

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ATRAVÉS DA PERCEÇÃO DOS COLABORADORES DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE ARACOIABA (CEARÁ)

Andressa Marília Rocha de Sousa¹

Luis Miguel Dias Caetano²

Resumo

Falar sobre qualidade de vida no trabalho vem ganhando maior espaço nas produções acadêmicas e no dia a dia das organizações, sejam elas públicas ou privadas, trazendo à tona a importância do cuidado com a qualidade de vida do capital humano em seu ambiente laboral. A lógica existente no período industrial, em que não há preocupação com o capital humano, mostra-se obsoleta, trazendo a necessidade de maior atenção para este tema, especialmente considerando que este pode ser um fator preponderante para promoção de crescimento na organização. Este trabalho objetiva compreender o termo, Qualidade de Vida no Trabalho e, além disso, realizar uma pesquisa quantitativa, de natureza exploratória, com o intuito de despertar a atenção dos colaboradores da Secretaria de Educação do Município de Aracoiaba (Ce) acerca da importância do tema. Foi aplicado um questionário com vinte e oito perguntas, que tinham cinco opções de respostas cada uma, baseados na escala *Likert*. As respostas eram divididas em: concordo totalmente; concordo; indiferente; discordo; e discordo totalmente. Os respondentes não precisaram se identificar, e tiveram o prazo de uma semana para registro das respostas. Os sujeitos entrevistados, de forma geral, demonstraram boa percepção acerca da QVT, mas algumas asserções respondidas apresentaram a necessidade de maior avaliação por parte dos gestores da organização.

Palavras chave: Trabalho; Qualidade de vida; Capital humano.

Abstract

Talking about quality of life at work has been gaining more space in academic productions and in the daily lives of organizations, whether public or private, bringing to the fore the importance of caring for the quality of life of human capital in their work environment. The existing logic in the industrial period, in which there is no concern with human capital, is obsolete, bringing the need for greater attention to this topic, especially considering that this can be a preponderant factor for promoting growth in the organization. This work aims to understand the term, Quality of Life at Work and, in addition, to carry out a quantitative research, of an exploratory nature, with the intention of awakening the attention of employees of the Education Department of the Municipality of Aracoiaba (Ce) about the importance of theme. A questionnaire with twenty-eight questions was applied, which had five response options each, based on the Likert scale. The responses were divided into: I totally agree; I agree; indifferent; I disagree; and I totally disagree. Respondents did not need to identify themselves, and had a period of one week to record their responses. The interviewed subjects, in general, demonstrated a good perception about the QWL, but some answered assertions showed the need for further evaluation by the organization's managers.

¹ Discente do curso de Administração Pública pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – Unilab.

² Orientador Doutor em Educação e Pós Doutor em ensino. Atualmente é professor adjunto do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira.

Data de submissão e aprovação: 02/02/2023.

Keywords: Work; Quality of life; Human capital.

1. INTRODUÇÃO

As crescentes mudanças ocorridas nos processos de trabalho trouxeram inúmeros avanços para a sociedade atual. Tais mudanças podem ser vistas na relação empregador e empregado, na melhoria das condições de trabalho, no aumento dos direitos trabalhistas, dentre tantos outros. É possível afirmar que mudanças são de extrema importância para que tenha uma renovação positiva da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Entretanto, é necessário ressaltar que, tais mudanças não ocorreram de forma repentina, mas sim em decorrência de correntes ideológicas e movimentos sociais acontecidos durante essa trajetória. De acordo com Ferras (2019), o crescimento do modelo de produção industrial, alicerçou uma lógica voltada exclusivamente para o processo produtivo, através de atividades repetitivas de linhas de montagem, o qual resultava em aumentos expressivos na produtividade, a partir da fabricação em massa, ampliando a oferta de produtos e serviços.

Nesse sentido, com o avanço das atividades industriais, cresce, também, a necessidade de se ter melhores condições de trabalho e de salários satisfatórios, contudo, tais necessidades não eram devidamente atendidas, dando início a lutas e reivindicações entre a classe operária e a burguesia. Ideia corroborada por Ferras (2019), quando o mesmo expõe que:

A Sociedade Industrial era pautada em uma visão econômico-produtivista, a partir de um modelo de produção mecanicista afastado de preocupações sociais e humanas, em que não havia espaço para o desenvolvimento do trabalhador a partir do ambiente organizacional. (FERRAS, 2019, p.12).

No final do século XIX, e início do século XX, novas correntes ideológicas surgem em contraponto à realidade vivida no período industrial. Surgem teorias voltadas para a humanização do trabalho, isto é, o colaborador passa a ser visto como um ser de valor na organização, portador de anseios, com o objetivo de crescimento, não apenas para a organização como, também, individual. A visão que o trabalhador se limitava somente a aspirações financeiras, se demonstrava insuficiente, trazendo a compreensão de que o trabalhador desejava um ambiente humanizado, havendo reconhecimento, espaço para ideias e crescimento profissional. (FERRAS, 2019).

Em vista dos marcos históricos citados, é possível observar que, embora tenham surgido diversos estudos e movimentos a favor da classe trabalhadora, ainda há um longo caminho a ser percorrido, especialmente no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho.

Este trabalho tem, como objetivo, discutir a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho através da visão dos colaboradores da Secretaria de Educação do município de Aracoiaba-Ce.

Sob essa premissa, a escolha pela temática justifica-se pela relevância de maior compreensão sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, através de conceitos sob a visão de autores como Chiavenato (2010), Gonçalves et al. (2013), Souza et al (2014) que trazem à tona sua importância, alterando a atenção de gestores e líderes para necessidade de promover ações, nas quais possam possibilitar maior Qualidade de Vida no Trabalho para seus colaboradores.

Ademais, pretende-se despertar a atenção dos colaboradores a fim de que sejam conhecedores da QVT e, a partir disso, possam ampliar seu senso crítico, permitindo que sua sensação de pertencimento às equipes seja maior e atrelada com o propósito da organização.

Mediante isso, é possível afirmar que, enquanto a qualidade de vida preocupa-se com aspectos gerais da vida humana, como saúde física, mental, envolvimento com a sociedade, autorrealização, dentre outros, a Qualidade de Vida no Trabalho dedica-se às questões que envolvem a sensação de bem-estar, expectativa de carreira, remuneração e pertencimento de um indivíduo em seu ambiente de trabalho. Contudo, vale ressaltar que, não são apenas as questões burocráticas e técnicas que importam, mas todas as relações estabelecidas pelo indivíduo em seu meio.

Uma definição clara de Qualidade de Vida no Trabalho, é a busca do equilíbrio psíquico, físico e social, onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano, resultando num crescimento pessoal e profissional (GONÇALVES et al, 2013). Nesse sentido, a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho é importante não apenas para o colaborador, como também para a organização, que terá potencial suficiente para desenvolver um ambiente mais harmônico, alinhando os colaboradores à organização.

Diante disso, a síndrome de Burnout se configura como exemplo de um dano acometido por meio do trabalho, pois de acordo com o Ministério da Saúde (2022), se caracteriza como um distúrbio emocional que acarreta sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultado de situações de trabalho desgastante, que por vezes demandam muita competitividade ou responsabilidade do colaborador. Tem como principal causa o excesso de trabalho e ocorre com maior recorrência em profissionais que atuam diariamente sob pressão com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Tais resultados exprimem a importância de aprofundar-se nos estudos relacionados a qualidade de vida no trabalho e sua implicação ao bem-estar do empregado, a fim de desenvolver mecanismos que possibilitem maior discussão a respeito da temática.

No próximo tópico, apresenta-se a abordagem teórica desse trabalho que contempla evolução e conceitos referentes à QVT, bem como, os principais modelos de Qualidade de Vida no Trabalho propostos por estudiosos da área. Em seguida, é apresentado o percurso metodológico seguido nesta pesquisa e, posteriormente, a análise dos dados obtidos, precedida pela conclusão.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1. Evolução e Conceitos

O tema, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem despertado a atenção de acadêmicos, gestores públicos e privados, principalmente no tocante ao contexto atual, marcado pelo alto nível de competitividade e constantes mudanças. Historicamente, observa-se que o interesse na minimização de desgastes, e pela melhoria das condições de trabalho, remonta aos primórdios da civilização. Estudos mais sistemáticos sobre o trabalho e suas condições, porém, só foram possíveis a partir da Revolução Industrial. (SOUSA et al 2014).

Naquela época, o objetivo principal era permitir que fossem realizadas tarefas simples, repetitivas e em grande escala, almejando aumento e acumulação de capital. Essa racionalização excessiva do trabalho, entretanto, acabou por resultar no advento de manifestações e estudos provenientes da Escola das Relações Humanas, a qual tinha como propósito, mostrar a influência e a importância de necessidades físicas, psíquicas e sociais do trabalhador. (SOUZA et al 2014).

Para Chiavenato (2010), o termo Qualidade de Vida no Trabalho, surge em 1970, através de Louis Davis, o qual conceituava a QVT como o bem-estar dos colaboradores e sua saúde ao desempenhar suas funções. Chiavenato (2010) continua afirmando que, atualmente, o conceito QVT perpassa do âmbito da saúde física abrangendo, também, a saúde psicológica do colaborador, trazendo à tona um contraste acerca dessa temática. Se, por um lado, tem-se a cobrança dos colaboradores em busca de melhores condições de trabalho, por outro, tem-se o interesse dos gestores no tocante a produtividade e qualidade na execução dos serviços.

Nesse sentido, a partir de então, os estudos sobre QVT evoluíram de modo significativo, podendo ser reconhecidos por meio de duas fases distintas: A primeira, ocorrida no período de 1969 a 1974, que foi marcada pelo alto investimento americano em pesquisas e

publicações na área; e a segunda, iniciada no ano de 1979, que teve como principal característica, o advento de estudos oriundos de países como Estados Unidos e, especialmente, o Japão. (SOUZA et al 2014). “O surgimento de diferentes estudos sobre QVT, a partir dessa segunda fase, contribuiu para a existência de uma variedade de definições, termos e modelos presentes na literatura sobre o tema.” (SOUZA et al 2014, p.72).

Como afirmam Andrade, Laa e Stefano (2018, p. 55), “a Qualidade de Vida no Trabalho compreende equilibrar tanto o trabalho quanto a vida pessoal do funcionário, além da sua produtividade e satisfação com a atividade.”

Entretanto, é possível analisar que, por mais que existam diferentes conceituações, dentro de um contexto geral, grande parte delas são semelhantes, no sentido de destacaram que, a Qualidade de Vida no Trabalho, surgiu como reação às condições desumanas e exaustivas que os trabalhadores eram submetidos nas indústrias, por meio do modelo implantado por Taylor. Esta reação visou e ainda tem como foco principal humanizar o ambiente laboral, promovendo o bem-estar dos trabalhadores. Gonçalves et al. (2013, p. 62) completam que:

A qualidade de vida no trabalho define-se pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social sendo respeitadas as necessidades e limitações do ser humano de modo a resultar num crescimento pessoal e profissional, sem traumas afetando atitudes pessoais e comportamentais que tem certa relevância para a produtividade pessoal e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar.

A exemplo disso, pode ser pontuada a experiência de Hawthorne de Elton Mayo, iniciada em 1927, através de um estudo científico que, embora não tenha sido formalmente encerrada por falta de recursos, durou até 1932. Mayo pôde concluir que o nível de produção resulta a partir da integração social (normas sociais e expectativas grupais), sendo a capacidade social o fator determinante para o nível de competência e eficiência e não a capacidade de executar. Como afirma Silva (2015), a Escola das Relações Humanas constituiu-se após necessidade de rever o sistema mecanicista, iniciada por Elton Mayo (1880-1949), o qual a partir dos estudos desenvolvidos na General Electric, em Hawthorne, evidenciaram a importância dos aspectos psicológicos no trabalho.

Desse modo, o fator psicológico é considerado mais importante do que a capacidade física ou o fator fisiológico das pessoas para seu nível de produção. Com efeito, o descuido com a Qualidade de Vida no Trabalho pode acarretar danos não apenas para o desenvolvimento da organização, como, também, para a saúde física e psicológica do colaborador, deixando de ser um problema de trabalho para ser um fator que pode implicar até mesmo na qualidade de vida deste indivíduo.

A ideia corroborada por Silva (2015) exprime tal importância, afirmando que a ausência de ótimas condições para o desenvolvimento das atividades profissionais, promove maior incidência de riscos, no que diz respeito a acidentes de trabalho que podem gerar custos a saúde e a integridade física, psicológica e social dos colaboradores bem como prejuízos às empresas.

Colaboradores que contam com boas condições de trabalho têm maior envolvimento com a organização, conhecem seus objetivos e buscam dar o melhor de si para alcançar resultados satisfatórios, conseqüentemente, mantendo o seu rendimento e seu emprego. A partir do momento em que o funcionário se sente como uma peça importante dentro da organização, o mesmo estará com disposição para “entrar de cabeça”, abraçando planos e metas como se fossem seus. Ao saber do seu valor, o colaborador tem muito mais comprometimento e consegue satisfazer às suas necessidades e as da empresa (GONÇALVES et al, 2013).

Por isso, proporcionar um ambiente de trabalho favorável a qualidade de vida do colaborador, pode ter um significativo impacto no aumento dos níveis de produção e melhoria da qualidade dos serviços prestados. Como afirmam Nespeca e Cavallini (2011), a QVT possui duas dimensões importantes: a primeira é a preocupação com o bem-estar do colaborador e a segunda é a busca por ampliar a produtividade para a empresa.

Ademais, a ideia de Silva (2015) ratifica tais argumentos afirmando que, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode ser entendida como uma proposta de humanização que trata os aspectos do ambiente ocupacional, com o intuito de promover satisfação aos funcionários e aumentando a produtividade na empresa. Por isso, deve ser vista como uma necessidade da organização a ser priorizada, a fim de proporcionar bem-estar aos funcionários e conseqüentemente o desenvolvimento da organização.

2.2. Principais modelos de QVT

Chiavenato (2010) aponta três principais modelos, são os de Nadler e Lawler, Hackaman e Oldhan, e Walton. O primeiro modelo, Nadler e Lawler, fundamenta-se em quatro pontos importantes: (i) Participação dos colaboradores nas decisões; (ii) Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; (iii) Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; (iv) melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho etc. Segundo os criadores ao incorporar esse modelo na organização já surgem melhorias na QVT.

O segundo modelo, de Hackman e Oldhan, sugere sete dimensões: (i) variedade de habilidades, isto é, o cargo ocupado deve demandar diferentes habilidades; (ii) identidade da tarefa: o trabalho realizado deve finalizar em resultado palpável para que o colaborador perceba o que fez; (iii) significado de tarefa: o colaborador deve perceber o quanto seu trabalho impacta no trabalho dos demais; (iv) autonomia: a pessoa precisa ter responsabilidade para planejar e executar tarefas; (v) Retração do próprio trabalho: o trabalho deve dar retorno ao colaborador para que este possa realizar auto avaliação; (vi) retroação extrínseca: deve receber retorno da execução das tarefas a partir da visão de seus superiores; (vii) inter-relacionamento: realizar tarefas que proporcione inter-relacionamento com outras pessoas externas e internas a organização.

O terceiro modelo é desenvolvido por Walton, o qual define oito fatores que afetam a QVT: (i) compensação justa e adequada; (ii) Condições de segurança e saúde no trabalho; (iii) utilização e desenvolvimento das capacidades; (iv) oportunidades de crescimento contínuo e segurança; (v) integração social na organização; (vi) constitucionalismo; (vii) trabalho e espaço total de vida; (viii) relevância social da vida no trabalho.

Em síntese, os três modelos se assemelham a respeito das sugestões na garantia de maior autonomia para os colaboradores, isto é, incentivar os colaboradores a desenvolverem responsabilidade na execução de suas tarefas. No que diz respeito a condições física e segurança no trabalho, apenas os modelos de Nadler e Lawler, e Walton, apontam como fator preponderante que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho. Hackman e Oldhan e Waltan concordam que, o fator integração social, ou seja, está em constante interação com a equipe, pode interferir QVT de uma organização.

2.3. Qualidade de Vida no setor público brasileiro

As discussões acerca da QVT no setor público surgem, inicialmente, de forma implícita, atrelada a Gestão de Pessoas em um contexto de saída do modelo burocrático, baseado nas ideias de Weber, cuja abordagem baseava-se em sistemas fechados de administração, adeptos de formalidade, impessoalidade, hierarquia e profissionalismos, seguindo uma lógica burocrática de obediência às leis e normas. Segundo Oliveira e Medeiros (2011), um marco importante na transição desse período foi a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), criado em 1938, e extinto em 1986 que tinha como foco, incorporar para além suas funções administrativas, as funções de Departamento de Pessoal, trazendo, a partir deste período, as primeiras ideias de Gestão de pessoas.

Dito isso, a década de 30 marca o início das reformas administrativas no aparelho do estado trazendo mais ideias de inovação. A partir desse período, o setor público começa a reforma administrativa e de pessoas, com a criação do DASP e outras iniciativas, tais como as ações do Governo Vargas, que se estendem até os dias atuais, que é o caso do Decreto-Lei nº 5.452, criado no dia primeiro de maio de 1943, cujo objetivo é assegurar os direitos trabalhistas, a garantia legal de acato ao capital humano de uma organização.

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente. Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional. (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a partir da segunda metade da década de 1950, tem início o Plano de Metas de Juscelino Kubistchek, ampliando os órgãos de administração indireta do país (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011). Após esse período, de acordo com Oliveira e Medeiros (2011), surge a abordagem sistêmica, a qual se caracteriza por organizações que realizam interação com o meio externo, deixando de ser organizações fechadas, dando surgimento ao sistema Gerencialista de administração, frente às novas demandas sociais, que buscavam formular uma nova política de Recursos Humanos. (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011). Desse modo, surge a Administração Estratégica de Recursos Humanos, buscando alinhar os objetivos da organização aos do colaborador, em uma lógica mais voltada a valorização do capital humano, possibilitando novas discussões sobre esta temática, dentre elas a Qualidade de Vida no Trabalho.

3. Metodologia

3.1. Características da pesquisa

Segundo Silva et. al (2012), as pesquisas científicas dentro da administração têm dois principais paradigmas de pesquisa: qualitativo e quantitativo. Esta pesquisa seguiu uma abordagem quantitativa que, segundo Silva et. al (2012), não existe um paradigma que seja apropriado ou não para uma pesquisa, mas a escolha de métodos deve ser alinhada com a definição do problema, os objetivos propostos e outras limitações no que diz respeito a tempo, custo e disponibilidade dos dados.

No que diz respeito à natureza da pesquisa, a mesma é exploratória, tendo em vista seu caráter inicial de estudo, fundamentado na obtenção inicial de dados, a fim de dar segmento no estudo em pesquisas futuras, bem como contribuição para a comunidade acadêmica. Como afirma Silva et. al (2012), este tipo de pesquisa, tem como finalidade,

explorar ou adquirir um conceito inicial no tocante ao objeto de estudo, de modo a desenvolver hipóteses ou proposições que irão fornecer embasamento para futuras pesquisas a respeito da temática.

Ao definir o método, o pesquisador delinea sua estratégia de pesquisa, ou seja, escolhe os procedimentos técnicos a serem utilizados no processo de investigação científica. A partir dessas palavras, as autoras exprimem a importância de realizar uma boa escolha na estratégia de pesquisa, a fim de que se garanta a fidedignidade da mesma, por meio desta investigação. Este trabalho desenvolve sua investigação através do método de levantamento, ou também chamado de pesquisa *survey*, que de acordo com Silva et. al (2012), tem como principais vantagens: i) Conhecimento direto da realidade: tendo em vista que os próprios investigados informam acerca de seu comportamento, crenças e opiniões, a investigação livrando-se de possíveis de interpretações baseadas no subjetivismo dos pesquisadores; ii) Economia e rapidez: contando com uma equipe de entrevistadores, codificadores e tabuladores devidamente treinados, obter rapidamente os resultados torna-se mais possível. Os custos podem ser baixos partindo do pressuposto que são realizados questionários; iii) Quantificação: a obtenção dos dados por meio de levantamento pode ser agrupada em tabelas, tornando possível uma análise matemática.

3.2. Características da Instituição Estudada

A Secretaria de Educação de Aracoiaba (Ceará), conta com servidores efetivos, contratados e terceirizados, dentre eles estão: secretários, coordenadores, professores, auxiliar de serviços gerais, porteiros, vigia, cozinheiros, técnicos educacionais, esses ocupando vagas nas creches, escolas de ensino fundamental, bem como Ensino para Jovens e Adultos – EJA, e uma escola de música. Atualmente, está situada na Av. Comendador Eugenio de Castro e Silva, nº 98, Planalto. Funciona de 7h30 às 15h.

A organização tem como missão “Garantir uma educação de qualidade e equidade, com foco no desenvolvimento humano global dos alunos, para que sejam capazes de construir sua história com responsabilidade, autonomia e dignidade, contribuindo para uma sociedade democrática, inclusiva, sustentável, fraterna e feliz.” Como visão, “Ser uma organização democrática e acolhedora, tendo como prioridade o atendimento educacional de todas as crianças e adolescentes da educação infantil ao ensino fundamental, com foco na aprendizagem e sucesso do aluno.” E seus valores são: qualidade, transparência, ética, equidade, eficiência e participação.

3.3. Coleta de Dados

Em um primeiro momento, foi realizada uma reunião com a secretária adjunta da instituição, a fim de conhecer a respeito das características da organização, tais como disponibilidade para aplicação do questionário, a relevância da pesquisa na organização e importância de realizar ações desse âmbito. Foi, então, sugerido uma pesquisa com a equipe de vinte técnicos educacionais da instituição, cuja função é planejar, organizar e orientar o funcionamento institucional. Foi dado esclarecimento quanto ao objetivo da pesquisa em analisar o nível de QVT a instituição, tendo como referência as respostas obtidas no questionário aplicado.

Posteriormente, foi aplicado o questionário composto por 28 perguntas, organizadas numa escala *likert*, de um a cinco, com as proposições: concordo totalmente, concordo, indiferente, discordo e discordo totalmente, visando obter o nível de concordância dos respondentes face a várias proposições.

O questionário utilizado seguiu o modelo proposto por Morgensztern (2021), desenvolvido inicialmente por uma pesquisa realizada na Universidade Federal de Goiás (UFG). O questionário foi impresso e entregue à secretária adjunta que repassou para os vinte técnicos educacionais, sem a necessidade de identificação e com o prazo de uma semana para o registro das respostas.

4. Resultados e discussões

4.1. Análise dos Dados

No que diz respeito aos itens utilizados para medir QVT, basearam-se no modelo proposto por Walton (1973), sendo formado oito fatores que afetam a QVT: (i) compensação justa e adequada; (ii) Condições de segurança e saúde no trabalho; (iii) utilização e desenvolvimento das capacidades; (iv) oportunidades de crescimento contínuo e segurança; (v) integração social na organização; (vi) constitucionalismo; (vii) trabalho e espaço total de vida; (viii) relevância social da vida no trabalho. Os vinte e oito itens foram desenvolvidos por Morgensztern (2021), em sua dissertação de mestrado.

Nesse sentido, dos vinte e oito itens respondidos, foram escolhidos oito para serem analisados nesse texto, estando o restante presente nos anexos desse trabalho. Os itens selecionados para análise foram 13 e 14, que medem a compensação justa e adequada; os itens 21 e 22, que medem a integração social na organização; os itens 23 e 24, que medem

constitucionalismos relacionados aos direitos trabalhistas; e os itens 27 e 28, referente à categoria, relevância social do trabalho na vida.

Vale ressaltar, que foram cinco opções de respostas (concordo, concordo totalmente, indiferente, discordo e discordo totalmente). Contudo, esta pesquisa busca avaliar apenas as opções, concordo e concordo totalmente, a fim de aferir o nível de concordância destinado a cada item proposto.

Tabela 1. Número de respostas (concordo totalmente/concordo), dos vinte entrevistados aos itens 13 e 14

CONCORDO/CONCORDO TOTALMENTE	
ITEM	Nº DE RESPOSTAS
13- Minha remuneração é compatível com as atividades que exerço.	13
14- Minha remuneração é justa, quando comparada com meus colegas de trabalho.	10

Fonte: Autoria própria.

A tabela acima mostra os itens que avaliam o nível de concordância a respeito da justiça na compensação justa e adequada, são os que mais apresentaram baixo nível de concordância, apontando que os colaboradores discordam ou estão indiferentes as asserções propostas, isto é, o quesito remuneração, mostra-se com o menor nível de satisfação em relação aos demais itens.

Esta realidade por ser vista através do item 13 que afirma “Minha remuneração é compatível com as atividades que exerço”, a qual somente 13 dos 20 entrevistados concordam com a asserção.

No item 14, tem-se a afirmativa “Minha remuneração é justa, quando comparada com meus colegas de trabalho”, exprimindo que metade dos entrevistados se mostra insatisfeitos em termos salariais. Vale lembrar que, o fator remuneração, não envolve apenas o salário propriamente dito mas, também, benefícios, adicional insalubridade, hora extra, comissões, gratificações. Sendo o salário, que é estipulado contratualmente, apenas uma parte da remuneração.

Tabela 2. Número de respostas (concordo totalmente/concordo), dos vinte entrevistados aos itens 21 e 22

CONCORDO/CONCORDO TOTALMENTE	
ITEM	Nº DE RESPOSTAS
21- Tenho um bom relacionamento com meu superior hierárquico.	20
22- Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	19

Fonte: Autoria própria

A tabela dois, demonstra que os itens referentes ao aspecto relacionamento, da categoria integração social na organização, a instituição apresenta resultados positivos, tendo em vista as duas afirmativas dos itens 21 e 22 “Tenho um bom relacionamento com meu superior hierárquico” e “Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho” contam, respectivamente, com 20 e 19 respostas favoráveis.

O aspecto relacionamento no ambiente laboral, permite que os colaboradores estejam em constante sintonia entre si e, com isso, permitindo que a organização apresente ganhos expressivos na produtividade e alcance de metas. Para além disso, um ambiente harmônico de trabalho, permite que a saúde psicológica do trabalhador se mantenha equilibrada, evitando situações de estresses que podem possivelmente desencadear problemas de saúde, tais como a síndrome de Bournot que, inclusive, já foi mencionada nesse texto.

Tabela 3. Número de respostas (concordo totalmente/concordo), dos vinte entrevistados aos itens 23 e 24

CONCORDO/CONCORDO TOTALMENTE	
ITEM	Nº DE RESPOSTAS
23- Meus direitos de trabalhador são respeitados pela organização que atuo	19
24- Minha organização é transparente em relação aos meus direitos trabalhistas	16

Fonte: Autoria própria.

No que diz respeito ao constitucionalismo, a tabela três expõe as questões voltadas para os direitos trabalhistas. O item 23 “Meus direitos de trabalhador são respeitados pela organização que atuo”, aponta avaliação positiva por parte dos entrevistados, visto que, das vinte pessoas, 19 responderam que concordam totalmente ou concordam com a asserção.

Já no item 24, há uma redução na avaliação positiva diminuindo de 19 para 16 pessoas que concordam com a afirmativa. O quesito constitucionalismo defende não apenas os interesses do trabalhador no tocante a valorização e garantia dos seus direitos trabalhistas, como também, todos aspectos que envolvem os direitos humanos.

Tabela 4. Número de respostas (concordo totalmente/concordo) dos vinte entrevistados aos itens 27 e 28.

CONCORDO/CONCORDO TOTALMENTE	
ITEM	Nº DE RESPOSTAS
27- Tenho orgulho da imagem que a organização onde atuo possui perante a sociedade	20
28- Me orgulho dos serviços prestados na organização que atuo	20

Fonte: Autoria própria.

A tabela quatro apresenta o aspecto relevância social do trabalho na vida que, de acordo com os respondentes, é o mais bem avaliado visto que, ambas as asserções propostas aos respondentes foram avaliadas de forma unânime, de modo a concordar com a afirmativa.

Vale lembrar que, a relevância do trabalho na vida social, propícia a criação de vínculos do trabalhador em seu meio social, permitindo que o trabalho não torne-se apenas um fator de responsabilidades, mas também, de socialização, bem como o compartilhamento de vivência na comunidade. Ambiente de trabalho com boa representatividade social permite que o colaborador se sinta parte fundamental deste sucesso e, a partir disso, amplie seu senso de pertencimento a equipe, conseqüentemente aumentando sua sensação de bem-estar na organização.

5. Considerações Finais

O tema, Qualidade de Vida no Trabalho, foi idealizado pelas correntes humanistas do século XIX e XX, e ainda nos dias atuais mostra-se consideravelmente importante e cada vez mais presente nas discussões acadêmicas, bem como no dia a dia de organizações públicas e privadas, partindo do pressuposto que, o capital humano é a gênese do bom funcionamento de uma organização. Nesse contexto, na medida em que o colaborador conta com boas condições de trabalho, a produtividade aumenta e há ganhos expressivos para ambas as partes.

A pesquisa quantitativa, de caráter exploratório, foi destinada a vinte profissionais da Secretaria de Educação de Aracoiaba (CE), buscando aferir o nível da QVT existente na organização, por meio de questionários, despertando nos colaboradores e gestores, maior conhecimento sobre o tema, para que estes sejam conhecedores da importância de valorizar o capital humano.

Segundo os dados coletados, verificou-se que a organização dispõe bons de indicadores de QVT, de acordo com a percepção dos técnicos educacionais que participaram na pesquisa.

Os itens referentes à remuneração foram os que apresentaram uma avaliação mais reduzida, evidenciando a necessidade de desenvolver pesquisas mais específicas sobre esse quesito, a fim de promover novas políticas salariais na organização. Os demais itens todos contaram com avaliações positivas, especialmente os que se referiam ao aspecto da imagem da empresa, da categoria relevância do trabalho na vida.

Diante disso, em termos gerais, a organização conta com bons índices de Qualidade de Vida no Trabalho, considerando a avaliação do grupo que participou desta pesquisa, sendo necessária a constante atenção dos gestores para que essa avaliação satisfatória seja constante.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, Karine Oliveira; ANDRADE, Priscila Oliveira; LEITE, Lincoln Feitosa. QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE SAÚDE: REVISÃO DE LITERATURA. **Revista Científica do Itpac**, Araguaína, v. 8, n. 1, p. 1-5, jan. 2015.

ANDRADE, Luciana Bortoncello Lorenzetti; LAAT, Erivelton Fontana de; STEFANO, Silvio Roberto. Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 17, n. 1, p. 54-83, abr. 2018.

Arquivo Nacional (Brasil) Inventário sumário do fundo Departamento Administrativo do Serviço Público. - 2ª ed. rev. - Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2020. 108 p.; Arquivo Nacional (Brasil). 2. Departamento Administrativo do Serviço Público. 3. Conselho Federal do Serviço Público Civil. 4. Arquivos – Guias, inventários, etc. I. Título.

BRASIL. Ministério da Saúde. Saúde Brasil - dicas de saúde para uma vida saudável e de qualidade. Síndrome de Bournout. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 22 jan. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações/ Idalberto Chiavenato. – 3.ed. – Rio de Janeiro :Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

DORILEO, André Wilian; SOUZA, Claudio Fernando Carneiro. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE POLICIAIS MILITARES DO 12º BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR. **Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública**, Sorriso - Mt, v. 17, n. 3, p. 162-190, dez. 2017.

FERRAS, Robson Paulo. **Gestão do conhecimento em organizações públicas**. Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná. Núcleo de Educação à Distância. 2019, 65p.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, Campos dos Goytacazes, v. 4, n. 2, p. 136-154, ago. 2009.

GONÇALVES, Fabio Nascimento; MIRANDA, Alessandro S.; NEVES, Alynne; SANTOS, Luzia Dayanne Costa dos; CONCEIÇÃO, Marcelo Guimarães da; BARREIRA, Marlene Conceição; CHAGAS, Rafaela s; MATTOS, Raphael Guilherme Cardoso. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS. **Anuário de Produções Acadêmico-Científicas dos Discentes da Faculdade Araguaia**, Araguaia, v. 2, p. 61-77, 2013.

KLEINN, L. L., PEREIRA, B. A. D., & LEMOS, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3).doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134

MORGENSZTEN, Paulo. Qualidade de Vida No Trabalho (QVT) e Comprometimento Organizacional no serviço público [manuscrito] : Um estudo na Secretaria de Estado da Administração de Goiás (SEAD-GO) / Paulo Morgensztern. - 2021.

NESPECA*, Milena; CYRILLO, Denise Cavallini. Qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos: papel da nutrição e da qualidade de vida. **Acta Scientiarum. Health Sciences**, Maringá, v. 33, n. 2, p. 187-195, 2011.

OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de Pessoas no Setor Público**. 2. ed. Florianópolis: Capes, 2011.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira Educação Física Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, jun. 2012.

Presidência da República Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-. Acesso em: 25 jan. 2023.

SILVA, Flávia Fintelman da. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. 2015. 53 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, Brasília, 2015.

SILVA, Lisiane Vasconcellos da; MACHADO, Lisiane; SACCOL, Amarolinda; AZEVEDO, Debora. **METODOLOGIA DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**: uma abordagem prática. São Leopoldo: Unisinos, 2012.

SOUZA, Élide Patrícia; MARQUES, Antônio Luiz; JORGE, Maria Aparecida Muniz. Qualidade de vida do trabalho no setor público: diretrizes para a elaboração de um programa

com base em uma experiência junto a um órgão da administração direta do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Pública Práticas e Desafios**, Minas Gerais, v. 5, p. 71-87, abr. 2014.

ANEXOS

Questionário aplicado, inspirado no modelo de Walton, desenvolvido por Morgensztern (2021), em sua dissertação de mestrado.

Tabela referente aos vinte e oito itens repassados para os entrevistados.

ITENS	CONCORDO TOTALMENTE	CONCORDO	INDIFERENTE	DISCORDO	DISCORDO TOTALMENTE
01. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.					
02. Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.					
03. Me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.					
04. Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.					
05. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar esta organização					

agora.					
06. Esta organização merece minha lealdade.					
07. Eu devo muito à organização onde trabalho.					
08. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.					
09. Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.					
10. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.					
11. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.					
12. Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.					
13. Minha remuneração é compatível com as atividades que exerço					
14. Minha remuneração é justa, quando comparada com meus colegas de trabalho.					
15. Meu ambiente de trabalho é fisicamente seguro.					

16. Possuo condições de trabalho (barulho, luminosidade, temperatura, etc.) adequadas.					
17. Possuo autonomia no meu trabalho condizente com minha capacidade.					
18. Possuo autonomia para desempenhar bem as atividades e tarefas que me são atribuídas.					
19. Minha organização incentiva que eu me qualifique					
20. Se eu me qualificar, conseguirei crescer dentro do meu emprego.					
21. Tenho um bom relacionamento com meu superior hierárquico.					
22. Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.					
23. Meus direitos de trabalhador são respeitados pela organização em que atuo.					
24. Minha organização é transparente em relação aos meus direitos trabalhistas.					
25. Meu emprego me permite dispor de um tempo adequado para me dedicar à família e/ou a atividades de lazer.					

26. Estou satisfeito com meus horários de trabalho e de descanso.					
27. Tenho orgulho da imagem que a organização onde atuo possui perante a sociedade.					
28. Me orgulho dos serviços prestados pela organização onde atuo.					

Fonte: MORGENSZTEN (2021).

Tabela com as respostas referentes aos vinte e oito itens repassados para os vinte entrevistados.

CONCORDO/CONCORDO TOTALMENTE	
ITEM	Nº DE RESPOSTAS
1- Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	16
2- Eu realmente sinto os problemas d organização como se fossem meus.	13
3- Me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	15
4- Esta organização tem um imenso significado pra mim.	18
5- Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixa esta organização agora.	15
6- Essa organização merece minha lealdade.	19
7- Eu devo muito à organização onde trabalho.	18
8- Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	13
9- Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante destruída.	13
10- Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	11
11- Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	13
12- Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	14
13- Minha remuneração é compatível com as atividades que exerço.	13
14- Minha remuneração é justa, quando comparada com meus colegas de trabalho.	10
15- Meu ambiente de trabalho é fisicamente seguro.	15
16- Possuo condições de trabalho (barulho, luminosidade, temperatura, etc.) adequadas.	13
17- Possuo autonomia no meu trabalho condizente com minha capacidade.	13
18- Possuo autonomia para desempenhar bem as atividades e tarefas que me são atribuídas.	14
19- Minha organização incentiva que eu me qualifique.	16
20- Se eu me qualificar, conseguirei crescer dentro do meu emprego.	14
21- Tenho um bom relacionamento com meu superior hierárquico.	20
22- Tenho um bom relacionamento com meus colegas de trabalho.	19

23- Meus direitos de trabalhador são respeitados pela organização em que atuo.	19
24- Minha organização é transparente em relação aos meus direitos trabalhistas.	16
25- Meu emprego me permite dispor de um tempo adequado para me dedicar à família e/ou a atividades de lazer.	18
26- Estou satisfeito com meus horários de trabalho e de descanso.	20
27- Tenho orgulho da imagem que a organização onde atuo possui perante a sociedade.	20
28- Me orgulho dos serviços prestados pela organização onde atuo.	20

Fonte: A autoria própria.