

## QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: UM DIAGNÓSTICO DA BIBLIOTECA CENTRAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

*QUALITY OF LIFE IN FEDERAL PUBLIC SERVICE: A DIAGNOSIS OF THE CENTRAL LIBRARY  
OF THE FEDERAL UNIVERSITY OF ALAGOAS*

Lívia Cunha da Silva MONTE  
Universidade Federal de Alagoas  
[livia.monte@sibi.ufal.br](mailto:livia.monte@sibi.ufal.br)

Antônio Carlos Silva COSTA  
Universidade Federal de Alagoas  
[acscosta@gmail.com](mailto:acscosta@gmail.com)

Artigo recebido em 10/2019 – Aprovado em 02/2020

### Resumo

A qualidade de vida no trabalho sugere um ambiente equilibrado entre as aspirações pessoais e profissionais, o desempenho, as necessidades da instituição e as relações interpessoais, tendo como foco o bem estar do servidor e a eficácia organizacional. Embora seja necessária a existência de ações qualidade de vida que contemplem a instituição de maneira geral, é indispensável, a análise dos fatores ambientais, organizacionais e comportamentais de cada unidade da organização, devido a diversidade de suas atividades. Nesse contexto, o presente artigo buscou diagnosticar a satisfação dos servidores da Biblioteca Central da Universidade Federal de Alagoas, em relação às ações voltadas para qualidade de vida. O estudo é caracterizado como exploratório e descritivo, com análise bibliográfica e documental. Para coleta de dados elaborou-se um questionário estruturado utilizando-se o modelo proposto por Freitas e Souza (2009). Por fim, uma proposta de ações para melhoria da qualidade de vida na biblioteca supracitada.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. Universidade Federal de Alagoas. Qualidade de vida no serviço público federal. Bibliotecas universitárias

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

**ABSTRACT**

*The quality of life at work suggests a balanced environment between personal and professional aspirations, performance, the institution's demands and interpersonal relationships, focusing on the employee and the organizational organization. Although the presence of quality of life actions that contemplate an institution in general is necessary, an analysis of environmental, organizational and behavioral factors of each organization unit is indispensable, due to several related activities. In this context, the present article seeks to diagnose the satisfaction of the servers of the Central Library of the Federal University of Alagoas, in relation to actions aimed at quality of life. The study is presented as exploratory and descriptive, with bibliographic and documentary analysis. To collect elaborated data, a structured questionnaire using the model proposed by Freitas e Souza (2009). Finally, a proposal for actions to improve the quality of life in the aforementioned library.*

**KEYWORDS:** *Quality of life at work. Quality of Life at Work Programs. Federal University of Alagoas. Quality of life in the federal public service. University libraries*

## **INTRODUÇÃO**

É notável que grande parte dos indivíduos tenha a preocupação de destacar-se pessoal e profissionalmente através do desenvolvimento de suas habilidades e competências, consequentemente é importante que a escolha da profissão esteja atrelada aos seus planos pessoais e de carreira. Considerando tais particularidades, mister se faz que as organizações desenvolvam Programas de Qualidade de Vida (PQVTs), cooperando assim, para satisfação e motivação de seu pessoal no desempenho de suas tarefas.

A questão da qualidade de vida no setor privado constitui-se numa temática com maior presença na literatura, fato que não acontece em relação ao serviço público. Ainda são modestas as pesquisas na área. A necessidade do desenvolvimento de PQVTs nas organizações surge devido a aceleração de mudanças no mundo corporativo, tais como o ritmo intenso das inovações tecnológicas, o crescente conteúdo de conhecimento agregado à produção, a diminuição do ciclo de vida dos produtos e os processos de produção em alta velocidade. (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009).

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo diagnosticar o nível de satisfação dos servidores da Biblioteca Central da Universidade Federal de Alagoas (BC/UFAL), Campus A. C. Simões, em relação às ações voltadas para qualidade de vida no trabalho (QVT), através da investigação de existência de programas de QVT na UFAL e identificação de ações voltadas para os servidores da BC/UFAL, com a pretensão de proporcionar mais uma oportunidade de reflexão sobre o tema.

Este artigo foi estruturado trazendo inicialmente os conceitos acerca de QVT e apresenta os modelos de avaliação propostos pelos principais teóricos desta temática: Walton, Westley, Davis e Werther, Hackman e Oldhman. Na sequência, é apresentado, de forma sucinta, um histórico da QVT na UFAL, bem como os programas atuais que buscam melhorar a qualidade de vida dos seus servidores, conforme Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) em vigor.

As seções posteriores trazem, respectivamente, os procedimentos metodológicos adotados e a análise dos resultados da pesquisa. Além disso, é apresentada uma proposta de ações de melhoria da qualidade de vida na Biblioteca Central/UFAL, construída com base na análise dos dados e sugestões relatadas pelos servidores em resposta às questões abertas do questionário aplicado na coleta dos dados. Por fim, as considerações finais, bem como sugestões de pesquisas futuras provenientes das lacunas identificadas no presente trabalho.

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)**

### **O que é QVT?**

Na década de 50, em Londres, deu-se início aos estudos sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) com Eric Trist, que embasou seu conceito na satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, Louis Davis pesquisava como melhorar a

o processo de trabalho e tornar a vida dos trabalhadores melhor. (HUSE E CUMMINGS, 1985).

De acordo com Limongi-França (2002), Walton (1976) defende que a QVT tem o propósito de gerar uma organização mais humanizada. Corroborando com isso, Bergeron afirma que a QVT fundamenta-se:

na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.(BERGERON, 1982 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2002, p. 299)

Nadler e Lawler (1983) *apud* Rodrigues (1991, p. 83), estabelecem uma definição evolutiva sobre a QVT, que pode ser observada no quadro 1 a seguir.

**Quadro 1 – Definições Evolutivas da QVT**

Foco Principal	Período	Definição
Variável	1959/1972	QVT tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
Abordagem	1969/1975	Ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais; ao mesmo tempo era elo aos projetos gerenciais.
Método	1972/1975	Meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e a execução de maior produtividade e satisfação.
Movimento	1975/1980	Utilização frequente dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” como ideais do movimento.
Tudo	1979/1983	Vista como conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade.
Nada	Futuro	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, e para estes “nada” representará.

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (1983, p.22-24) *apud* Rodrigues (1991, p. 83)

Para Fernandes (1996, p.45), QVT refere-se a uma “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos, e sócio psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. De forma geral, “qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 1996 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2000, p. 296).

Destarte, percebe-se que apesar de não haver uma definição consoante entre os autores no que tange a QVT, observa-se a concordância entre eles quando estabelecem que esta relaciona-se aos aspectos organizacionais de saúde, sem deixar de considerar a produtividade e efetividade organizacional.

## Modelos de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho

Os modelos de avaliação de qualidade de vida no trabalho esquematizados a seguir, fundamentam-se no capítulo 5 do livro *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*, de Rodrigues (1991); exceto o último, o Modelo de Hackman e Oldman, foi baseado no capítulo 1, do livro *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*, de Sant'Anna e Kilimnik (2011).

### Proposta de Walton (1973)

Utilizando como base os questionamentos: “Como a QVT deveria ser conceituada e medida? Quais são os critérios apropriados e como eles inter-relacionam-se? Como cada um é relacionado à produtividade?”, Walton, em 1973 definiu oito categorias conceituais que auxiliam na análise de particularidades específicas da QVT, são elas:

- **Compensação adequada e justa** – adequada, se a hora trabalhada é compatível à renda recebida; justa, se a renda recebida é suficiente para o trabalho realizado;
- **Condições de segurança e saúde do trabalho** – oportunizar horas razoáveis de trabalho, propiciar condições de trabalho que não ofereçam riscos de acidentes ou doenças ocupacionais, determinar um limite de idade quando o trabalho a ser realizado for potencialmente destrutivo;
- **Oportunidade imediata para a utilização de desenvolvimento da capacidade humana**– autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento;
- **Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança**– está relacionado à oportunidade de carreira na organização;
- **Integração social na organização de trabalho**–para atendimento a essa categoria, faz-se necessário não haver preconceito de nenhuma espécie (raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida ou aparência física);
- **O constitucionalismo na organização do trabalho** – refere-se aos direitos e deveres dos trabalhadores. Os elementos chaves para a QVT são: direito à privacidade, à liberdade de expressão e ao tratamento justo;
- **Trabalho e espaço total da vida**–o trabalho pode impactar positiva ou negativamente no âmbito familiar. O equilíbrio entre as duas dimensões está relacionado à estrutura de trabalho, expectativa de carreira, progresso e promoção;
- **A relevância social da vida do trabalho**–a forma de agir da organização influencia diretamente nas formas de remuneração do trabalhador, impactando diretamente em sua autoestima. Essa categoria também está relacionada à produtividade e a vida no trabalho, e que esta relação irá variar de um trabalho para o outro.

Walton afirma que ao contrário do aumento das expectativas do empregado as transformações nos requisitos dos trabalhos acontecerão morosamente, e que a QVT

só poderá ser exaltada, e as expectativas dos trabalhadores, em todos os níveis, entendidas e satisfeitas, quando houver uma reorganização do modelo de trabalho.

### Dimensões de Westley (1979)

O modelo de Westley, sugerido em 1979, abrange quatro dimensões que influenciam e pode ser uma barreira à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico. O quadro 2 apresenta os sintomas, ações, indicadores e propostas para melhoria da QVT, conforme proposto por Westley.

**Quadro 2** – Raízes da qualidade de vida no trabalho

Problema	Sintoma	Ação	Indicadores	Proposta
<b>Econômico (1850-1950)</b>	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação e greves	Cooperação, participação nos lucros e decisões
<b>Político (1850-1950)</b>	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação e greves	Autonomia, conselho de trabalhadores e participação nas decisões
<b>Psicológico (1950-)</b>	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse, absenteísmo e <i>turnover</i>	Reconhecimento pelo desempenho
<b>Sociológico (1950-)</b>	Anomia	Auto desenvolvimento	Desinteresse pelo trabalho, absenteísmo e <i>turnover</i>	Grupos de trabalho estruturados sociotecnicamente

Fonte: Adaptado de Westley (1979, p.122) *apud* Rodrigues (1991, p.90)

Ao observar o quadro 2, percebe-se que os movimentos sociais (sindicatos, partidos políticos, operários, entre outros) foram influenciados pela evolução das organizações, ampliando as expectativas dos trabalhadores no que tange a QVT.

### Modelo de Davis e Werther (1983)

Davis e Werther, em 1983 sugerem um novo modelo de avaliação de QVT, partindo da afirmativa de que vários fatores prejudicam a QVT, entre eles: a supervisão, as condições de trabalho, o pagamento, os benefícios e os projetos do cargo; no entanto, devido a natureza do cargo ser o fator que mais envolve o trabalhador, e a existência do cargo um fator necessário a empresa, os autores deste modelo defendem que é ele que faz a ligação entre o trabalhador e a organização.

Apesar de muitas vezes uma QVT satisfatória ser associada a um bom cargo, Davis e Werther advertem que nem toda insatisfação pode ser resolvida através da revisão dos cargos. Diante disso, no modelo de Davis e Werthen, para se elaborar um projeto de cargos, devem-se analisar três fatores:

**Quadro 3** – Fatores Ambientais, organizacionais e comportamentais que influenciam o projeto de cargo e qualidade de vida no trabalho

<b>Organizacional</b>	<b>Ambiental</b>	<b>Comportamental</b>
<b>Propósito, objetivos, organização, departamentos, cargos e atividades.</b>	Abrange os aspectos sociais, culturais, históricos, competitivos, econômicos, governamentais e tecnológicos.	Necessidades de recursos humanos, motivação e satisfação.

Fonte: Adaptado de Davis e Werther (1983, p.72) *apud* Rodrigues (1991, p. 91)

Sumariamente, observa-se no quadro 3 que os itens do fator organizacional envolvem a eficiência e motivação do trabalhador, no intuito de alcançar uma maior produtividade; os itens do fator ambiental referem-se às influências do ambiente externo na organização, consideram a qualificação dos profissionais e suas expectativas sobre a QVT. Davis e Werther consideram como itens mais relevantes a serem observados no fator comportamental: a autonomia, a variedade (diferentes habilidades), identidade da tarefa e retro informação.

### **Modelo de Hackman e Oldhman (1975)**

O modelo das dimensões básicas da tarefa, proposto por Hackman e Oldman em 1975, defende a ideia de que as características da tarefa promovem a emergência de três estados psicológicos críticos, os quais seriam capazes de determinar a motivação e a satisfação do indivíduo em relação ao seu trabalho.

As “dimensões básicas da tarefa”, definidas no modelo de Hackman e Oldham, das quais geram os “estados psicológicos críticos” são:

- **Variedade de Habilidades (VH)** – o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento e uso de habilidades e talentos do indivíduo;
- **Identidade da Tarefa (IT)** – o grau em que a tarefa é executada completamente e seus resultados devem ser visíveis;
- **Significado da Tarefa** – o grau em que a tarefa impacte substancialmente sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, na organização e no ambiente externo;
- **Autonomia** – o grau em que a tarefa proporciona ao indivíduo liberdade, independência e discricção para planejar e determinar os processos a serem executados;

- **Feedback do próprio trabalho (FT)** – o grau em que os indivíduos recebem claras informações referentes ao seu desempenho por meio da execução de suas tarefas;
- **Feedback extrínseco (FE)** – o grau em que o indivíduo recebe claras informações sobre o seu desempenho por meio da opinião de seus superiores, colegas ou até mesmo clientes.
- **Inter-Relacionamento (IR)** - requer que o indivíduo execute suas tarefas utilizando-se da interação com outros membros, estejam eles inseridos ou não no espaço interno da organização.

O modelo de Hackman e Oldham também aborda outros dois conjuntos de variáveis: “Resultados Pessoais e de Trabalho” e “Satisfação Contextual”:

- O primeiro conjunto é composto por variáveis relacionadas à: 1) satisfação geral com o trabalho (SG), média geral do nível de satisfação do indivíduo com o trabalho; 2) motivação interna para o trabalho (MIT), grau de motivação sobre como o indivíduo vivencia momentos positivos durante a execução adequada das suas tarefas e negativos quando mal executadas; 3) produção de trabalho de alta qualidade (PTQ), grau em que é produzido um trabalho com excelente qualidade; 4) absenteísmo e rotatividades baixos (ABR), ausência dessas variáveis.
- O segundo conjunto analisa o grau de satisfação do indivíduo em relação às seguintes necessidades: 1) possibilidade de crescimento (SPC), 2) segurança no trabalho (SS), 3) compensação (SC), 4) ambiente Social (SAS) e 5) supervisão adequada (SSU).

Esse modelo apresenta ainda uma variável intitulada Necessidade Individual de Crescimento (NIC), que mostra que a relação entre as características da tarefa e as respostas individuais são contingentes às necessidades de crescimento do indivíduo.

## **Qualidade de Vida no Trabalho na UFAL**

### **Histórico**

Em 2010 foi implantada na Universidade Federal de Alagoas (UFAL) a unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), mediante acordo de cooperação técnica com o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG), vinculada à Coordenação de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT) da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP), e subdivide-se nos núcleos de Perícia Oficial em Saúde e Vigilância e Promoção em Saúde.

A Unidade SIASS conta com uma equipe multidisciplinar no Campus Maceió, composta por profissionais de enfermagem, fisioterapia, medicina do trabalho, serviço social e segurança do trabalho. Vale ressaltar que não faz parte do escopo de trabalho, dessa Unidade, atendimento ambulatorial; sendo o seu principal foco a prevenção e



promoção em saúde, através de programas, treinamentos, informativos e outras ações.

### **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) – 2013/2017**

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI – 2013/2017, p.76) estabelece uma política de qualidade de vida no trabalho, que tem por objetivo “estimular a participação, valorização e busca do reconhecimento de talento dos servidores no processo de gestão do trabalho”, conforme estudamos, no início deste trabalho, nas definições de Bergeron (1982) e Walton (1976): à “Luz do Princípio da Humanização”. Essa política propõe:

- Implementação e acompanhamento dos programas de saúde do servidor;
- Implementação e acompanhamento dos benefícios e serviços previstos nos programas de saúde do servidor e no Departamento de Assuntos Jurídicos;
- Implementação e acompanhamento do programa de esporte, cultura e lazer;
- Criação de grupos de estudos, visando discutir e estabelecer novas propostas de ação na área.

Um dos objetivos estratégicos do PDI é a melhoria da qualidade de vida da comunidade da UFAL. Nesse contexto, a fim de compreender como os requisitos da política de qualidade de vida no trabalho são atendidos, analisamos alguns programas desenvolvidos pela CQVT, descritos na próxima seção deste trabalho.

### **Programas de Qualidade de Vida na UFAL**

#### **Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho da UFAL**

O programa tem como público alvo os servidores da UFAL. Seus principais objetivos são: desenvolver o trabalho de prevenção e combate ao Assédio Moral nos ambientes de trabalhos, através da realização de eventos que esclareçam os conceitos, características e comportamentos sobre o assunto; orientar aos servidores quanto aos procedimentos em caso de denúncias; e, oferecer o apoio psicossocial e de saúde necessário aos possíveis servidores acometidos de violência moral no âmbito do trabalho.

Sua condução é feita por uma equipe multidisciplinar e setorial composta por membros da comissão de ética, ouvidoria e corregedoria, e tem como proposta de intervenção as seguintes atividades:

- Simpósios e seminários anuais e oficinas nos ambientes de trabalho;
- Roda de conversa mensal em diferentes ambientes de trabalho ou de acordo com demanda apresentada;

- Escuta sensível /qualificada em demanda espontânea;
- Aplicação do questionário de identificação do assédio moral nos ambientes de trabalho da UFAL, e;
- Reuniões de equipe e estudos quinzenais.

### **Curso de Preparação para Aposentadoria: Rumo a Ressignificação**

O curso aborda temas relacionados ao envelhecimento ativo, seus aspectos sociais, biológicos e psicológicos. Seu objetivo é desenvolver atividades grupais com pessoas que estão próximas da data de aposentadoria, com intuito de propiciar momentos de reflexão para esta nova etapa da vida.

Cada oficina deve ter duração de 02 (duas) horas, e conduzido por meio de uma metodologia problematizadora que promova a interação entre a teoria e a prática, através da exposição dos instrutores, discussões, dinâmicas de grupo e análise de casos.

Nas primeiras oficinas, realizadas em 2016, foram inscritos 20 servidores, porém participaram efetivamente apenas 11, entre eles 08 (oito) do gênero feminino e 03 (três) do masculino.

### **METODOLOGIA**

O estudo é caracterizado como exploratório e descritivo. Malhotra (2006, p. 100) afirma que “O objetivo da pesquisa exploratória é explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação para prover critérios e maior compreensão”. Em relação a presente pesquisa, pretende-se analisar e explorar as ações realizadas na UFAL vinculadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores da BC. Em relação à pesquisa descritiva, Malhotra (2006) afirma que é indicada quando se quer descrever algo ou alguma situação. No caso estudado este tipo de pesquisa pode ser aplicado, uma vez que a situação apresentada como problema de pesquisa requer também a descrição de opiniões e situações.

Para construção do embasamento teórico foram realizadas pesquisas bibliográficas, através de livros e artigos nacionais e internacionais, e documental, por meio de verificação de informações nos sites da UFAL, PDI, leis e decretos.

Utilizou-se o modelo de avaliação proposto por Freitas e Souza (2009), com adaptações, que divide a pesquisa em quatro partes: identificação, avaliação de desempenho, avaliação de frequência e informações complementares. Na primeira parte do questionário, o perfil do servidor foi analisado por meio de informações sobre o sexo, a idade, o grau de instrução inicial e atual, e o tempo de serviço; na segunda, composta por 22 questões de múltipla escolha, as questões foram divididas e examinadas por dimensão, conforme proposto pelos autores; na terceira, composta também por 22 questões de múltipla escolha, foram selecionadas duas delas com resultado mais expressivo para compor este estudo; e por último, foram propostas

uma questão de múltipla escolha e duas questões abertas, com o propósito de identificar informações complementares sobre a QVT na BC/UFAL.

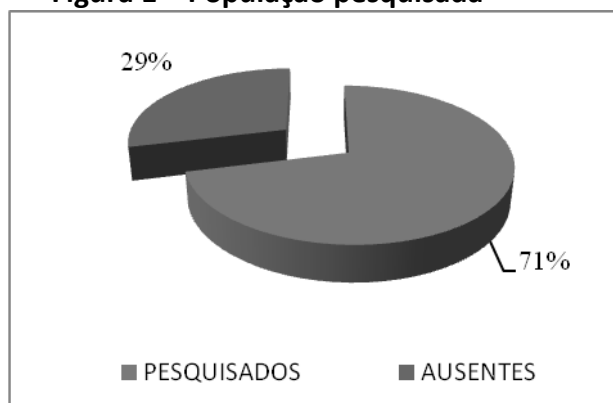
O questionário para a coleta de dados foi aplicado nos dias 24 e 25 de agosto de 2017, a uma amostra de 42 servidores lotados nas diversas divisões da BC/UFAL. Após a tabulação e análise dos dados, é apresentada uma proposta de ações para a melhoria da QVT nesta unidade.

## ANÁLISE DE DADOS

De acordo com o “Demonstrativo de Pessoal Lotado”, fornecido pela secretaria da BC/UFAL, identificamos 59 servidores lotados nesta unidade. Ao iniciar a pesquisa, constatamos a ausência de 17 servidores por motivo de férias, afastamento para qualificação, licença médica e outros.

No geral, atingimos 71% de pesquisados, percentual relevante para o desenvolvimento e continuidade dessa pesquisa.

**Figura 1 – População pesquisada**



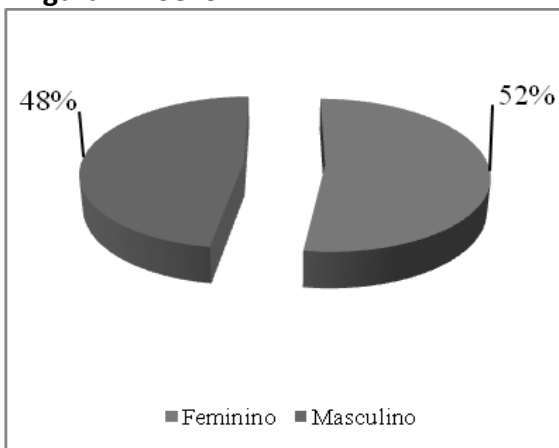
Fonte: Autora.

## Dados de Identificação

### Sexo e Idade

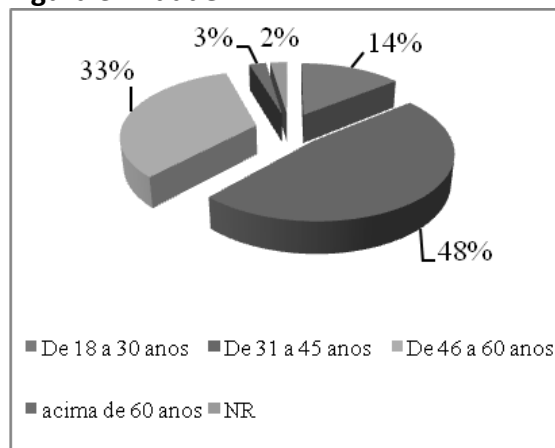
Nota-se um equilíbrio em relação ao sexo dos servidores pesquisados, não havendo dominância relevante entre eles.

**Figura 2 – Sexo**



Fonte: Autora.

**Figura 3 – Idade**



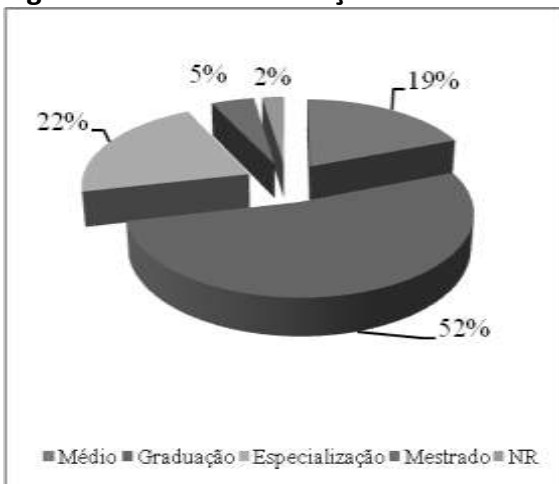
Fonte: Autora.

No item idade, analisando cada faixa etária e comparando-a com o sexo, também nota-se que não há tanta predominância de um sexo em relação ao outro. Por exemplo, entre os servidores com idade entre 31 e 45 anos, 21,6% são do sexo feminino e 26,4% masculino.

### Nível de Instrução

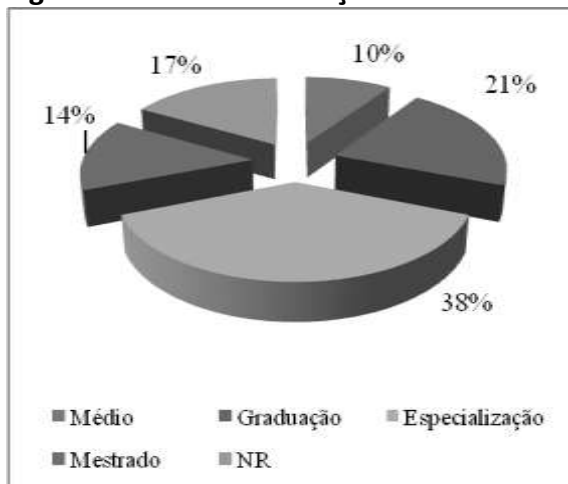
Ainda que na Figura 5, perceba-se o aumento no percentual de servidores que não responderam a questão, é notório o aumento no que tange a qualificação.

**Figura 4 – Nível de instrução inicial**



Fonte: Autora.

**Figura 5 – Nível de instrução atual**



Fonte: Autora.

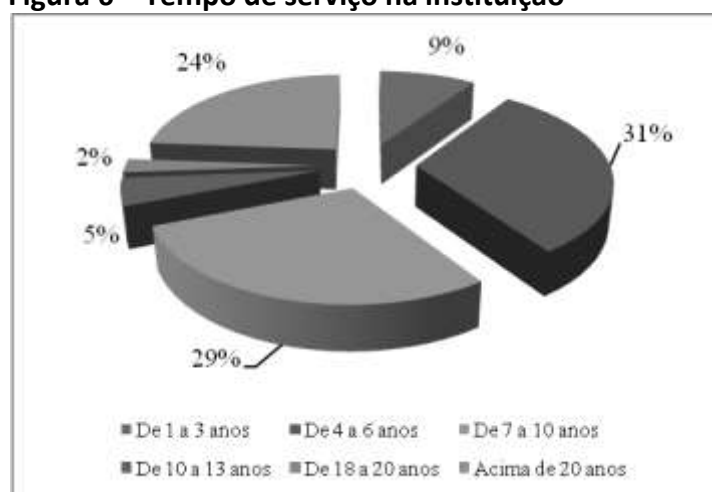
Acredita-se que esse aumento seja devido ao estabelecimento dos procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento

por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

### Tempo de Serviço

Na Figura 6 observamos que 9% dos servidores lotados na unidade estão em estágio probatório, nesse período estes são avaliados sob a ótica da assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade, conforme disposto no artigo 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**Figura 6 – Tempo de serviço na instituição**



Fonte: Autora.

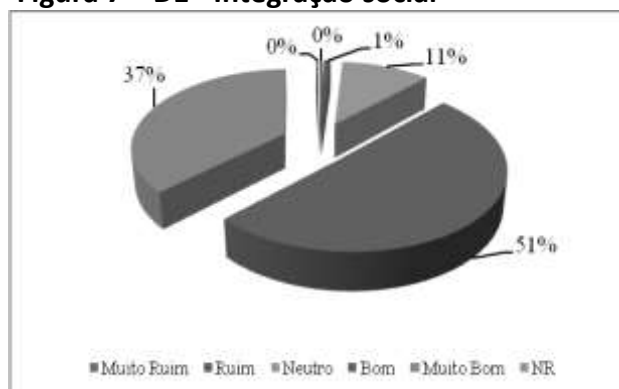
Nota-se ainda que 24% representam servidores com mais de 20 anos de serviço, o que leva-nos a refletir sobre como estes estão preparando-se e sendo preparados pela instituição para a aposentadoria, e como os novos servidores estão sendo capacitados para suprir a demanda destes, quando aposentados.

### Dados de Desempenho

#### Dimensão Integração Social na Organização

Nesta dimensão, conforme apresentado na Figura 7, evidenciamos que mais de 80% dos servidores avaliaram a integração social como bom e muito bom.

**Figura 7 – D1 - Integração social**



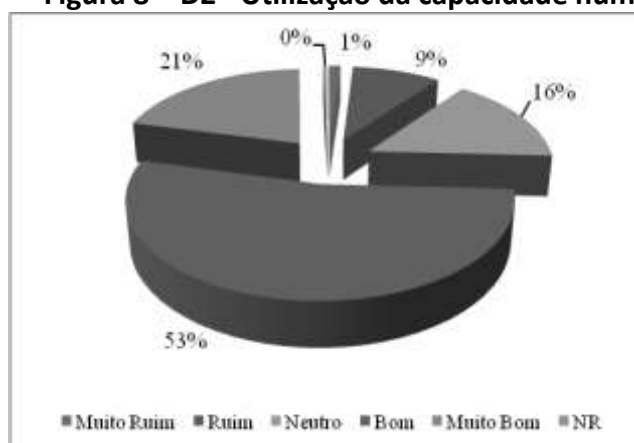
Fonte: Autora

Essa avaliação pode ser justificada pelo tempo de serviço destes na instituição, pois, a maioria tem entre sete e 20 anos de serviço, o que faz com que muitas vezes o vínculo profissional transforme-se também em um vínculo de amizade.

### **Dimensão Utilização da Capacidade Humana**

Em relação a esta dimensão, conforme demonstrado na Figura 8, percebe-se satisfação dos servidores quanto aos aspectos relacionados à independência, planejamento, desenvolvimento e o acesso às informações para a realização das tarefas, às observações construtivas do superior e os meios utilizados por ele para aproveitar o seu potencial.

**Figura 8 – D2 - Utilização da capacidade humana**

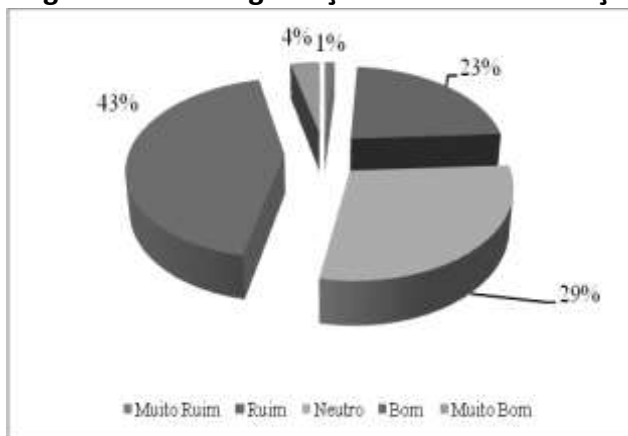


Fonte: Autora.

## Dimensão Segurança e Saúde nas Condições de Trabalho

Na Figura 9 analisa-se que, apesar da maioria dos pesquisados demonstrar-se satisfeitos com as condições de segurança e saúde no trabalho.

**Figura 9 – D3 - Segurança e saúde nas condições de trabalho**



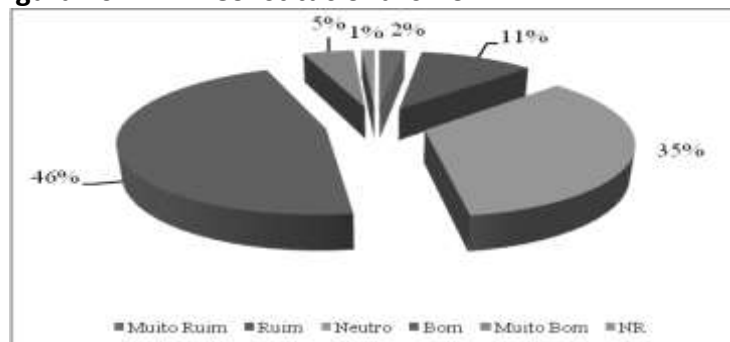
Fonte: Autora.

No entanto, não podemos deixar de observar que 23% dos servidores demonstraram insatisfação com tais condições, que é refletida principalmente pela escassez de recursos materiais necessários para execução de suas tarefas.

## Dimensão Constitucionalismo

Conforme exposto na Figura 10, constata-se que os servidores não consideram sua privacidade comprometida no ambiente de trabalho, sentem-se a vontade para expressar-se quando alguma decisão tomada interfira em seu desempenho.

**Figura 10 – D4 – Constitucionalismo**



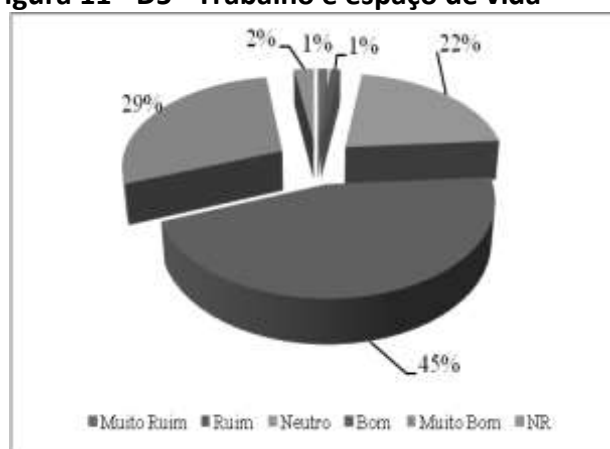
Fonte: Autora.

Porém, nota-se um expressivo percentual de servidores que neutros em relação a essa dimensão, que pode tanto a neutralidade em si, quanto pode denotar ponto de observação quanto à abordagem do tema.

### **Dimensão Trabalho e Espaço de Vida**

A Figura 11 demonstra que 74% dos servidores pesquisados declaram que o período disposto para a realização das tarefas é suficiente, não sendo necessário abdicar dos momentos familiares para executar atividades extras.

**Figura 11 - D5 - Trabalho e espaço de vida**



Fonte: Autora.

Este pode ser considerado um fator importante para que o servidor tenha uma ótima qualidade de vida no trabalho. Eles acreditam ainda que o seu trabalho não impacta negativamente na vida de outras pessoas, sendo relatado por um deles que o considera “um projeto social”.

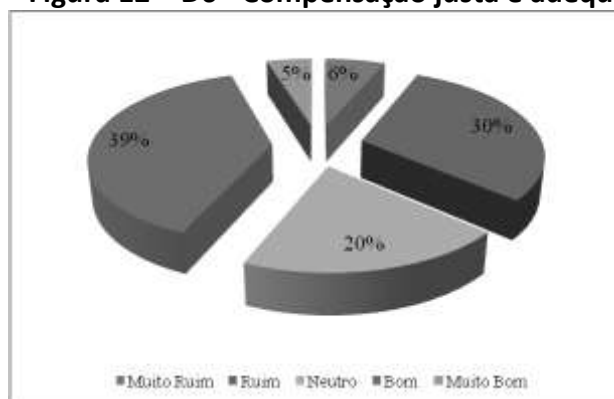
### **Dimensão Compensação Justa e Adequada**

O resultado exposto através da Figura 12 demonstra que os servidores concordam que o vencimento recebido é condizente com as tarefas desempenhadas.

Entretanto, relatou-se insatisfação quanto aos benefícios recebidos, entre eles o plano de saúde médico oferecido pela instituição ser na modalidade coparticipação, o que eleva as despesas do servidor; outro aspecto posto foi que o valor do vencimento do mesmo cargo em outras instituições públicas é maior do que o praticado na instituição, porém, não é de competência da instituição essa equiparação, mas sim do governo Federal.



**Figura 12 – D6 - Compensação justa e adequada**

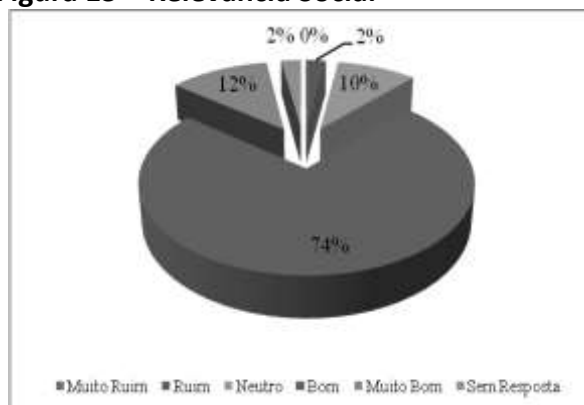


Fonte: Autora.

### Dimensão Relevância Social

Podemos constatar, através da opinião de mais de 80% dos servidores, que a UFAL é reconhecida perante a comunidade local.

**Figura 13 – Relevância Social**



Fonte: Autora.

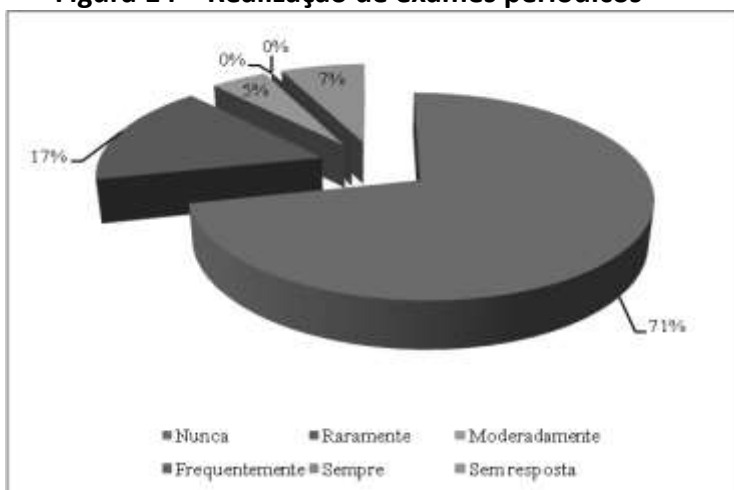
Opiniões como essas fortalecem ainda mais a sua missão de “produzir, multiplicar e recriar o saber coletivo em todas as áreas do conhecimento de forma comprometida com a ética, a justiça social, o desenvolvimento humano e o bem comum” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS), enquanto instituição pública de ensino superior.

## Dados de Frequência

Nesta etapa de análise, ponderamos sobreduas questões relacionadas à segurança e saúde nas condições de trabalho e relevância social.

Na primeira questão constatamos que, apesar da prática de realização de exames periódicos esteja estabelecida no PDI (2013/2017, p.77), e previstas na Lei nº 8.112 (art.206-A) e no Decreto nº 6.856 (art. 4º), 78% dos servidores nunca realizaram ou desconhecem que há a realização de exames periódicos.

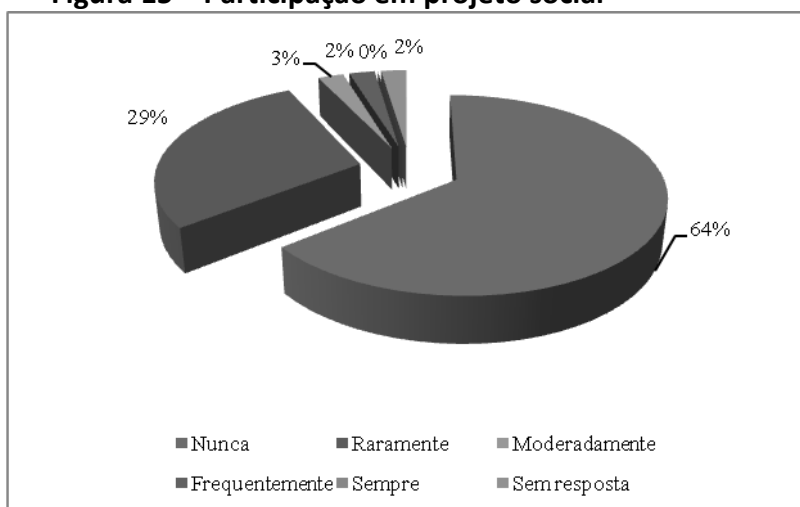
**Figura 14 – Realização de exames periódicos**



Fonte: Autora.

Observa-se, na Figura 15, que 64% e 29% dos servidores, nunca ou raramente participam de projetos de cunho social desenvolvido pela Instituição.

**Figura 15 – Participação em projeto social**



Fonte: Autora.

Até a conclusão do presente estudo, não identificamos projetos sociais que envolvam a participação dos servidores, por isso, como esse tipo de projeto pode transformar realidades, consideramos relevante uma avaliação mais detalhada sobre o assunto.

### **Proposta de Ações de Melhoria da Qualidade de Vida na Biblioteca Central**

As ações a seguir foram construídas com base na análise dos dados e sugestões relatadas pelos servidores, em resposta às questões abertas da última parte do questionário aplicado na Biblioteca Central.

- Implantar cronograma anual de treinamento e ações que envolvam temas sobre: trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, integração, saúde, vacinação, qualidade de vida, o papel do servidor, cultura organizacional, inclusão social e digital, assédio moral e sexual, comunicação, conscientização e preparação para a aposentadoria;
- Implantar atividades lúdicas e educativas em período de festividades (São João, Natal, entre outros) e incorporá-las ao cronograma de treinamento e ações;
- Identificar e estimular o desenvolvimento e aplicação das competências individuais;
- Solicitar a unidade responsável à realização de revisões periódicas das atividades e servidores;
- Disponibilizar espaço para repouso e/ou interação entre os servidores;
- Implantar um programa de saúde e segurança no trabalho;
- Viabilizar o acesso dos servidores a médicos e enfermagem do Hospital Universitário, no caso de urgências e emergências;
- Firmar convênio com plano de saúde privado, devido a precariedade da assistência médica pública;
- Implantar um setor médico emergencial e farmacêutico;
- Firmar parceria com as faculdades inseridas no Campus AC Simões, por exemplo, educação física, psicologia, farmácia, enfermagem, medicina, serviço social, entre outras, para implantação de atividades ergonômicas, terapêuticas e sociais;
- Desenvolver e incentivar a prática de atividades físicas, como por exemplo, a ginástica laboral;
- Firmar convênios com clubes como opção de lazer para os servidores;
- Estabelecer programas de interação social esportiva;
- Adequar ergonomicamente os espaços físicos (mesas, cadeiras, entre outros) de forma a prevenir doenças do trabalho e melhorar o desenvolvimento das atividades;
- Estabelecer um cronograma de manutenção preventiva dos condicionadores de ar;
- Viabilizar suprimentos de materiais para manutenção em geral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no modelo proposto por Freitas e Souza (2009), a análise dos dados mostrou que apesar da crise econômica pela qual passa o nosso país, os servidores buscam qualificar-se para melhor desempenhar suas tarefas.

Como temos um percentual de 24% de servidores com mais de 20 anos de serviços, levanta-se a preocupação sobre como estes estão sendo conscientizados e preparados para a aposentadoria.

Apesar de o vencimento recebido ser condizente com as tarefas desempenhadas, vale a pena a instituição tentar firmar convênios para a oferta de benefícios que não o comprometam significativamente, como é o caso do plano de saúde médico na modalidade coparticipação.

É necessária uma investigação mais aprofundada no que tange a realização de exames periódicos, pois, apesar da prática estar estabelecida no PDI (2013/2017, p.77), e previstas na Lei nº 8.112 (art.206-A) e no Decreto nº 6.856 (art. 4º), um percentual relevante de servidores nunca realizaram ou desconhecem a realização.

Sugere-se também uma avaliação mais detalhada sobre os projetos sociais que envolvam ou possam envolver servidores da BC/UFAL. Uma vez que, ainda que os servidores declarem-se satisfeitos em relação à interação social, percebemos muitos relatos propondo a implantação de ações e ambientes para incentivar essa interação, o atendimento a este requisito, é uma forma de manter e melhorar continuamente esse vínculo.

Identificamos que 50% dos servidores conhecem ou participam de algum PQVT desenvolvido na Instituição. Não contemplamos graficamente no estudo por entender que este fator necessita de um maior aprofundamento.

Constatamos que a maioria dos servidores reconhece a Instituição como importante para a comunidade local, e também um bom lugar para trabalhar, visto que, as tarefas podem ser desempenhadas de forma a não comprometer o convívio familiar, o que pode ser considerado um ótimo fator para a QVT.

Conclui-se que, de modo geral que os servidores da BC estão satisfeitos com os fatores da QVT que abrangem relacionamento interpessoal, autonomia, entre outros. Entretanto, ressaltamos a necessidade de pesquisas futuras, seja para construir outras ações de melhorias de QVT na BC e/ou em outras unidades da UFAL – considerando necessidades específicas de cada setor/unidade; bem como para mensurar, através de métodos de pesquisa específicos, os pontos positivos e negativos dos PQVTs já existentes, a fim de potencializar os resultados rumo a uma política efetiva de QVT na UFAL.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-

Administrativos em Educação. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm)>.  
Acesso em: 25 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 6.856, de 25 de maio de 2009. Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6856.htm)>.  
Acesso em: 25 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2017.

FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: Como Medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, jul./set. 2009, p. 319-327. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

FREITAS, André Luís Policane; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. Sistemas e Gestão, Rio de Janeiro, mai./ago. 2009, p. 136-154. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

GARLET, Valéria; BEURON, Thiago Antonio; SCHERER, Flávia Luciane. Qualidade de vida no serviço público: ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas. Revista do CEPE, Santa Cruz do Sul, n. 45, p. 109-126, jan./jun. 2017. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245/6077>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

HUSE, Edgar F. e CUMMINGS, Thomas G. Organization development and change. St. Paul, Minn, 1985.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de marketing: Uma Orientação Aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e Fundamentos. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2011.

SIQUEIRA, Rosineide Duarte. et al. Curso de preparação para aposentadoria: rumo a ressignificação. In: XXXVI ENCONTRO NACIONAL DOS DIRIGENTES DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO, 2016, Natal. Anais. Natal: IFRN, 2016. Disponível em: <<http://endp.ifrn.edu.br/Content/Anais/EIXO4/Banner/3.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

SIQUEIRA, Rosineide Duarte. et al. Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. In: XXXVI ENCONTRO NACIONAL DOS DIRIGENTES DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO, 2016, Natal. Anais. Natal: IFRN, 2016. Disponível em: <<http://endp.ifrn.edu.br/Content/Anais/EIXO4/Banner/7.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. Apresentação. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/institucional/apresentacao>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Plano de desenvolvimento institucional 2013-2017. Maceió, 2013. Disponível em: <<http://www.UFAL.edu.br/transparencia/institucional/plano-de-desenvolvimento/2013-2017/view>>. Acesso em 23 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. SIASS - Subsistema Integrado de Atenção Ao Servidor. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/servidor/qualidade-de-vida/siass-subsistema-integrado-de-atencao-a-saude-do-servidor>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Vigilância e promoção em saúde. Disponível em: <<http://www.UFAL.edu.br/servidor/qualidade-de-vida/vigilancia-e-promocao-em-saude/vigilancia-e-promocao-em-saude>>. Acesso em 23 ago. 2017.