

61.6%: 99.19

Elementos de Administração

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Atena
Editora

Ano 2019

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Elementos de Administração

Atena Editora
Ponta Grossa - 2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E38 Elementos de administração [recurso eletrônico] / Organizador
Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena
Editora, 2019. – (Elementos de Administração; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-174-9

DOI 10.22533/at.ed.749191303

1. Administração. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. II. Série.

CDD 658.4

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Elementos de Administração” compreende uma série com sete volumes de livros, publicados pela Atena Editora, os quais abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração. Este segundo volume, composto por quinze capítulos, contempla trabalhos com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações e está dividido em quatro partes.

A primeira parte deste volume compreende quatro capítulos que reúnem estudos sobre liderança e desenvolvimento corporativo, proporcionando ao leitor uma compreensão sobre o papel da liderança na gestão e na motivação da equipe, assim como a importância do desenvolvimento humano nas organizações. A segunda parte contempla três capítulos que abordam o comportamento humano nas organizações, suas relações e o processo de estruturação da carreira. A terceira parte deste volume agrega dois capítulos que desenvolvem pesquisas sobre a diversidade nas organizações, proporcionando aos leitores a reflexão sobre a pluralidade dos indivíduos, por meio de dois estudos que abordam a homossexualidade no contexto do trabalho. Na quarta parte deste volume, são apresentados seis capítulos que abordam o comportamento do consumidor, possibilitando a compreensão dos fatores que motivam a compra de bens e a utilização de serviços, bem como outras relações que são desenvolvidas entre o consumidor e as organizações.

Dessa forma, este segundo volume é dedicado àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre os “Elementos de Administração” com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações, por meio de um arcabouço teórico construído por uma série de artigos desenvolvidos por pesquisadores renomados e com sólida trajetória no campo da administração. Ainda, ressalta-se que este volume agrega às áreas de gestão de pessoas e de marketing à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre os temas e conduzindo gestores e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão de pessoas e de marketing, por meio da ampla discussão sobre liderança, comportamento organizacional, diversidade e comportamento do consumidor.

Por fim, espero que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área da administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

PARTE I – PARADIGMAS, ESTILOS E MODELOS DE GESTÃO PÚBLICA

CAPÍTULO 1 1

AGENDA 21: A GOVERNAMENTALIDADE DE UMA POLÍTICA PÚBLICA

Talita Ravagnã Piga

Nicole Cerci Mostagidoi

DOI 10.22533/at.ed.7491913031

CAPÍTULO 2 16

A “CONTRA REFORMA” DO ESTADO E OS NOVOS MODELOS DE GESTÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Alessandra Aparecida Soares Calil

Elisa Maria Andrade Brisola

DOI 10.22533/at.ed.7491913032

CAPÍTULO 3 23

O JEITINHO BRASILEIRO COMO A PRINCIPAL CARACTERÍSTICA DA TEORIA BRASILEIRA DA ADMINISTRAÇÃO. UM CASO NA GESTÃO PÚBLICA

Ary Luiz de Oliveira Peter Filhodoi

DOI 10.22533/at.ed.7491913033

CAPÍTULO 4 42

INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO NA GESTÃO PÚBLICA: QUAIS OS RISCOS DA EXCELÊNCIA?

Roberto Alexandre Braga Gontijo

DOI 10.22533/at.ed.7491913034

PARTE II – CASOS APLICADOS NO SETOR PÚBLICO

CAPÍTULO 5 49

RESOLVE PALMAS: A INTEGRAÇÃO DE SERVIÇOS COMO PRATICIDADE DA INOVAÇÃO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS NA CIDADE DE PALMAS – TO

Romário Rocha do Nascimento

André Luiz Goffi

DOI 10.22533/at.ed.7491913035

CAPÍTULO 6 68

CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS E COMPRAS NA PETROBRAS: UM ESTUDO SOBRE OS RELATÓRIOS DA INSTITUIÇÃO NO PERÍODO 2016 A 2017

Eni Oliveira

Bárbara Oliveira de Moraes

Adalberto Oliveira Brito

DOI 10.22533/at.ed.7491913036

CAPÍTULO 7 84

O PROCESSO DE CONTRATAÇÕES NO SETOR PÚBLICO: UM ESTUDO EM UMA ORGANIZAÇÃO MILITAR DA FRONTEIRA OESTE DO RIO GRANDE DO SUL

André Luís Baumhardt Zuliani

Mikaela Daiane Prestes Floriano

Isabela Braga da Matta

Leonardo Antônio Perez Rissotto

DOI 10.22533/at.ed.7491913037

PARTE III – FATOR HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

CAPÍTULO 8 100

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS PRÓ-REITORIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Wellington Matias Salomoni Mansano

Milton Augusto Pasquotto Mariani

Leandro Sauer

Geraldino Carneiro de Araújo

DOI 10.22533/at.ed.7491913038

CAPÍTULO 9 117

PRÁTICAS DE TD&E ADOTADAS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS BRASILEIRAS SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Lana Montezano

Fernanda Drummond Ruas Gaspar

Rafaela Marcolino

DOI 10.22533/at.ed.7491913039

CAPÍTULO 10 132

GESTÃO DO CONHECIMENTO PARA A REDUÇÃO DOS IMPACTOS DA RETENÇÃO DE INFORMAÇÕES EM UM AMBIENTE DE MUDANÇAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA

Luiz Cláudio Ribeiro Machado

Leonardo Rodrigues Ferreira

Walber Santos Baptista

Danuzio Weliton Gomes da Silva

DOI 10.22533/at.ed.74919130310

PARTE IV – GESTÃO PÚBLICA E EDUCAÇÃO

CAPÍTULO 11 140

A ADMINISTRAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES ESCOLARES A PARTIR DA GESTÃO INTEGRADA DA ESCOLA (GIDE): UM ESTUDO EM UNIDADE ESCOLAR PÚBLICA NA REGIÃO SUL FLUMINENSE

Ellen Oliveira de Menezes

Janaína Machado Simões

DOI 10.22533/at.ed.74919130311

CAPÍTULO 12 157

A EFICIÊNCIA DOS MUNICÍPIOS DO VALE DO JEQUITINHONHA EM RELAÇÃO A DOIS OBJETIVOS DO PLANO DECENAL DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS

Fillipe Maciel Euclides

DOI 10.22533/at.ed.74919130312

CAPÍTULO 13 172

EFEITOS DA EDUCAÇÃO SOBRE A RENDA: DISPARIDADES REGIONAIS

Kalu Soraia Schwaab

Paulo Sergio Ceretta

Vanessa Rabelo Dutra

DOI 10.22533/at.ed.74919130313

**PARTE V – GESTÃO PÚBLICA, COMBATE À POBREZA E CRESCIMENTO
ECONÔMICO**

CAPÍTULO 14 189

O PAPEL DA GESTÃO PÚBLICA PARA O AUMENTO DA EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS DE
COMBATE À POBREZA

Cláudio André Gondim Nogueira

Sérgio Henrique Arruda Cavalcante Forte

DOI 10.22533/at.ed.74919130314

CAPÍTULO 15 208

COMÉRCIO INTERNACIONAL DOS ESTADOS BRASILEIROS: QUÃO DIFERENTES SÃO SEUS
EFEITOS SOBRE O CRESCIMENTO ECONÔMICO

Fillipe Maciel Euclides

Fernanda Maria de Almeida

Fernanda Aparecida Silva

DOI 10.22533/at.ed.74919130315

SOBRE O ORGANIZADOR..... 220

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DAS PRÓ-REITORIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Wellington Matias Salomoni Mansano

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul –
UFMS

Campo Grande – MS

Milton Augusto Pasquotto Mariani

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul –
UFMS

Campo Grande – MS

Leandro Sauer

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul –
UFMS

Campo Grande – MS

Geraldino Carneiro de Araújo

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul –
UFMS

Campo Grande – MS

RESUMO: Para se conhecer a percepção dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) quanto à sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foi aplicado o questionário TQWL-42. A amostra correspondeu a 254 indivíduos que representam 67% da população estudada. A média obtida foi 62,97 (DP 9,95), classificada como satisfatória com tendência neutra. A esfera Psicológica e Comportamental obteve a maior média (68,46; DP 11,71) e a Econômica e Política a menor

(58,15; DP 12,03). Destacaram-se as facetas Segurança de Emprego (81,05; DP 12,85) como a de maior média e Recursos Financeiros (47,0; DP 20,53) como a de menor. Ao comparar as Unidades, a Proplan e a Proinfra apresentaram médias menores que as demais nas facetas Desenvolvimento Pessoal e Profissional e Liberdade de Expressão. A Proplan obteve médias menores em mais facetas que as demais Pró-Reitorias.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho; Instituição de Ensino Superior; Serviço Público Federal; WHOQOL-bref; TQWL-42.

ABSTRACT: To measure the perception of federal employees in administrative work of Dean's Offices at Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) about their Quality of Work Life (QWL) were applied TQWL-42 questionnaire. The sample consisted of 254 individuals representing 67% of the study population. The average was 62.97 (SD 9.95), classified as satisfactory with neutral trend. The Psychological and Behavioral sphere had the highest average (68.46, SD 11.71) and the Economic and Politic had the lowest (58.15, SD 12.03). Stood out the Employment Security facet (81.05, SD 12.85) as the highest average and Financial Resources (47.0, SD 20.53) as the lowest. By comparing the Units, Proplan and

Proinfra had lower averages in Personal and Professional Development and Freedom of Expression than the other Units. Proplan had lower averages in more facets than other Units.

KEYWORDS: Quality of Work Life; Higher Education Stitution; Federal Public Service; WHOQOL-bref; TQWL-42.

1 | INTRODUÇÃO

Nos primórdios dos estudos da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o foco das pesquisas não era exatamente a saúde e o bem-estar do trabalhador, mas como esses aspectos afetavam a produtividade e o lucro. A preocupação era com a organização, não com seus colaboradores. Sendo assim, é escasso o material científico encontrado na literatura sobre a análise e a discussão da QVT de servidores públicos, uma vez que se tinha a noção de que a produtividade e o lucro nas instituições públicas não eram questões a serem exploradas. A fim de se contextualizar o assunto com o local de pesquisa escolhido, é necessária uma pequena apresentação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, com breve descrição de sua estrutura administrativa, dando ênfase às Pró-Reitorias.

Além das unidades acadêmicas, a sede em Campo Grande abriga a parte administrativa da FUFMS. Além da Reitoria, outras sete Pró-Reitorias fazem parte do organograma da Universidade, sendo elas a Pró-Reitoria de Administração (Prad), Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis (Preae), Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Preg), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (Progep), Pró-Reitoria de Infraestrutura (Proinfra), Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan) e Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (Propp).

O objetivo da pesquisa foi mensurar a QVT dos servidores técnico-administrativos lotados nas Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) por meio de instrumento de medida já existente e validado, na forma de estudo de caso. A pesquisa quantitativa permitiu que fossem realizadas comparações do grau de QVT entre os técnicos-administrativos de diferentes Pró-Reitorias, demonstrando os principais fatores que influenciam positiva ou negativamente a QVT dos servidores.

2 | FUNDAMENTOS TEÓRICOS

A abordagem sociotécnica em relação à organização do trabalho, com base na satisfação do trabalhador, surgiu da década de 1950 e buscava analisar e reestruturar tarefas com o objetivo de tornar o trabalho menos penoso realizados no Tavistock Institute of Human Relations de Londres, liderados por Eric Trist. As pesquisas de Elton Mayo na Western Electric também são citados como precursores da QVT (Ribeiro & Campos, 2012). Com o modelo conceitual proposto por Richard Walton (1974), composto de oito categorias que objetivam avaliar a QVT segundo uma perspectiva

mais abrangente, esta abordagem ganha relevância maior (Ferreira, Alves, & Tostes, 2009).

A competitividade internacional na década de 1970 foi o estopim para que as pesquisas sobre a QVT voltassem à tona. As pesquisas tinham o apoio de empresas, do governo e dos sindicatos (Nadler & Lawler, 1983; Ribeiro & Campos, 2012). De acordo com Mello (2006), a partir dos anos 1980, o crescente avanço tecnológico e a consequente modernização do parque industrial mundial, o aumento das interconexões, a rapidez no fluxo de informações e um ambiente altamente turbulento e instável, em consequência das constantes mudanças, trazem à tona a tecnologia da QVT.

Na atualidade, segundo Battisti, Guimarães e Simas (2005), o mercado, ao mesmo tempo em que expõe os indivíduos a níveis elevados de tensão e estresse, têm voltado suas discussões para programas de qualidade de vida e prevenção de doenças, uma vez que é no trabalho que se passa a maior parte de suas vidas e que os seus reflexos se estendem, de forma acentuada, sobre o seu bem-estar mesmo quando não estão trabalhando.

Para Smith e Nock (1980), a satisfação com o trabalho tem a ver com aspectos qualitativos, recompensas subjetivas relacionadas ao trabalho, enquanto a insatisfação lida com as recompensas materiais, quantitativas. Abraham Maslow e Frederick Herzberg, em suas teorias iniciais sobre organizações, afirmaram “que a satisfação com o trabalho é causada pelos desejos do indivíduo em realizar suas necessidades pessoais” (Ting, 1997, p. 313). Assim, a satisfação com o trabalho de indivíduo será determinada pelo grau em que as características de seu trabalho realizem suas necessidades pessoais. Já em se tratando da insatisfação, Saraji e Dargahi (2006) a traduzem como um problema complexo, uma vez que consideram difícil se isolar e identificar todos os atributos que afetam negativamente a QVT.

O conceito de QVT vem evoluindo em conformidade com seu histórico. Nadler e Lawler a definiram em 1983 como: uma forma de se analisar as pessoas, trabalho e organizações, tendo como foco o impacto do trabalho sobre pessoas e a efetividade organizacional. Fernandes (1996) traz o conceito de QVT como “a 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 da empresa”. Para Limongi-França (1997) a QVT é um conjunto de atitudes da organização que envolve a melhoria do ambiente de trabalho e inovações gerenciais, visando a QVT através do enfoque biopsicossocial. Porém, é de Hammer e Zimmerman (2011, p. 399) a definição mais completa e atual de QVT. Os autores indicam que a QVT resposta individual ao ambiente e à tarefa em si, com noções de controle, satisfação, envolvimento, compromisso, work-life balance e bem-estar.

No Brasil, sobretudo a partir da década de 1990, a produção científica sobre QVT advinda da Administração vem crescendo (Ferreira, Alves, & Tostes, 2009). Para Ribeiro e Campos (2012, p. 31), a Administração aborda a QVT procurando “aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez

mais complexo, mutável e competitivo”.

Como visto no histórico sobre a QVT, a preocupação primordial dos trabalhos relacionados ao tema sempre circundou a competitividade, o lucro e produtividade, mesmo quando o enfoque era o bem-estar e a saúde do trabalhador. Por serem temas extrínsecos ao serviço público em si, as pesquisas envolvendo os dois campos são escassas e de interesse ainda muito restrito. Ting (1997) acredita que existam poucos estudos sobre a QVT no âmbito do serviço público, especialmente com organizações governamentais federais, por ter se criado uma visão de que as motivações dos servidores públicos federais são iguais às de trabalhadores do setor privado. Amorim (2010), por outro lado, acredita que é necessário o estudo da QVT na administração pública a fim de se preencher uma lacuna referente à valorização do trabalho do servidor público e de seu bem-estar.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método adotado foi o estudo de caso, comumente utilizado, segundo Yin (2010), nas áreas da Administração e Psicologia como método de pesquisa quando há a necessidade de se compreender fenômenos sociais complexos. A abordagem quantitativa foi adotada com o intuito de permitir a reprodução e generalização dos resultados.

Uma das preocupações na escolha do instrumento de avaliação na QVT é que a diversidade de conceitos gera uma diversidade de ferramentas, o que dificulta a comparação dos resultados de estudos nacionais e internacionais (Alves, 2010). Desse modo, a determinação do instrumento a ser utilizado nesta pesquisa passou pela análise da validade e da confiabilidade, certificando-se de que as ferramentas utilizadas foram testadas e aprovadas.

De acordo com Alves (2010), além do olhar sobre o conceito ao qual o instrumento se refere e à comprovação de suas propriedades psicométricas, é necessário que se opte por um instrumento existente na língua/cultura na qual a pesquisa será realizada. Além de ser desenvolvido por um pesquisador brasileiro (Pedroso, 2010), o Total Quality of Work Life (TQWL-42) é baseado nas ferramentas do Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Group), foi testado e validado, sendo utilizado em vários estudos sobre a QVT desde então (Ferro, 2012; Bordim, 2013; Pinto, Pedroso, & Pilatti, 2014).

O TQWL-42 contém 42 questões sobre a QVT, dividida em cinco esferas: biológica/fisiológica, psicológica/comportamental, sociológica/relacional, econômica/política e ambiental/organizacional. Cada uma contém quatro aspectos, com duas questões cada. Uma questão avalia o nível que determinado aspecto está presente ou ausente na vida do indivíduo, enquanto a outra questão verifica a satisfação do mesmo em relação àquele aspecto. Ainda apresenta duas questões que analisam a QVT a partir do viés do respondente (Pedroso, 2010). O instrumento apresenta

as respostas no formato Likert, variando de 1 a 5, correspondendo a 0% e 100%, respectivamente, e representando escalas de intensidade, capacidade, frequência e avaliação (Ferro, 2012).

Todas as respostas do instrumento aplicado foram analisadas em ferramentas desenvolvidas no Microsoft Excel para os cálculos dos escores e estatística descritiva, disponibilizadas por Pedroso (2010). Foram calculados as médias e o desvio padrão (DP) de cada item do questionário, assim como o intervalo de confiança (IC) de 95%. As médias foram transformadas em números percentuais, como sugerido pelo WHOQOL-Group (The WHOQOL Group, 1995).

Para se classificar os resultados encontrados na ferramenta, utilizou-se a escala adotada por Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco (2009) (Quadro 1):

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Quadro 1 : Classificação da QVT por tendência.

Fonte: Timossi et al. (2009)

Nas Pró-Reitorias da UFMS estão lotados 471 servidores, de acordo com os dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em outubro de 2015. Destes, 92 servidores lotados na Proinfra são técnicos que não exercem serviço administrativo, com cargos como pedreiro, servente de obras, vigilante, técnico em mecânica, servente de limpeza, jardineiro, pintor, entre outros. Estes foram excluídos da amostra por sua atividade laboral ser muito diferente da atividade dos demais servidores lotados nas Pró-Reitorias.

Assim sendo, a população estudada resultava em 379 servidores. Foram respondidos 254 questionários, total que representa 67,02% da população. Com este percentual de respondentes, esta pesquisa se enquadra nas recomendações metodológicas internacionais para a normatização dos instrumentos WHOQOL e seus derivados, que orienta a uma taxa de respostas acima de dois terços da população estudada.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra encontrada foi de 52% de mulheres e 48% de homens, com idade

entre 18 e 67 anos (média 39,7 anos) e tempo de serviço entre 1 e 501 meses (média de 128,7 meses). Os dados de escolaridade foram reclassificados como tendo ou não o ensino superior, apresentando 38,5% de participantes com ensino superior. Os dados sobre estado civil foram simplificados para ter ou não relacionamento estável (61,5% estão em um). Além disso, a orientação sexual também foi simplificada em ser ou não heterossexual (94% são).

Em relação à QVT, a média geral encontrada (62,97; DP 9,95; IC 61,70 – 64,20) está classificada como satisfatória com tendência neutra. A média foi comparada por meio do Coeficiente de Correlação de Pearson com a idade e o tempo de serviço. Em relação à idade, há correlação entre as variáveis comparadas (p -valor = 0,000) (Gráfico 1).

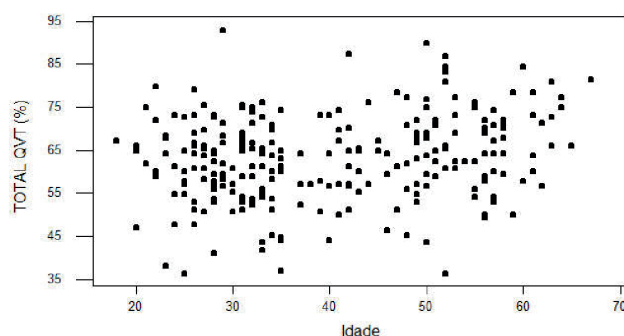


Gráfico 1: Correlação entre a média total da QVT e a idade.

Quando a média foi comparada com o tempo de serviço, não houve correlação entre os dados obtidos (p -valor = 0,058). As variáveis sexo (p -valor = 0,076), ensino superior (p -valor = 0,57), heterossexualidade (p -valor = 0,94) e relacionamento estável (p -valor = 0,98) também foram comparadas com a média geral por meio do Teste t-student para médias e não houve correlação entre os dados. Os resultados das esferas do TQWL-42 foram analisados um a um.

A esfera Biológica e Fisiológica – que contém as facetas Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social e Tempo de Repouso - apresentou média 64,06 (Desvio-Padrão [DP] 12,78; Intervalo de Confiança [IC] 62,50 – 65,60), sendo classificada como satisfatória com tendência neutra. Comparando com o resultado obtido por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) na mesma esfera (59,27), notamos que a classificação continua a mesma (satisfatória com tendência neutra).

O mesmo não ocorre com a esfera Psicológica e Comportamental – abrangendo Autoestima, Significância da Tarefa, Feedback e Desenvolvimento Pessoal e Profissional. Apesar de apresentar a média mais alta entre as esferas do instrumento, 68,46 (DP 11,71; IC 67,00 – 69,90), diferenciando-se significativamente das demais esferas, a classificação das médias difere: satisfatória com tendência neutra nesta pesquisa e satisfatória com tendência para muito satisfatória no estudo paranaense.

Ainda assim, a média encontrada pelos autores (69,63) pertence ao intervalo de

confiança encontrado neste estudo, então não diferem significativamente. Na esfera Sociológica e Relacional, a média encontrada na UFMS (62,72; DP 13,55; IC 61,10 – 64,40) é maior que a encontrada por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014). Ambas, contudo, estão dentro da mesma classificação: satisfatória com tendência neutra. Nesta esfera estão incluídas as facetas: Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais, Autonomia e Tempo de Lazer.

A esfera Econômica e Política – Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho e Segurança de Emprego – apresentou a menor média em relação às demais (58,15; DP 12,03; IC 56,70 – 59,60), classificando-se como satisfatória com tendência neutra e diferenciando-se significativamente das esferas Biológica e Fisiológica, Psicológica e Comportamental e Sociológica e Racional. O mesmo ocorreu no estudo da IES paranaense. A média da esfera Ambiental e Organizacional (60,59; DP 12,15; IC 59,10 – 62,10), sendo classificada como satisfatória com tendência neutra. A pesquisa de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014) resultou em média de 57,81 nesta esfera, enquadrada na mesma classificação. Para facilitar futuras comparações em pesquisas semelhantes, resumimos no Quadro 2 os resultados encontrados nesta pesquisa e na de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014).

ESFERAS	Pesquisa atual (2015)	Pinto, Pedroso e Pilatti (2014)
Biológica e Fisiológica	64,06	59,27
Psicológica e Comportamental	68,46	69,63
Sociológica e Relacional	62,72	59,81
Econômica e Política	58,15	56,96
Ambiental e Organizacional	60,59	57,81
Qualidade de Vida no Trabalho Total	62,97	61,15

Quadro 2: Comparação entre os estudos sobre as médias obtidas nas esferas do TQWL-42.

As Pró-Reitorias se mostraram bastante uniformes nos resultados, não havendo diferença significativa nas médias encontradas no escore global da QVT (Tabela 1).

QVT TOTAL	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	64,21	8,32	47	61,80	66,60
PREAE	66,76	9,67	33	63,50	70,10
PREG	60,83	10,00	55	58,20	63,50
PROGEP	64,16	11,69	39	60,50	67,80
PROINFRA	60,29	9,73	38	57,20	63,40
PROPLAN	60,09	9,10	19	56,00	64,20
PROPP	64,98	9,37	23	61,20	68,80
TOTAL	62,97	9,95	254	61,70	64,20

Tabela 1: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da QVT por Pró-Reitorias.

Apenas duas Unidades obtiveram resultado significativamente diferente das demais em relação às esferas do TQWL-42. A Proinfra obteve média (62,99) inferior à média total da amostra, da Preae, da Progep e da Propp, na esfera Psicológica e Comportamental, conforme visto na Tabela 2.

Na esfera Sociológica e Relacional, mais uma vez a Proinfra apresentou média significativamente menor em relação à Preae, assim como a Preg. As médias, desvio padrão e intervalos de confiança podem ser analisados na Tabela 3.

Analisados os resultados das esferas, é importante saber quais facetas influenciaram tais números e classificações, tanto positiva quanto negativamente. Todas as facetas foram analisadas em relação à média total da amostra e em relação às Unidades estudadas. Os resultados apresentados a seguir são os mais relevantes.

Psicológico/ Comportamental	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	68,68	9,72	47	65,90	71,50
PREAE	73,20	11,24	33	69,40	77,00
PREG	67,78	12,57	55	64,50	71,10
PROGEP	70,91	12,61	39	67,00	74,90
PROINFRA	62,99	10,16	38	59,80	66,20
PROPLAN	63,82	13,31	19	57,80	69,80
PROPP	71,60	9,51	23	67,70	75,50
TOTAL	68,46	11,71	254	67,00	69,90

Tabela 2: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Psicológica e Comportamental.

Sociológico/ Relacional	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	64,16	11,47	47	60,90	67,40
PREAE	67,61	12,83	33	63,20	72,00
PREG	59,15	14,64	55	55,30	63,00
PROGEP	65,95	13,29	39	61,80	70,10
PROINFRA	59,13	12,42	38	55,20	63,10
PROPLAN	59,21	15,54	19	52,20	66,20
PROPP	64,67	13,54	23	59,10	70,20
TOTAL	62,72	13,55	254	61,10	64,40

Tabela 3: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da esfera Sociológica e Relacional por Pró-Reitorias.

O Quadro 3 demonstra as médias encontradas em cada faceta na amostra total. A maior média encontrada foi a da faceta Segurança de Emprego (81,05), seguida de Relações Interpessoais (78,00) e Capacidade de Trabalho (77,71), todas classificadas como muito satisfatória com tendência para satisfatória. A única faceta classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatória foi a Recursos Financeiros (47,00). Porém, as facetas Benefícios Extras (50,20), Jornada de Trabalho (54,38),

Variedade da Tarefa (54,63) e Autonomia (56,20), apesar de classificadas como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatória, apresentaram médias mais baixas que as demais.

Em estudo realizado com 205 servidores públicos da Secretaria de Saúde de Barra Mansa/RJ, Garcia (2007) encontrou resultados muito parecidos, apesar de utilizar-se de instrumento diferente do TQWL-42 para avaliar a QVT. A maioria dos respondentes indicou a estabilidade (que podemos equiparar à faceta Segurança de Emprego) como a principal razão para uma boa QVT. No estudo de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), a Segurança de Emprego foi a segunda maior média (76,75).

A estabilidade do servidor público é criticada por engessar o processo de modernização da máquina pública (Kauss, 2011) e por diminuir a efetividade presumida na Constituição de 1988 (Bresser-Pereira, 1996). Entretanto, fica claro nos resultados encontrados nas diversas pesquisas citadas que ela é na verdade um dos fatores que mais favorece a QVT dos servidores, uma vez que permite sua segurança profissional. Vale ainda lembrar que, apesar de a estabilidade ser direito do servidor público após 3 anos de empossado, a demissão do mesmo ainda é possível mediante sentença julgada e processo administrativo que lhe ofereça ampla defesa.

UFMS					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Segurança de emprego	81,05	12,85	79,47	82,63
	Relações interpessoais	78,00	14,75	76,19	79,81
	Capacidade de trabalho	77,71	14,47	75,93	79,49
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Significância da tarefa	74,75	16,01	72,78	76,72
	Autoestima	72,34	15,76	70,40	74,28
Satisfatório com tendência neutra	Identidade da tarefa	67,77	16,71	65,71	69,83
	Feedback	67,67	14,90	65,84	69,50
	Auto Avaliação da QVT	66,54	17,39	64,40	68,68
	Disposição física e mental	60,58	16,47	58,55	62,61
	Liberdade de expressão	59,45	22,84	56,64	62,26
	Serviços de saúde e assistência social	59,25	25,43	56,12	62,38
	Desenvolvimento pessoal e profissional	59,10	22,48	56,34	61,86
	Tempo de repouso	58,71	19,94	56,26	61,16
	Condições de trabalho	58,12	18,43	55,85	60,39
	Tempo de lazer	57,23	23,71	54,31	60,15
	Oportunidade de crescimento	57,04	20,90	54,47	59,61
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Autonomia	56,20	18,52	53,92	58,48
	Variedade da tarefa	54,63	18,20	52,39	56,87
	Jornada de trabalho	54,38	19,88	51,94	56,82
	Benefícios extras	50,20	18,19	47,96	52,44
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Recursos financeiros	47,00	20,53	44,48	49,52

Quadro 3: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (UFMS)

É válido ressaltar que apesar de parecer um ponto em que todos os servidores apresentariam nível máximo de satisfação, a média encontrada para Segurança de Emprego foi 81,05. Isso é explicado por Felce e Perry (1995), ao concluírem que nunca será possível alcançar um nível perfeito de satisfação em relação à QV, por se tratar de uma medida subjetiva. Os resultados encontrados vão de encontro ao que afirmam Smith e Nock (1980): a satisfação com o trabalho tem a ver com aspectos qualitativos, subjetivos do trabalho (Segurança de Emprego, Relações Interpessoais, Capacidade para o Trabalho), enquanto a insatisfação se apresenta por meio de questões quantitativas, materiais (Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada

de Trabalho).

Em relação aos Recursos Financeiros, os resultados encontrados também coadunam os da pesquisa de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), pois foi a segunda menor faceta (45,50), pouco acima de Benefícios Extras (43,11), ou seja, o inverso do encontrado neste estudo, porém ambas mantendo-se nas médias mais baixas. O mesmo ocorreu com Garcia (2007), onde o menor grau de satisfação com a QVT foi em relação à Compensação Justa e Adequada.

Ting (1997) realizou um estudo com 30.838 servidores públicos americanos, de vários órgãos, e chegou ao mesmo resultado: a menor média encontrada era em relação ao pagamento de salários justos. O mesmo comportamento das médias globais se apresentou em quase todas as Pró-Reitorias, com exceção da Proplan e da Proinfra, como verifica-se nos Quadros 4 e 5, respectivamente.

Na Proplan, a faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional aparece entre uma das três menores médias e classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatória. Este resultado fica mais concreto quando um (a) servidor (a) lotado (a) naquela Pró-Reitoria utiliza-se do espaço final do questionário para, espontaneamente, tecer críticas exatamente quanto a este assunto:

Gostaria de deixar uma sugestão sobre esse questionário: Gostaria que esse tipo de trabalho seja conhecido pela Progep, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos servidores, principalmente das Pró-Reitorias, já que a cultura do atual local de trabalho é não ter iniciativa nenhuma para os servidores melhorarem sua capacitação profissional (realização de mestrado/doutorado), uma vez que, (SIC) os que conseguem se vincular acabam travando uma luta muito árdua para conseguirem estudar!!! (grifo do autor) (Entrevistado 1, 2015).

Assim como na Proplan, o Quadro 5 mostra que a Proinfra apresenta mais uma faceta, além do Desenvolvimento Pessoal e Profissional, dentre as menores médias: a Liberdade de Expressão aparece classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatório.

PROPLAN					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência neutra	Segurança de Emprego	84,21	14,34	77,76	90,66
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Capacidade de Trabalho	78,95	13,85	72,72	85,18
	Relações Interpessoais	75,00	17,18	67,27	82,73
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Auto-Estima	70,39	16,25	63,08	77,70
	Significância da Tarefa	70,39	22,52	60,26	80,52
Satisfatório com tendência neutra	Serviços de Saúde e Assistência Social	65,79	16,58	58,33	73,25
	Feedback	65,79	15,50	58,82	72,76
	Identidade da Tarefa	64,47	23,32	53,98	74,96
	Auto Avaliação da QVT	61,18	19,50	52,41	69,95
	Tempo de Repouso	57,89	20,92	48,48	67,30
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Tempo de Lazer	55,26	15,20	48,43	62,09
	Liberdade de Expressão	54,61	27,70	42,15	67,07
	Disposição física e mental	53,95	17,70	45,99	61,91
	Condições de Trabalho	53,95	18,19	45,77	62,13
	Autonomia	51,97	20,10	42,93	61,01
	Jornada de Trabalho	51,97	18,29	43,75	60,19
	Oportunidade de Crescimento	51,97	18,39	43,70	60,24
	Variedade da Tarefa	50,00	19,57	41,20	58,80
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Desenvolvimento Pessoal e Profissional	48,68	26,32	36,85	60,51
	Benefícios Extras	46,05	20,43	36,86	55,24
	Recursos Financeiros	44,74	20,96	35,32	54,16

Quadro 4: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proplan)

PROINFRA					
CLASSIFICAÇÃO	FACETA	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	LIM INF	LIM SUP
Muito satisfatório com tendência para satisfatório	Segurança de Emprego	77,63	13,05	73,48	81,78
	Relações Interpessoais	76,64	13,05	72,49	80,79
Satisfatório com tendência para muito satisfatório	Capacidade de Trabalho	74,34	17,90	68,65	80,03
	Significância da Tarefa	71,38	16,16	66,24	76,52
	Auto-Estima	70,72	16,25	65,55	75,89
Satisfatório com tendência neutra	Auto Avaliação da QVT	64,47	18,50	58,59	70,35
	Condições de Trabalho	62,17	18,26	56,36	67,98
	Tempo de Repouso	61,84	17,67	56,22	67,46
	Feedback	60,86	15,15	56,04	65,68
	Identidade da Tarefa	60,20	18,59	54,29	66,11
	Tempo de Lazer	59,54	21,44	52,72	66,36
	Oportunidade de Crescimento	58,55	16,36	53,35	63,75
	Disposição física e mental	57,24	15,00	52,47	62,01
	Jornada de Trabalho	56,91	20,69	50,33	63,49
Satisfatório com tendência para neutro/insatisfatório	Serviços de Saúde e Assistência Social	54,93	24,92	47,01	62,85
	Autonomia	52,96	18,25	47,16	58,76
	Variedade da Tarefa	51,97	16,51	46,72	57,22
Insatisfatório com tendência para neutro/satisfatório	Desenvolvimento Pessoal e Profissional	49,01	22,39	41,89	56,13
	Benefícios Extras	48,36	18,42	42,50	54,22
	Liberdade de Expressão	47,37	25,03	39,41	55,33
	Recursos Financeiros	46,05	21,77	39,13	52,97

Quadro 5: Resultados obtidos por faceta da QVT do TQWL-42 (Proinfra)

O resultado difere não apenas entre as Unidades estudadas nesta pesquisa como também das respostas obtidas por Garcia (2007), nas quais mais da metade dos entrevistados afirmou que a chefia sempre ou quase sempre dá abertura para que seus servidores deem sugestões. Quando comparada com a média obtida no estudo de Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), a diferença é significativa, uma vez que a média encontrada por eles (58,0) está fora do intervalo de confiança obtido na Proinfra.

Búrigo (1997) afirma que são poucos os dirigentes que percebem a forte ligação do desempenho de suas unidades com a QVT, tanto relacionado quanto à produtividade quanto ao convívio social. Smith e Nock (1980) concluem em seu trabalho que servidores públicos percebem seus empregos menos favoravelmente quando não possuem voz ativa na realização do mesmo, gerando alienação do trabalhador. Ting (1997) afirma que vários estudos demonstram que a falta de oportunidade de desenvolvimento profissional está altamente associada com a insatisfação de funcionários públicos.

A cultura organizacional de cada Unidade é o reflexo de seu dirigente e de suas próprias crenças, quando as relações nesta estrutura são verticais. Nestes casos, o funcionário é levado a agir de acordo com o pensamento individual de seu chefe, não de acordo com as regras comuns a todos (Garcia, 2007). A baixa média nessa faceta nas duas Pró-Reitorias remete a teorias abordadas anteriormente neste estudo. Ting (1997) afirma que a satisfação no trabalho tem ligação com a realização de necessidades pessoais, um dos ramos da faceta apresentada. Ferreira, Alves e Tostes (2009), por sua vez, acreditam que o atual cenário do mercado de trabalho exige profissionais qualificados e constantemente atualizados.

O pensamento patrimonialista enraizado em alguns dos gestores das Unidades

pode ser a causa de tais resultados (Ferreira, Alves, & Tostes, 2009). É necessário que os gestores repensem as práticas organizacionais, reestruturando seu “pensar” e “saber”, buscando responder eficientemente às exigências da administração pública baseada nos resultados. A gestão arcaica e conservadora, que trata o servidor apenas como uma ferramenta e não como um ser humano completo, com seus limites, desejos e necessidades, não apenas piora a QVT como aumenta o número de doenças do trabalho e licenças médicas.

Ao comparar cada Pró-Reitoria em relação às facetas isoladamente, nota-se que houve poucos casos nos quais uma Unidade se diferencia significativamente das demais, estando apresentados a seguir os resultados significativos. Na faceta Feedback, a Proinfra obteve média significativamente inferior tanto à media geral da amostra quanto da Preae e da Propp, conforme visto na Tabela 4. No estudo de Garcia (2007), houve predominância de pessoas que afirmam receber feedback sempre ou quase sempre da chefia.

Feedback	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	66,49	13,82	47	62,50	70,40
PREAE	71,97	16,25	33	66,40	77,50
PREG	68,86	14,21	55	65,10	72,60
PROGEP	69,23	15,93	39	64,20	74,20
PROINFRA	60,86	15,15	38	56,00	65,70
PROPLAN	65,79	15,50	19	58,80	72,80
PROPP	71,20	10,95	23	66,70	75,70
TOTAL	67,66	14,90	254	65,80	69,50

Tabela 4: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Feedback por Pró-Reitoria

Na faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional, a Preae obteve média significativamente maior que a média total obtida e maior que a da Proinfra e da Proplan. A média da Proinfra ainda foi significativamente menor que a média total encontrada, conforme visto na Tabela 5. Novamente na faceta Liberdade de Expressão, as médias da Preae, Prad e Propp diferenciam-se significativamente da média da Proinfra (Tabela 6).

Desenvolvimento Pessoal	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	57,18	19,98	47	51,50	62,90
PREAE	70,08	20,95	33	62,90	77,20
PREG	58,64	22,42	55	52,70	64,60
PROGEP	65,71	20,22	39	59,40	72,10
PROINFRA	49,01	22,39	38	41,90	56,10
PROPLAN	48,68	26,32	19	36,80	60,50
PROPP	62,50	20,98	23	53,90	71,10
TOTAL	59,10	22,48	254	56,30	61,90

Tabela 5: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Desenvolvimento Pessoal e

Liberdade de Expressão	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	62,50	17,48	47	57,50	67,50
PREAE	73,86	22,18	33	66,30	81,40
PREG	55,00	23,27	55	48,90	61,10
PROGEP	60,58	18,48	39	54,80	66,40
PROINFRA	47,37	25,03	38	39,40	55,30
PROPLAN	54,61	27,70	19	42,20	67,10
PROPP	65,22	18,83	23	57,50	72,90
TOTAL	59,45	22,84	254	56,60	62,30

Tabela 6: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Liberdade de Expressão.

A Preae obteve média significativamente maior que a média geral obtida em todas as Pró-Reitorias. Na faceta Autonomia, a Progep apresentou média significativamente superior à média total, à Preg e à Proinfra. Estes resultados são apresentados na Tabela 7.

Autonomia	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
PRAD	57,98	15,07	47	53,70	62,30
PREAE	59,47	17,69	33	53,40	65,50
PREG	50,45	20,83	55	44,90	56,00
PROGEP	63,78	13,99	39	59,40	68,20
PROINFRA	52,96	18,25	38	47,20	58,80
PROPLAN	51,97	20,10	19	42,90	61,00
PROPP	57,61	21,89	23	48,70	66,60
TOTAL	56,20	18,52	254	53,90	58,50

Tabela 7: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Autonomia por Pró-Reitoria e total.

O último item a ser analisado do TQWL-42 é a Auto Avaliação da QVT. A média obtida foi 66,54, classificada como satisfatória com tendência neutra. O resultado não difere significativamente do encontrado por Pinto, Pedroso e Pilatti (2014), em que a média foi 67,50.

Ao compararmos a Auto Avaliação da QVT entre as Unidades (Tabela 8), a Prad se destaca acima da média geral e acima da média da Preg, da Progep e da Proplan, ou seja, os servidores da Prad tem uma percepção maior da sua QVT do que os servidores lotados nestas outras Pró-Reitorias.

AA QVT	Média	Desvio Padrão	N	LimInf	LimSup
--------	-------	---------------	---	--------	--------

PRAD	73,14	10,42	47	70,20	76,10
PREAE	70,08	17,66	33	64,10	76,10
PREG	63,41	18,30	55	58,60	68,20
PROGEP	62,82	18,02	39	57,20	68,50
PROINFRA	64,47	18,50	38	58,60	70,40
PROPLAN	61,18	19,50	19	52,40	69,90
PROPP	69,57	18,01	23	62,20	76,90
TOTAL	66,54	17,39	254	64,40	68,70

Tabela 8: Médias, desvio padrão e intervalo de confiança da faceta Auto Avaliação da QVT por Pró-Reitoria e total.

A Proplan apresentou as menores médias em 11 facetas (Auto-Avaliação da QVT, Disposição Física e Mental, Autoestima, Significância da Tarefa, Desenvolvimento Pessoal e Profissional, Relações Interpessoais, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Condições de Trabalho, e Variedade da Tarefa), mais do que qualquer outra Unidade.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo principal avaliar a QVT dos servidores das Pró-Reitorias da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. A média da amostra foi 62,97, classificada como satisfatória com tendência neutra. A esfera Psicológica e Comportamental apresentou média significativamente maior que as demais, enquanto as esferas Ambiental e Organizacional e Econômica e Política foram significativamente menores que as esferas Biológica e Fisiológica e Psicológica e Comportamental.

As maiores médias encontradas nas facetas do TQWL-42 foram Segurança de Emprego, seguida de Relações Interpessoais e Capacidade de Trabalho, todas classificadas como muito satisfatória com tendência para satisfatória. As três menores médias foram Recursos Financeiros, Benefícios Extras e Jornada de Trabalho, sendo a primeira classificada como insatisfatória com tendência para neutro/satisfatório e as duas últimas como satisfatória com tendência para neutro/insatisfatório.

Ao comparar-se as médias obtidas nas facetas por Unidade, a Proinfra apresentou média significativamente inferior à da Preae e da Propp na faceta Feedback, à média geral na faceta Desenvolvimento Pessoal e Profissional e à da Preae, Prad e Propp na faceta Liberdade de Expressão. A Preae obteve média significativamente maior que a média geral nas facetas Desenvolvimento Pessoal e Profissional e Liberdade de Expressão. A Progép apresentou média superior à média geral na faceta Autonomia. A Prad obteve média significativamente maior que as médias gerais da Preg, Progép e Proplan na Auto Avaliação da QVT. É válido ressaltar que a Prad é a única Unidade onde o Pró-Reitor é um servidor técnico-administrativo.

Os resultados obtidos foram comparados aos encontrados por Pinto, Pedroso e

Pilatti (2014) e Garcia (2007), por avaliarem a QVT com populações e/ou instrumentos parecidos com os desta pesquisa. Observou-se que os resultados encontrados nesta pesquisa são muito semelhantes com os resultados dos estudos citados, o que indica certa homogeneidade quando se trata destes aspectos da vida e do trabalho dos servidores públicos.

A partir da comparação entre as Pró-Reitorias, é certo afirmar que algumas se destacam das outras negativamente nos aspectos gerenciais. Nas pró-reitorias onde os gestores centralizam o poder de decisão e dão pouca ou nenhuma abertura para seus servidores desenvolverem-se profissionalmente, as médias da QVT se mostraram abaixo das demais, ainda que algumas vezes sem significância estatística. Ao tratar-se de questões tão subjetivas quanto a percepção da QVT, no entanto, é permitido inferir algumas conclusões baseadas tanto nos resultados numéricos quanto no discurso dos servidores e observação do pesquisador.

Finalizado o primeiro diagnóstico da QVT dos servidores técnicos administrativos das Pró-Reitorias da UFMS, ocorrem a partir de agora uma série de questionamentos que podem e devem ser estudados com maior profundidade, como a avaliação da QVT dos docentes da Instituição e a comparação entre esses resultados, a análise dos aspectos relacionados à cultura organizacional e suas influências na QVT.

Muito além da intenção de se criar condições por meio da estrutura institucional para que o servidor tenha mais bem-estar tanto no trabalho quanto em sua vida particular, é imprescindível que se valorize o servidor público federal, suas tarefas e seus anseios por meio das intervenções organizacionais. É preciso certificar o servidor de que a Instituição se importa e principalmente se interessa por ele, uma vez que ambos crescem juntos quando o servidor tem a possibilidade de desenvolver suas habilidades profissionais e pessoais.

REFERÊNCIAS

Alves, E. F. (2010). Qualidade de Vida no Trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Revista Diálogos & Saberes**, v. 6, n. 1.

Amorim, T. N. G. F. (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. **RECADM**, v. 9, n. 1, pp. 35-48.

Battisti, H.H.; Guimarães, A.C.A.; & Simas, J.P.N. (2005). Atividade física e Qualidade de Vida de Operadores de Caixa de Supermercado. **Revista Brasileira de Ciências e Movimento**. Florianópolis, 13(1): pp. 71-78.

Bordim, R. de S. (2013). Nível de atividade física e percepção de qualidade de vida no trabalho.

Bresser-Pereira, L. C. (1996). Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, pp. 1-28.

Búrigo, C. C. D. (1997). Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15, n. 22, pp. 90-111.

Felce, D.; & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. **Research in developmental disabilities**, v. 16, n. 1, pp. 51-74.

Fernandes, E. (1996). **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade.

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**, v. 25, n. 3, pp. 319-327.

Ferro, F. F. (2012). Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF: uma revisão de literatura. **Curso de especialização em atenção Básica em Saúde da Família**. UFMG, Brumadinho-MG.

Garcia, E. de O. P. (2007). Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos. **Rev. Organizações em contexto**, São Paulo, v. 3, n. 5.

Group, The Whoqol. (1998). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. **Social science & medicine**, v. 46, n. 12, pp. 1569-1585.

Hammer, L. B.; & Zimmerman, K. L. (2011). **Quality of work life**.

Kauss, L. F. (2011). **A estabilidade funcional e a eficiência no serviço público**.

Limongi-França, A. C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v.1, n.2, pp. 79-83, abr./mai./jun.

Mello, M. S. O. (2006). **Qualidade de vida no trabalho e motivação**. Disponível em: <www.assevim.edu.br/agathos/2educacao/monica.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2015.

Nadler, D. A.; & Lawler, E. E., 3rd. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20.

Pedroso, B. (2010). **Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)– Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa.

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**, v. 6, n. 3.

Ribeiro, C. A. O.; & Campos, L. N. M. (2012). Qualidade de vida no trabalho [http://dx. doi. org/10.15601/1983-7631/rt. v2n2](http://dx.doi.org/10.15601/1983-7631/rt.v2n2) pp. 28-39. **Revista Tecer**, v. 2, n. 2.

Saraji, G. N.; & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). **Iranian journal of public health**, v. 35, n. 4, pp. 8-14.

Smith, M. P.; & Nock, S. L. (1980). Social class and the quality of work life in public and private organizations. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 4, pp. 59-75.

Timossi, L.; Pedroso, B.; Pilatti, L. A.; & Francisco, A. C. de. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho-DOI: 10.4025/reveducfis. v20i3. 5780. **Revista da**

Educação Física/UEM, v. 20, n. 3, pp. 395-405.

Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. **Public personnel management**, v. 26, n. 3, pp. 313-334.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Sistema de Informações de Ensino**. Disponível em: <<http://www.sien.ufms.br/>>. Acesso em: 05 mai. 2015.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. **Harvard Business Review**, v. 52, n. 3, pp. 12-&.

WHOQOL group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science & medicine**, 41(10), 1403-1409.

Yin, R. K. (2010). **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Bookman editora, 4ª edição.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-174-9

