

HONÓRIO, Karina Grego Fagundes; FAJARDO, Rita de Cassia Arruda. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com servidores técnico-administrativos de uma instituição pública de ensino. In: WORKSHOP DE INOVAÇÃO, PESQUISA, ENSINO E EXTENSÃO, 4., 2019, São Carlos, SP. *Anais...* São Carlos, SP: IFSP, 2019. p. 150-153. ISSN 2525-9377.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO

KARINA GREGO FAGUNDES HONÓRIO; RITA DE CASSIA ARRUDA FAJARDO

Instituto Federal de São Paulo, *Câmpus* São Carlos, Tecnologia em Processos Gerenciais, São Carlos, Brasil.

RESUMO: O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se ao bem-estar e à satisfação do trabalhador com seu trabalho e com o ambiente de trabalho no qual está inserido. O objetivo geral deste estudo foi verificar como os trabalhadores técnico-administrativos da Coordenadoria Sociopedagógica - CSP de uma Instituição Pública Federal de Ensino (IPFE) percebem as dimensões da qualidade de vida no trabalho. Trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, aplicada, exploratória e descritiva. O método utilizado para a coleta de dados foi um questionário baseado no modelo de Walton, com questões de múltipla escolha e duas questões dissertativas para análise qualitativa. O questionário analisa oito critérios da QVT, mensurados nesta pesquisa por meio da escala Likert. Os resultados apontaram que há satisfação dos funcionários em relação a seis desses critérios, neutralidade quanto a um deles e insatisfação com outro dos critérios analisados.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho. Modelo de Walton. Instituição Pública Federal de Ensino.

ABSTRACT: The term quality of life at work (QWL) refers to the well-being and satisfaction of the worker with his work and the work environment in which he is inserted. The general aim of this study was to verify how the technical-administrative workers of the Socio-pedagogical Coordination - SPC of a Federal Public Education Institution (FPEI) perceive the dimensions of quality of life at work. It is a qualitative-quantitative, applied, exploratory and descriptive research. The method used for data collection was a questionnaire based on the Walton model, with multiple choice questions, and also two questions for qualitative analysis. The questionnaire analyzes eight QWL criteria, measured in this research using the Likert scale. The results indicated that there is workers satisfaction with regard to six of these criteria, neutrality to one of them and dissatisfaction with another of the analyzed criteria.

KEYWORDS: Quality of Life at Work. Walton model. Federal Public Education Institution.

INTRODUÇÃO

Qualidade de vida está diretamente ligada ao bem-estar e à satisfação de uma pessoa. Um trabalhador que se sente bem no seu ambiente de trabalho, que se sente valorizado e satisfeito, tem potencial para desenvolver melhor o seu papel na organização, e dessa forma colaborar para que a organização obtenha melhores resultados.

Estudos voltados à QVT criaram indicadores para sua mensuração, para assim, ser possível ter dados mais efetivos para proporcionar mudanças e melhorias nos ambientes laborais. Para mensurar a QVT, surgiram alguns modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983) (PEDROSO, 2010).

O objetivo geral deste estudo foi verificar como os trabalhadores técnico-administrativos do setor de ensino Coordenadoria Sociopedagógica (CSP) de uma Instituição Pública de Ensino percebem as dimensões da qualidade de vida no trabalho.

Para tanto, utilizou-se o modelo de Walton por considerá-lo o mais completo, proporcionando análise em oito critérios, que possuem a mesma relevância na qualidade de vida no trabalho (PEDROSO, 2010). Para cada critério são avaliados subcritérios, que estão sintetizados no Quadro 1.

Quadro 1 - Critérios e subcritérios de Walton para avaliação da QVT

Critérios	Subcritérios
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Proporcionalidade entre salários Justiça na compensação Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Qualidades múltiplas Informação sobre o processo Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador Liberdade de expressão Direitos trabalhistas Tratamento imparcial Privacidade pessoal
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: FERNANDES (1996) apud PEDROSO (2010, p.45-46).

MATERIAL E MÉTODOS

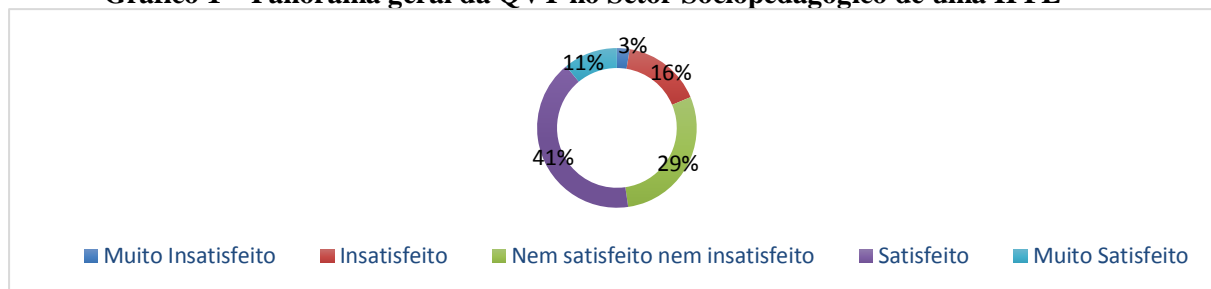
Trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa, aplicada, exploratória e descritiva. Os métodos usados para a confecção desse trabalho consistiram em revisão bibliográfica seguida de estudo de caso.

Com base nos oito critérios constantes no modelo de Walton, foi utilizado um questionário para aplicação da pesquisa com os trabalhadores técnico administrativos da Coordenadoria Sociopedagógica da instituição de ensino. O questionário teve questões de múltipla escolha (analisadas pela escala Likert) e questões dissertativas. O questionário aplicado foi uma adaptação de um questionário desenvolvido por Timossi et al (2008) baseado no modelo de QVT de Walton, e também utilizado por Degraf (2014). Dos seis servidores que trabalham no setor, cinco responderam ao questionário.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados dos questionários analisados pela escala Likert estão expressos no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Panorama geral da QVT no Setor Sociopedagógico de uma IPFE

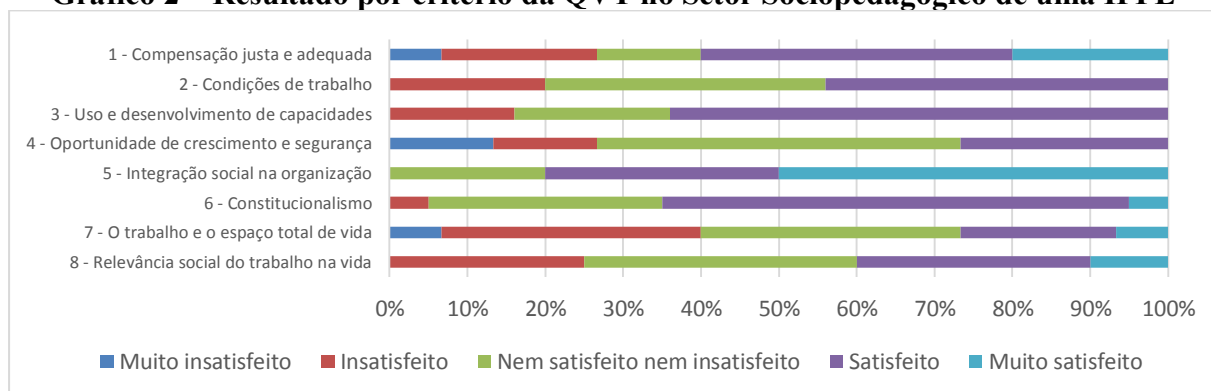


Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No contexto geral o resultado das respostas apontou para uma maioria de pessoas satisfeitas com a QVT (52%), enquanto 19% apontaram para um resultado de insatisfação e 29% das respostas resultaram em uma neutralidade sobre a QVT.

O Gráfico 2 exhibe o resultado da pesquisa por critério, o que permite avaliar quais critérios tem maior ou menor grau de insatisfação pelos respondentes.

Gráfico 2 – Resultado por critério da QVT no Setor Sociopedagógico de uma IPFE



Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A situação verificada por meio das respostas ao questionário foi: nos critérios compensação justa e adequada (1), condições de trabalho (2), uso das capacidades no trabalho (3), discriminação social (5) e também no critério 6, constitucionalismo, verificou-se um bom grau de satisfação dos servidores. Porém, na dimensão 7 que trata a respeito do trabalho e o espaço total da vida observou-se que boa parte dos trabalhadores estão insatisfeitos. No critério 4, sobre oportunidade de crescimento e segurança, 47% dos trabalhadores relataram não estar nem satisfeitos nem insatisfeitos, o que representa neutralidade.

Pode-se observar que, no contexto geral, as respostas às questões dissertativas condizem com as respostas obtidas nas questões objetivas sobre as atividades que proporcionam satisfação ou insatisfação no trabalho. Para as questões dissertativas, foi obtido o panorama abaixo para o setor:

Motivos de satisfação:

- Auxílio aos alunos em geral;
- Ter uma equipe competente e compreensiva para se trabalhar;
- Atuar na área da educação em uma instituição pública de qualidade;
- O companheirismo dos colegas de trabalho;
- Poder atender às necessidades dos alunos e ver resultados positivos do trabalho desenvolvido.

Motivos de insatisfação:

- Quantidade de trabalho *versus* Tempo para sanar as demandas;
- Ter que estar afastado do grupo familiar e de amigos para exercer as atividades laborais;
- Atividades excessivamente burocráticas;
- Certas atitudes da administração central da instituição que atrapalham o andamento do trabalho;
- Ausência de estrutura física para atendimentos individualizados, de forma que o aluno se sinta seguro para relatar suas necessidades e não fique acuado em procurar o setor.

CONCLUSÕES

Considera-se que o objetivo proposto na pesquisa foi atingido por meio de um questionário respondido pelos trabalhadores do setor estudado, com apenas um servidor que não participou da pesquisa.

Uma limitação no resultado da pesquisa foi o fato de que os critérios e subcritérios não foram investigados de forma qualitativa. Para futuras pesquisas, a sugestão é abordar com mais detalhes todos os critérios do modelo de Walton, por meio de questões dissertativas específicas sobre cada critério do modelo, para que possam ser verificadas as que apresentam potenciais motivos de insatisfação e de satisfação no ambiente de trabalho. Desta forma, seria possível analisar o grau de governabilidade da instituição sobre os motivos apontados, o que possibilitaria propostas de melhorias da QVT dos pontos apontados como insatisfação e replicar boas práticas apontadas como satisfatórias.

REFERÊNCIAS

DEGRAF, R.M.C. **Análise da relação entre sensação térmica e qualidade de vida no trabalho.** 2014. 73 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2014. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/1565/1/PG_PPGEP_M_Degraf%2C%20Renata%20Maria%20Correia_2014.pdf> Acesso em 19.out.2018.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do tqwl-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.** 2010. 145 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em <http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/dissertacoes/diss_2010/DissertaBruno.pdf> Acesso em: 13.mar.2018.

TIMOSSO, L. S. et al. **Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.** Revista da Educação Física. v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009. Maringá, 2009. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>>. Acesso em 30.maio.2018.