

**Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em  
uma universidade federal de Minas Gerais**

**Quality of working life of administrative staff in education at one federal university in  
Minas Gerais**

**Calidad de vida en trabajo de los técnicos-administrativos em educación en una  
universidad federal de Minas Gerais**

Recebido: 23/11/2019 | Revisado: 24/11/2019 | Aceito: 19/03/2020 | Publicado: 23/03/2020

**Tatiane Santos Neves**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4046-8241>

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

E-mail: [tati.s.neves@bol.com.br](mailto:tati.s.neves@bol.com.br)

**Luciana de Freitas Campos**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8133-2714>

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

E-mail: [camposlf@gmail.com](mailto:camposlf@gmail.com)

**Harriman Aley Morais**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4844-0756>

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

E-mail: [harriman.morais@ufvjm.edu.br](mailto:harriman.morais@ufvjm.edu.br)

**Resumo**

Considerando-se o bem-estar do trabalhador como elemento fundamental para o alcance de interesses organizacionais, surge, na década de 1970, o termo qualidade de vida no trabalho (QVT), associado inicialmente às empresas privadas, mas já tendo alcançado o setor público. Todavia, para que programas dessa natureza sejam efetivos é necessária a investigação das necessidades dos trabalhadores. Objetivou-se neste estudo avaliar a percepção da QVT dos técnicos-administrativos em educação de uma instituição federal de ensino superior localizada na região do Vale do Jequitinhonha, em Minas Gerais. Categorias e limites foram utilizados para classificar a QVT à luz de cada item do questionário, sendo a análise de quartis empregada para determinar os itens mais críticos. Verificaram-se aspectos negativos nas oito dimensões analisadas, com ênfase na compensação justa e adequada, condições de trabalho e oportunidades na carreira. Por outro lado, a maioria dos entrevistados destacou a relevância social e importância do trabalho, considerando-se a localização

geográfica da Universidade, em uma das regiões de vulnerabilidade socioeconômica do Estado. Conclui-se que embora muitos aspectos críticos tenham sido detectados no estudo, alguns aspectos não dependem da instituição para sua concretização, especialmente com relação a questões salariais, todavia, a implantação de programas de qualidade de vida, ainda incipientes, poderiam contribuir para mitigar algumas das insatisfações e frustrações das pessoas.

**Palavras-chave:** Saúde do Trabalhador; Setor público; Instituições de ensino; Gestão de pessoas.

### **Abstract**

Considering the well-being of workers as a fundamental element for the achievement of organizational interests, in the 1970s the term quality of life at work emerged, initially associated with private companies, but having already reached the public sector. However, for such programs to be effective, it is necessary to investigate the needs of workers. The aim this of this study was to evaluate the technical-administrative in education's perception about QWL in a federal higher education institution located in the region of Vale do Jequitinhonha, in Minas Gerais. Categories and limits were used to classify QWL in the light of each questionnaire item, and quartiles analysis was used to determine the most critical items. Negative aspects were verified in the eight dimensions analyzed, with emphasis on fair and adequate compensation, working conditions and career opportunities. On the other hand, most respondents highlighted the social relevance and importance of work, considering the geographical location of the University, in one of the most socioeconomic vulnerability of the state. It is concluded that although many critical aspects were detected in the study, some aspects do not depend on the institution for its implementation, especially with regard to salary issues, however, the implementation of still incipient quality of life programs could contribute to mitigate some of people's dissatisfactions and frustrations.

**Keywords:** Occupational Health; Public sector; University High School; Personnel management.

### **Resumen**

Considerando el bienestar de los trabajadores como un elemento fundamental para el logro de los intereses organizacionales, en la década de 1970 surgió el término calidad de vida en el trabajo, inicialmente asociado con empresas privadas, pero que ya había llegado al sector público. Sin embargo, para que dichos programas sean efectivos, es necesario investigar las necesidades de los trabajadores. El propósito de este estudio fue a evaluar la percepción de calidad de vida en el trabajo de técnico-administrativos en educación de una unidad académica de una institución federal de educación superior ubicada en el Vale do Jequitinhonha, Minas Gerais. Se usaron categorías y límites para clasificar QWL a la luz de cada ítem del cuestionario, y se utilizó el análisis de cuartiles para

determinar los ítems más críticos. Se verificaron los aspectos negativos en las ocho dimensiones analizadas, con énfasis en la compensación justa y adecuada, las condiciones de trabajo y las oportunidades profesionales. Por otro lado, la mayoría de los encuestados destacaron la relevancia social y la importancia del trabajo, considerando la ubicación geográfica de la Universidad, en una de las regiones de vulnerabilidad socioeconómica del estado. Se concluye que aunque se detectaron muchos aspectos críticos en el estudio, algunos aspectos no dependen de la institución para su implementación, especialmente con respecto a los problemas salariales, sin embargo, la implementación de programas aún incipientes de calidad de vida podría contribuir a mitigar algunos de las insatisfacciones y frustraciones de las personas.

**Palabras clave:** Salud Laboral; Sector público; Instituciones académicas; Administración de personal.

## 1. Introdução

O advento da industrialização e a evolução tecnológica, que sucederam a Revolução Industrial, em meados do século XVIII, provocaram modificações significativas nos modos de organização do trabalho, tanto no aspecto de incremento na utilização de novas tecnologias, quanto nos aspectos gerenciais, deixando o ambiente de trabalho mais competitivo (Benevenuto, Souza, & Carvalho, 2019). Desde então, várias exigências passam a ser feitas aos trabalhadores, que devem ser flexíveis, capazes de realizarem diferentes tarefas, serem criativos e comunicadores, hábeis para trabalharem em equipes e assumirem novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (Aguilar, Carvalho, & Gomes, 2019; Ferreira, Alves, & Tostes, 2009; Gordia, Quadros, Oliveira, & Campos, 2011).

Paralelamente às transformações do modo de produção, a partir da década de 1950, surgem as primeiras teorias sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT), com uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, ou seja, buscava-se encontrar formas de administrar as pessoas para maximizar lucros e alinhar o potencial dos empregados aos objetivos empresariais, isto é, a implantação de programas de QVT em empresas gerariam melhor saúde física e psíquica aos trabalhadores e isso traria ganhos de produtividade (Padilha, 2010). De fato, para algumas empresas, os conceitos de satisfação pessoal no trabalho, de qualidade pessoal e de valorização do capital humano passaram a estar associados ao desenvolvimento da qualidade de serviços e produtos (Timossi, Francisco, Santos Júnior, & Xavier, 2010).

Ao longo destas mudanças, vários foram os modelos produtivistas criados e, de forma geral, a implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade, sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora. (Antunes & Praun, 2015). Ao longo de todo esse processo, surgiram os efeitos destas transformações, especialmente como adoecimentos com nexos laborais, em virtude, do desgaste físico e psicológico, da baixa autoestima, da pressão por resultados e da insatisfação das pessoas, e, assim, a questão da QVT passa a obter destaque e demanda projetos para buscar solução para esses problemas (Klein, Pereira, & Lemos, 2019).

Neste sentido, várias definições e conceitos sobre QVT também surgiram ao longo dos anos, assim como diferentes modelos para sua avaliação, porém nenhum desses modelos incorpora todos os indicadores de QVT, em virtude dos diversos fatores relativos às condições de vida e ao comportamento humano (Búrigo, 1997; Dal Forno & Finger, 2015; Gordia et al., 2011; Klein et al., 2019). Destaca-se que Richard Walton é um dos autores mais referenciados na literatura, sendo que seu modelo, baseado em oito dimensões, foi elaborado a partir da ideia de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliadas a uma formação de equipes de trabalho com um maior poder de autonomia e uma melhoria do meio organizacional e sem dissociação do trabalho das outras esferas da vida (Benevenuto et al., 2019; Padilha, 2010).

Dessa forma, objetivou-se neste estudo avaliar a percepção da QVT dos técnicos-administrativos em educação (TAE) de uma unidade acadêmica de uma instituição federal de ensino superior localizada na região do Vale do Jequitinhonha, em Minas Gerais.

## **2. Metodologia**

O estudo foi realizado na Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), uma instituição que se caracteriza como uma universidade multicampi, com ênfase de atuação nos Vales do Jequitinhonha e Mucuri. Está presente nos municípios de Diamantina, Teófilo Otoni, Unaí e Janaúba. Ainda estão sob a administração da Universidade três fazendas experimentais localizadas em Curvelo, Couto de Magalhães de Minas e Serro. Atualmente, conta com mais de 80 cursos e mais de 8.000 estudantes em seus 44 cursos de

graduação presenciais e quatro a distância, mais de 1.100 matriculados nos cursos de pós-graduação (seis especializações lato sensu, 19 cursos de mestrado presenciais e um a distância, e 6 cursos de doutorado).

A Universidade é constituída por 11 unidades acadêmicas, dentre as quais selecionou-se a Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde (FCBS) para o desenvolvimento desta pesquisa, tendo em vista que sua origem remonta à antiga Faculdade Federal de Odontologia de Diamantina e que, após a criação da UFVJM, em 2005, passou a ser a maior de todas as que constituem a Universidade. Essa faculdade congrega cursos de graduação (2 licenciaturas e 6 bacharelados) e de pós-graduação stricto sensu (7 mestrados e 2 doutorados). No âmbito administrativo, os servidores (docentes e técnicos-administrativos) são lotados em nove departamentos distintos.

A amostragem deste estudo foi por conveniência, englobando os 74 servidores TAE lotados na FCBS, o que correspondia a 12,9% de todos os servidores da UFVJM. Adotou-se como critérios de exclusão do estudo, as pessoas que se recusaram a responder ao instrumento de coleta de dados ou a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ressalta-se que a pesquisa apenas se iniciou após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa/UFVJM (Parecer 1.688.841), seguindo-se os aspectos éticos apontados na Resolução nº 466 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012).

O instrumento de pesquisa foi estruturado em duas partes: 1ª) Identificação do servidor; 2ª) Avaliação da QVT, pelo questionário de Walton, com base numa escala tipo Likert polarizada em cinco pontos (1= muito insatisfeito; 2 = insatisfeito; 3 = nem satisfeito, nem insatisfeito; 4 = satisfeito; 5 = muito satisfeito).

Para a coleta de dados, os sujeitos foram convidados a participar do estudo, pessoalmente, sendo orientados quanto aos seus objetivos e procedimentos e sobre o compromisso dos pesquisadores na manutenção do sigilo das informações recebidas, impossibilitando qualquer prejuízo pessoal ou profissional decorrente da participação na pesquisa. Não há relação de autoridade entre os pesquisadores e participantes da pesquisa.

Obtendo o TCLE do profissional, o questionário foi entregue a cada um, para resposta no prazo de 24 horas. A aplicação dos questionários ocorreu no período compreendido entre seis de fevereiro a 31 de maio de 2017. Os indivíduos envolvidos na pesquisa foram identificados por meio de códigos alfanuméricos aleatórios para que suas identidades fossem preservadas.

Para avaliar a consistência interna do questionário, no presente estudo, empregou-se o coeficiente  $\alpha$  de Cronbach (Timossi, Pedroso, Pilatti, & Francisco, 2009), utilizando-se para

cálculo o número de questões do instrumento ( $k$ ), a variância de cada questão ( $S_i^2$ ) e a variância total do instrumento ( $S_t^2$ ), calculado pela Equação 1:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right) * \left(1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2}\right)\right) \quad (1)$$

Os julgamentos dos servidores TAE, com relação à QVT, foram agregados em índices (Tabela 1) e os valores resultantes foram comparados com aqueles que delimitam categorias de classificação (Tabela 2), conforme proposto por outros autores (Freitas, Souza, & Quintella, 2013).

**Tabela 1:** Índices e significados dos julgamentos da qualidade de vida no trabalho

| Índices   | Significados   |
|---|--|
| $QVT(X)_j = \sum_{i=1}^m QVT_{ij}(X)/m$                               | QVT em “X” à luz do item j, segundo a percepção de m servidores  |
| $QVT(X)_{Dt} = \sum_{j=1}^{n_t} \sum_{i=1}^m QVT_{ij}(X)/m \cdot n_t$ | QVT em “X” à luz da dimensão Dt, segundo a percepção de m servidores, onde nt é a quantidade de itens pertencentes à dimensão Dt |
| $QVT(X) = \sum_{j=1}^{n_t} \sum_{i=1}^m QVT_{ij}(X)/m \cdot n$        | QVT em “X” à luz de todos os n itens, segundo a percepção dos m servidores   |
| $QVT(X)_j = \sum_{j=1}^n QVT_{ij}(X)/n$                               | QVT em “X” à luz de todos os n itens, segundo a percepção do servidor m  |

Fonte: Freitas et al. (2013)

**Tabela 2:** Categorias e limites para classificação da qualidade de vida no trabalho (QVT)

| Categorias         | Limites                                  |
|--------------------|--|
| A (muito bom)      | $4,5 \leq \text{Índice de QVT} \leq 5,0$ |
| B (bom)            | $4,0 \leq \text{Índice de QVT} \leq 4,5$ |
| C (regular/neutra) | $3,0 \leq \text{Índice de QVT} \leq 4,0$ |
| D (ruim)           | $2,0 \leq \text{Índice de QVT} \leq 3,0$ |
| E (muito ruim)     | $1,0 \leq \text{Índice de QVT} \leq 2,0$ |

Fonte: Freitas et al. (2013)

A identificação dos itens críticos da QVT foi realizada por meio da análise dos quartis (Freitas et al., 2013) sendo a composição das categorias estabelecida como prioridade

crítica (itens cujos valores sejam inferiores ao valor do primeiro quartil); prioridade alta (itens cujos valores sejam superiores ao valor do primeiro quartil e inferiores ao valor do segundo quartil); prioridade moderada (itens cujos valores sejam superiores ao valor do segundo quartil e inferiores ao valor do terceiro quartil); e prioridade baixa (itens cujos valores sejam superiores ao valor do terceiro quartil).

### 3. Resultados e discussão

Dos 74 servidores TAE da FCBS, um profissional se recusou a responder o questionário, outros seis estavam afastados legalmente de suas funções (licença capacitação, licença saúde ou férias) no período do estudo, e outros três entregaram o questionário não completamente preenchidos. Assim, os resultados apresentados nesta seção referem-se às respostas de 64 servidores (86,5%), que constituíram a amostra final desta pesquisa, com algumas de suas características mostradas na Tabela 3.

**Tabela 3:** Caracterização dos respondentes

|                         | Número de servidores | %    |
|-------------------------|----------------------|------|
| <b>Sexo</b>             |                      |      |
| Feminino                | 37                   | 57,8 |
| Masculino               | 27                   | 42,2 |
| <b>Idade</b>            |                      |      |
| 18 a 25 anos            | 1                    | 1,6  |
| 26 a 35 anos            | 22                   | 34,4 |
| 36 a 45 anos            | 23                   | 35,9 |
| Mais de 45 anos         | 18                   | 28,1 |
| <b>Estado civil</b>     |                      |      |
| Solteiro(a)             | 21                   | 32,8 |
| Casado(a)               | 32                   | 50,0 |
| Viúvo(a)                | 2                    | 3,1  |
| Separado(a)             | 3                    | 4,7  |
| Divorciado(a)           | 4                    | 6,3  |
| União estável           | 2                    | 3,1  |
| <b>Tempo de serviço</b> |                      |      |
| Menos de um ano         | 3                    | 4,7  |
| De um a cinco anos      | 16                   | 25,0 |
| De seis a 10 anos       | 25                   | 39,0 |
| Mais de 10 anos         | 20                   | 31,3 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Em síntese, pode-se verificar que a maioria dos servidores são do sexo feminino (57,8%), têm idade entre 36 a 45 anos (35,9%), são casados (50,0%) e com mais de seis anos de serviço na Universidade (70,3%). Interessante destacar que 63 entrevistados tinham curso superior completo, no período da entrevista. Destaca-se que, desses 64 servidores, 18 eram assistentes em administração (28%) e 46 eram técnicos de laboratório (72%), conforme denominação de cargos previstos em lei (Brasil, 2005), sendo suas atribuições distintas no ambiente de trabalho.

Verificou-se que a consistência interna do questionário foi considerada satisfatória, tanto ao se avaliar o instrumento como um todo ( $\alpha = 0,90$ ), quanto ao se analisar os dados dos diferentes grupos de servidores sejam os assistentes em administração ( $\alpha = 0,78$ ) ou os técnicos de laboratórios ( $\alpha = 0,91$ ). Ainda não existe um consenso entre os pesquisadores acerca da interpretação da confiabilidade de um questionário obtida a partir do valor deste coeficiente, mas reporta-se na literatura o valor de 0,70 como mínimo aceitável (Hora, Rego Monteiro, & Arica, 2010; Klein et al., 2019; Timossi et al., 2009).

Dessa forma, considerando-se como satisfatório o modelo de Walton para o grupo em estudo, determinou-se o escore da QVT, sendo os percentuais de atribuição dos julgamentos de cada item do questionário apresentados na Tabela 4, considerando-se separadamente os assistentes em administração ( $n = 18$ ) e os técnicos de laboratório ( $n = 46$ ).

Assim, com base na frequência das respostas foi possível a categorização da percepção dos servidores sobre a QVT, por dimensão e por cargos, sendo que o percentual de cada categoria apresentado na Tabela 5, na qual verifica-se que os assistentes em administração consideram sua QVT como regular ou boa. Todavia, os técnicos de laboratório já a classificam como regular ou ruim, sendo que para este grupo de servidores em sete das oito dimensões analisadas surgiu a categoria muito ruim, fato esse que deve ser melhor avaliado pela gestão da Unidade Acadêmica na qual foi realizado este estudo.

Com relação à *dimensão compensação justa e adequada*, verificou-se que a maioria dos assistentes em administração (66,7%) a consideraram regular, enquanto que 58,7% dos técnicos de laboratório a julgaram ruim, sendo que dois pontos comprometeram a QVT: a insatisfação dos servidores em relação as recompensas e a participação em resultados e em relação aos benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.). Os resultados aqui obtidos assemelham-se aos realizados por diferentes autores, em distintas instituições de ensino superior (Albuquerque, 2013; Bernardo, 2014; Costa, 2017; Freitas et al., 2013; Lima, 2014; Pinto, 2013; Ribeiro, 2016).

**Tabela 4:** Frequência das respostas (%) das questões dos questionários dos assistentes em administração e dos técnicos de laboratórios da FCBS/UFVJM, em 2017

| Dimensão                                    | Questão | Assistentes em administração |      |      |      |      | Técnicos de laboratórios |      |      |      |      |
|---|---------|------------------------------|------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|
|   |         | MI                           | I    | NINS | S    | MS   | MI                       | I    | NINS | S    | MS   |
| Compensação justa e adequada                | 1.1     | 0,0                          | 5,6  | 38,9 | 44,4 | 11,1 | 6,5                      | 13,0 | 50,0 | 26,1 | 4,3  |
|   | 1.2     | 0,0                          | 5,6  | 38,9 | 50,0 | 5,6  | 2,2                      | 23,9 | 37,0 | 32,6 | 4,3  |
|   | 1.3     | 5,6                          | 27,8 | 55,6 | 11,1 | 0,0  | 19,6                     | 19,6 | 45,7 | 13,0 | 2,2  |
|   | 1.4     | 11,1                         | 27,8 | 27,8 | 33,3 | 0,0  | 15,2                     | 47,8 | 26,1 | 10,9 | 0,0  |
| Condições de trabalho                       | 2.1     | 0,0                          | 55,6 | 5,6  | 33,3 | 5,6  | 6,5                      | 34,8 | 34,8 | 21,7 | 2,2  |
|   | 2.2     | 5,6                          | 16,7 | 22,2 | 50,0 | 5,6  | 6,5                      | 8,7  | 43,5 | 37,0 | 4,3  |
|   | 2.3     | 0,0                          | 5,6  | 16,7 | 72,2 | 5,6  | 4,3                      | 21,7 | 34,8 | 39,1 | 0,0  |
|   | 2.4     | 0,0                          | 5,6  | 16,7 | 66,7 | 11,1 | 15,2                     | 32,6 | 26,1 | 21,7 | 4,3  |
|   | 2.5     | 0,0                          | 16,7 | 61,1 | 22,2 | 0,0  | 23,9                     | 43,5 | 17,4 | 13,0 | 2,2  |
|   | 2.6     | 0,0                          | 16,7 | 22,2 | 55,6 | 5,6  | 6,5                      | 26,1 | 37,0 | 28,3 | 2,2  |
| Uso das capacidades no trabalho             | 3.1     | 5,6                          | 0,0  | 27,8 | 55,6 | 11,1 | 13,0                     | 13,0 | 23,9 | 45,7 | 4,3  |
|   | 3.2     | 0,0                          | 11,1 | 5,6  | 61,1 | 22,2 | 8,7                      | 17,4 | 26,1 | 37,0 | 10,9 |
|   | 3.3     | 0,0                          | 27,8 | 16,7 | 55,6 | 0,0  | 10,9                     | 10,9 | 34,8 | 41,3 | 2,2  |
|   | 3.4     | 0,0                          | 0,0  | 5,6  | 77,8 | 16,7 | 4,3                      | 8,7  | 26,1 | 47,8 | 13,0 |
|   | 3.5     | 0,0                          | 0,0  | 5,6  | 77,8 | 16,7 | 8,7                      | 4,3  | 19,6 | 58,7 | 8,7  |
| Oportunidades no trabalho                   | 4.1     | 5,6                          | 11,1 | 38,9 | 44,4 | 0,0  | 13,0                     | 28,3 | 26,1 | 21,7 | 10,9 |
|   | 4.2     | 11,1                         | 27,8 | 33,3 | 27,8 | 0,0  | 30,4                     | 15,2 | 17,4 | 30,4 | 6,5  |
|   | 4.3     | 0,0                          | 0,0  | 50,0 | 33,3 | 16,7 | 4,3                      | 4,3  | 60,9 | 23,9 | 6,5  |
|   | 4.4     | 11,1                         | 22,2 | 16,7 | 50,0 | 0,0  | 15,2                     | 19,6 | 21,7 | 34,8 | 8,7  |
| Integração social no trabalho               | 5.1     | 0,0                          | 0,0  | 16,7 | 44,4 | 38,9 | 4,3                      | 8,7  | 34,8 | 34,8 | 17,4 |
|   | 5.2     | 5,6                          | 0,0  | 5,6  | 55,6 | 33,3 | 4,3                      | 4,3  | 17,4 | 45,7 | 28,3 |
|   | 5.3     | 5,6                          | 0,0  | 33,3 | 38,9 | 22,2 | 4,3                      | 17,4 | 13,0 | 52,2 | 13,0 |
|   | 5.4     | 11,1                         | 0,0  | 5,6  | 66,7 | 16,7 | 8,7                      | 15,2 | 26,1 | 39,1 | 10,9 |
| Constitucionalismo                          | 6.1     | 5,6                          | 0,0  | 44,4 | 33,3 | 16,7 | 6,5                      | 17,4 | 32,6 | 37,0 | 6,5  |
|   | 6.2     | 5,6                          | 0,0  | 27,8 | 50,0 | 16,7 | 8,7                      | 6,5  | 28,3 | 41,3 | 15,2 |
|   | 6.3     | 5,6                          | 0,0  | 27,8 | 61,1 | 5,6  | 10,9                     | 13,0 | 28,3 | 41,3 | 6,5  |
|   | 6.4     | 5,6                          | 5,6  | 11,1 | 50,0 | 27,8 | 6,5                      | 6,5  | 19,6 | 54,3 | 13,0 |
| Trabalho e vida                             | 7.1     | 0,0                          | 16,7 | 27,8 | 50,0 | 5,6  | 8,7                      | 19,6 | 21,7 | 43,5 | 6,5  |
|   | 7.2     | 11,1                         | 27,8 | 38,9 | 22,2 | 0,0  | 10,9                     | 32,6 | 21,7 | 28,3 | 6,5  |
|   | 7.3     | 0,0                          | 38,9 | 27,8 | 27,8 | 5,6  | 4,3                      | 28,3 | 37,0 | 26,1 | 4,3  |
| Relevância social e importância do trabalho | 8.1     | 0,0                          | 5,6  | 0,0  | 77,8 | 16,7 | 10,9                     | 8,7  | 21,7 | 45,7 | 13,0 |
|   | 8.2     | 0,0                          | 0,0  | 16,7 | 66,7 | 16,7 | 6,5                      | 13,0 | 50,0 | 26,1 | 4,3  |
|   | 8.3     | 0,0                          | 5,6  | 22,2 | 61,1 | 11,1 | 2,2                      | 23,9 | 37,0 | 32,6 | 4,3  |
|   | 8.4     | 0,0                          | 5,6  | 22,2 | 61,1 | 11,1 | 19,6                     | 19,6 | 45,7 | 13,0 | 2,2  |
|   | 8.5     | 0,0                          | 22,2 | 44,4 | 27,8 | 5,6  | 15,2                     | 47,8 | 26,1 | 10,9 | 0,0  |

FCBS: Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde; UFVJM: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri; MI = muito insatisfeito; I = insatisfeito; NINS = nem insatisfeito, nem satisfeito; S = satisfeito; MS = muito satisfeito

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

**Tabela 5:** Frequência das categorias (%) da qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores dos técnico-administrativo da FCBS/UFVJM, em 2017

| Dimensão | CATEGORIAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |      |      |      |     |                          |      |      |      |      |
|----------|---|------|------|------|-----|--------------------------|------|------|------|------|
|          | Assistentes em administração                |      |      |      |     | Técnicos de laboratórios |      |      |      |      |
|          | A   | B    | C    | D    | E   | A                        | B    | C    | D    | E    |
| D1       | 0.0   | 11.1 | 66.7 | 22.2 | 0.0 | 2.2                      | 4.3  | 26.1 | 58.7 | 8.7  |
| D2       | 0.0   | 22.2 | 55.6 | 22.2 | 0.0 | 0.0                      | 0.0  | 32.6 | 60.9 | 6.5  |
| D3       | 11.1  | 38.9 | 44.4 | 5.6  | 0.0 | 6.5                      | 15.2 | 50.0 | 15.2 | 13.0 |
| D4       | 0.0   | 5.6  | 66.7 | 27.8 | 0.0 | 2.2                      | 13.0 | 26.1 | 50.0 | 8.7  |
| D5       | 27.8  | 22.2 | 44.4 | 5.6  | 0.0 | 10.9                     | 23.9 | 34.8 | 30.4 | 0.0  |
| D6       | 16.7  | 38.9 | 33.3 | 11.1 | 0.0 | 8.7                      | 15.2 | 47.8 | 19.6 | 8.7  |
| D7       | 0.0   | 16.7 | 38.9 | 44.4 | 0.0 | 2.2                      | 19.6 | 23.9 | 47.8 | 6.5  |
| D8       | 11.1  | 22.2 | 61.1 | 5.6  | 0.0 | 4.3                      | 15.2 | 47.8 | 30.4 | 2.2  |

FCBS: Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde; UFVJM: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri A = muito bom; B = bom; C = regular/neutra; D = ruim; E = muito ruim.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

De forma geral, um dos principais motivos de insatisfação observado em todos os estudos citados refere-se ao fato de que existem diferenças de remuneração entre servidores que executam tarefas semelhantes dentro da mesma instituição ou em outros órgãos públicos. Porém, ressalta-se que essas variações são complexas de serem analisadas, tendo em vista que distintos planos de carreiras dentro das instituições, tempos de serviço, graus de escolaridade, ganhos judiciais, entre outros, alteram o salário recebido pelos servidores. Entretanto, a fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório dos servidores da administração pública são estabelecidos em lei e, neste sentido, as instituições não têm autonomia para modificar a remuneração dos seus servidores e, desta maneira, esta dimensão, provavelmente, sempre impactará de forma negativa na percepção da QVT pelos servidores TAE.

Em contrapartida, apesar de muitos não considerarem justa a compensação financeira que recebem pelas tarefas executadas, alguns pontos são considerados positivos pelos servidores e que os motivam a permanecer no cargo, tais como a melhor remuneração quando comparada com a de amigos ou familiares que não são servidores públicos ou que têm cargos similares em empresas privadas, a existência de convênios com planos de saúde e a estabilidade no emprego.

Com relação especificamente aos técnicos de laboratório, um dado levantado no presente estudo refere-se ao fato de que praticamente todos os entrevistados têm curso superior, sendo que alguns até mesmo formação em nível de pós-graduação (mestrado e

doutorado), ou seja, eles apresentam um nível de instrução acima daquela exigida para ingresso nos cargos ocupados, que são de nível médio de escolaridade. Essa insatisfação torna-se mais evidente, quando a remuneração é comparada com o salário dos docentes com o mesmo grau de titulação, e reforça-se que por ser uma Universidade que expandiu com a implantação do programa REUNI, vários professores aprovados em concurso público são mais novos e têm muito menos experiência técnica ao de muitos servidores que já estavam na instituição antes do processo de expansão.

Com relação às *condições de trabalho*, a maioria dos assistentes em administração (55,6%) as consideraram regular, enquanto que 60,9% dos técnicos de laboratório as julgaram ruim. Embora os entrevistados tenham cargos diferentes, com suas atribuições específicas, o que se destacou em ambos os grupos foi a insatisfação com a jornada de trabalho semanal. Na UFVJM, a corrente favorável à redução da jornada de 40 para 30 horas semanais de trabalho argumenta que a sua flexibilização seria benéfica tanto para a Instituição, que poderia conceder atendimento ao público ao longo de todo o horário de funcionamento da Universidade, quanto para o servidor, que teria melhor qualidade de vida, mais motivação para o trabalho e poderia passar mais tempo em família.

Outros autores, avaliando a QVT de servidores em diferentes IES, encontraram resultados contraditórios com relação a esse mesmo tema, sendo que em alguns estudos (Albuquerque, 2013; Almeida, 2013; Pinto, 2013) os entrevistados não consideram que a carga horária semanal de trabalho seja causa de fadiga, de estresse e de esgotamento físico e mental, sendo que a jornada é suficiente para a realização de suas tarefas. Por outro lado, há estudos concordantes (Marques, 2012) com a insatisfação detectada na presente pesquisa.

Apesar do apelo pela flexibilização de jornada de trabalho como fator primordial para melhoria da QVT, não podemos nos abster dos normativos jurídicos que regem o funcionamento da Universidade Pública, cujo conhecimento pode fundamentar essa discussão no âmbito da Unidade Acadêmica em estudo. Do ponto de vista legal, a duração de 40 horas da jornada de trabalho é fixada em leis (Brasil, 1990), sendo que a carga horária flexibilizada só pode ser implementada quando “os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno” (Brasil, 1995, 2003).

Todavia, a dificuldade observada na UFVJM deve-se justamente à interpretação deste artigo, no que diz respeito as “atividades contínuas”, uma vez que o expediente formal da universidade é das sete às 23 horas, e ao “atendimento ao público”, pois não há consenso se isso se refere à comunidade interna ou externa à instituição. Em nosso entendimento,

corroboramos a ideia de que a redução da jornada deve ser tratada como exceção e, portanto, deve ser aplicada a casos específicos e ser de estendida indistintamente a todos os setores.

Além da flexibilização da jornada de trabalho, outra insatisfação observada nessa mesma dimensão, especialmente referente aos técnicos de laboratório, foi a necessidade de melhoria das condições do ambiente de trabalho, assim como pela maior disponibilização, pela IFES, de equipamentos de proteção individual. Contudo, embora no instrumento de pesquisa houvesse um campo aberto para que os servidores apresentassem suas demandas, em nenhum dos questionários havia qualquer informação a esse respeito.

Em diversos estudos sobre QVT de servidores de instituições de ensino, as condições ambientais (iluminação, higiene, ventilação, poeira, ruído, calor, organização dos espaços), a quantidade e a qualidade dos recursos materiais necessários para a execução de tarefas, as questões relativas ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores, o respeito às normas de segurança e de prevenção de acidentes são, de forma geral, aspectos muito controversos (Albuquerque, 2013; Bernardo, 2014; Costa, 2017; Freitas et al., 2013; Lima, 2014; Pinto, 2013; Ribeiro, 2016).

Na dimensão “*uso das capacidades no trabalho*”, assim como nas duas anteriormente discutidas, novamente pode-se observar diferenças na percepção da QVT. Enquanto os assistentes em administração a consideram regular (44,4%) ou boa (38,9%), parte significativa dos técnicos de laboratório a designaram regular (50,0%) e, além disso, 15,2% e 13,0% deles a classificaram com ruim e muito ruim, respectivamente. Verificou-se que o primeiro grupo de servidores estava insatisfeito com a importância de suas tarefas/atividades e pela polivalência, ou seja, a execução de diversas tarefas/trabalhos. Já o segundo grupo, além dessas duas situações relatadas, também se mostrou insatisfeito com a autonomia (ou falta dela?), o não reconhecimento do trabalho, bem como pela responsabilidade dada a eles.

Situação distinta ao aqui apresentado foi relatada por diferentes autores (Albuquerque, 2013; Bernardo, 2014; Costa, 2017; Freitas et al., 2013; Lima, 2014; Pinto, 2013; Ribeiro, 2016), ou seja, não houve evidências de que a QVT estivesse comprometida em termos desta dimensão. Ao contrário, os relatos eram de satisfação com as intervenções dos superiores no trabalho, com o espaço para o desenvolvimento do potencial e da criatividade dos trabalhadores, com a exigência de habilidades e conhecimentos diversos que tornam o trabalho mais desafiador e menos monótono, que as tarefas estão de acordo com suas funções e há independência para a realização do trabalho.

Uma possível explicação levantada para entendermos a realidade da UFVJM, pode ser o fato de que muitos servidores (39,1%) tinham entre seis e 10 anos de serviço na Instituição,

ou seja, iniciaram suas atividades laborais no momento em que a Universidade passava pelo processo de expansão e ampliação do número de cursos, o que pode ter, de certa forma, sobrecarregado os servidores com uma maior quantidade de tarefas a serem executadas. Também verifica-se na Tabela 3, um percentual considerável de servidores (31,3%) com mais de 10 anos de trabalho, ou seja, pessoas que ingressaram na Instituição quando a mesma ainda era uma Faculdade, com apenas oito cursos de graduação e um único campus localizado no centro da cidade e, neste sentido, a demanda de atividades não devia ser tão significativa a ponto de prejudicar a percepção dos servidores sobre o uso de sua capacidade no trabalho.

A dimensão “*oportunidades no trabalho*” afetou de forma negativa a percepção dos servidores com relação à QVT, já que a maioria das respostas, para ambos os cargos, a designaram como regular/neutra e/ou ruim. Provavelmente, uma hipótese para este resultado pode estar associada ao fato de que não há uma política de desenvolvimento de pessoas no âmbito da Universidade que corresponda ao anseios dos trabalhadores, ou seja, poucos cursos de capacitação/formação são ofertados na própria instituição, não há recursos suficientes para atender a todas as demandas dos servidores e, muitas vezes, eles não conseguem a liberação formal, mesmo que parcial, para cursarem cursos de pós-graduação em nível de mestrado.

Outros autores (Freitas et al., 2013) também já apontaram o comprometimento da QVT nessa mesma dimensão, relatando algumas situações tais como a ausência de promoções baseadas em competência e produtividade e a falta de investimentos na carreira por meio da oferta de cursos ou estímulo à continuidade dos estudos por meio de cursos complementares, de graduação, de pós-graduação ou de especialização. De acordo com os autores, além de comprometer a QVT, a continuidade desses aspectos ao longo dos anos poderá impactar negativamente na qualidade dos serviços, pois podem propiciar acomodação e desinteresse do servidor pelas atividades que executa. Relatos similares também foram reportados em diferentes instituições de ensino superior (Bernardo, 2014; Costa, 2017; Lima, 2014; Ribeiro, 2016), especialmente no que se refere aos investimentos da instituição em treinamentos e capacitações.

A dimensão “*integração social no trabalho*” foi uma das consideradas mais positivas em vários estudos sobre QVT (Albuquerque, 2013; Bernardo, 2014; Costa, 2017; Freitas et al., 2013; Lima, 2014; G. M. C. Pinto, Pedroso, & Pilatti, 2014; Ribeiro, 2016), de forma muito semelhante a essa pesquisa realizada na UFVJM, destacando-se nesse campo, de forma geral, os bons relacionamentos interpessoais (servidores de mesmo nível hierárquico e com superiores, dentro e entre setores, espírito de equipe) e a abertura para todos expressarem

suas sugestões e manifestarem suas ideias aos seus superiores, o que contribuiria para o bom clima organizacional nos locais estudados.

Nos mesmos estudos citados no parágrafo anterior, e o que se repetiu na pesquisa desenvolvida na UFVJM, foi a concordância da maioria dos servidores em também dizer que a instituição observa e cumpre os direitos dos trabalhadores previstos em lei (*dimensão constitucionalismo*), embora estejamos distantes da unanimidade nesse aspecto. Talvez a principal queixa dos trabalhadores se referiu mais a normas e rotinas organizacionais do que as leis nacionais. Além disso, a falta de liberdade de expressão dentro das instituições foi outro ponto mencionado por parte dos servidores.

Este último aspecto é de caráter muito subjetivo, complexo e passível de interpretações ideológicas e, a partir da presente pesquisa, um dos desdobramentos possíveis seria avaliar de fato qual a percepção dos servidores sobre o que realmente consideram como falta de “liberdade de expressão”. Diga-se que se essa situação não for melhor avaliada no âmbito institucional, podemos ter um comprometimento da QVT em todas as dimensões, inclusive pelo receio dos servidores em sofrerem algum tipo de penalidade ou “perseguição” pelo simples fato de terem participado da pesquisa, mesmo com garantias de preservação do anonimato.

A dimensão “*espaço que o trabalho ocupa na sua vida*” foi outra que, provavelmente comprometeu a percepção da QVT dos servidores da UFVJM, uma vez que as maiores frequências nas categoriais regular/neutra e ruim (Tabela 5), para ambos os grupos de servidores, foram observadas neste quesito. Assim, conforme verifica-se na tabela 5, a maioria dos servidores apontaram que o trabalho não influencia de forma negativa sobre suas vidas familiares, mas, em contrapartida, muitos estão insatisfeitos com os horários de trabalho e de descanso, situação essa que vai de encontro ao observado na dimensão “condições de trabalho”.

Em outros trabalhos (Albuquerque, 2013; Freitas et al., 2013; Lima, 2014; Ribeiro, 2016; Costa 2017), com resultados bem diversificados, os pesquisadores sugerem que é importante monitorar a intensidade e a frequência de atividade profissionais realizadas fora do ambiente de trabalho, pois caso sejam muito frequentes e/ou intensas, poderão contribuir para a redução da QVT. Nestas pesquisas, o cansaço associado ao trabalho foi um ponto frequentemente citado pelos entrevistados, fato relacionado à carga horária e ao volume de trabalho, o que não lhes permitiriam ter tempo suficiente para se dedicarem as suas famílias ou a atividades de lazer.

Com relação à *relevância social e importância do trabalho*, verificou-se que, em quatro das cinco questões dessa dimensão, mais de 60% de satisfação dos assistentes em administração, enquanto que os técnicos de laboratórios tenderam a neutralidade. Apesar dessas diferenças, para ambos os grupos se detectou maior percentual de insatisfação ao se abordar o item “política de recursos humanos” da instituição.

Albuquerque (2013) reportou que 73,2% de seus entrevistados na UFPB possuíam uma visão positiva a respeito da imagem da organização, porém parte deles (49,5%) reportou que a universidade não se preocupa com a sua responsabilidade social, tão pouco com o desenvolvimento da comunidade onde está localizada. Outros autores (Freitas et al., 2013; Ribeiro, 2016; Costa 2017) já relatam que os servidores TAE consideraram entre boa e muito boa a imagem da IES pública onde trabalham, realçando o prestígio nacional que elas possuem, e sentem orgulho por nelas atuarem. Entretanto, pode-se perceber nestas pesquisas graus variados de insatisfação no que diz respeito à ação das instituições junto à comunidade local, assim como no desenvolvimento de ações ou projetos voltados especificamente para a comunidade universitária.

Ribeiro (2016) também apontou que política de recursos humanos da instituição onde avaliou a QVT não foi bem avaliada, mas não foi possível determinar qual ou quais aspectos seriam os responsáveis por essa insatisfação dos servidores. Situação parecida é ainda reportada por Bernardo (2014), tendo relatado que os trabalhadores entrevistados alegaram que a instituição não tem se posicionado a favor dos interesses deles, não tem contribuído para desenvolverem seus trabalhos e não está preocupada com as demandas de seus colaboradores.

Com base nas respostas dos servidores, realizou-se a análise dos quartis (Tabela 6 e Quadro 1), para identificação dos itens críticos da QVT na unidade acadêmica em estudo.

**Tabela 6:** Identificação dos itens críticos da qualidade de vida no trabalho na percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da FCBS/UFVJM, em 2017

| Prioridade | Assistentes em administração |      |               | Técnicos de laboratórios |      |               |
|------------|------------------------------|------|---------------|--------------------------|------|---------------|
|            | Questão                      | QVT  | Classificação | Questão                  | QVT  | Classificação |
| Crítica    | 1.3                          | 2.72 | D             | 2.5                      | 2.26 | D             |
|            | 7.2                          | 2.72 | D             | 1.4                      | 2.33 | D             |
|            | 4.2                          | 2.78 | D             | 1.3                      | 2.59 | D             |
|            | 1.4                          | 2.83 | D             | 2.4                      | 2.67 | D             |
|            | 2.1                          | 2.89 | D             | 4.2                      | 2.67 | D             |
|            | 7.3                          | 3.00 | D             | 2.1                      | 2.78 | D             |
|            | 2.5                          | 3.06 | C             | 7.2                      | 2.87 | D             |
|            | 4.4                          | 3.06 | C             | 4.1                      | 2.89 | D             |
|            | 8.5                          | 3.17 | C             | 8.5                      | 2.91 | D             |
| Alta       | 4.1                          | 3.22 | C             | 2.6                      | 2.93 | D             |
|            | 3.3                          | 3.28 | C             | 7.3                      | 2.98 | D             |
|            | 2.2                          | 3.33 | C             | 4.4                      | 3.02 | C             |
|            | 7.1                          | 3.44 | C             | 1.1                      | 3.09 | C             |
|            | 2.6                          | 3.50 | C             | 2.3                      | 3.09 | C             |
|            | 1.2                          | 3.56 | C             | 1.2                      | 3.13 | C             |
|            | 6.1                          | 3.56 | C             | 3.3                      | 3.13 | C             |
|            | 1.1                          | 3.61 | C             | 3.1                      | 3.15 | C             |
|            | 6.3                          | 3.61 | C             | 6.1                      | 3.20 | C             |
| Moderada   | 3.1                          | 3.67 | C             | 6.3                      | 3.20 | C             |
|            | 4.3                          | 3.67 | C             | 7.1                      | 3.20 | C             |
|            | 5.3                          | 3.72 | C             | 2.2                      | 3.24 | C             |
|            | 6.2                          | 3.72 | C             | 3.2                      | 3.24 | C             |
|            | 2.3                          | 3.78 | C             | 4.3                      | 3.24 | C             |
|            | 5.4                          | 3.78 | C             | 5.4                      | 3.28 | C             |
|            | 8.3                          | 3.78 | C             | 8.4                      | 3.39 | C             |
|            | 8.4                          | 3.78 | C             | 8.1                      | 3.41 | C             |
|            | 2.4                          | 3.83 | C             | 6.2                      | 3.48 | C             |
| Baixa      | 6.4                          | 3.89 | C             | 8.3                      | 3.50 | C             |
|            | 3.2                          | 3.94 | C             | 5.1                      | 3.52 | C             |
|            | 8.2                          | 4.00 | B             | 5.3                      | 3.52 | C             |
|            | 8.1                          | 4.06 | B             | 3.5                      | 3.54 | C             |
|            | 3.4                          | 4.11 | B             | 3.4                      | 3.57 | C             |
|            | 3.5                          | 4.11 | B             | 6.4                      | 3.61 | C             |
|            | 5.2                          | 4.11 | B             | 8.2                      | 3.65 | C             |
|            | 5.1                          | 4.22 | B             | 5.2                      | 3.89 | C             |

Q1 = 3,17

Q2 = 3,61

Q3 = 3,83

Q1 = 2,91

Q2 = 3,20

Q3 = 3,48

FCBS = Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde; UFVJM = Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri; Q1 = primeiro quartil; Q2 = segundo quartil; Q3 = terceiro quartil.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

**Quadro 1:** Questões críticas da qualidade de vida no trabalho identificados segundo a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da FCBS/UFVJM

| DIMENSÃO                                    | QUESTÃO |   |
|---|---------|---|
| Compensação justa e adequada                | 1.3     | O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa                      |
|   | 1.4     | O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?  |
| Condições de trabalho                       | 2.1     | O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?                            |
|   | 2.4     | O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?                               |
|   | 2.5     | O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?   |
| Oportunidades no trabalho                   | 4.1     | O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?   |
|   | 4.2     | O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?   |
|   | 4.4     | Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?   |
| Trabalho e vida                             | 7.2     | O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?                                    |
|   | 7.3     | O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?  |
| Relevância social e importância do trabalho | 8.5     | O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem? |

Dos nove pontos considerados com de prioridade crítica, destaca-se que sete foram comuns aos dois cargos de servidores e, portanto, devem ser considerados pelos gestores universitários como itens a serem melhor discutidos no âmbito institucional.

No estudo de Marques (2012), foi interessante observar que, nas duas instituições por ela avaliadas, os servidores alegaram que as principais motivações envolvidas no trabalho eram a estabilidade do serviço público, o relacionamento com os colegas, o plano de carreira e a remuneração (salários), enquanto que a falta de valorização das pessoas, incluindo a falta de treinamentos, do trabalho que executam eram as principais queixas. Como bem destacado pela autora, vários dos aspectos mencionados independem da interferência das instituições, porém a insatisfação da categoria em relação à falta de valorização dos servidores é um ponto importante de análise pelos gestores.

Com relação as oportunidades na carreira, Freitas, Souza & Quintella (2013) relataram que os servidores mencionavam que, eventualmente, eram oferecidos cursos para aperfeiçoamento de alguns cargos específicos, mas não para cargos de técnicos de laboratório e que também não havia incentivos à continuidade dos estudos. Ainda, reclamavam da falta de segurança, de primeiros socorros, da realização de treinamentos para incêndios e acidentes

químicos, da inexistência de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, bem como reportavam questionamentos a respeito do procedimento utilizado para a avaliação de riscos e consequente pagamento de insalubridade e periculosidade. Por outro lado, segundo os autores, a IES não impede que o servidor frequente cursos que lhe atraíam e, quando pertinente, concede redução da carga horária de trabalho.

Mesmo não tendo realizado as análises de quartis, em outras pesquisas os autores elencaram vários itens considerados negativos para a QVT. Neste sentido, Almeida (2013) relatou algumas colocações feitas pelos entrevistados que podem comprometer a QVT, principalmente aspectos relativos ao espaço físico, falta de tranquilidade para a execução das tarefas, qualidade dos recursos materiais, equipamentos ultrapassados, falta de *feedback*, falta de reconhecimento do trabalho, o pedido de mais interação entre os servidores, bem como a flexibilidade de horários, tudo levando a uma desmotivação dos funcionários da universidade.

Em adição, Pinto (2013) notou que dois temas em específico necessitam de mais atenção da gestão e são eles o treinamento e a atividade física. Segundo a autora, os servidores técnicos-administrativos entendiam que melhorar o conhecimento era fator fundamental para a realização de um bom trabalho e que, por isso, eles buscavam capacitação. Além disso, ela percebeu uma demanda dos trabalhadores de realização de práticas de atividade física, assim como de programas voltados para campanhas de combate a maus hábitos, como fumo, alcoolismo e sedentarismo. A pesquisadora ainda ponderou que outros pontos poderiam ser considerados negativos da gestão da qualidade de vida no trabalho, isto é, havia necessidade de melhorar a descrição das funções dos servidores, a fim de distribuir melhor as tarefas realizadas por eles, e de incentivar o aspecto social, por meio de promoção de mais eventos para os trabalhadores.

Já Lima (2014) apontou que questões relacionadas aos serviços de saúde e assistência social, tempo de lazer, recursos financeiros, benefícios extras e jornada de trabalho apresentaram nível de insatisfação dos servidores maior que o de satisfação, sendo, portanto, pontos críticos da QVT e, de acordo com o autor, são parte de reivindicações antigas dos técnicos-administrativos por meio de greves da categoria. Por outro lado, Bernardo (2015) ressalta que, na visão dos gestores de uma IFES em Goiá, há o predomínio de uma visão assistencialista por parte dos servidores e que, neste contexto, os funcionários esperam que diferentes ações sempre sejam planejadas pela Instituição, enquanto o ideal seria que eles se tornassem mais proativos. Percebe-se, assim, um ponto crítico que é a existência de um processo muito individualizado, ficando a cargo de cada indivíduo buscar sua qualidade de vida no trabalho.

Embora não tenha realizado a análise de quartis, Ribeiro (2016) reporta que, em geral, a QVT dos servidores de um Instituto Federal em Minas Gerais obteve uma média razoável de satisfação (0,571), numa escala de 0 a 1. Todavia, ela aponta que a dimensão “oportunidades no trabalho” foi a que os respondentes se mostraram menos satisfeitos. A autora destaca que embora existam ações de QVT na instituição, elas surgem pontualmente em razão de escolhas de seus dirigentes, da cultura da empresa, ou mesmo devido à existência de pressão externa, mas que as mesmas deveriam ser pautadas no atendimento das necessidades e aspirações dos servidores, contribuindo assim para a humanização do trabalho.

Costa (2017), em seu trabalho em uma universidade federal mineira, já considerou que havia importantes oportunidades de melhorias em todas as dimensões de QVT por ela analisadas, todavia, de forma geral, os itens mais críticos compreendiam aspectos das dimensões “compensação justa e adequada” (gratificações ou bônus por produtividade e benefícios financeiros) e “relevância social” (não participação em projetos junto à comunidade local).

#### **4. Considerações finais**

Algumas limitações foram observadas ao longo do desenvolvimento desta pesquisa. Assim, com relação à amostragem, por ela ser intencional e restrita a uma parcela de todos os TAE que trabalham na universidade em estudo, os resultados deste trabalho só podem ser aplicados ao grupo em questão e podem não refletir a percepção de todos os servidores. Outro aspecto importante, refere-se ao fato de que não havia instrumentos específicos para avaliar a QVT de técnicos de laboratórios, em virtude do caráter inédito deste tipo de análise com este público. Vale observar ainda que, em por ser um questionário preenchido pelos próprios entrevistados, a subjetividade de cada pessoa e a sua disposição emocional no momento de responder as questões são aspectos limitantes de pesquisas envolvendo a aplicação deste tipo de instrumento de coleta de dados.

Não obstante, comparar instituições de diferentes regiões do país, fundadas em épocas e em condições socioeconômicas e políticas diversas é uma limitação para se avaliar as distintas condições de trabalho. Além disso, embora em todos os trabalhos citados neste estudo foi avaliada a percepção da QVT por servidores de instituições públicas de ensino superior, distintos modelos de questionário foram empregados e, dessa maneira, isto se torna outro fator que deve se ter em mente quando da discussão e comparação de resultados entre as pesquisas.

Com relação especificamente a Universidade estudada nesta pesquisa, o que percebemos é que a mesma passou por um amplo processo de ampliação em seu número de cursos graduação (diurnos, noturnos e a distância) e se tornou uma instituição *multicampi*, a partir da implantação do REUNI, no entanto, na época não se observou uma adequação da infraestrutura física de ensino, pesquisa, extensão e administração, assim como não ocorreu a contratação de servidores técnico-administrativos e docentes na mesma proporção exigida pelo processo de expansão. Neste contexto, vários autores também relatam dificuldades enfrentadas por universidades federais durante esse processo de expansão (Araújo, 2011; França, 2011; Lima, 2013; Silva & Castro, 2015; Silva, Heber, & Lins, 2013; Zago, 2013) e, embora não tenhamos feito um estudo para associar o projeto de expansão com a QVT, acreditamos que isso possa ter interferido com a percepção dos servidores sobre suas condições de trabalho.

Assim, consideramos vital realizar uma pesquisa de clima organizacional, não só na Unidade Acadêmica estudada, mas também expandir para toda a Universidade, com o intuito de identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos e de suas necessidades e anseios, para que o correto planejamento de um plano institucional de qualidade de vida, no qual estaria inserido questões relativas ao bem-estar no trabalho. Talvez não seja uma tarefa simples, pois necessita de engajamento não só dos servidores TAE, mas também dos docentes, discentes e, especial, o envolvimento da alta administração da Universidade.

Sobreleva-se que, conforme apontamentos de Padilha (2010), “desenvolver políticas de QVT é melhor do que não o fazer”, mas que dificilmente seremos capazes de conciliar os conflitos entre o capital e o trabalho (Araújo, 2009; Lacaz, 2010; Padilha, 2010). É preciso compreender que muitas ações, como por exemplo a proposição de técnicas de relaxamento, ginástica laboral, meditação, abertura de academias de ginástica e uso de piscinas, meramente servem como formas de “mascarar” alguns problemas enfrentados pelo servidor público e que, como bem destacado por Lacaz (2010), devemos “pensar táticas e estratégias para avançar na luta pela qualidade no trabalho”, abordando a QVT como algo mais amplo, com enfoque em saúde do trabalhador e no processo saúde-doença, contemplando os trabalhadores “como agentes coletivos e portadores de conhecimentos e práticas, que possibilitam pensar-se na humanização do trabalho”.

## Referências

Aguiar, N. G. de, Carvalho, E. T. de, & Gomes, A. (2019). Estudo sobre a qualidade de vida no trabalho no Instituto Federal de Mato Grosso – Campus Pontes e Lacerda-MT. *Research, Society and Development*, 8(6), 44861072. doi: 10.33448/rsd-v8i6.1072.

Albuquerque, V. A. de. (2013). *A avaliação do nível de qualidade de vida na percepção dos servidores técnicos-administrativos de uma instituição de ensino superior: estudo de caso*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Centro de Tecnologia, Universidade Federal da Paraíba. Recuperado em 19 de março, 2020, de <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/5258>.

Almeida, A. de. (2013). *Qualidade de vida no trabalho: estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior federal no Estado de Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes. Recuperado em 19 de março, 2020, de <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-com-servidores-tecnico-administrativos-de-uma-instituicao-de-ensino-federal-no-estado-de-minas-gerais/>.

Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, (123), 407–427. doi: 10.1590/0101-6628.030.

Araújo, J. N. G. de. (2009). Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 573–585. doi: 10.1590/s1981-77462009000300011.

Araújo, R. S. de. (2011). *A implantação do Reuni na Universidade Federal do Pará: um estudo de caso do campus universitário de Altamira*. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/2790/1/Dissertacao\\_ImplantacaoReuniUniversidade.pdf](http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/2790/1/Dissertacao_ImplantacaoReuniUniversidade.pdf).

Benevenuto, J. M. N., Souza, S. A. D., & Carvalho, Â. M. do A. A. (2019). Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos. *ORG & DEMO*, 20(1), 45–66. Recuperado

em 19 de março, 2020, de  
<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/view/7894>.

Bernardo, K. M. (2014). *Qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior*. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) - Universidade Federal de Goiás. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2012/karine\\_marques\\_bernardo.pdf](http://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2012/karine_marques_bernardo.pdf).

Brasil. (1990). Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/CCIVil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/Leis/L8112cons.htm).

Brasil. (1995). Decreto n. 1.590, de 11 de agosto de 1955. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm).

Brasil. (2003). Decreto n. 4.836, de 9 de setembro de 2003. Altera a redação do art. 3º do Decreto no 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas f. Brasília. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4836.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4836.htm).

Brasil. (2005). Lei n. 11.091, de 25 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm).

Brasil (2012). Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Recuperado em 19 de março, 2020, de [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html).

Búrigo, C. C. D. (1997). Qualidade de vida no trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, 15(22), 90–111. Recuperado em 19 de março, 2020, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495>.

Costa, M. C. V. da. (2017). *Qualidade de vida no Trabalho de funcionários técnico-administrativos terceirizados e não terceirizados de uma Universidade Pública*. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Educação, Ambiente e Sociedade) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista. Recuperado em 19 de março, 2020, de [http://www.fae.br/mestrado/dissertacoes/2016/qualidade de vida no trabalho de funcionários técnico-administrativos terceirizados e não terceirizados de uma universidade pública.pdf](http://www.fae.br/mestrado/dissertacoes/2016/qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20de%20funcion%C3%A1rios%20t%C3%A9cnico-administrativos%20terceirizados%20e%20n%C3%A3o%20terceirizados%20de%20uma%20universidade%20p%C3%BAblica.pdf).

Dal Forno, C., & Finger, I. D. R. (2015). Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 7(2), 103–112. doi: 10.3895/rbqv.v7n2.3015.

Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319–327. doi: 10.1590/S0102-37722009000300005.

França, E. S. (2011). *Uma reflexão acerca do Reuni na UFS*. In Anais (pp. 1–15). São Cristóvão: UFS. Recuperado em 19 de março, 2020, de <http://educonse.com.br/viicoloquio/default.asp?aba=100&id=22>

Freitas, A. L. P., Souza, R. G. B. de, & Quintella, H. L. M. de M. (2013). Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 5(2), 1–12. doi: 10.3895/S2175-08582013000200001.

Gordia, A. P., Quadros, T. M. B. de, Oliveira, M. T. C. de, & Campos, W. De. (2011). Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 3(1), 40–52. doi: 10.3895/S2175-08582011000100005.

Hora, H. R. da M., Rego Monteiro, G. T., & Arica, J. (2010). Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o coeficiente alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, 11(2), 85–103. doi: 10.22456/1983-8026.9321.

Klein, 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.

Lacaz, F. A. de C. (2010). Qualidade de vida n(d)o trabalho: um conceito político e polissêmico. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 565–572. doi: 10.1590/s1981-77462009000300010.

Lima, A. V. de Q. (2014). *Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: a percepção dos técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria. Recuperado em 19 de março, 2020, de <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/4710>.

Lima, K. R. de S. (2013). O Programa Reuni e os desafios para a formação profissional em Serviço Social. *Revista Katálysis*, 16(2), 258–267. doi: 10.1590/S1414-49802013000200012.

Marques, C. S. (2012). *Motivação e qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a flexibilização de carga horária em universidades públicas*. Recuperado em 19 março, 2020, de <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/71369>

Padilha, V. (2010). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 549–563. doi: 10.1590/S1981-77462009000300009

Passos, G. de O., Quaresma, A. C. de L., & Dias, A. R. dos S. (2017). *Efeitos do Reuni no desempenho das Universidades Federais: avaliação baseada em indicadores de gestão*. In Anais (p. 12). São Luís: UFMA. Recuperado em 19 março, 2020, de <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo13/efeitosdoreuninodesempenhodosuniversidadesfederaisavaliacaobaseadaemindicadoresdegestao.pdf>.

Pinto, G. M. C., Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2014). Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 6(3), 174–183. doi: 10.3895/s2175-08582014000300003.

Pinto, L. B. (2013). *Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal de Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras. Recuperado em 19 março, 2020, de [http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1238/1/dissertação\\_Qualidade de vida no trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais.pdf](http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1238/1/dissertação_Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20para%20os%20servidores%20t%C3%A9cnico-administrativos%20de%20uma%20universidade%20federal%20em%20Minas%20Gerais.pdf).

Ribeiro, S. N. (2016). *A relação entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma instituição federal de ensino*. Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração. Belo Horizonte. Recuperado em 19 março 2020, de <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4605>.

Silva, J. S. da, & Castro, A. M. D. A. (2015). Políticas de expansão para o ensino superior no contexto do Reuni: a implementação do programa na UFRN. *Holos*, 6, 206. doi: 10.15628/holos.2014.2152.

Silva, R. L. da, Heber, F., & Lins, M. T. G. (2013). A implantação do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais/REUNI: um estudo de caso. *Revista Gestão Universitária Na América Latina*, 6(4), 147–170. doi: 10.5007/1983-4535.2013v6n4p147.

Timossi, L. S., Francisco, A. C. de, Santos Júnior, G., & Xavier, A. A. de P. (2010). Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. *Produção*, 20(3), 471–480. doi:10.1590/S0103-65132010005000031.

Timossi, L. da S., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & Francisco, A. C. de. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista de Educação Física/UEM*, 20(3), 395–405. doi:10.4025/reveducfis.v20i3.5780.

Zago, J. de O. (2013). *A implantação do programa de Expansão (2003) e do Reuni (2007) na Universidade Federal do Triângulo Mineiro*. Recuperado em 19 de março 2020, de <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13944/1/ImplementacaoProgramaExpansao.pdf>.

**Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito**

Tatiane Santos Neves – 35%

Luciana de Freitas Campos – 30%

Harriman Aley Morais – 30%