente para o tempo, demora muito pra chegar material. E5: Sim. * São basicamente, atende o básico, não tem nada muito avançado. E6: Sim, a maioria sim. As vezes falta alguma coisa. * Sim, são. E7: Disponibiliza sim. *Acho que sim.</p>
-------------------------	--

<p>Questão 8</p>	<p>E8: Sim, mas as vezes falta algum tipo de material para restaurar livros no campus mais afastado, tipo Patos não tem tanto material de restauração de livros igual tem em Campina Grande.</p> <p>* Para minha atividade aqui no atendimento sim, mas se for para algumas atividades bem específicas não tem material, mas não é porque não tem, no sentido de existir, porque se a gente pedir vai vim, demora um pouco mais vem. Acho que é porque não é a finalidade da gente aqui se concentrar por exemplo em restaurar livros, a gente se concentra mais no atendimento e na sessão de TCC, essas coisas.</p> <p>E9: Sim.</p> <p>*São.</p> <p>E10: Nem sempre, as vezes falta coisa básica, como envelope para enviar as coisas.</p> <p>* Muito mais ou menos.</p> <p>E11: Sim.</p> <p>*Sim são adequados, apenas a questão da ergonomia que poderia ser melhor, uma cadeira melhor, etc.</p> <p>E12: Sim.</p> <p>*Sim, porque nós temos computador, impressora, material de papelaria, suficiente para suprir as necessidades, e isso é a regra. Existe momentos que falta algum material como papel, mas é algo muito pontual e depois chega.</p> <p>E1: Até certo ponto sim, no caso aqui existe um nível de hierarquia, existe o bibliotecário e nos auxiliares de biblioteca, então no que diz respeito a esse processamento técnico ser mais simples a gente tem autonomia sim, mas atribuições só o bibliotecário mesmo.</p> <p>E2: Sim, as vezes a direção do centro solicita algo, mais na maioria das vezes a gente que decide como vai ser executado aqui a tarefa, não tem uma interferência direta no trabalho da gente não, até porque alguns setores dependem do trabalho da gente. Não tem interferência não.</p> <p>E3: Nenhuma, porque tudo é imposto, o desenvolvimento das tarefas, o que vai ser feito ou não feito, como deve ser feito, é tudo uma imposição que limita muito o desempenho dessas atividades.</p> <p>E4: Não, porque o secretario em tudo depende do coordenador, não pode enviar um memorando, não pode realizar um cancelamento, mesmo sendo ele que pegue todos os dados e informação de uma declaração, de trabalho de professor, só o coordenador pode assinar. Tudo tem que passar pela chefia.</p> <p>E5: Aqui sim, porque a gente se remete direto a direção só, ao diretor. Então no caso a gente só está submissa a ele, então a gente tem autonomia para decidir como a gente vai fazer o trabalho, o horário.</p> <p>E6: Não, porque geralmente a gente resolve no coletivo ou pergunta a direção. Geralmente é assim, a direção é quem decide.</p> <p>E7: Não, essa questão de decisão é que nós somos subordinados tanto a coordenação quanto a direção do centro.</p> <p>E8: Acho que não, porque muita coisa tem que ser assinada pelo bibliotecário, eu sou mais no atendimento aqui, não tem.</p> <p>E9: Não, sempre passo para direção, se preciso, se solicito alguma coisa, sempre preciso da autorização deles.</p>
-------------------------	--

<p>Questão 9</p>	<p>E10: Na prática as vezes eu decido, mas na minha função não.</p> <p>E11: Temos uma relativa autonomia, não muito, mas também não pouco.</p> <p>E12: Nós temos uma abertura com a direção bastante significativa que permite que a gente interaja e tenha de certa forma poder decisório.</p> <p>E1: No caso por se tratar de uma instituição pública, a gente não tem muito crescimento, a não ser que fosse algum cargo de coordenação, mas aqui a gente não tem.</p> <p>E2: São, nas condições gerais a gente tem o plano de cargos que beneficia quem se capacita, quem estuda mais. Mas assim depende de cada um, mais a oportunidade é a mesma.</p> <p>E3: Sim, para os técnicos administrativos são, porque tem essa política de capacitação que você pode buscar, os valores das gratificações são os mesmos se você for buscar esse crescimento.</p> <p>E4: São, porque todos dentro da medida do possível têm o direito de solicitar afastamento para mestrado, todos têm direito nunca foi impedido a nenhum, todos tem o direito igual nesse sentido.</p> <p>E5: Não, porque não tem oportunidade de crescimento no cargo da gente dentro do campus aqui.</p> <p>E6: Sim, porque a gente tem o plano de cargo de carreira.</p> <p>E7: São, plano de cargo e carreiras contém para todos os servidores da mesma forma.</p> <p>E8: Sim, porque o plano de cargo e carreira é bem definido, se você tiver pós-graduação você sobe de nível, se tiver mestrado é outro, se tiver doutorado já é outro.</p> <p>E9: São, não é oportunidade de crescimento é relacionado sempre ao plano de cargos aqui, você progride através do PPCR, e quanto a hierarquia o técnico administrativo não pode chegar a ser coordenador e nem diretor, só pode chegar até secretaria de curso.</p> <p>E10: Sim, porque é padronizado.</p> <p>E11: Sim são, na verdade a oportunidade de crescimento é pequena, a gente não consegue sair do cargo que a gente está, mas dentro dele a gente consegue, é igual.</p> <p>E12: São, porque todos os direitos são garantidos por lei, então qualquer funcionário vai poder gozar desses direitos, por exemplo, sair para mestrado, para doutorado recebendo a remuneração.</p>
<p>Questão 10</p>	<p>E1: Sim, pelo fato de ter sido por concurso, mas se não, não seria. E inclusive mesmo sendo por concurso a gente ainda tem uma certa instabilidade, isso reflete nas greves que a gente já teve no decorrer desses anos.</p> <p>E2: É me sinto, a gente executa dentro do possível o que é dentro da função da gente mesmo, não tem nada que comprometa a estabilidade. O serviço público estatutário, mas só se for uma besteira muito grande para colocar a gente a fora daqui.</p> <p>E3: Sim, porque ela dispõe de segurança, de monitoramento, é um ambiente organizado, então acredito que me sinto seguro.</p> <p>E4: Não, porque economicamente a UEPB está ruim das pernas, então não acho que seja tão estável a situação.</p>

<p>Questão 11</p>	<p>E5: Seguro e estável sim, porque a gente é servidor estatutário, já tem estabilidade já, pelo menos sete anos.</p> <p>E6: Sim, me sinto seguro e estável também, por enquanto.</p> <p>E7: Sim, porque por enquanto o governo tem deixado a gente em paz, mas não sei né daqui para frente como é que vai estar.</p> <p>E8: Sim, por ser um ambiente confortável de trabalho e por ter a estabilidade no emprego, que sou concursado.</p> <p>E9: Sim, por conta da estabilidade do concurso, previsto no concurso.</p> <p>E10: Estável sim. Estabilidade setor público, eu diria que o maior problema aqui, talvez em qualquer setor público, é a questão política. Pode ter algum tipo de pressão, as vezes até forte que gera problema no ambiente de trabalho.</p> <p>E11: Sim, por causa do concurso.</p> <p>E12: Estável sim, seguro nem tanto. Apesar da remuneração ser justa, não é tão alta, então a gente acaba não se sentindo tão seguro nesse sentido aí.</p> <p>E1: Cumpre até certo ponto, porque por exemplo os acordos que são feitos com a gente ou com a categoria, nunca são cumpridos, é por exemplo como já falei, isso se reflete nas greves também, eles propõem uma coisa para a gente, a gente aceita e logo em seguida eles cortam esse proposto, a gente vai ter que lutar pelas mesmas coisas.</p> <p>E2: O regime é diferente, não é o CLT estatutário, o estatuto do servidor público, ela cumpre dentro do possível, mas a um questionamento jurídico até no momento, que não está cumprindo na totalidade, mas boa parte cumpre.</p> <p>E3: Tenta cumprir, mas de forma deficiente, porque tem várias políticas de prevenção de acidentes, de incentivos de capacitação de prevenção de acidentes que a instituição não oferece, de questão de equipamentos que a gente deveria ter, de questão de acervos com agentes biológicos deveria ter a capacitação, um maior gerenciamento desses materiais e não tem. A questão da hora também, que estendeu mais a gente passa mais tempo aqui e termina afetando a qualidade de vida também desnecessariamente.</p> <p>E4: Sim, porque ela inclusive está cumprindo uma lei que não permite aumentar um salário e apesar dela dizer que tem autonomia financeira, ela não está nem fazendo uso disso, ela está fazendo mais uso da legislação do trabalho.</p> <p>E5: Acredito que sim, é porque a legislação trabalhista para o servidor público é bem diferente, a gente não é regida pela CLT, somos regidos pelo regime jurídico no estado da Paraíba os servidores.</p> <p>E6: Assim por aqui eu acho que cumprem, não sei em todos os setores, mas aqui também não tem essas atividades muito arriscadas não.</p> <p>E7: Cumpre. Não tenho indícios para achar que não cumpre, não tem nada de anormal.</p> <p>E8: Cumpre, porque segue a norma, e tem que seguir para ela mesmo se proteger da gente.</p> <p>E9: Vai começar a cumprir em uma parte, por conta de uma carga horária que tinha, nós tínhamos um intervalo trabalhávamos manhã e noite e quem trabalha a noite hoje não vai poder trabalhar mais pela manhã, por</p>
--------------------------	---

	<p>conta do intervalo de descanso. Quem trabalha hoje só vai ser manhã e tarde ou tarde e noite.</p> <p>E10: Sim, apesar que eu faço uma ressalva que não é legislação estatutária, a gente tem um regimento próprio.</p> <p>E11: Cumpre, até agora cumpriu, está tudo certinho.</p> <p>E12: A maior parte sim. Nós não nos submetemos a legislação trabalhista, nós somos servidores públicos, é uma legislação própria, então o estado não tem a obrigação de obedecer a CLT. Mas na maior parte a legislação estadual bate com o que determina a CLT.</p>
Questão 12	<p>E1: Sim.</p> <p>E2: Aqui sim, é como eu estava dizendo não tem tanta interferência de direção de centro essas coisas, a gente tem bastante autonomia para as decisões.</p> <p>E3: É difícil dizer, porque sempre tem a questão de fofocas, de comentários.</p> <p>E4: Sim, não a impedimentos aqui ou regras que você não pode, não deva, nunca ouve isso.</p> <p>E5: Não, tem uma câmera filmando a gente aqui.</p> <p>E6: Respeita, tudo tranquilo.</p> <p>E7: Respeita, porque não passei por nenhuma situação assim de desrespeito.</p> <p>E8: Sim, porque a UEPB respeita as coisas que estão na lei.</p> <p>E9: Sim, até agora não tive nenhum problema não.</p> <p>E10: Sim, como trabalho praticamente sozinho então acaba não tento problemas com relação a isso.</p> <p>E11: Sim, porque até hoje teve.</p> <p>E12: Em partes sim, na medida do possível.</p>
Questão 13	<p>E1: Até esse momento não, mas com a adoção e implementação do ponto eletrônico sim, porque no caso eles vão querer que a gente, que isso é em relação ao que eu tenho falado em questão da defasagem que a gente sofreu no salário, a gente tinha conseguido um acordo para trabalhar 6 horas corridas, agora voltou para as 8 horas, então eles impuseram essas 8 horas e a gente vai ter que se adequar. Nesse sentido prejudica o servidor.</p> <p>E2: Atrapalha, porque na profissão que eu exerço, eu tenho também empresas na minha responsabilidade, e ficar todo tempo dedicado aqui na instituição, de certa forma compromete porque eu tenho que tirar de um tempo que seria para família para cumprir compromissos que não posso cumprir estando aqui, vai virando uma bola de neve.</p> <p>E3: Atrapalha sim, porque termina sendo uma carga de dez horas por dia, fora o deslocamento, então para sair brincando onze horas dedicado ao trabalho, o que poderia ser feito o mesmo trabalho na metade desse tempo por exemplo, não afetaria nem a instituição e aumentaria a qualidade de vida, mas que está sendo feito justamente ao contrário, aumentar ao máximo a carga de trabalho diminuindo a qualidade de vida.</p> <p>E4: Atualmente sim, porque são horários complicados é tarde e noite até dez horas, então atrapalha minha vida pessoal, principalmente esse horário da noite.</p>

<p>Questão 14</p>	<p>E5: Hoje sim, porque foi aumentado a carga horária, foi rompido um acordo que tinha que a gente trabalhava em tempo corrido e voltou a trabalhar em oito horas, atrapalha bastante, atrapalha a vida pessoal, atrapalha a questão de capacitação, atrapalha em tudo.</p> <p>E6: Não, geralmente a pessoa tem que se adequar ao trabalho. O horário que estou agora é melhor, de primeiro eu estava de tarde e de noite ficava ruim, mas agora está melhor.</p> <p>E7: Não, a carga é compatível.</p> <p>E8: Não, atrapalha não.</p> <p>E9: Não interfere nada não. Antes só interferia na questão do horário mesmo, o horário de descanso. A maior parte do tempo que eu trabalho aqui foi nesse intervalo da manhã e noite, só tinha a tarde de intervalo e no outro dia para trabalhar estava meio complicado chegar logo cedo.</p> <p>E10: Sim de mais, hoje eu trabalho manhã e noite e fica só o espaço da tarde para todo tipo de necessidade pessoal, então fica realmente muito complicado. Antes a gente tinha um horário corrido, precário que facilitava um pouquinho isso daí, mas hoje não. De vez ou outra eu tenho que me rebolar com minha esposa para quem fica com nossa filha, e as vezes é difícil, difícil mesmo. E as vezes o pessoal me procura muito, liga muito durante o período que estou em casa, ligam no sábado, então isso daí complica um pouco.</p> <p>E11: Poderia ser horário corrido, a gente teria mais tempo para outras coisas e melhora a qualidade de vida com certeza.</p> <p>E12: Atualmente ela acaba interferindo porque a gente antigamente tinha uma carga horária de seis horas e trinta semanais, a gente podia trabalhar as seis horas corridas, hoje em dia por determinação e imposição do reitor nós passamos a trabalhar oito horas por dia em dois turnos, então acaba de certa forma praticando de forma negativa.</p> <p>E1: Permite, agora para quem estuda e trabalha não tanto, que seria o meu caso.</p> <p>E2: No momento pouco, devido a questão das horas, que por exemplo no meu caso eu fico manhã e noite, a tarde dificilmente tem algo para fazer. Como estava dizendo ainda tem as outras empresas, resta só o fim de semana e feriados.</p> <p>E3: Dispõe sim, pouco tempo abaixo do que deveria ser, pelo fato desse contexto de aumento de carga horária, mas ainda proporciona.</p> <p>E4: Só nos finais de semanas.</p> <p>E5: Só final de semana.</p> <p>E6: Sim.</p> <p>E7: Sim, durante a semana e finais de semana.</p> <p>E8: Dispõe, hoje dispõe. Porque eu tenho uma parte do período do almoço, tenho a parte da noite todinha também, no final de semana, não trabalho no sábado.</p> <p>E9: Agora sim.</p> <p>E10: Só no final de semana.</p> <p>E11: Sobra muito pouco, sobra só um turno e os finais de semana.</p> <p>E12: Na realidade um horário, no meu caso que desempenho outras atividades acaba ficando impossível.</p>
--------------------------	---

Questão 15	<p>E1: Não.</p> <p>E2: Não, mas eu acho que isso é um sentimento geral de todos os servidores da instituição. Isso não é de agora, mas também não foi sempre, ultimamente a gente está bem insatisfeito com o tratamento que recebe dentro da instituição, na questão de ser ouvido, quanto essa questão do horário.</p> <p>E3: Não a uma certa valorização do funcionário, é apenas cumprimento de tabelas, de obrigações.</p> <p>E4: Eu sou ciente da importância para ela, mas eu não sinto que seja valorizado não.</p> <p>E5: Não, praticamente invisível, nós somos aqui.</p> <p>E6: Valoriza, os salários são pagos em dia. Acho que valoriza sim, não é sempre também.</p> <p>E7: Mais ou menos, acho normal. Porque não tem nada de excepcional.</p> <p>E8: Sim, porque eu estou em uma função que está diretamente relacionada ao conhecimento, o aluno tem que passar por mim.</p> <p>E9: Acho que sim.</p> <p>E10: Não, assim é aquela coisa que já falei, que quando você é próximo de certos grupos, as vezes eu tenho a impressão que vou ser mais valorizado quando é mais próximo de certos grupos do que quando tem desempenho, então é mais a questão de simpatia. Eu tive muitos problemas com a direção anterior, inclusive eu vim para essa sala por causa da direção anterior, mas a atual melhorou bastante essa questão de relacionamento, mas essa questão de me sentir valorizado, sentir que eu tenho algum tipo de recompensa por fazer o trabalho a cima do que eu deveria fazer, não.</p> <p>E11: Eu acho que sim, porque a gente tem respeito da instituição e já é quase suficiente só o respeito já é uma valorização.</p> <p>E12: Não, porque a valorização ela se reflete na própria participação dos técnicos do setor administrativo na vida da universidade, e esse nosso acesso para atuar na universidade em cargos de gestão, por exemplo, é muito pequeno. Já existe projetos para que o técnico possa assumir direção, ou pelo menos a direção adjunta, porque nós seríamos os mais adequados pela nossa formação ser na área administrativa e não o professor que as vezes é da área de exatas e não tem nenhuma habilidade com esse tipo de coisa, então nesse sentido eu noto que nós não somos tão valorizados, quanto deveríamos ser.</p>
-------------------	--

ANEXO B – Carta de Anuência

CARTA DE ANUÊNCIA

Eu, ODILON AVELINO DA CUNHA, (matrícula): 723757-0, Diretor Adjunto do *campus* VII da Universidade Estadual da Paraíba, localizada no endereço: Rua Alfredo Lustosa Cabral, Bairro Salgadinho, Patos-PB, CEP: 58.706-560, Tel. (83) 3421-1475/ 3421-3251, venho através deste documento, conceder a anuência para a realização da pesquisa intitulada: “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: Análise da percepção de Servidores da Universidade Estadual da Paraíba”, tal como foi submetida à Plataforma Brasil, pela pesquisadora Karinna Formiga Caetano, sob a coordenação e orientação do Me. Lucas Andrade de Moraes, vinculado a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), a ser realizada com os servidores técnicos efetivos, no *campus* VII do município de Patos-PB.

Declaro conhecer e cumprir as resoluções Éticas Brasileiras, em especial a resolução 466/12 e suas complementares.

Esta instituição está ciente de suas responsabilidades, como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu cumprimento no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Ciente dos objetivos, métodos e técnicas que serão usados nesta pesquisa, concordo em fornecer todos os subsídios para seu desenvolvimento, desde que seja assegurado o que segue abaixo:

- 1) O cumprimento das determinações éticas da Resolução 466/12 e 510/16 CNS/MS;
- 2) A garantia do participante em solicitar e receber esclarecimentos antes, durante e depois do desenvolvimento da pesquisa;
- 3) Liberdade do participante de retirar a anuência a qualquer momento da pesquisa sem penalidade ou prejuízos.

Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Patos/PB, 18 de junho de 2019

Assinatura e Carimbo do responsável preferencialmente.

ANEXO C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Esclarecimentos

Este é um convite para você participar da pesquisa “Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: Análise da percepção de Servidores da Universidade Estadual da Paraíba”, orientado pelo Prof. Me. Lucas Andrade de Moraes e que segue as recomendações da resolução 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento ou recusar-se a participar da pesquisa, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade.

Essa pesquisa se justifica, devido à preocupação constante das organizações com a qualidade de vida no trabalho, motivação e satisfação dos seus colaboradores, onde se busca identificar as dificuldades, tentando propor soluções que tragam bem-estar aos trabalhadores. E tem por objetivo avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnicos efetivos da Universidade Estadual da Paraíba no *campus* de Patos-PB. Caso decida aceitar o convite, você será submetido (a) ao (s) seguintes (s) procedimento (s): a uma entrevista com áudio gravado, que não haverá sua identificação. As entrevistas semiestruturadas que serão gravadas em áudio, para posterior transcrição – arquivado na Sala 401, do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas (CCEA), Campus Patos, da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), sob a responsabilidade da Prof. Me. Lucas Andrade de Moraes, orientador e pesquisador responsável, que destruirá o dispositivo após 5 (cinco) anos da conclusão da pesquisa. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo pesquisador e/ou seu (s) orientador (es) /coordenador (es).

Os riscos envolvidos com sua participação são: de constrangimento às pessoas pesquisadas, ao expressar opiniões que explicitem ideias e posicionamentos contrários ou divergentes daquelas adotados pela instituição local, que serão minimizados através das seguintes providências: será assegurado e garantido o sigilo da identidade dos entrevistados de acordo com um número que corresponderá a sequência de pessoas que participaram da pesquisa, assim, como medida de confidencialidade e privacidade, a entrevista será presencial, individual e o entrevistado poderá escolher o local de realização, caso o local seja na Universidade ocorrerá de forma individual em uma sala reservada com a presença somente do pesquisador e do entrevistado. Os dados obtidos com as respostas dos entrevistados serão tratados em sua globalidade, de forma a dificultar a identificação de posicionamentos individuais, bem como, será facultado o direito de permanecer calado caso acharem que alguma questão possa lhe ocasionar dano, ou mesmo poderão optar por não participar da pesquisa ou a desistir a qualquer momento. Diante disso, outra medida de proteção reside nos dados da pesquisa que serão obtidos pela gravação em áudio da entrevista, para posterior transcrição, serão mantidos em sigilo e segurança com acesso apenas dos pesquisadores, arquivados em um único dispositivo (Pen Drive). E na divulgação dos resultados não haverá identificação dos entrevistados voluntários. A publicação será realizada em revistas científicas, anais e congressos sempre preservando a identidade dos envolvidos. Em caso de dano comprovadamente decorrente desta pesquisa o participante, a qualquer momento, poderá procurar obter indenização e ressarcimento por danos eventuais através dos seus direitos legais.

Você terá os seguintes benefícios ao participar da pesquisa: os dados gerados a partir das entrevistas poderão explicar o atual panorama da temática, como também a participação dos colaboradores servindo como subsídio para o conhecimento e desenvolvimento da temática pesquisada.

A pesquisa deverá ainda contribuir para o debate acadêmico podendo fornecer subsídio e dados que possam contribuir no desenvolvimento de trabalhos futuros, além de colaborar para o conhecimento da sociedade sobre a atuação da Qualidade de Vida no Trabalho, notadamente a nível local e regional.

Todas as informações obtidas serão sigilosas e seu nome não será identificado em nenhuma fase/etapa desta pesquisa. Os dados serão guardados em local seguro e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários.

Garanto que os dados obtidos a partir de sua participação na pesquisa não serão utilizados para outros fins além dos previstos neste termo.

Se você tiver algum gasto que seja devido à sua participação na pesquisa, você será ressarcido.

Se você sofrer algum dano, que seja comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Você ficará com uma via deste Termo, que deverá ser rubricada e assinada em cada página e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente a Prof. Me. Lucas Andrade de Moraes, no endereço da UEPB – *Campus VII*, Salgadinho, Patos - PB, 58700-070, ou pelo telefone (83) 3421-1475.

Dúvidas a respeito da ética dessa pesquisa poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UEPB no endereço Rua Baraúnas, 351- *Campus* Universitário, Bodocongó, Prédio Administrativo da Reitoria, 2º andar- Sala 229, CEP: 58.109-753, Campina Grande-PB, Telefone: (83) 3315-3373, e-mail: cep@uepb.edu.br. Número da aprovação no Comitê de Ética: 17678619.0.0000.5187.

Consentimento Livre e Esclarecido

Estou de acordo com a participação no estudo descrito acima. Fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos da pesquisa, ao (s) procedimento (s) ao (s) qual (is) serei submetido e dos possíveis riscos que possam advir de minha participação. Foram-me garantidos esclarecimentos que eu venha a solicitar durante o curso da pesquisa e o direito de desistir da participação em qualquer momento, sem que minha desistência implique em qualquer prejuízo a minha pessoa ou de minha família. (Caso minha participação na pesquisa implique em algum gasto, serei ressarcido e caso sofra algum dano, serei indenizado. Autorizo assim a publicação dos dados desta pesquisa sendo-me garantido o meu anonimato e o sigilo dos dados referentes a minha identificação.

Local: _____

Data de aplicação: ____/____/____

Participante da pesquisa ou responsável legal:

Nome: _____

Assinatura

Impressão
Datiloscópica

Pesquisadores:

Assinaturas:

Karina Formiga Caetano

Lucas Andrade de Moraes

ANEXO D – Termo de Gravação de Voz

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA GRAVAÇÃO DE VOZ (TAGV)

Eu, _____, depois de entender os riscos e benefícios que a pesquisa intitulada (Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: Análise da percepção de Servidores da Universidade Estadual da Paraíba), poderá trazer e, entender especialmente os métodos que serão usados para a coleta de dados, assim como, estar ciente da necessidade da gravação de minha entrevista, **AUTORIZO**, por meio deste termo, os pesquisadores Lucas Andrade de Moraes (Orientador) e Karinna Formiga Caetano (Orientanda) a realizar a gravação de minha entrevista sem custos financeiros a nenhuma parte.

Esta **AUTORIZAÇÃO** foi concedida mediante o compromisso da pesquisadora acima citada em garantir-me os seguintes direitos:

1. Poderei ler a transcrição de minha gravação;
2. Os dados coletados serão usados exclusivamente para gerar informações para a pesquisa aqui relatada e outras publicações dela decorrentes, quais sejam: revistas científicas, jornais, congressos entre outros eventos dessa natureza;
3. Minha identificação não será revelada em nenhuma das vias de publicação das informações geradas;
4. Qualquer outra forma de utilização dessas informações somente poderá ser feita mediante minha autorização, em observância ao Art. 5º, XXVIII, alínea “a” da Constituição Federal de 1988.
5. Os dados coletados serão guardados por 5 anos, sob a responsabilidade do (a) pesquisador (a) coordenador (a) da pesquisa Lucas Andrade de Moraes e após esse período, serão destruídos e,
6. Serei livre para interromper minha participação na pesquisa a qualquer momento e/ou solicitar a posse da gravação e transcrição de minha entrevista.

Ademais, tais compromissos estão em conformidade com as diretrizes previstas na Resolução Nº. 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa, que dispõe sobre Ética em Pesquisa que envolve Seres Humanos. Número da aprovação no Comitê de Ética: 17678619.0.0000.5187.

Patos, ____ de _____ de 2019

Assinatura do participante da pesquisa

Lucas Andrade de Moraes
Pesquisador Responsável
(Orientador)
Professor – UEPB
Matrícula nº 7292525

Karinna Formiga Caetano
Pesquisadora Assistente
(Orientanda)
Graduanda em Administração –
UEPB
Matrícula nº 152830049

ANEXO E – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA
PARAÍBA - PRÓ-REITORIA DE
PÓS-GRADUAÇÃO E
PESQUISA / UEPB - PRPGP



Título da Pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público

Pesquisador: LUCAS ANDRADE DE
MORAIS **Área Temática:**

Versão: 2

CAAE: 17678619.0.0000.5187

Instituição Proponente: Universidade Estadual da Paraíba - UEPB

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.500.255

Apresentação do Projeto:

Lê-se: "Qualidade De Vida No Trabalho No Setor Público. Percebe-se que a Qualidade de vida no Trabalho vem sendo pouco abordada no serviço público, prejudicando assim o desenvolvimento das organizações, pois os colaboradores acabam ficando insatisfeitos e desmotivados a trabalhar, reduzindo consequentemente o desempenho organizacional. " DIANTE DISSO, O ESTUDO SE MOSTRA RELEVANTE.

Objetivo da Pesquisa:

Lê-se: "Avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores técnicos efetivos da Universidade Estadual da Paraíba, campus de Patos-PB. "

OS OBJETIVOS ATENDEM AO DESENHO TEMÁTICO E AO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS APRESENTADO.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Atende a portaria 466/12 no quesito de garantir o anonimato, sigilo e privacidade dos participantes.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

NA METODOLOGIA:

GUARDE RELAÇÃO E ALINHAMENTO COM O ESTUDO.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Atende a portaria 466/12 no quesito de garantir o anonimato dos participantes e na elaboração e assinatura de todos os termos solicitados

Recomendações:

APÓS A PESQUISA CONCLUÍDA RECOMENDAMOS A INCLUSÃO NA PLATAFORMA DO RELATÓRIO FINAL DO ESTUDO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Ajustes acatados e o projeto está sem pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

Ajustes acatados e o projeto está sem pendências

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1381933.pdf	02/08/2019 12:25:56		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	02/08/2019 12:25:30	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoTCC.pdf	02/08/2019 12:22:24	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Outros	termodecompromissopesquisadorresponsavel.pdf	02/08/2019 12:21:03	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Declaração de Manuseio Material Biológico / Biorepositório / Biobanco	TermoGravacaodeAudio.pdf	02/08/2019 12:18:13	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracaodeconcordancia.pdf	02/08/2019 12:17:19	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Outros	FormularioEntrevista.pdf	25/06/2019 18:21:06	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito

Declaração de Instituição e Infraestrutura	CartaAnuencia.pdf	25/06/2019 18:15:29	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracao.pdf	25/06/2019 18:09:40	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	25/06/2019 18:04:27	KARINNA FORMIGA CAETANO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPINA GRANDE, 12 de agosto de 2019

Assinado por:
Valeria Ribeiro Nogueira Barbosa
(Coordenador (a))