

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO PROGRAMA DE PÓS-  
GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL - PPGTDS**

**JACIÁRA ROBERTA DA CONCEIÇÃO BARBOSA**

**AÇÕES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A PERCEPÇÃO DE  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE PRÁTICAS EXISTENTES NO CENTRO DE  
TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

**RIO DE JANEIRO**

**JULHO DE 2020**

**JACIÁRA ROBERTA DA CONCEIÇÃO BARBOSA**

**AÇÕES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A PERCEPÇÃO DE  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE PRÁTICAS EXISTENTES NO CENTRO DE  
TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social, NIDES, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Tecnologia para o Desenvolvimento Social.

Área de concentração: Gestão Participativa

Orientador: Flávio Chedid Henriques

Rio de Janeiro

2020

### CIP - Catalogação na Publicação

BB238a BARBOSA, JACIÁRA ROBERTA DA CONCEIÇÃO  
AÇÕES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A  
PERCEPÇÃO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE PRÁTICAS  
EXISTENTES NO CENTRO DE TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO RIO DE JANEIRO / JACIÁRA ROBERTA DA  
CONCEIÇÃO BARBOSA. -- Rio de Janeiro, 2020.  
100 f.

Orientador: FLÁVIO CHEDID HENRIQUES.  
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do  
Rio de Janeiro, Núcleo Interdisciplinar para o  
Desenvolvimento Social, Programa de Pós-Graduação em  
Tecnologia para o Desenvolvimento Social, 2020.

1. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. 2. TÉCNICOS  
ADMINISTRATIVOS. 3. SETOR PÚBLICO. 4. CENTRO DE  
TECNOLOGIA. 5. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE  
JANEIRO. I. HENRIQUES, FLÁVIO CHEDID, orient. II.  
Título.

JACIÁRA ROBERTA DA CONCEIÇÃO BARBOSA

**AÇÕES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A PERCEPÇÃO DE  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE PRÁTICAS EXISTENTES NO CENTRO DE  
TECNOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social, NIDES, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Tecnologia para o Desenvolvimento Social.

Área de concentração: Gestão Participativa

Aprovada em

---

Prof. Dr. Flávio Chedid Henriques – UFRJ  
(Orientador)

---

Prof. Dr. Mario Cesar Rodríguez Vidal – UFRJ

---

Prof. Dr<sup>a</sup>. Andrea Georgina de Souza Frossard – INCA-IV

---

Prof. Dr. Felipe Addor - UFRJ

*Dedico este trabalho ao meu filho, Nicolás Pereira, minha melhor obra nesta vida, fonte renovadora de minha evolução e para essa força superior que me direciona sempre a seguir em frente, pulando os obstáculos e fazendo deles um ponto de descanso e preparo para a etapa seguinte.*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu filho *Nícolás*, meu pai *José Barbosa* e aos familiares de sangue e coração, o meu mais fiel agradecimento por terem aceitado minhas ausências e contribuído com sua força para eu nunca desistir.

Ao meu orientador *Flávio Chedid* por sua sabedoria, paciência, parceria e sua amizade conquistada ao longo dessa trajetória.

Aos funcionários e docentes do NIDES/UFRJ e, em especial, ao professor *Antônio Claudio (in memorian)*, nosso eterno e querido AC, pelos ensinamentos, discussões, avaliações e principalmente pelas críticas.

Aos meus inspiradores *Miguel de Simoni (in memorian)* e *Sidirley de Jesus Barreto (in memorian)*, que seguiram sua trajetória espiritual mas deixaram seu legado em minha alma.

Ao *Mário Vidal*, aos alunos da disciplina de Ergonomia e funcionários do EP/COPPE/UFRJ, em especial, *Rosa Petrus*, que não somente contribuíram de forma grandiosa para este trabalho, como me receberam de braços e corações abertos.

Aos membros da banca, por aceitarem trilhar comigo este momento que considero uma grande vitória.

Ao meu chefe, *Gustavo Bodstein*, por ter me incentivado, contribuindo para que eu pudesse fazer essa caminhada com mais confiança e à equipe do LABMFA, uma grande família de docentes, alunos e funcionários, por terem sido minha base de sustentação durante o curso e a pesquisa.

Aos meus amigos do PEM/COPPE/UFRJ, em especial minhas amigas *Evanise Barbosa*, *Vera Noronha* e *Victoria Ottoni*, pois foram incansáveis em me dizer que sim, quando eu ousava em pensar um não.

Às incentivadoras *Mercedes Barreto* e *Valquíria Felix*, pelas várias tentativas de me fazer trilhar nessa aventura acadêmica.

Às minhas queridas *Iânia Cássia, Maria José Caetano, Denise Mina*, por acreditarem em mim muito mais que eu mesma, terem segurado minha mão e me fazerem acreditar que tudo é possível quando nos permitimos o direito de pelo menos tentar e também aos alunos das turmas 2018 e 2019, pela contribuição valiosa no aprendizado em conjunto.

Aos *TAE's* e gestores que responderam aos questionários e entrevistas, contribuindo para o enriquecimento e finalização desta pesquisa acadêmica.

À *Renata Melo* pela revisão e por todo apoio na finalização deste trabalho.

Enfim, finalmente, minha gratidão a todos que, de uma forma ou de outra, contribuíram e continuam contribuindo para minhas pequenas ou grandiosas vitórias pessoais.

## RESUMO

BARBOSA, Jaciára Roberta da Conceição. Ações em Qualidade de Vida no Trabalho e a percepção de técnicos administrativos sobre práticas existentes no Centro de Tecnologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2020. Dissertação (Mestrado profissional em Tecnologia para o Desenvolvimento Social) - Programa de Pós-Graduação de Tecnologia para o Desenvolvimento Social (PPGTDS), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

A Qualidade de Vida no Trabalho contribui de forma significativa para o bem-estar do indivíduo, influenciando em sua vida pessoal, social e familiar. O estudo tem como objetivo identificar e analisar ações em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) impulsionadas na Universidade Federal do Rio de Janeiro, Campus Fundão. Assim, o Centro de Tecnologia (CT) foi escolhido como recorte por dispor de duas unidades que investem em programas em QVT: a COPPE e a Decania/CT. A pesquisa é quali-quantitativa, descritiva e exploratória. O trabalho de campo desnudou as percepções de Técnicos-Administrativos (TAE's) lotados no CT sobre as ações em Qualidade de Vida no Trabalho e sua influência sobre a vida profissional e pessoal. A partir da identificação de ações em QVT nas unidades envolvidas na investigação foi possível indicar caminhos para a divulgação e projeção da capacidade de alcance do público-alvo. Concluiu-se que o investimento em Qualidade de Vida no Trabalho, além de fornecer condições de infraestrutura e de crescimento profissional deve incorporar a dimensão da subjetividade dos trabalhadores.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, técnicos administrativos, setor público, Centro de Tecnologia, Campus Fundão, UFRJ.



## **ABSTRACT**

BARBOSA, Jaciára Roberta da Conceição. Actions on Quality of Work Life among administrative technicians on the perception of existing practices at the Technology Center of the Federal University of Rio de Janeiro, 'Campus Fundão'. Rio de Janeiro, 2020. Dissertation (Professional Master in Technology for Social Development) – Technology Postgraduate Program for Social Development, Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

The Quality of Work Life contributes significantly to the individual's well-being, influencing their personal, social and family life. The study aims to identify and analyze action in Quality of Work Life (QWL) promoted at the Federal University of Rio de Janeiro, Campus Fundão. Thus, the Technology Center (TC) was chosen as the focus because it has two departments that invest in QWL programs: COPPE and Decania/TC. The research is qualitative and quantitative, descriptive and exploratory. The fieldwork exposed the perceptions of Technical and Administrative (TAE's) based in TC on actions in Quality of Work Life and its influence on professional and personal life. From the identification of QWL actions in the departments involved in the research, it was possible to indicate ways for the dissemination and projection of the target audience's reach ability. It was concluded that the investment in Quality of Work Life, in addition to providing infrastructure conditions and professional growth, must incorporate the dimension of workers' subjectivity.

Keywords: Quality of Work Life, Administrative Technicians, Public Sector, Technology Center, Campus Fundão, UFRJ.

## LISTA DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 – Resumo de riscos e seus derivados.....                              | 32 |
| Figura 2 – O indivíduo e suas influências comportamentais.....                 | 36 |
| Figura 3 – A interdisciplinaridade na Ergonomia e suas implicações.....        | 50 |
| Figura 4 – Imagem da Ilha do Fundão, Cidade Universitária.....                 | 54 |
| Figura 5 – Mapa da Ilha do Fundão, Cidade Universitária.....                   | 55 |
| Figura 6 – Unidades e Departamentos da UFRJ com histórico de ações em QVT..... | 55 |

## LISTA DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1- Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Walton e Westley.....                     | 41 |
| Tabela 2 – Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Werther e Davis e Huse e Cummings.....   | 43 |
| Tabela 3 – Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Hackmann e Oldhan e Nadler e Lawler..... | 44 |
| Tabela 4 – Os aspectos do comportamento humano estudados pela ergonomia..                            | 51 |
| Tabela 5 - Gênero (sexo) dos TAE´s entrevistados.....  | 65 |
| Tabela 6 - Faixa etária dos TAE´s entrevistados no CT/UFRJ.....                                      | 65 |
| Tabela 7 - Unidade de lotação dos TAE´s no CT/UFRJ.....  | 65 |
| Tabela 8 - Tempo de UFRJ dos TAE´s lotados no CT/UFRJ.....   | 66 |
| Tabela 9 – Escolaridade dos TAE´s lotados no CT/UFRJ.....  | 66 |
| Tabela 10 - TAE´s do sexo masculino - Uso de suas capacidades profissionais....                      | 67 |
| Tabela 11 - TAE´s do sexo masculino – Constitucionalismo.....  | 68 |
| Tabela 12 - TAE´s do sexo masculino – Oportunidades.....   | 69 |
| Tabela 13 - TAE´s do sexo masculino - Relevância Social.....   | 70 |
| Tabela 14 - TAE´s do sexo masculino - Integração Social.....   | 71 |
| Tabela 15 - TAE´s do sexo feminino - Uso de suas capacidades profissionais.....                      | 72 |
| Tabela 16 - TAE´s do sexo feminino – Constitucionalismo.....   | 73 |
| Tabela 17 - TAE´s do sexo feminino – Oportunidades.....  | 74 |
| Tabela 18 - TAE´s do sexo feminino - Relevância Social.....  | 75 |
| Tabela 19 - TAE´s do sexo feminino - Integração Social.....  | 76 |
| Tabela 20- Respostas referentes ao conhecimento dos técnicos sobre as atividades em QVT.....         | 80 |
| Tabela 21- Respostas referentes à participação dos técnicos nas atividades em QVT.....               | 80 |

## LISTA DE QUADROS

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 - Os fundamentos sistematizados através dos estabelecidos por Walton.....                               | 22 |
| Quadro 2 - Benefícios das atividades em QVR para o trabalhador.....  | 34 |
| Quadro 3 - CCMN (Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza).....  | 57 |
| Quadro 4 – COPPE – (Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia).....               | 58 |
| Quadro 5 - CPST UFRJ (Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador)....                                      | 59 |
| Quadro 6 - Decania do CT.....  | 60 |
| Quadro 7 - EEFD – Escola de Educação Física e.....   | 61 |
| Quadro 8 - Faculdade de Letras – CLAC (Cursos de Línguas).....   | 61 |
| Quadro 9 - Parque Tecnológico.....   | 62 |
| Quadro 10 - SESAT (Serviço de Saúde do Trabalhador) - HUCFF (Hospital Universitário Clementino Fraga Filho)..... | 62 |
| Quadro 11 - SINTUFRJ - Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro.....    | 63 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1 – Representação gráfica em relação ao desenvolvimento profissional e assédio moral entre os TAE´s sexo masculino e feminino..... | 77 |
| Gráfico 2 - Representação gráfica sobre conhecimento e participação dos TAE´s sexo masculino e feminino.....                               | 81 |

## **LISTA DE ABREVIações E SIGLAS**

ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil

ANSI - American National Standards Institute

BSI – British Standards Institution

CCMN - Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza

CCS - Centro de Ciências da Saúde

CEN - Comité Européen de Normalisation

CENPES/PETROBRÁS - Centro de Pesquisas Leopoldo Américo Miguez de Mello

CETEM – Centro de Tecnologia Mineral

CLAC - Cursos de Línguas Abertos à Comunidade da Faculdade de Letras/UFRJ

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNEN – Comissão Nacional de Energia Nuclear

COPPE - Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia

COVID-19 – Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus)

CPTS – Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador

CT – Centro de Tecnologia

DENIT – Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EEFD - Escola de Educação Física e Desportos

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

EUA – Estados Unidos da América

FAU – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo

GRH – Gerência de Recursos Humanos

HCFF – Hospital Clementino Fraga Filho

HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana (Human Immunodeficiency Virus)

HU – Hospital Universitário

IEA - International Ergonomics Association

IEN – Instituto de Engenharia Nuclear

ISSO – International Standardization Organization

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

LTC – Lesão por Trauma Cumulativo

NCE – Núcleo de Computação Eletrônica

NIDES – Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social

NR – Norma Regulamentadora

NUPAD – Núcleo Psicossocial de Apoio ao Discente

NUPAD - Núcleo Psicossocial de Apoio ao Discente

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

OMS – Organização Mundial de Saúde

PR-1 - Pró-Reitoria de Graduação

PR2 - Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa

PR-3 - Pró-reitoria de Planejamento, Desenvolvimento e Finanças

PR-4 - Pró-Reitoria de Pessoal

PR5 - Pró-Reitoria de Extensão

PR-6 - Pró-Reitoria de Gestão e Governança

PR-7 - Pró-Reitoria de Políticas Estudantis

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RPG – Reeducação Postural Global

SESAT - Seção de Saúde do Trabalhador

SINTAE – Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos em Educação

SINTUFRJ – Sindicato dos Trabalhadores em Educação da UFRJ

TAE's – Técnicos administrativos

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro



## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>OBJETIVOS DA PESQUISA.....</b>  | <b>18</b> |
| Objetivo Geral.....  | 18        |
| Objetivos Específicos.....   | 18        |
| <b>CAPÍTULO 1 – OS CAMINHOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS.....</b>   | <b>20</b> |
| 1.1 - O Trabalho de Campo.....   | 20        |
| <b>CAPÍTULO 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTEXTO,<br/>CRIAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO<br/>TRABALHADOR.....</b>            | <b>23</b> |
| 2.1 – Antecedentes.....  | 23        |
| 2.2 – Considerações sobre o Conceito do Trabalho.....  | 27        |
| 2.3 - Qualidade de Vida no Trabalho.....   | 33        |
| 2.4 – Teorias Relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho.....  | 37        |
| 2.5 – Direcionamentos e Desdobramentos da QVT.....   | 45        |
| 2.6 - Contribuições da Ergonomia para a Qualidade de Vida no Trabalho.....   | 48        |
| 2.7 – Metodologia Desenvolvida.....  | 51        |
| 2.7.1 – Primeiros Passos do Trabalho.....  | 51        |
| 2.7.2 – Sobre a Delimitação do Campo.....  | 53        |
| 2.7.3 – Sobre as Entrevistas e Questionários.....  | 56        |
| 2.7.4 – Sistematização da Primeira Parte dos Resultados.....   | 57        |
| <b>CAPÍTULO 3 – PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS COM<br/>RELAÇÃO ÀS AÇÕES EM QVT NO CENTRO DE<br/>TECNOLOGIA DA UFRJ.....</b> | <b>64</b> |

|  |            |
|--|------------|
| 3.1 – Demonstrativo dos Resultados Obtidos com os Questionários.....   | 64         |
| 3.2 – Sistematização das Perguntas Abertas.....                        | 77         |
| 3.3 – Sobre o Conhecimento das Ações em QVT pelos TAE´s.....           | 79         |
| 3.4 – Sistematização das Sugestões.....                                | 81         |
| 3.4.1 - Propostas dos TAE´s Lotados no CT/UFRJ sobre Ações em QVT..... | 82         |
| 3.5 – O Papel dos Gestores nas Ações em QVT.....                       | 83         |
| 3.6 – Sobre a Gestão em QVT na COPPE.....                              | 84         |
| 3.7 – Sobre a Gestão em QVT na Decania/CT.....                         | 85         |
| 3.8 – Questões que Dificultam a Participação nas Ações em QVT.....     | 86         |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                       | <b>87</b>  |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>90</b>  |
| <b>APÊNDICE A.....</b>   | <b>94</b>  |
| <b>APÊNDICE B.....</b>   | <b>95</b>  |
| <b>APÊNDICE C.....</b>   | <b>100</b> |

## INTRODUÇÃO

A escolha do tema desta pesquisa tem relação com minha inquietação enquanto estudante e funcionária técnico-administrativa de uma instituição pública de ensino, pesquisa e extensão, a UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), onde desenvolvo atividades profissionais desde 1982. Nesses 38 anos pude acompanhar a trajetória de ações relativas à melhoria da estrutura de desenvolvimento das atividades profissionais de funcionários técnico-administrativos (TAE's), muitos deles protagonistas de diversas disputas relacionadas a temas como: quadro de carreira, aumentos salariais e condições dignas de trabalho em ciência e pesquisa dentro da UFRJ.

No estágio que realizei nas dependências do SESAT (Serviço de Saúde do Trabalhador) do HCFF/UFRJ (Hospital Clementino Fraga Filho da Universidade Federal do Rio de Janeiro), durante parte do meu curso de graduação em Serviço Social, pude conhecer e perceber como se manifestavam, na prática, diversas patologias relacionadas a experiências vivenciadas em ambientes de trabalho. Como funcionária técnico-administrativa da universidade, observei a necessidade dos demais trabalhadores de encontrarem soluções para questões que envolviam seus espaços funcionais, relacionamentos interpessoais, bem como suas demandas por ações efetivas nas áreas de qualificação, capacitação e treinamento.

Ao longo da dissertação procurei demonstrar que o estudo me permitiu compreender o que um grupo significativo de funcionários da UFRJ entende por Qualidade de Vida no Trabalho, assim como os resultados observados por eles em suas vidas a partir do contato com esse tipo de ação, o que abrange aspectos não somente profissionais, mas também pessoais. Tendo em vista que existem diferenciações importantes entre docentes e técnicos, a escolha pelos últimos como foco de análise teve como motivação inicial a minha proximidade com esta categoria, o que foi construído ao longo da minha trajetória profissional, a partir da qual pude notar também que muitas ações em QVT são voltadas para técnicos administrativos lotados no Centro de Tecnologia/UFRJ, o que reforça a importância desse estudo.

Limongi-França (2004) chama atenção para a importância da QVT, tema que tem sido discutido e apropriado de diversas formas pelo universo empresarial, mas que envolve questões que podem ser incorporadas também pelo funcionalismo público. Assim, para a autora:

No mundo empresarial, com crescente frequência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana. Nesses casos, amplia-se a compreensão do lado humano das organizações. Aumenta-se a possibilidade de viver melhor na empresa. A compreensão desse processo de construção de uma nova forma de administrar o bem-estar, com competências e habilidades complexas, é reforçada, como se procura demonstrar, por evidências e sinais das organizações, do mercado, dos tipos de trabalho e do estilo de vida individual (LIMONGI- FRANÇA, 2004, p.33).

Para entender a importância da QVT em uma instituição pública de ensino, a pesquisa conta duas questões centrais: quais as ações em Qualidade de Vida no Trabalho são oferecidas aos técnicos administrativos do Centro de Tecnologia, Campus Fundão da UFRJ? E qual é a percepção desses técnicos com relação à promoção e efetividade dessas ações?

Os objetivos gerais e específicos serão descritos nos itens a seguir.

## **OBJETIVOS DA PESQUISA**

### **Objetivo Geral**

O estudo visa a identificar e analisar as ações desenvolvidas em Qualidade de Vida no Trabalho dentro do Centro de Tecnologia/UFRJ.

### **Objetivos Específicos**

- ❖ Identificar as atividades em QVT no Centro de Tecnologia/UFRJ a fim de auxiliar na divulgação das mesmas;
- ❖ Traçar um perfil dos entrevistados, considerando gênero, idade, escolaridade e tempo de atuação no Centro de Tecnologia/UFRJ;

- ❖ Analisar, com base nos questionários preenchidos, a percepção dos técnicos administrativos sobre os efeitos das ações nos âmbitos profissional e pessoal dos trabalhadores;
- ❖ Sinalizar propostas que possam vir a contribuir com as ações já existentes em QVT do Centro de Tecnologia/UFRJ.

## CAPÍTULO 1

### OS CAMINHOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa quali-quantitativa, que quanto aos fins é exploratória e descritiva. O seu caráter exploratório se justifica pela necessidade da autora em conhecer em profundidade o objeto de estudo. O caráter descritivo se justifica porque a pesquisa visa permitir a aproximação do tema investigado aprimorando descobertas de indução. Essa característica tem como propósito desnudar significados, permitindo identificar diferentes aspectos de problema. A partir desse desenho, é possível coletar dados sobre uma determinada realidade social para compreendê-la em sua totalidade. (GIL, 2017).

#### 1.1 O trabalho de Campo

A partir de visitas *in loco* foram identificadas variáveis de processos de desenvolvimento, bem como seus efeitos percebidos por técnicos administrativos (estatutários ativos) que em algum momento participaram ou participam de alguma das ações em questão. Para isso foi preciso levar em consideração todo o contexto que envolve cada trabalhador e diversos outros aspectos que o constituem como indivíduo, pois, conforme descrito por Winsner:

Todo indivíduo chega ao trabalho com seu capital genético, remontando o conjunto de sua história patológica e antes do nascimento à sua existência *in útero*, e com as marcas acumuladas das agressões físicas e mentais sofridas na vida. Ele traz também seu modo de vida, seus costumes pessoais e étnicos, seus aprendizados. Tudo isso pesa no custo pessoal da situação de trabalho em que é colocado (WINSNER, 1994, p.19).

Tendo como base a reflexão sobre os vários elementos que constituem a noção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), procurei compreender e descrever a origem desse tema como campo de estudos, assim como os desdobramentos e resultados de sua aplicação dentro do Centro de Tecnologia (CT) da UFRJ. Para tanto, busquei identificar atividades e serviços ofertados nas dependências deste centro a partir de entrevistas com os gestores responsáveis pela área de Qualidade de Vida no Trabalho. Com isso, o objetivo inicial foi entender alguns dos processos de criação e divulgação das ações, ciente de que eles envolviam questões como: logística, definição de público-alvo, diagnóstico financeiro, diretrizes, estratégias comunicativas, entre outras.

Após essa etapa, foram distribuídos questionários entre 136 funcionários técnico-administrativos (homens e mulheres) com perguntas voltadas para a compreensão das percepções desses trabalhadores sobre as ações em Qualidade de Vida no Trabalho existentes e para a identificação de suas sugestões com relação ao tema. Esses questionários foram construídos a partir do modelo Walton, tendo como sustentação os critérios de responsabilidade social e humanização descritos por Richard Walton (1973) em sua abordagem sobre variações e implicações motivacionais, consideradas por ele como capazes de contribuir para o desenvolvimento das atividades do trabalhador e para suas dimensões tanto profissional como pessoal.

Segundo Pedroso e Pilatti (2010, p.30), “o modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Richard Walton (1973) é o mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo, na área da qualidade de vida no trabalho”.

Rodrigues (1994, p.84) reproduz as palavras do autor da seguinte forma:

As normas que estabelecem os direitos e deveres dos trabalhadores são vistas por Walton como elementos chaves para fornecer uma elevada QVT. Os aspectos mais significativos, na concepção do autor são o direito à privacidade, direito de posicionamento (o diálogo livre) e o direito a tratamento justo em todos os assuntos.

Minha análise dos resultados obtidos teve como base os fundamentos estabelecidos por Walton, os quais serão descritos no quadro 1 a seguir a partir de sistematização realizada por Lopes (apud OLIVEIRA, 2006, p.39).

Quadro 1 – Os fundamentos sistematizados através dos estabelecidos por Walton

|   |   |
|---|---|
| <b>Compensação justa e adequada</b>                           | Relacionada à remuneração recebida pelos trabalhadores e pensada a partir dos seguintes critérios: renda justa e adequada ao trabalho desenvolvido e que permita atender necessidades pessoais, econômicas e sociais do trabalhador, isso com equidade salarial interna e externa, imparcialidade nos salários e demais remunerações ou prêmios concedidos aos funcionários que exerçam a mesma função.   |
| <b>Condições de trabalho</b>                                  | Refere-se ao ambiente físico e às condições de saúde do trabalhador no desempenho das funções exercidas, tendo como critérios: o respeito à jornada de trabalho prevista nas leis e legislações pertinentes à categoria e a garantia de um ambiente seguro que proporcione segurança e evite riscos de acidentes e doenças.   |
| <b>Desenvolvimento e uso de capacidades</b>                   | Esta categoria tem relação com a capacidade de o ambiente de trabalho proporcionar oportunidades de desenvolvimento de conhecimentos e aptidões profissionais considerando os indicadores: de autonomia, identificação com a tarefa executada, variação de habilidades e retroinformação no processo de avaliação do trabalho como um todo.   |
| <b>Oportunidades de crescimento e segurança</b>               | Prima pelas oportunidades oferecidas ao trabalhador para seu desenvolvimento, crescimento e segurança no desempenho de suas atividades profissionais, correspondendo ao crescimento na carreira pessoal e à segurança com relação ao emprego.   |
| <b>Integração social dentro da instituição ou organização</b> | Tem por objetivo integrar o trabalhador e dirimir as diferenças, proporcionando equidade de oportunidades, sem discriminações com relação à raça, religião, estilo de vida, aparência, sexo, entre outros. Com isso, busca-se validar um relacionamento saudável dentro do local de trabalho, com base no respeito às individualidades de cada profissional para que seja possível propiciar um senso comunitário atrelado ao nível de companheirismo entre os trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho. |
| <b>Constitucionalismo</b>                                     | Garantia ao trabalhador dos direitos constituídos em lei, tais como: respeito à sua privacidade, garantia de liberdade de expressão para exposição de ideias e insatisfações, além de respeito a normas e rotinas que influenciem o trabalhador em sua totalidade.  |
| <b>Relação espaço total de vida e o trabalho</b>              | Preza pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.   |
| <b>Relevância social da vida no trabalho</b>                  | Indicador voltado para a percepção sobre a organização ou instituição pelo trabalhador, seguindo os parâmetros estipulados pelos indicadores da imagem da empresa e responsabilidade social da instituição.   |

FONTE: Adaptação baseada em Lopes (apud OLIVEIRA, 2006, p.39).



## CAPÍTULO 2

### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTEXTO, CRIAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

#### 2.1 Antecedentes

Diversos processos históricos contribuíram para que a Qualidade de Vida no Trabalho seja atualmente um tema de relevância social e que afeta a vida de inúmeros profissionais. Gostaria de começar chamando atenção para a importância do sindicalismo, que é abordado por Antunes (1985) de forma esclarecedora. O autor discute a origem das organizações sindicais e a sua função nas lutas trabalhistas, estas também lutas de classes, que são marcadas pelo enfrentamento entre explorados e exploradores desde o período escravista e feudal, como descrito a seguir por Huberman:

Durante anos o camponês se havia resignado à sua sorte infeliz. Nascido em um sistema de divisões sociais claramente marcadas, aprendendo que o reino dos Céus só seria seu se cumprisse com satisfação e boa vontade a tarefa que lhe havia sido atribuída numa sociedade de sacerdotes, guerreiros e trabalhadores, cumpria-a sem discutir. Como a possibilidade de se elevar acima de sua situação praticamente não existia, quase não tinha incentivos a fazer mais do que o necessário para sobreviver. Executava suas tarefas rotineiras de acordo com os costumes. Não havia interesse em fazer experiências com sementes ou outras formas de produzir, porque o mercado onde podia vender a produção era limitado, e muito possivelmente o senhor tomaria a parte-do-leão do aumento da colheita (HUBERMAN, 1981, p.44).

Em momentos históricos mais recentes as lutas trabalhistas se tornaram mais abrangentes, organizadas e voltadas para reivindicações por formas dignas de trabalho. Sobre este contexto, Juffely (2002) discute as contraposições entre a burguesia, termo derivado de “*burgos*”<sup>1</sup>, e o proletariado<sup>2</sup>, destituído dos meios de produção e compelido a vender sua força de trabalho aos burgueses. Importante lembrar que em meados do

---

<sup>1</sup>“Burgos” eram pequenas localidades, onde viviam os comerciantes e artífices, que ficavam localizadas nos arredores dos feudos e originários dos empresários e industriais.

<sup>2</sup>A expressão proletariado é originada do latim e remete ao cidadão que vivia próximo da miséria e tinha muitos filhos, ou seja, uma grande prole.

século XVIII os burgueses conquistaram as condições para a expansão da sociedade capitalista por meio da criação de máquinas e tecnologias novas que substituíram a produção manufatureira e artesanal. Um marco importante disso foi a Revolução Industrial, originada na Inglaterra entre 1760 e 1860 e que trouxe um novo direcionamento para a prática da manufatura e para as relações de trabalho.

Antunes retrata essa transição como fator principal do distanciamento entre o operário e o capitalista, este que, como detentor do capital para investimento em novas máquinas, não somente aumentava seu patrimônio como barganhava salários com os seus empregados. “Esse excedente de mão-de-obra substituído pela máquina fortaleceu ainda mais o capitalista que, a partir de então, passou a pagar um salário ainda mais humilhante para os operários (ANTUNES, 1985, p.10).” O autor define a diferença de classes como:

A história das sociedades humanas, desde que se constituíram e onde quer que se envolvessem, é a história mesma da luta de classes; e desse pugnar incessante resultou, com o decorrer dos tempos, a eliminação de algumas dessas classes, podendo-se atualmente considerar que somente duas permaneceram, extremadas em campos adversos, inconciliáveis em seus interesses: tais são a classe da burguesia e a classe dos assalariados (ANTUNES, 1985, p.49).

Antunes discute ainda o avanço tecnológico e a mecanização, descrevendo como a partir daí foi produzido um enorme contingente de operários desempregados, o que avolumou ainda mais os ganhos dos capitalistas, que passaram a pagar salários cada vez menores para seus empregados. Há, assim, uma divisão clara dentro da sociedade, havendo de um lado a classe operária e, de outro, a classe capitalista, sendo representada por proprietários dos meios de produção (máquinas, matéria-prima, ambiente organizacional) e que tinham a mais valia como critério de ganho real dentro do capitalismo.

As lutas dos trabalhadores por melhores condições profissionais e salariais levaram ao surgimento dos sindicatos na segunda metade do século XVIII. O ano de 1824 foi especialmente emblemático para esta história e para o avanço do sindicalismo na Inglaterra pela promulgação da lei votada pelo Parlamento Inglês, que levou a conquista do direito à livre associação, antes restrito às classes dominantes. Apesar de

já existirem algumas organizações sindicais antes desta lei, elas eram violentamente reprimidas em suas ações.

As chamadas *trade-unions*<sup>3</sup>, que foram predecessoras dos sindicatos, espalharam-se por toda a Inglaterra firmando poder e fortalecendo os operários na luta contra a exploração exercida pelos capitalistas. Com isso, as *trade-unions* fortaleceram toda a categoria, levando muitos a atuarem na busca por melhores salários e contra a exploração, processo no qual as greves tiveram papel essencial, conforme descreve Antunes:

Se a história das organizações sindicais inglesas teve momentos de derrotas e vitórias, é inegável que elas constituíram a primeira tentativa efetiva dos trabalhadores de organizarem-se na luta contra os capitalistas. Ao conseguirem abater a concorrência existente entre os operários unindo-os e tornando-os solidários em sua luta, ao se utilizarem das greves como principal arma contra os capitalistas, os operários conseguiram dar os primeiros passos na luta pela emancipação de toda a classe operária (ANTUNES, 2014, p.15).

A criação dos sindicatos surge como forma de organização de lutas dentro do sistema capitalista. Originada da palavra francesa “*syndic*”, que significa representante de uma determinada comunidade, os sindicatos ao longo do tempo foram solidificando as lutas operárias. Concomitantemente, o avanço do desenvolvimento industrial na França, Estados Unidos e Alemanha fez emergir, de forma quantitativa e qualitativa, um proletariado cada vez mais forte, trazendo com isso a expansão sindical e fazendo florescer greves em diversas partes do mundo.

Todo esse processo culmina na realização do Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 1866, onde se encontraram vários pensadores que lutavam contra a opressão representada pelo capitalismo, dentre eles Marx, Bakunin, Engels, Proudhon, cujos ideais anarquistas e comunistas influenciaram de forma significativa não somente as lutas por melhores salários, mas também uma organização mais ampla voltada para a busca por emancipação radical. Anos mais tarde, em 1919, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada pela Conferência da Paz e assinada

---

<sup>3</sup>Mais informações sobre este tema podem ser encontradas neste endereço: <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/trabalho-trade-unions.html>, acessado em 05/05/2019.

em Versalhes logo após a Primeira Guerra Mundial, vinha reafirmar a importância do respeito aos direitos humanos do trabalhador.

No Brasil, o sindicalismo surge no final do século XIX a partir do fim da escravidão e da Proclamação da República. Neste período, imigrantes europeus que chegavam ao país se deparavam com um quadro totalmente diferenciado daquele de seus países de origem e começaram, então, a formar grupos no intuito de conquistarem direitos trabalhistas dando origem a sindicatos.

O fim da escravidão trouxe uma realidade muito diferente da ideia de liberdade esperada por muitos. Com a chegada dos imigrantes europeus e sua farta mão-de-obra, aqueles que antes eram escravizados foram agora deixados de lado, o que muda todo o cenário econômico do país. Inicia-se, então, a exportação de produtos, com criação de um amplo mercado interno, surgindo neste contexto os primeiros núcleos operários, instalados principalmente no Rio de Janeiro e em São Paulo. Neste cenário, eclodem as primeiras lutas operárias no Brasil.

A organização operária toma forma com a criação do *Auxílio Mútuo e da Sociedade de Socorro*, associação que surge visando dar suporte material e financeiro aos operários em momentos de dificuldades econômicas ou de greves. Esse tipo de organização foi sucedido pelas Uniões Operárias, que se desdobraram em ramificações de atividades, propiciando a criação dos atuais sindicatos. A greve, que, como já foi dito, foi uma forma essencial de luta da classe trabalhadora, emergiu no Brasil pela primeira vez em 1858, sendo liderada pelo movimento salarial dos tipógrafos da cidade do Rio de Janeiro, que reivindicavam melhores salários e se rebelaram contra más condições de trabalho e injustiças patronais.

O século XX desponta com novas demandas nas relações de trabalho e debates sobre regulamentação de direitos relacionadas a temas como: trabalho infantil, descanso semanal, indenizações por acidentes e especificação das jornadas, o que passa a vigorar como fonte de pesquisas que se voltam para a reflexão crítica sobre valores relegados em favor do avanço tecnológico e do crescimento econômico. Apesar do capitalismo e suas diretrizes impostas sobre a classe trabalhadora, alguns movimentos trabalhistas resultaram em grandes greves nacionais e internacionais e movimentos

sindicais que tiveram papel decisivo na história do trabalho e conduziram a importantes conquistas, que, no Brasil, foram sintetizadas na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT<sup>4</sup>.

## 2.2 Considerações Sobre o Conceito de Trabalho

Um estudo sobre Qualidade de Vida no Trabalho exige antes uma reflexão sobre o conceito de trabalho em si, este que é uma marca do homem enquanto ser social:

Podemos distinguir o homem dos animais pela consciência, pela religião ou por qualquer coisa que se queira. Porém, o homem se diferencia propriamente dos animais a partir do momento em que começa a produzir seus meios de vida, passo este que se encontra condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, o homem produz indiretamente sua própria vida material (MARX & ENGELS apud SAVIANI, 1974, p.19).

Max-Neef nos ajuda a entender a complexidade do tema afirmando que:

O trabalho constitui muito mais do que um fator de produção: ele fomenta a criatividade, mobiliza a energia social, preserva a identidade comunitária, alastra a solidariedade e utiliza a experiência organizacional e o conhecimento popular para a satisfação de necessidades individuais e coletivas. O trabalho tem então, uma dimensão qualitativa que não pode ser avaliada nem por modelos instrumentais de análise, nem tampouco por estimativas econométricas de funções de produção (MAX-NEEF, 2012, p.76).

Essa perspectiva dialoga com as ideias de Limongi-França (2004), que ressalta a importância do desenvolvimento humano no processo de escolhas individuais em diferentes áreas. Melhorar o padrão de vida e adquirir conhecimento contribuem, segundo a autora, para que a existência não somente seja prolongada por meio da atividade produtiva do ser humano, mas também para que haja realização, busca constante de aprimoramento e renovação, processos para os quais as ações em QVT podem contribuir de forma significativa, como procurarei demonstrar ao longo da dissertação.

---

<sup>4</sup>CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 e é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do Trabalhador e ao Direito Processual do Trabalho.

Limongi-França (2004, p.55) traduz esse entendimento na seguinte frase: “Nota-se a tendência de identificar a concepção de desenvolvimento humano com o desenvolvimento das pessoas no trabalho, com as necessidades básicas ou com o bem-estar do ser humano”. Com isso a autora nos apresenta um panorama não somente de possibilidades de conscientização do trabalhador, como indivíduo pertencente a uma classe, mas também propõe uma compreensão da complexidade desse sujeito enquanto cidadão.

Saviani (2007, p.154) afirma que o ato de agir sobre a natureza, transformando-a em função das necessidades humanas, é o que conhecemos pelo nome de trabalho. Podemos, portanto, dizer que o trabalho é algo intrínseco à própria história da humanidade, o que traz implicações não apenas para nosso contexto social em seu todo, como é algo que reflete na vida pessoal dos trabalhadores. Importante ter em vista também que essa forma de olhar para o trabalho tem no final do século XX um marco, quando uma série de processos de transformação nas formas de organização da produção influenciou decisivamente no modo como o tema tem sido pensado, isto porque, em um cenário de vários embates, temos:

[...] de um lado, a forma moderna de organizar o trabalho, baseada na qualificação e polivalência profissional. Por outro lado, a visão tradicional do trabalho que vê no aprendizado do trabalho um espaço social e pessoal aonde cada ser humano pode entrar em contato com as características técnicas do ofício e neste processo, aprender também a se autoconhecer, a conhecer o próximo e iniciar sua aproximação com o caráter sagrado da vida. (SIMONI, 1996, p.33).

Pensando uma nova morfologia do trabalho, Antunes (2014) identifica processos que sofreram mudanças contundentes em diversos lugares do mundo. O mesmo se deu no Brasil, englobando desde o operariado rural até os assalariados, entre homens e mulheres. Novas profissões surgiram, enquanto outras foram extintas. Nesse contexto, pode ser observada uma mudança nos regimes de trabalhos e horários, a partir da qual o home-office tem ganhado cada vez mais espaço, em serviços como telemarketing, inovações em TI, entre outros, fragilizando algumas profissões dentro do mercado de trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador.

Simoni retrata as alterações existentes nas organizações de trabalho da seguinte forma:

O mundo do trabalho atravessa um período de mudanças. Ocorrem alterações drásticas nas estruturas de emprego. Mesmo nos países centrais do capitalismo as taxas de desemprego alcançam níveis elevadíssimos e colocam problemas socioeconômicos que as políticas governamentais não conseguem solucionar (SIMONI, 2004, p.13).

Se as mudanças trouxeram novas possibilidades para o trabalhador, influenciando em aspectos como a forma de trabalho, o tipo de ambiente organizacional e as leis que regulamentam as atividades, com elas foram surgindo também patologias relacionadas a essas mesmas transformações nos contextos de trabalho. Com relação a isso, Dejours em conjunto com vários profissionais de diversas áreas discute não somente questões que envolvem as relações entre homem e trabalho, mas apresenta também uma preocupação com o surgimento de determinadas psicopatologias, afirmando que “apesar da adaptação do trabalho ao homem e da adaptação do homem ao trabalho, os riscos permanecem grandes, as condições de trabalho continuam sendo de uma dureza excepcional; incidentes e acidentes não são excepcionais” (DEJOURS, 1988, p.87).

Na qualidade de funcionária técnico-administrativa, estatutária do quadro de funcionários da UFRJ, pude observar como a falta de exames periódicos afetam a vida funcional dos trabalhadores da instituição. Muitas doenças poderiam ser evitadas ou controladas se os funcionários fossem estimulados a realizarem exames periódicos. Outro fator complexo é a depressão, que é muitas vezes causada em decorrência de impactos provocados por relações de trabalho.

A “síndrome” de *Burnout*<sup>5</sup> é outro exemplo de problema que tem afetado muitos trabalhadores e que aponta para a necessidade de identificação dos conflitos existentes nas relações de trabalho que podem vir a gerar patologias. Apesar de causar grandes afastamentos profissionais, essa síndrome não é considerada doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde) e sim qualificada como “um fenômeno relacionado ao trabalho”. Limongi-França (2004) descreve a síndrome de *Burnout* como uma nociva

---

<sup>5</sup> Síndrome de Burnout está associada a pouca autonomia no desempenho profissional e a relacionamentos com chefias marcados por conflitos, sentimentos de desqualificação profissional, falta de cooperação em equipe, etc. (BARBOSA, J.R.C., 2008).

consequência de determinadas atuações profissionais e que é caracterizada por fatores como exaustão, avaliação pessoal negativa e depressão.

O estresse também tem impactado a vida do trabalhador sob vários aspectos, de ordem financeira, familiar, social, política e, principalmente, profissional. Viola reflete sobre o tema avaliando sua influência nos índices de absenteísmo nos postos de trabalho, como discutido a seguir:

Pode-se considerar hoje o estresse como um sério problema socioeconômico e de saúde pública, até porque atinge principalmente pessoas ainda jovens, em idade e condição produtivas, e geralmente desempenhando seus cargos com responsabilidade. É uma síndrome que cada vez mais imobiliza e invalida as forças de trabalho da nação, seja por meio de licenças, absenteísmos diversos, ou desmotivações, em vários graus e níveis. A propósito, é oportuno assinalar que o estresse atinge mais frequentemente os mais trabalhadores, capazes, integrados e dedicados (VIOLA, 2009, p.25).

Em 2005, o Ministério da Saúde emitiu por meio da sua Secretaria de Atenção à Saúde do Departamento de Ações Programáticas Estratégicas um conteúdo abordando uma lista de doenças relacionadas ao trabalho<sup>6</sup> e visando dar suporte ao sistema único de saúde (SUS). A relação é extensa e impactante ao fazer a relação entre o trabalhador, o desempenho de suas atribuições profissionais e o possível resultado do contato com determinados materiais utilizados em suas funções.

A importância desse tipo de diagnóstico é que ele incentiva o tratamento, embora não previna de forma eficaz a exposição do funcionário a materiais que possam gerar risco. Nesse sentido, ficam evidentes as consequências que a falta de um investimento preventivo em Qualidade de Vida no Trabalho acarreta para a sociedade, para o empregador e, principalmente, para o profissional.

Existe uma diversidade de doenças oriundas do trabalho e da exposição a materiais químicos, biológicos, radioativos ou o contato direto com elementos contaminados e portadores de doenças transmissíveis, seja por contato direto ou indireto. O Ministério do Trabalho também já elencou uma lista de doenças, chamando atenção para alguns dos transtornos mentais que podem vir a ser desenvolvidos a partir de relações de trabalho.

---

<sup>6</sup> (Portaria 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999)



A identificação de patologias decorrentes do trabalho deve levar em conta a origem do problema. O ambiente organizacional com ruídos contínuos ou volume desregulado, por exemplo, pode ocasionar otites, hipertensão arterial, comprometimento da audição ou perda auditiva completa. Já a síndrome de Reynaud<sup>7</sup> leva a transtornos articulares, lesões no ombro que são ocasionadas por uma contínua exposição a baixas temperaturas e por vibrações de equipamentos manuseados pelo trabalhador. O contato com produtos químicos pode provocar náuseas, conjuntivite, bronquite, úlceras na pele, labirintite, entre outros sintomas.

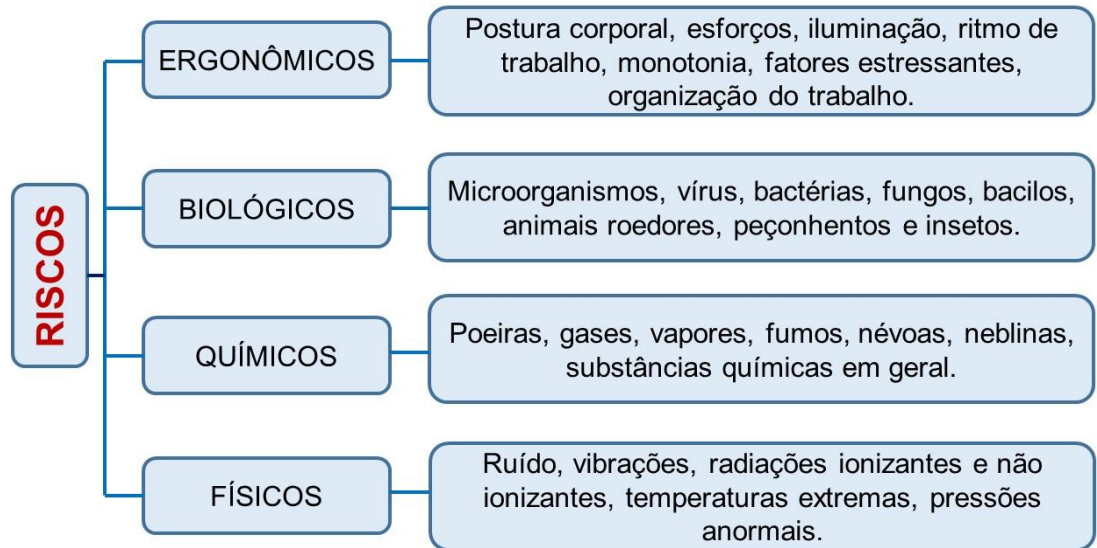
A exposição a microrganismos pode acarretar leptospirose, tétano, tuberculose, hepatites virais, bem como várias micoses superficiais. A variedade de doenças oriundas do trabalho e da exposição a materiais radioativos, biológicos, químicos ou contato com materiais contaminados é imensa e além de trazerem danos ao corpo, afetam diretamente o psicológico do trabalhador, podendo ocasionar transtornos mentais e depressivos.

A relação das patologias originadas pelo trabalho é muito mais complexa do que é possível expor aqui, mas podemos sinalizar algumas definições das doenças profissionais mais usualmente conhecidas e que causam altas taxas de absenteísmo entre os profissionais de diversas áreas. A figura 1 apresenta de forma resumida esses riscos a partir das classificações de Signorini (1999):

---

<sup>7</sup> O fenômeno de Raynaud (FRy), como descrito em 1862 por Maurice Raynaud, caracteriza-se por episódios reversíveis de vasoespasmos de extremidades, associados a alterações de coloração típicas que ocorrem após exposição ao frio ou em situações de estresse. Fonte: Scielo.

**Figura 1 – Resumo de riscos e seus derivados**



FONTE: Adaptação de Signorini (1999, p.5).

As doenças relacionadas ao trabalho são inúmeras e variáveis em seus desdobramentos, levando-se em conta que cada ser humano é único e o desenvolvimento de algumas patologias podem ser maiores em uns do que em outros, ainda que sejam exercidas as mesmas funções, com igual carga horária e ambiente organizacional. Outros aspectos compactuam de forma direcionada para que essas patologias apareçam, tais como os fatores ergonômicos relacionados à execução de tarefas profissionais repetitivas. Além disso, o ambiente profissional é geralmente marcado por buscas e disputas incessantes por valorização, devendo ser por isso mesmo objeto privilegiado de análise, como argumenta Max-Neef:

Se quisermos definir e analisar um meio em função das necessidades humanas, veremos que não será suficiente entender as oportunidades que o meio põe à disposição dos grupos ou indivíduos para satisfazerem suas necessidades. É preciso examinar em que medida o meio reprime, tolera ou estimula que as possibilidades disponíveis ou dominantes sejam recriadas e trabalhadas pelos próprios indivíduos ou grupos que o compõem. (MAX-NEEF, 2012, p.35).

A Qualidade de Vida do Trabalho é um campo que dialoga diretamente com esta perspectiva, como veremos no tópico a seguir.

### 2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é algo que pode contribuir de forma significativa para o bem-estar do indivíduo, influenciando em sua vida pessoal, social e familiar. O homem tem sempre procurado, por meio do trabalho, não somente sua subsistência e melhoria de padrão de vida, mas também seu bem-estar, o que tem reflexo em diversos aspectos da vida social.

Rodrigues (1994) traça a trajetória da QVT estabelecendo como marco a década de 1960, quando diversas disputas relacionadas a reivindicações por melhores condições de trabalho colocaram no centro da questão a importância da eliminação ou diminuição dos impactos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Entretanto, é apenas na década de 1970 que o tema passa a ser amplamente introduzido na academia, com a criação de um centro de estudos nos EUA, o National Center for Productivity and Quality of Working Life, que realizava estudos sobre as formas de trabalho taylorista/fordista e se voltava para pesquisas sobre processos de esgotamento e fadiga em espaços de trabalho.

Desde então novos encaminhamentos foram emergindo e trazendo com eles olhares sobre a saúde do trabalhador e a qualidade de produção como aspectos a serem pensados de modo integrado. Uma análise mais crítica passou a ganhar força em processos de prevenção de acidentes e doenças ligadas diretamente ao trabalho ou por consequência dele.

Limongi-França (2004) relaciona esses novos direcionamentos com a abertura de espaços de discussões que visam a qualidade de vida tanto dentro como fora do local de trabalho. Com isso, as competências relacionadas à gestão de qualidade dentro de uma empresa ou instituição se diversificam buscando inovações tecnológicas que considerem também aspectos como saúde e atividades de responsabilidade social, abrangendo, assim perspectivas mais amplas.

Entre as muitas variáveis que interferem e transformam a vida do trabalhador, a saúde física e mental é aquela que podemos apontar com uma das mais importantes. Com relação a isso, Silva e Marchi (1997, p.128) chamam atenção para determinadas

especificidades que devem ser consideradas nas ações em QVT, pois “os benefícios podem variar dependendo de fatores como idade dos participantes, a extensão da participação e a qualidade do programa oferecido.” A seguir, temos um quadro com alguns dos benefícios das ações em QVT citados pelos autores:

### **Quadro 2 - Benefícios das atividades em QVT para o trabalhador**

| <b>BENEFÍCIOS DAS ATIVIDADES EM QVT PARA O TRABALHADOR</b> |   |
|--|---|
| ❖  | Redução dos fatores de riscos coronarianos;     |
| ❖  | Melhora do sistema cardiorrespiratório;         |
| ❖  | Redução da quantidade de gordura corporal;      |
| ❖  | Melhora da resistência muscular;                |
| ❖  | Aumento da flexibilidade articular;             |
| ❖  | Melhora na qualidade do sono;                   |
| ❖  | Reduz o nível de estresse;                      |
| ❖  | Facilita a manutenção do peso adequado;         |
| ❖  | Maior autoestima;                               |
| ❖  | Aumento na capacidade de concentração;          |
| ❖  | Melhora na produtividade profissional;          |
| ❖  | Aumento da resistência a doenças;               |
| ❖  | Atitudes mais positivas em relação ao trabalho; |
| ❖  | Melhora dos relacionamentos interpessoais;      |
| ❖  | Maior participação em atividades sociais.       |

Associada a questões de segurança do trabalho, historicamente, a QVT tem como princípio a sinalização de fatores que interferem no exercício de atividades, bem como em competências gestoras e em processos de integração social. Tendo isso em vista, esta dissertação parte da concepção de que todo e qualquer ofício pode ter impactos na vida do trabalhador, o que conseqüentemente afeta diversas dimensões.

Para um projeto de QVT ser efetivo e propor ações que gerem resultados positivos é preciso antes identificar e pontuar as deficiências existentes na área na qual se pretende intervir. Como já demonstraram resultados de pesquisas anteriores, quatro

pontos costumam aparecer inicialmente e se desdobram dentro de uma política de QVT, seja em uma instituição privada ou pública, são eles:

- ❖ Valorização profissional (tendências criativas, potencialidades, liberdade de criação e expressão etc.);
- ❖ Ambiente funcional adequado (luminosidade, espaço físico, mobiliário, equipamentos, segurança, EPI's<sup>8</sup>, acústica etc.);
- ❖ Relacionamentos interpessoais (relações profissionais, com a chefia, com o público etc.);
- ❖ Salários justos (diretos e indiretos).

Um programa de QVT geralmente começa a ser delineado com base nesses pontos, a partir dos quais são originados novos desdobramentos e propostas de intervenção com o objetivo de gerar estratégias para uma mudança de modelos de gestão que sejam considerados inadequados. Essas ações devem ser pensadas como meio de proporcionar ao trabalhador as condições ideais para seu desenvolvimento enquanto profissional.

Muito se associa a ideia de qualidade de vida à remuneração, mas ocorre que outros fatores são muitas vezes tão ou mais importantes do que os aspectos financeiros e por isso precisam ser considerados. A figura a seguir resume alguns deles:

---

<sup>8</sup>EPI = Equipamento de Proteção Individual.

**Figura 2 – O indivíduo e suas influências comportamentais**



FONTE: I SINTAE UFRJ (Seminário de Integração dos Técnicos Administrativos).

A visão de Nadler & Lawler, conforme já apontado por Rodrigues (1994), contribui para uma concepção histórica da QVT e para a compreensão de como suas características foram sendo constituídas, como sistematizado na breve linha do tempo apresentada a seguir:

### **1) QVT como uma variável (1959 a 1972):**

Pensa as diversas reações do indivíduo ao trabalho e investiga como melhorar a qualidade de vida do trabalhador nesse contexto.

### **2) QVT como uma abordagem (1969 a 1974):**

Tem como foco em primeiro lugar o indivíduo, antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, busca trazer melhorias tanto ao empregado quanto a produtividade planejada pela direção.

### **3) QVT como um método (1972 a 1975):**

Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e satisfatório. QVT era vista nesse momento como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.

### **4) QVT como um movimento (1975 a 1980):**

Parte de uma perspectiva ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente utilizados pelos envolvidos com a discussão sobre QVT neste período.

### **5) QVT como tema múltiplo (1979 a 1982):**

Trata desde problemas organizacionais relacionados à qualidade do produto e baixas taxas de produtividade a outros mais particulares, como queixas específicas de trabalhadores.

### **6) QVT como algo colocado em questão (futuro):**

Ideia de que se alguns projetos de QVT fracassarem no futuro serão por essa razão vistos como "modismo" passageiro.

Todas essas mudanças ocorridas ao longo do tempo levaram a variações nas percepções sobre a noção de QVT, tendo-se em vista que a expressão Qualidade de Vida no Trabalho abrange muitos significados, que são baseados em diferentes experiências e valores sociais. Diversas teorias contribuíram para essa multiplicidade de sentidos sobre o tema. Como pode ser verificado a seguir.

## **2.4 Teorias Relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho**

A teoria de Maslow nos ajuda a refletir sobre as lutas dos trabalhadores por melhores salários e mais amplas perspectivas profissionais (BARBOSA, 2008). Botana

(2015, p.20) faz referência ao tema apresentando a “Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow”, que é utilizada massivamente como base dos estudos da motivação profissional do trabalhador e visa retratar suas necessidades, desde as mais básicas até aquelas mais amplas, como as que envolvem questões sociais, de segurança, aceitação, autoestima, entre outras, que serão descritas a seguir:

- **Necessidades Fisiológicas ou Básicas**

Na hierarquia de Maslow as necessidades fisiológicas ou básicas são descritas como as mais vitais para a vida do ser humano e dependem de aspectos como o ar, a água, o vestuário, a moradia, a locomoção, o direito ao lazer, ao trabalho e outros direcionamentos necessários para a convivência em sociedade e garantia de condições dignas de trabalho.

- **Necessidades de Segurança**

São aquelas previstas como ameaças externas, como latrocínio, vandalismo, escassez de alimentos, e que demandam medidas como: proteção para adultos e crianças, leis disciplinares que coíbam a desordem, medidas voltadas para a prevenção de acidentes e garantia de atendimento básico em saúde com qualidade.

- **Necessidades Sociais ou de Aceitação**

Refere-se à necessidade do indivíduo por aceitação familiar e pela sociedade em que vive, o que envolve a associação com outras pessoas e grupos como torcidas, clubes, entre outras formas de interação social.

- **Necessidades de Formas de Valorização da Autoestima**

Tem relação com o direito do indivíduo de poder cultivar relações sociais e ser reconhecido por seus méritos e valores próprios.



- **Necessidades de Autorrealização**

Trata da necessidade humana por autorrealização a partir da busca por liberdade, novas experiências, inovação, criação, autodesenvolvimento, crescimento e evolução profissional, pessoal, social. Essa e as demais necessidades citadas até aqui foram organizadas na tabela que pode ser visualizada a seguir:

Ao elencar cinco tipos de necessidades humanas a partir da hierarquização de determinados valores, Maslow busca conduzir a uma reflexão sobre formas possíveis de satisfação do ser humano e para a importância da criação de condições de atendimento de amplas demandas sociais que atravessam dimensões pessoais e profissionais do indivíduo. As teorias motivacionais de Maslow são por isso descritas como um processo de crescimento, como afirmado por Signorini:

Podemos depreender dessa afirmação de Maslow, que esta motivação é de longo prazo ou constante na vida do ser humano, não sendo, portanto, alvo de ações satisfatórias de outros seres humanos, que poderão propiciar condições para que o processo do crescimento seja satisfeito (SIGNORINI, 1999, p.105).

Mourão considera outros propulsores para a motivação, como: “retirar alguns controles, aumentar a responsabilidade, introduzir tarefas novas e mais difíceis, conceder autoridade adicional, enfim, mudanças que não apenas tornem o cargo mais amplo, mas que podem representar alternativas que levem à sua valorização” (MOURÃO, 2004, p.12).

Os segmentos das necessidades humanas elencados por Maslow foram incorporados pelo campo da Qualidade de Vida no Trabalho em processos de elaboração de ações motivacionais que procuram compreender o trabalhador em sua complexidade. Isto porque a motivação é algo que está presente de forma significativa em diversos aspectos que englobam o indivíduo, no lazer, na vida familiar, profissional e amorosa. Para o campo da Qualidade de Vida no Trabalho é importante levar em consideração que a motivação pode ser adquirida por meio de incentivos externos, mas dependerá sempre das subjetividades de cada um. Kobal reflete sobre o tema da seguinte forma:

O comportamento humano é intrigante e de difícil compreensão. Talvez esteja justamente nesta complexidade a sua riqueza. O modo pelo qual cada indivíduo se relaciona com o mundo depende de uma série de fatores internos e externos, muitas vezes conflitantes entre si e que produzem determinados tipos de comportamento, constituindo-se a motivação humana numa das formas pelas quais pode-se explicar o comportamento do homem (KOBAL, 1996, p.15).

Além de Maslow, outros autores também trouxeram contribuições para a área de Qualidade de Vida no Trabalho. Vale citar as pesquisas de MacGregor e Herzberg, entre outros trabalhos que foram desenvolvidos pelo Instituto Tavistock, em Londres, e coordenados por Eric Trist. Em seus experimentos no Reino Unido, iniciados em 1950, Trist e seus colaboradores observaram a insatisfação dos operários do setor de minas com relação aos salários e à organização geral do trabalho, como foi discutido por Carvalho (2001, p.70).

A partir desses estudos, eles procuraram identificar e captar a similaridade do comprometimento dos indivíduos com suas atividades laborais com base em duas motivações: intrínsecas, aquelas que estimulam de forma significativa o comprometimento das relações interpessoais e profissionais, e extrínsecas, que envolvem outros fatores de interseção nos processos de trabalho, afetando com mais intensidade as relações profissionais.

As tabelas a seguir, realizadas a partir das sistematizações de Klein et all (2017), nos ajudam a visualizar algumas das ideias de autores importantes, que embora precisem ser problematizados por suas perspectivas por vezes demasiadamente empresariais, foram importantes para a constituição do campo da Qualidade de Vida do Trabalho:

Tabela 1- Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Walton e Westley

| MODELO        | PERSPECTIVAS   | DIMENSÕES CONSIDERADAS   |
|---------------|--|--|
| Walton (1973) | <p>O autor discute o alto grau de envolvimento que pode ser estimulado a partir do incentivo à autonomia, à responsabilidade e ao espírito de equipe em espaços de trabalho. Buscou também identificar as dimensões e variáveis que afetam de maneira mais significativa o trabalhador no ambiente de realização de suas atividades.</p> | <p><b>Compensação justa e adequada:</b> remuneração recebida pelo trabalho realizado e avaliação da equidade dessa remuneração.</p> <p><b>Condições de trabalho seguras e saudáveis:</b> condições existentes no local de trabalho e aspectos que podem influenciar na saúde do trabalhador.</p> <p><b>Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais:</b> mensuração das oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu dia a dia habilidades e conhecimentos, podendo receber <i>feedbacks</i> quanto ao seu desempenho.</p> <p><b>Oportunidades de crescimento e segurança:</b> relacionadas ao desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego.</p> <p><b>Interação social na organização:</b> construção de formas de relação mais horizontais e menos hierárquicas a partir do reforço ao espírito de colaboração.</p> <p><b>Constitucionalismo:</b> direitos dos empregados a serem cumpridos pela instituição.</p> <p><b>Trabalho e espaço total na vida:</b> equilíbrio entre a vida social e profissional do empregado.</p> <p><b>Relevância social do trabalho:</b> percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade.</p> |

|                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| Westley<br>(1979) | Westley defende a necessidade de humanização das atividades laborais para que se obtenha a QVT desejada. Para ele, tanto aspectos internos quanto externos à organização podem afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, o que tem origem em processos de organização e transformação do trabalho que vêm se desenrolando desde a sociedade industrial. | <p><b>Econômica:</b></p> <p>Avaliação justa entre o trabalho prestado e a contraprestação financeira.</p> <p><b>Política:</b></p> <p>Se refere à sensação de estabilidade no emprego, autonomia para atuação sindical, <i>feedback</i> extrínseco, liberdade para manifestar-se, reconhecimento e valorização do cargo exercido, acessibilidade e bom relacionamento com a chefia.</p> <p><b>Psicológica:</b></p> <p>Aborda fatores motivacionais, como <i>feedback</i> intrínseco, realização pessoal, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, variedade de tarefas e reconhecimento das habilidades individuais.</p> <p><b>Sociológica:</b></p> <p>Defende normas regulamentadoras nas relações de trabalho, destacando a conveniência de possibilitar-se a participação ativa do trabalhador em processos de tomada de decisões, com o desenvolvimento das relações interpessoais e a promoção de uma maior conscientização das responsabilidades individuais dentro da equipe.</p> |
|-------------------|---|--|

FONTE: Klein et all (2017).

**Tabela 2 – Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Werther e Davis e Huse e Cummings**

| MODELO                 | PERSPECTIVAS   | DIMENSÕES CONSIDERADAS  |
|------------------------|--|---|
| Werther e Davis (1983) | <p>Para esses autores, a QVT se estabelece em função do cargo exercido pelo indivíduo, isto é, pela ligação entre o trabalhador e o empregador.</p> <p>Essa perspectiva se volta para a concretização de um trabalho com maiores índices de produtividade e com elevado grau de satisfação de todos os colaboradores.</p>  | <p><b>Organizacional:</b> busca a identificação de todas as tarefas concernentes ao cargo para que seja estabelecido o estudo da metodologia adequada ao seu desempenho, com a implementação de práticas e racionalização de rotinas.</p> <p><b>Ambiental:</b> envolve circunstâncias sociais, culturais, históricas, econômicas, governamentais e tecnológicas.</p> <p><b>Comportamental:</b> avaliação das necessidades dos trabalhadores, tanto no que diz respeito aos recursos humanos quanto aos critérios motivacionais e grau de satisfação.</p>  |
| Huse e Cummings (1985) | <p>A QVT é para esses autores uma forma de pensar relacionamentos entre pessoas, trabalho e organização, tendo como principais aspectos: a preocupação com o trabalhador, com a eficácia organizacional e sua participação nas decisões e soluções de problemas. Chamam atenção também para importância de serem consideradas as necessidades tecnológicas do trabalhador para realização de determinadas funções.</p> | <p><b>Participação do trabalhador:</b> considera o envolvimento do empregado no processo de tomada de decisões e resolução de problemas por meio da criação de grupos de trabalho cooperativos e da inclusão dos operários na análise e solução de questões de produção.</p> <p><b>Projeto de cargos:</b> visa atender às necessidades tecnológicas do trabalhador, incluindo enriquecimentos de cargos, o direito ao <i>feedback</i> e os grupos de trabalho autorregulados.</p> <p><b>Inovação do sistema de recompensas:</b> plano de cargos e salários da organização, o que visa minimizar as diferenças salariais entre os trabalhadores.</p> <p><b>Melhorias no ambiente de trabalho:</b> tem relação com mudanças físicas nas condições de trabalho e com a possibilidade de flexibilização de horários, instituição de grupos semiautônomos e modificações necessárias no local ou nos equipamentos.</p> |

FONTE: Klein et al (2017).

**Tabela 3 – Perspectivas e dimensões consideradas em QVT por Hackmann e Oldhan e Nadler e Lawler**

| MODELO                   | PERSPECTIVAS  | DIMENSÕES CONSIDERADAS  |
|--------------------------|---|---|
| Hackmann e Oldhan (1975) | Os autores propõem uma teoria relacionada às dimensões básicas de tarefas que influenciam psicologicamente o trabalhador e sua produtividade dentro da organização. | <p><b>Variedade de habilidades:</b> considera que as atividades demandam a utilização de diversas habilidades do profissional.</p> <p><b>Identidade da tarefa:</b> grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho do início ao fim e de modo identificável.</p> <p><b>Significado da tarefa:</b> grau que proporciona que a tarefa seja capaz de impactar a vida ou o trabalho de outras pessoas.</p> <p><b>Autonomia:</b> grau em que a tarefa fornece aos indivíduos liberdade para planejar e executar suas atividades.</p> <p><b>Feedback:</b> retorno que o indivíduo recebe pelo desempenho em seu trabalho.</p> |
| Nadler e Lawler (1983)   | Para esses autores, a QVT consiste na busca por maior produtividade de modo conciliado com a motivação e a satisfação do indivíduo.                                 | <p>Esses autores elencaram fatores considerados por eles como determinantes para o sucesso de projetos de QVT são eles:</p> <p>A percepção da necessidade;</p> <p>A estrutura para identificação e solução de problemas;</p> <p>A identificação do foco do problema que venha a ser detectado na organização;</p> <p>As compensações projetadas, tanto para os processos quanto para os resultados;</p> <p>Os sistemas múltiplos afetados;</p> <p>O amplo envolvimento da organização.</p>  |

FONTE: Klein et all (2017).

## 2.5 Direcionamentos e Desdobramentos da QVT

As reivindicações dos trabalhadores durante muitos anos fincaram suas diretrizes na questão da carreira e no aspecto salarial, mas ao longo do tempo foi observado que essas duas vertentes não eram suficientes para que o desenvolvimento profissional fosse realmente digno e gerador de resultados eficientes. Esse é um dos motivos pelos quais o investimento em Qualidade de Vida no Trabalho tem se tornado uma tendência em vários direcionamentos funcionais e profissionais. Algumas empresas estão investindo mais na qualidade de vida de seus funcionários, o que se dá não apenas pelo interesse no bem-estar físico e mental dos trabalhadores, mas também pelo ganho real que pode ser obtido a partir desse investimento. Isto porque daí pode resultar um trabalho desenvolvido com mais excelência e um produto considerado mais qualificado.

Isto também tem relação com a identificação de resultados danosos à saúde do trabalhador por falta de investimentos em QVT, o que pode ocasionar baixas consideráveis, além de aposentadorias precoces, doenças mentais e muitos óbitos, sendo as atividades insalubres e a falta de investimento em conscientização profissional para o uso dos EPI's (equipamentos de proteção individual) fatores significativos de absenteísmo por acidentes. O absenteísmo ou absentismo é um termo comumente utilizado para caracterizar o afastamento do trabalhador de seu local de função, seja por faltas, atrasos ou pela necessidade de afastamento do funcionário por licenças para tratamento de saúde. A grande quantidade de absenteísmos por LER<sup>9</sup> especificamente levou a uma preocupação por parte de muitas chefias quanto à necessidade de projetos de ergonomia, tema que será discutido no próximo e último tópico deste capítulo.

Todos esses pontos precisam ser levados em consideração quando nos deparamos com as muitas empresas que vêm se renovando com um discurso de que

---

<sup>9</sup> LER é uma síndrome de dor nos membros superiores, com queixa de grande incapacidade funcional, causada primariamente pelo uso das extremidades superiores em tarefas que envolvem movimentos repetitivos ou posturas forçadas. Também é conhecido por L.T.C. (Lesão por Trauma Cumulativo) e por D.O.R.T. (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), mas, na realidade, entre todos estes nomes talvez o mais correto tecnicamente seria o de Síndrome da Dor Regional. Contudo, como o nome L.E.R. se tornou comum e até popular, esta é a denominação adotada no Brasil, apesar de bastante imprópria, pois relaciona sempre tais manifestações com certas atividades no trabalho.

estão dispostas a fornecerem perspectivas e alternativas adequadas às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. É preciso sempre ponderar sobre as reais intenções que orientam esses processos por parte do empregador, este que na maioria das vezes estará visando apenas o lucro e uma melhor absorção de seu produto no mercado. É preciso, portanto, olhar com atenção e de modo crítico formas contemporâneas de trabalho como aquelas de horário flexível, *home-office*<sup>10</sup> e de participação nos lucros (podendo ser anual, semestral ou trimestral). São modelos que se apresentam muitas vezes como “diferenciais” por trazerem alguns benefícios que revelam como podem ser complexas e variadas as ações consideradas como voltadas para qualidade de vida no trabalho, o que ilustram os exemplos a seguir:

- ❖ Planos de saúde e dental com coparticipação do funcionário ou integralmente pago pela empresa;
- ❖ Jogos, premiação por projetos culturais e sociais, ginásticas laborais;
- ❖ Tratamento para dependentes químicos;
- ❖ Acompanhamento para os funcionários e dependentes de doenças crônicas e medicamentos gratuitos para o tratamento;
- ❖ Massoterapia, aromaterapia, programas de nutrição e fisioterapia;
- ❖ Tratamentos pessoais em salões de beleza associados;
- ❖ Vales de combustíveis e lavagens de automóveis;
- ❖ Espaço pet para quem possui animais poderem levá-los até seu local de trabalho;
- ❖ Salas temáticas e com campo de futebol de grama sintética para os funcionários utilizarem em intervalos durante o trabalho e pós-expediente;
- ❖ Espaços de convivência e lazer entre funcionários;
- ❖ Incentivo à qualificação profissional;

---

<sup>10</sup>Home Office é a realização do trabalho a partir de casa. É possível trabalhar deste modo a partir de três tipos de arranjos: sendo funcionário de uma empresa, sendo freelancer ou como empresário de uma empresa home based.



- ❖ Convênios com creches, faculdades e cursos profissionalizantes, autoescola, farmácias, óticas, etc.

Tive contato com uma dessas ações em uma empresa desenvolvedora de softwares e monitoramento de rodovias, onde realizei uma das minhas visitas técnicas. Lá pude verificar a existência de um espaço de convivência voltado para intervalos estratégicos dos funcionários e onde havia a possibilidade de jogar videogame, assistir televisão ou simplesmente interagir com os demais. Além desse espaço, a empresa ainda promovia atividades esportivas, caminhadas ecológicas voltadas para conscientização ambiental e integração, jogos de boliche, entre outras ações, o que foi para mim um exemplo concreto de que instituições privadas vêm investindo de forma significativa em QVT.

Mas é preciso pontuar que, ao mesmo tempo em que há esse investimento, muitas empresas não dão abertura para que o funcionário faça uma avaliação sobre a real oferta e impacto desses benefícios, que em muitos casos podem visar somente o resultado final, que é a produtividade para geração de lucro. A diversidade de ofertas das empresas privadas coloca a UFRJ ainda em um papel muito incipiente com relação às ações de QVT e para avançarmos é necessário estudar as ações existentes e partindo delas pensar em uma política ampliada de QVT na universidade.

Não há rubricas específicas para esse tipo de investimento na UFRJ. Existem incentivos de qualificação concedidos pelo governo, no caso da UFRJ por mediação da PR4 (Pró-Reitoria de pessoal da UFRJ), além de planos de carreira regulamentados pelas Leis 12.772/2012 e 11.091/2005, oferta de palestras sobre temas variados (saúde mental, assédio moral etc.), medidas voltadas para prevenção de riscos e doenças, inspeção e avaliação em segurança nos ambientes ocupacionais e funcionais, educação e promoção em saúde, entre outras medidas em consonância com a política de atenção e segurança do trabalho do servidor. No próximo capítulo, apresento maiores detalhes de algumas atividades mapeadas na UFRJ para termos maior clareza desse quadro.

## 2.6 Contribuições da Ergonomia para a Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Grandjean (1988), a ergonomia é uma palavra oriunda do grego: *ergon* = “trabalho” e *nomos* = “normas”, sendo, portanto, a ciência da configuração de trabalho adaptada ao homem. Trata-se de um campo considerado relativamente novo. Iida (1989) afirma que a ergonomia começou a se estabelecer como disciplina logo após a II Guerra Mundial, como fruto da interdisciplinaridade de profissionais mobilizados durante o período. Por ser tão complexa e abarcar quase todas as atividades humanas, a ergonomia trouxe ao trabalhador um novo olhar, mais direcionado para a saúde, lazer, transporte, educação, entre outros. Iida (1990) pensa o tema da seguinte forma:

A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. O trabalho aqui tem uma acepção bastante ampla, abrangendo não apenas aquelas máquinas e equipamentos utilizados para transformar os materiais, mas também toda a situação em que ocorre o relacionamento entre o homem e seu trabalho. Isso envolve não somente o ambiente físico, mas também os aspectos organizacionais de como esse trabalho é programado e controlado para produzir os resultados desejados(...). Observa-se que a adaptação sempre ocorre do trabalho para o homem. A recíproca nem sempre é verdadeira. Ou seja, é muito mais difícil adaptar o homem ao trabalho. Isso significa que a ergonomia parte do conhecimento do homem para fazer o projeto do trabalho, ajustando-o às capacidades e limitações humanas (IIDA, 1990, p.1).

Segundo o autor, a ergonomia tem como objetivos estudar o relacionamento homem x trabalho, seu ambiente organizacional, anatômico, as relações interpessoais envolvidas, tudo isso visando identificar e buscar soluções viáveis e necessárias. A ergonomia se configura assim como um campo do conhecimento relacionado ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema e que aplica teoria, princípios, dados e métodos voltados para o bem-estar humano em ambientes de trabalho. Esta foi a definição adotada pela Associação Internacional de Ergonomia (*International Ergonomics Association* – IEA) em 2000, que é bastante parecida com aquela elaborada por Dull e Weerdmeester:

Ergonomia (ou fatores humanos) é uma disciplina científica que estuda as interações dos homens com outros elementos do sistema, fazendo aplicações da teoria, princípios e métodos de projeto, com o objetivo de melhorar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema (DULL e WEERDMEESTER, 2004, p.1).

Os ergonomistas contribuem para a projeção e avaliação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas organizacionais a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas envolvidas. É uma área que trouxe uma nova perspectiva sobre a postura do profissional e sobre a concepção de um ambiente organizacional saudável, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de funções de forma confortável e conseqüentemente mais produtiva. Por essas razões, este campo apresenta relações e proximidades importantes com o tema da Qualidade de Vida no Trabalho e a integração entre os dois pode em muito contribuir para a reflexão e intervenção em processos de produção.

Másculo e Vidal (2011) descrevem a ergonomia como uma ciência do trabalho que procura possibilitar um entendimento mais abrangente das atividades humanas, além de pensar o esforço desenvolvido a partir da intrínseca relação com o ambiente organizacional de convivência. Mesmo quando ainda não existia como uma disciplina científica, diversos elementos que hoje compõem o que entendemos por ergonomia já atravessavam a atividade humana.

A primeira definição de ergonomia surge em 1857 pelo cientista polonês Wojciech Jastrzebowski, para quem o conceito era entendido como uma ciência natural e pensada a partir de leis fundamentais, como descrito a seguir:

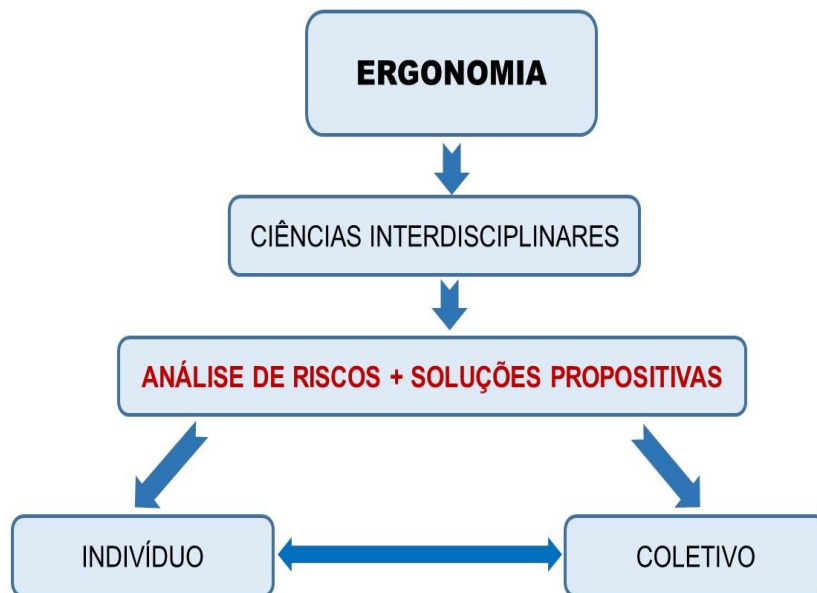
Ergonomia juntando dois termos gregos, ergon = trabalho e nomos = leis naturais, os pesquisadores têm procurado estabelecer as leis fundamentais baseadas nas quais esta disciplina em desenvolvimento pode ser classificada como uma ciência. O conceito de Jastrzebowski para esta proposta trata da maneira de mobilizar quatro aspectos da natureza anímica, quais seriam, a natureza físico-motora, a natureza estético-sensorial, a natureza mental-intelectual e a natureza espiritual-moral. Esta ciência do trabalho, portanto, significava a ciência do esforço, jogo, pensamento e devoção. Uma das ideias básicas de Jastrzebowski é a proposição-chave de que estes atributos humanos deflacionam-se e declinam devido a seu uso excessivo ou insuficiente. (WOJCIECH JASTRZEBOWSKI, apud MÁSCULO E VIDAL 2011, p.9).

A ergonomia tem como objetivo analisar, elaborar e propor práticas de adequação e melhorias, considerando as limitações e habilidades de cada indivíduo. Dentro do contexto do mundo do trabalho, ela tem como propósito conduzir a modificações

necessárias em sistemas organizacionais a fim de que o trabalhador possa desenvolver suas funções com segurança, conforto e eficiência.

No desempenho de suas funções, o trabalhador se depara com um universo cheio de particularidades, no qual é preciso se adequar a equipamentos, mobiliários, luminosidade, horários e tudo que envolve o ambiente profissional. Ao estudar e efetuar uma análise desse complexo ambiente, a ergonomia tem a possibilidade de formular soluções que viabilizem o desempenho de atividades em harmonia com o bem-estar físico e emocional. Ela também envolve de forma interdisciplinar outras ciências, como psicologia, sociologia, fisiologia, medicina, linguística, entre outras, o que é essencial na busca por soluções viáveis e melhorias para a vida do indivíduo e da sociedade como um todo, como representado na figura a seguir:

**Figura 3 – A interdisciplinaridade na Ergonomia e suas implicações.**



FONTE: Elaborado pela autora.

Baseada na visão de Lida (1990, p.1 e 2), a tabela a seguir explicita outros fatores importantes para a ergonomia:

**Tabela 4 – Os aspectos do comportamento humano estudados pela ergonomia**

| <b>REFERENCIAL</b>        | <b>ASPECTOS</b>  |
|---------------------------|--|
| A pessoa                  | Atravessada por aspectos físicos, fisiológicos, psicológicos e sociais, com influência de variáveis como sexo, idade, treinamento e motivação.             |
| Tecnologia                | Relacionada a máquinas e todas as ajudas materiais que o homem utiliza no seu trabalho, englobando os equipamentos, ferramentas, mobiliário e instalações. |
| Físico                    | Características do ambiente físico que envolvem o homem durante o trabalho, como a temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases e outros.             |
| As interfaces             | Refere-se às comunicações existentes entre os elementos de um sistema, a transmissão de informações, o processamento e a tomada de decisões.               |
| A organização do Trabalho | É a conjugação dos elementos acima citados no sistema produtivo, incluindo aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes.               |
| Consequências do trabalho | Aqui entram questões de controle, como tarefas de inspeções, estudos dos erros e acidentes, além de análises sobre gastos energéticos, fadiga e “stress”.  |

FONTE: Itiro lida, Ergonomia, Projeto e Produção.

Dul e Weerdmeester (2004) afirmam que a ergonomia visa contribuir para a solução de diversos problemas sociais associados à segurança, conforto, eficiência e à saúde do homem, principalmente aqueles causados por falha humana. Nesse sentido, a incorporação da perspectiva ergonômica na elaboração de ações em QVT pode contribuir para que acidentes sejam evitados, além de diversos outros fatores de risco, que podem ser reduzidos a partir da identificação e da realização das adequações necessárias.

## **2.7 Metodologia Desenvolvida**

### **2.7.1 Primeiros Passos do Trabalho**

Este capítulo apresenta os procedimentos teóricos-metodológicos que orientaram esta pesquisa desde a definição de seu universo empírico até a coleta de dados sobre as

ações em Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidas dentro do Campus Fundão da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Com o objetivo de identificar pontos importantes para a construção de um questionário, foram realizadas em um primeiro momento, conversas com atores estratégicos. Foram também visitados setores onde se desenvolvem ações em QVT para a elaboração de um histórico dessas atividades a partir do reconhecimento inicial de questões como: localização, conteúdo, público-alvo e a existência ou ausência de uma coparticipação financeira, que é a necessidade de contribuição em dinheiro por parte dos beneficiários para terem acesso aos serviços oferecidos. Os resultados desta parte da pesquisa serão sistematizados nos quadros apresentados ao final deste capítulo.

Inicialmente, a pesquisa tinha como objetivo abarcar diferentes departamentos do campus Fundão da UFRJ, mas por limites de tempo e escopo que envolvem a construção de uma dissertação, optou-se pelo Centro de Tecnologia da universidade como foco do estudo de caso. Seguindo a metodologia de Yin (2001), foquei, então, nas ações em QVT realizadas neste centro, embora faça referência em alguns momentos do texto a outras áreas da UFRJ visitadas anteriormente à delimitação do enfoque de pesquisa.

Foi realizado, então, um estudo exploratório/descritivo com foco nas percepções sobre QVT por parte dos Técnicos Administrativos (TAE's) lotados no CT/UFRJ a partir de entrevistas individuais com questionários semiestruturados, seguidas de uma segunda conversa final com os participantes. Como discutido na introdução e no capítulo anterior, com base nas pesquisas realizadas por Walton foi possível um maior entendimento sobre a categoria dos técnicos administrativos, o que contribuiu para a formulação da estrutura e ordem das perguntas. Para a reflexão sobre os resultados, tive como base o trabalho de Vergara (1998), que discute a importância de uma análise com foco nas respostas obtidas e que defende a posterior divulgação das mesmas para que a sociedade possa ser informada sobre o tema.

### 2.7.2 Sobre a Delimitação do Campo

A pesquisa partiu de um conhecimento prévio de algumas atividades em QVT dentro da UFRJ, o que aguçou a busca por ações desenvolvidas especificamente dentro do Centro de Tecnologia. Com isso, o objetivo foi contribuir para a divulgação do tema e para a construção de possíveis novas diretrizes nas ações de QVT na instituição estudada.

A escolha pelo Centro de Tecnologia se deve primeiramente ao fato de este ser também meu local de trabalho, havendo, portanto, um tipo de proximidade que facilitou a realização da pesquisa e contribuiu para uma elaboração acadêmica influenciada por observações que vieram sendo realizadas ao longo de muitos anos. Foi uma experiência única abordar um tema complexo como a QVT dentro de uma universidade pública, onde os recursos e estratégias de ação são tantas vezes limitados (FAÇANHA, JORGE, MARINHO 1996, p.58). Também por isso foi importante ter um recorte específico de análise e o Centro de Tecnologia foi estratégico por se tratar de um ambiente com grande concentração de técnicos-administrativos dentro da UFRJ. Das cinco unidades do CT, a pesquisa se deteve em duas, nas quais foram identificadas ações relacionadas com o enfoque do trabalho.

O estudo de caso, segundo especificações de Yin (2001), é realizado por um observador participante a partir de uma pesquisa exploratória, o que, no caso deste trabalho, teve reflexos também de um acúmulo anterior de experiências adquiridas no mesmo local de análise que deu lugar a esta dissertação. A pesquisa procurou seguir também um direcionamento parecido com aquele de Mourão (2004), que foi obtida por meio de entrevistas e engajamento construído pela observação participante.

Para que a identificação das ações em QVT fosse feita de forma precisa, houve a necessidade de visitar diversas unidades dentro do Campus Fundão com o objetivo de investigar em cada uma delas a existência ou não de ações em QVT. O Campus Fundão da Cidade Universitária da UFRJ fica localizado em uma ilha, com várias unidades espalhadas por seus mais de 5.000.000 metros quadrados e uma vila residencial de moradores que, em seu início, serviu de abrigo para os operários das obras de

construção das unidades dentro do Campus, tendo se tornado ao longo do tempo um local de moradia de funcionários da UFRJ. É comum também alunos oriundos de outros estados procurarem abrigo nesta região por ela estar localizada dentro do próprio Campus, que conta com transporte integrado e gratuito fornecido pela UFRJ.

O Campus também comporta uma igreja católica, uma escola pública, uma base do Exército Brasileiro, alguns Institutos, sedes da Eletrobrás, IEN/CNEN (Instituto de Engenharia Nuclear/Comissão Nacional de Energia Nuclear), CENPES/Petrobrás (Centro de Pesquisas Leopoldo Américo Miguez de Mello), além de um Parque Tecnológico, onde grandes empresas se instalaram. As figuras 4 e 5 nos dão uma dimensão territorial de todo esse espaço:

**Figura 4 – Imagem da Ilha do Fundão, Cidade Universitária**



FONTE: Imagens/UFRJ



**Figura 5 – Mapa da Ilha do Fundão, Cidade Universitária.**



FONTE: Metaeventos

Considerando este todo, um passo inicial foi identificar as unidades dentro do Campus Fundão (UFRJ), fazendo um recorte dos departamentos que ofereciam ações em QVT para, posteriormente, focar no Centro de Tecnologia como eixo central. Nesta fase preliminar, foram identificadas ações nas seguintes unidades e departamentos:

**Figura 6 – Unidades e Departamentos da UFRJ com histórico de ações em QVT**



FONTE: Pesquisa pessoal da pesquisadora.

Após essa etapa, foram distribuídos questionários para técnicos- administrativos do Centro de Tecnologia/UFRJ, para os quais foi assegurado o completo anonimato<sup>11</sup>. A distribuição foi realizada, em parte, de forma on-line e também presencialmente. Nesta etapa, o questionário fechado foi o instrumento que se apresentou como mais viável para a pesquisa, tendo em vista a diversidade de profissionais existentes entre os TAE's, inclusive aqueles que se encontram em desvio de função e exercendo atividades pelas quais não foram treinados, tendo aprendido suas atribuições pela necessidade funcional. Foram realizadas também entrevistas com gestores e/ou responsáveis pela implementação das ações em QVT.

### **2.7.3 Sobre as Entrevistas e Questionários**

Holliday (2006) reflete sobre a aplicação de questionários e realização de entrevistas como processos carregados de experiências acumuladas e que podem suscitar elementos reveladores sobre a pessoa ou grupo com quem se está em interlocução, ao mesmo tempo em que é algo enriquecedor para quem se propõe a entender e retratar as narrativas daí geradas.

O questionário elaborado para esta pesquisa foi respondido por 136 técnicos administrativos, sendo 67 homens e 69 mulheres, todos lotados no Centro de Tecnologia da UFRJ e que fazem parte de um conjunto de 7049 funcionários ativos distribuídos nos vários departamentos e unidades da UFRJ, incluindo aqueles onde não existem ações em QVT.

Na etapa final da pesquisa, os dados gerados a partir das entrevistas e questionários foram analisados e, com base neles, traçados alguns perfis, que levaram em consideração as seguintes variáveis: sexo, faixa etária, escolaridade, lotação profissional, tempo de UFRJ, relação com as ações de QVT e percepções sobre elas.

---

<sup>11</sup> Os questionários e entrevistas foram efetuados após assinatura de um termo de consentimento, cujo modelo pode ser conferido no Anexo A.

### 2.7.4 Sistematização da Primeira Parte dos Resultados

Embora a pesquisa tenha se detido no CT-UFRJ, acredito que seja relevante compartilhar não somente os dados obtidos sobre este centro, mas também aqueles sobre outros que foram mapeados na primeira etapa do trabalho, o que pode ser conferido nos quadros a seguir<sup>12</sup>:

#### Quadro 3 - CCMN (Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza)

**Localização:** Avenida Athos da Silveira Ramos, 274 – Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** atividades de atendimento clínico individual e em grupos na área de psicologia, qualidade de vida e aposentadoria, termoterapia, fonoforese, eletroterapia, cinesioterapia, pilates, fototerapia, drenagem segmentar, liberação miofascial, kinesio tape, entre outras.

**Breve histórico:** Os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho que hoje se consolidam com parcerias nas áreas de psicologia tiveram início em julho de 2005 com um projeto piloto denominando “Qualidade de Vida do Trabalhador”. Atualmente, este projeto contempla uma assistência multidisciplinar em saúde preventiva e terapêutica, contando com área de consultório e atendimentos fisioterapêuticos, pilates, yoga e cinesioterapia. Além disso, por iniciativa da decania do CCMN, foi implementada na grade curricular a disciplina “Arte e Meditação”.

**Público-alvo:** alunos, docentes, técnicos e terceirizados

**Referencial monetário:** sem coparticipação monetária, apenas com solicitação de pequena contribuição dos funcionários docentes para aquisição de material de uso contínuo nas seções de fisioterapia.

<sup>12</sup> Todos os dados descritos nos quadros deste item foram obtidos a partir de visitas feitas pela pesquisadora aos setores e unidades indicados nos títulos de cada um deles. A apresentação em quadros foi escolhida como forma de facilitar a organização e visualização dos resultados.

**Quadro 4 – COPPE – (Instituto Alberto Luiz Coimbra de Pós-Graduação e Pesquisa de Engenharia)**

avenida Horácio Macedo, 2030, Centro de Tecnologia, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** Oficinas de canto coral e palestras de temas diversos ligados à carreira, aposentadoria, tabagismo, prevenção de doenças. À época da pesquisa, a Gerência de Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde informou estar atuando no sentido de garantir a verificação da pressão arterial e dosagem de glicose de alunos e trabalhadores de toda a UFRJ, inclusive com atendimentos emergenciais.

**Breve histórico:** As ações em QVT foram iniciadas com o Coral da COPPE, que surgiu por iniciativa de um técnico administrativo. Segundo as informações recebidas, ele buscava trazer uma atividade que agregasse aos funcionários e proporcionasse um momento de lazer em meio às atividades profissionais. Foram realizadas algumas manifestações teatrais, com peças escritas e apresentadas por funcionários, além de caminhadas ao redor do campo de futebol dentro do CT, mas essas atividades não tiveram sequência, apenas o Coral se manteve desde sua criação até os dias de hoje. No momento da pesquisa, a COPPE passava por uma reestruturação de sua diretoria administrativa e estava promovendo palestras sobre temas como: aposentadoria, questões motivacionais, entre outros projetos que serão apresentados na sistematização da entrevista realizada com o gestor responsável pelas ações em QVT.

**Público-alvo:** TAE's, celetistas e docentes (ativos ou aposentados)

**Referencial monetário:** sem coparticipação

**Quadro 5 - CPST UFRJ (Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador)**

**Localização:** Rua Maurício Joppert da Silva, 42, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** Atendimento contra o tabagismo, psicossocial, reabilitação, saúde cardiovascular, tratamento contra drogas, álcool, diabetes, sedentarismo, preparo para aposentadoria, debates sobre envelhecimento saudável, atendimentos com nutricionista, vacinação de adultos e campanhas e palestras temáticas, tais como: “outubro rosa”, voltada para a prevenção de câncer de mama e útero, “novembro azul”, de prevenção ao câncer de próstata, “setembro amarelo”, mobilização para tratamento e prevenção da depressão, “dia mundial do coração”, “caravana da saúde”, com oferta de exames de sangue e verificação da pressão arterial. Foram mapeadas também ações de perícia, promoção e educação em saúde, prevenção de riscos e doenças, inspeção e avaliação em segurança nos ambientes de trabalho, além de fornecimento de diagnósticos de insalubridade e periculosidade.

**Breve histórico:** As ações que visavam contemplar a conservação da saúde física e mental dos funcionários da UFRJ foram iniciadas com projetos de exames periódicos a partir de atendimentos itinerantes. Com o avanço da tecnologia e das normativas para os atendimentos de saúde, foi criado um espaço voltado para a promoção de atendimentos na área de medicina do trabalho, psicologia e com tratamentos diversificados e parcerias dentro da própria UFRJ, incluindo atendimento em outros órgãos federais. Este espaço, que antes era na Prefeitura da Cidade Universitária, hoje tem sede própria dentro do próprio Campus Fundão.

**Público-alvo:** funcionários TEA's e docentes da UFRJ, bem como polícia federal, DENIT (Depto. Nacional de Infraestrutura de Transportes), ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil), CETEM (Centro de Tecnol. Mineral), IEN (Instituto de Eng. Nuclear), CNEN (Comissão Nacional de Energia Nuclear).

Referencial monetário: sem coparticipação

**Quadro 6 – Decania do CT**

**Localização:** Avenida Athos da Silveira Ramos, 149, Centro de Tecnologia, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** Integração humana (atividades físicas, sociais e culturais), fisioterapia geral, psicomotricidade, PRG, pilates, jazz, karatê, capoeira, yoga, canto coral, krav maga, kobu-dô, teatro, muay thai, dança de salão, eventos comemorativos, dança, canto, feiras expositoras, SIPAT (semana interna de prevenção de acidentes de trabalho), atendimentos sociais, feiras temáticas e de exposição de produtos diversos, feira orgânica, campanhas sociais e palestras com temas pertinentes à QVT.

**Breve histórico:** Em 2019, o setor de Qualidade de Vida do Trabalhador do CT da UFRJ implementou o *Bem Estar*, criado com o objetivo de promover avaliação, orientação e melhora da qualidade de vida não somente para os técnicos, como também para alunos e docentes. O programa visa contribuir para a diminuição do absenteísmo na UFRJ a partir do trabalho de uma equipe composta de fisioterapeutas e uma educadora física, além de amplo espaço físico localizado na própria Decania do CT, onde equipamentos e acessórios específicos estão disponíveis para o uso.

**Público-alvo:** Funcionários da UFRJ, terceirizados, celetistas e alunos.

**Referencial monetário:** sem coparticipação

### Quadro 7 - EEFD - Escola de Educação Física e Desportos

**Localização:** Avenida Carlos Chagas Filho, 540, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** Práticas esportivas (natação, handebol, tênis, basquete, voleibol, judô, ritmos, yoga, coferbol)

**Breve histórico:** As ações em qualidade de vida foram implementadas em parceria com a atual Secretaria Especial de Desportos e tem validade de 18 meses, podendo ou não ser renovadas.

**Público-alvo:** prioritária para alunos e caso existam vagas excedentes, são destinadas para funcionários.

**Referencial monetário:** sem coparticipação

### Quadro 8 – Faculdade de Letras – CLAC (Cursos de Línguas)

**Localização:** Avenida Horácio Macedo, 2151, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** são ofertados em torno de 24 cursos de línguas.

**Histórico descritivo das ações em QVT:** por se enquadrar dentro das ações em QVT descritas pelo referencial teórico utilizado, os cursos de língua estrangeira podem ser classificados como incentivo à qualificação para o quadro de funcionários da UFRJ.

**Público-alvo:** comunidade interna e externa.

**Referencial monetário:** inscrição e mensalidade durante todo o curso

### Quadro 9 – Parque Tecnológico

**Localização:** Rua Paulo Emídio Barbosa, s/nº, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** exposição de artes, feira gastronômica, horto, workshops, yoga, corridas, tratamento e adoção de animais.

**Breve histórico:** As ações têm como objetivo proporcionar maior integração entre os funcionários.

**Público-alvo:** funcionários do Parque Tecnológico.

**Referencial monetário:** os produtos consumidos na feira gastronômica e o yoga demandam participação financeira por parte dos usuários.

### Quadro 10 - SESAT (Serviço de Saúde do Trabalhador) - HUCFF (Hospital Universitário Clementino Fraga Filho)

**Localização:** Rua Professor Rodolpho Paulo Rocco, 255, 10º andar – Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** acupuntura, auriculoterapia, atendimento a acidentes biológicos (voltado para profissionais do HU, residentes e estudantes), palestras, fonoaudiologia, psicologia, mostra de talentos.

**Breve histórico:** O Sesat é formado por uma equipe multidisciplinar com médicos, assistentes sociais, psicólogos, fonoaudiólogos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e funcionários TAE´s que efetuam o acompanhamento de funcionários com limitações ou internados.

**Público-alvo:** Funcionários lotados no Hospital Universitário (TAE´s e docentes).

**Referencial monetário:** sem coparticipação



**Quadro 11 - SINTUFRJ - Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro**

**Localização:** Praça da Prefeitura da UFRJ, Avenida Brigadeiro Trompowski, s/nº, Cidade Universitária, Ilha do Fundão

**Ações em QVT:** planos de saúde e dental, departamento jurídico (cível e trabalhista), auxílios à natalidade e funeral, espaço cultural, pré-vestibular, curso preparatório para mestrado e doutorado/cursos de capacitação, apropriação digital, artesanato, música (corda e percussão), descontos em academias, autoescola, óticas, farmácias, seguros, creches, colégios e faculdades, língua estrangeira, lazer e turismo, Espaço Saúde, que contempla atividades físicas (musculação, zumba, jump, ritmos, ginástica localizada, circuito funcional, taebo), terapias (auriculoterapia, drenagem linfática, terapia de relaxamento com pedras quentes, terapia do gancho, reflexologia podal, RPG e Pilates), oficinas (yoga, corrida e caminhada), parcerias com SESC, Combate Paintball, hotéis e pousadas, bem como acompanhamento nutricional e atividades coordenadas on-line por professores e profissionais de saúde em parceria com as ações desenvolvidas. Algumas atividades são exclusivas para os sindicalizados, não englobando os dependentes, o que é motivado pelo custo elevado que elas absorvem em sua execução.

**Breve histórico:** O SINTUFRJ procura atender ao público contemplando a QVT em formas pontuais, cuidando de seus interesses financeiros com as campanhas salariais, convênios, parcerias qualificadas, como salário indireto. Tem como foco também o bem-estar mental/físico a partir do Espaço Saúde, criado em 2011 e que vem despertando um investimento cada vez maior por parte das várias diretorias.

**Público-alvo:** sindicalizados, ativos ou aposentados da UFRJ, de todos os Campus e seus dependentes.

**Referencial monetário:** contribuição sindical mensal por parte do sindicalizados.

## CAPÍTULO 3

### PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS COM RELAÇÃO ÀS AÇÕES EM QVT NO CENTRO DE TECNOLOGIA DA UFRJ

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos a partir das respostas aos questionários distribuídos. Um primeiro ponto para o qual gostaria de chamar atenção é que a análise dos dados demonstrou como o trabalho é algo extremamente central e importante na vida dos participantes da pesquisa, o que se relaciona diretamente com a reflexão de Silva e Marchi, que destaco a seguir:

Para o trabalhador, as razões são óbvias: uma vida melhor e provavelmente mais longa, com melhor saúde física e, principalmente, mais feliz. Este estado de maior felicidade advém não apenas do fato de o indivíduo sentir-se mais bem-disposto e com maior vigor físico, mas sobretudo e principalmente, da sensação de bem-estar interior decorrente da melhoria das relações pessoais que mantém no trabalho, além do fato de passar a vivenciar o trabalho não como tortura e fonte de dissabores, mas como algo prazeroso e desejável. (...) A importância do trabalho para o bem-estar e a saúde das pessoas fica clara ao lembrarmos que é trabalhando que passamos a maior parte de nossa vida enquanto estamos acordados; é no trabalho, ou por meio dele, que realizamos grande parte de nossas aspirações. Compreensível é, pois, o papel relevante do trabalho em nossa vida e o reflexo do restante dela sobre a qualidade do trabalho e o desempenho profissional (SILVA E MARCHI, 1997, p. 31).

#### 3.1 Demonstrativo dos Resultados Obtidos com os Questionários

As questões fechadas apresentadas no questionário buscaram, inicialmente, mapear entre os técnicos abordados as seguintes características: gênero (tabela 5), faixa etária (tabela 6), unidade de lotação dentro do CT (tabela 7), tempo de UFRJ, independente da lotação atual (tabela 8), e escolaridade (tabela 9). Estes dados foram organizados nas tabelas apresentadas a seguir:

**Tabela 5 – Gênero (sexo) dos TAE'S entrevistados**

| <b>GÊNERO</b> |                 |
|---------------|-----------------|
| <b>HOMENS</b> | <b>MULHERES</b> |
| 67            | 69              |

**Tabela 6 - Faixa Etária dos TAE's entrevistados no CT/UFRJ**

| <b>FAIXA ETÁRIA</b> |               |                 |
|---------------------|---------------|-----------------|
| <b>IDADE</b>        | <b>HOMENS</b> | <b>MULHERES</b> |
| 18-25 anos          | 0             | 0               |
| 20-35 anos          | 7             | 10              |
| 36-45 anos          | 11            | 9               |
| 46-55 anos          | 17            | 21              |
| 56-65 anos          | 24            | 27              |
| Acima de 65 anos    | 8             | 2               |

**Tabela 7 – Unidade de lotação dos TAE's no CT/UFRJ**

| <b>UNIDADE</b>              | <b>HOMENS</b> | <b>MULHERES</b> |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| COPPE                       | 42            | 40              |
| DECANIA                     | 5             | 7               |
| INSTITUTO DE MACROMOLÉCULAS | 2             | 9               |
| INSTITUTO DE QUÍMICA        | 4             | 3               |
| NIDES                       | 0             | 3               |
| ESCOLA POLITÉCNICA          | 14            | 7               |

**Tabela 8 – Tempo de UFRJ dos TAE’s lotados no CT/UFRJ**

| TEMPO            | HOMENS | MULHERES |
|------------------|--------|----------|
| Menos de 1 ano   | 0      | 1        |
| 01-02 anos       | 2      | 1        |
| 03-05 anos       | 3      | 4        |
| 06-09 anos       | 8      | 7        |
| 10-19 anos       | 10     | 14       |
| 20-29 anos       | 6      | 8        |
| Acima de 30 anos | 38     | 33       |

**Tabela 9 – Escolaridade dos TAE’s lotados no CT/UFRJ**

| ESCOLARIDADE                   | HOMENS | MULHERES |
|--------------------------------|--------|----------|
| Ensino Fundamental             | 1      | 0        |
| Ensino Médio                   | 9      | 5        |
| Ensino Técnico                 | 14     | 1        |
| Graduação                      | 16     | 23       |
| Especialização (pós-graduação) | 16     | 23       |
| Mestrado                       | 8      | 16       |
| Doutorado                      | 4      | 9        |
| Pós-doutorado                  | 1      | 0        |

Para as perguntas sobre o uso das capacidades profissionais, espaço de vida, oportunidades, relevância social e relacionamento interpessoal foi utilizada a *Escala de Likert*, que faz referência a práticas de liderança e motivação como chave fundamental para a interação entre os participantes de uma organização e para um maior engajamento dos trabalhadores. Seguindo essa escala, no questionário havia possibilidades de resposta de **1** a **5**, que correspondem a: 1 (Muito Insatisfeito); 2 (Insatisfeito); 3 (Nem Satisfeito nem Insatisfeito); 4 (Satisfeito); 5 (Muito Satisfeito). A seguir, serão apresentadas as respostas dos técnicos de sexo masculino e, na sequência, aquelas das profissionais de sexo feminino.

**Tabela 10- TAE´s do sexo masculino - Uso de suas capacidades profissionais**

| <b>TAE´s DO SEXO MASCULINO</b>   |          |          |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Uso de suas capacidades profissionais:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você está satisfeito com as atividades/trabalho/tarefa desenvolvidas?                              | 2        | 1        | 13       | 32       | 19       |
| Você possui autonomia na tomada de decisões dentro de seu campo profissional?                      | 4        | 4        | 13       | 30       | 16       |
| Você se sente confortável com a responsabilidade que lhe foi conferida em relação ao seu trabalho? | 2        | 1        | 10       | 32       | 22       |
| Você está satisfeito em relação ao seu crescimento profissional dentro da UFRJ?                    | 4        | 9        | 21       | 19       | 14       |
| Você sente orgulho na realização de suas funções profissionais dentro da UFRJ?                     | 3        | 1        | 8        | 26       | 29       |
| Suas atividades profissionais estão condizentes com sua formação?                                  | 4        | 3        | 15       | 25       | 20       |

Os números revelam uma prevalência de respostas entre 4 (Satisfeito) e 5 (Muito Satisfeito) com relação a maioria dos itens, demonstrando que há satisfação com relação ao uso de suas capacidades profissionais por parte dos técnicos que participaram da pesquisa. Nota-se também que um número considerável sente orgulho em relação às atividades exercidas dentro da UFRJ, apesar de ser preocupante a elevada pontuação média em relação à satisfação com o crescimento profissional, demonstrando que não existe nem satisfação nem insatisfação, ou seja, uma certa falta de perspectiva no ambiente de trabalho.

**Tabela 11 - TAE's do sexo masculino - Constitucionalismo**

| <b>TAE's DO SEXO MASCULINO</b>  |          |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Constitucionalismo:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você tem liberdade para externalizar suas opiniões e ideias em seu local de trabalho?         | 3        | 3        | 8        | 30       | 23       |
| Você está satisfeito com as normas e regras em seu local de trabalho?                         | 1        | 5        | 15       | 26       | 20       |
| Como você se sente em relação à sua carga e quantidade de trabalho?                           | 1        | 6        | 12       | 30       | 18       |
| Você está satisfeito com os seus horários de trabalho e descanso?                             | 2        | 3        | 8        | 30       | 24       |
| Você, em relação à influência do trabalho sobre sua vida e rotina familiar, está satisfeito?  | 1        | 4        | 17       | 29       | 16       |
| Em relação à estrutura física de seu local de trabalho (insalubridade), você está satisfeito? | 1        | 8        | 18       | 26       | 14       |
| Os equipamentos de EPI individual e coletivo são satisfatórios?                               | 3        | 5        | 15       | 28       | 16       |
| Os recursos tecnológicos disponíveis são satisfatórios?                                       | 3        | 9        | 11       | 23       | 21       |

Podemos inferir a partir destes dados que existe um sentimento de liberdade por parte dos entrevistados no exercício de expressar suas ideias no ambiente de trabalho, assim como a maior parte respondeu estar satisfeita com relação à carga e à quantidade de trabalho e com relação aos horários de trabalho e descanso.

O nível de satisfação em relação a grande parte dos itens desse eixo de análise denota que boa parte dos trabalhadores entrevistados não está plenamente satisfeito com a infraestrutura oferecida para realização de suas atividades de trabalho, seja a infraestrutura física, a tecnológica ou os equipamentos de proteção individual.

Sobre este último item, em muitas entrevistas esse foi um fator amplamente discutido e motivo de muitas reclamações. De um lado, aqueles que ocupavam cargos de chefia afirmavam que era preciso estar sempre cobrando para que as EPIs fossem usadas, de outro, muitos funcionários demonstravam pouca consciência sobre a importância e necessidade de uso desse tipo de equipamento.

**Tabela 12 - TAE's do sexo masculino - Oportunidades**

| <b>TAE's DO SEXO MASCULINO</b>   |          |          |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Oportunidades:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você está satisfeito com os cursos de capacitação e treinamentos oferecidos?               | 3        | 12       | 24       | 16       | 12       |
| O incentivo à qualificação lhe motiva a dar continuidade a cursos técnicos ou de formação? | 3        | 11       | 15       | 23       | 15       |

Por meio dos dados obtidos, em relação às respostas sobre satisfação referente aos cursos de capacitação, treinamentos e o incentivo à qualificação, pode-se ter uma noção de que nem a possibilidade de adquirir novas oportunidades a partir da realização de cursos e treinamentos tem sido um motivador suficiente para que muitos dos técnicos administrativos do sexo masculino se qualifiquem isso mesmo com o aumento salarial obtido com o incentivo à qualificação. Pude também realizar entrevistas com alguns

desses técnicos durante o preenchimento dos questionários e ouvi discursos como: “sou velho demais” e “estou em final de carreira para voltar aos estudos”, falas que são reveladoras dos aspectos subjacentes à falta de motivação de alguns dos sujeitos da pesquisa.

**Tabela 13 - TAE's do sexo masculino - Relevância Social**

| <b>TAE's DO SEXO MASCULINO</b>  |          |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Relevância Social:</b>   |          |          |          |          |          |
| Você está satisfeito com a imagem que a UFRJ tem perante a sociedade como um todo?                                | 3        | 8        | 21       | 23       | 12       |
| Você tem conhecimento dos projetos de extensão existentes na UFRJ e que promovem mudanças positivas na sociedade? | 4        | 12       | 22       | 22       | 1        |
| As políticas de gestão de sua unidade lhe trazem satisfação profissional e pessoal?                               | 3        | 13       | 20       | 25       | 6        |
| Você, enquanto funcionário, se sente respeitado e valorizado profissionalmente pela UFRJ?                         | 4        | 11       | 18       | 21       | 13       |

A avaliação deste quadro traz algo contundente ao demonstrar que há uma falta de conhecimento significativa por parte dos profissionais abordados acerca das ações e projetos de extensão realizados pela UFRJ. Já o sentimento de valorização profissional e a avaliação sobre as políticas de gestão são vistas mais amplamente como regulares e/ou satisfatórias, mas não são, de modo geral, classificadas pelo critério de satisfação completa (resposta 5, que remete ao “muito satisfeito”), o que demonstra que um número significativo de TAE's que responderam ao questionário (sexo masculino) não se sentem valorizados pela UFRJ.



Tabela 14 - TAE's do sexo masculino - Integração Social

| TAE's DO SEXO MASCULINO  |          |   |          |    |    |
|--|----------|---|----------|----|----|
| QUESTÕES AVALIATIVAS   | 1        | 2 | 3        | 4  | 5  |
| <b>Integração Social:</b>  |          |   |          |    |    |
| Você, em seu relacionamento com colegas e chefes de seu local de trabalho, como se sente?                  | 3        | 4 | 13       | 29 | 18 |
| Você sente sua equipe ou colegas e chefes comprometidos com o trabalho?                                    | 2        | 1 | 16       | 21 | 27 |
| Você percebe alguma valorização quanto às suas ideias e iniciativas dentro de suas funções profissionais?  | 6        | 6 | 13       | 32 | 16 |
| Você tem um bom relacionamento com os profissionais com os quais trabalha?                                 | 2        | 0 | 3        | 26 | 36 |
| Você já se sentiu preterido pela chefia em seu trabalho e desenvolvimento em relação a outro profissional? | SIM = 18 |   | NÃO = 49 |    |    |
| Você já sofreu assédio moral?  | SIM = 22 |   | NÃO = 45 |    |    |

Tendo como base estas respostas, não se pode negar que os relacionamentos interpessoais são sentidos de forma satisfatória pelos técnicos abordados. É possível afirmar também que, para a maioria deles, o comprometimento dos colegas e chefias com o trabalho desenvolvido é visto como significativo para a prática de suas funções profissionais. Um ambiente equilibrado, onde o desempenho das funções é possível de ser executado com respeito e valorização, traz ao trabalhador o sentimento de bem-estar, facilitando seu trabalho e trazendo reflexos positivos para sua vida profissional e pessoal.

Ser preterido em suas funções pode acarretar conflitos dentro do setor de trabalho, onde podem ocorrer também promoções sem uma avaliação justa e equânime.

Outro fator preocupante é que um grande número de técnicos do sexo masculino tenha respondido que já sofreram assédio moral, o que denota que há um número representativo de relações interpretadas como marcadas por abuso de poder nos espaços de trabalho abordados pela pesquisa.

**Tabela 15 - TAE's do sexo feminino - Uso de suas capacidades profissionais**

| <b>TAE's DO SEXO FEMININO</b>  |          |          |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Uso de suas capacidades profissionais:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você está satisfeito com as atividades/trabalho/tarefa desenvolvidas?                              | 5        | 1        | 12       | 24       | 27       |
| Você possui autonomia na tomada de decisões dentro de seu campo profissional?                      | 3        | 4        | 15       | 25       | 22       |
| Você se sente confortável com a responsabilidade que lhe foi conferida em relação ao seu trabalho? | 2        | 4        | 4        | 27       | 32       |
| Você está satisfeito em relação ao seu crescimento profissional dentro da UFRJ?                    | 6        | 8        | 16       | 19       | 20       |
| Você sente orgulho na realização de suas funções profissionais dentro da UFRJ?                     | 3        | 3        | 10       | 17       | 36       |
| Suas atividades profissionais estão condizentes com sua formação?                                  | 5        | 8        | 14       | 17       | 25       |

As respostas das funcionárias técnico-administrativas refletiram diferente da visão masculina, uma maior satisfação com relação a vários dos itens abordados. Estar satisfeita com as atividades desenvolvidas e com a responsabilidade por elas acarretadas revela um sentimento de pertencimento à instituição. A maioria das técnicas que responderam ao questionário, além de demonstrarem orgulho por serem

profissionais da UFRJ, avaliam também que suas atividades funcionais estão condizentes com suas formações, fator este que parece contribuir para o sentimento de satisfação das profissionais abordadas, apesar de não demonstrarem nas respostas ao quesito “crescimento profissional” ser algo totalmente gratificante, fator que também esteve presente nas respostas dos questionários pelos homens.

**Tabela 16 - TAE´s do sexo feminino - Constitucionalismo**

| <b>TAE´s DO SEXO FEMININO</b>   |          |          |          |          |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Constitucionalismo:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você tem liberdade para externalizar suas opiniões e ideias em seu local de trabalho?         | 4        | 3        | 9        | 17       | 36       |
| Você está satisfeito com as normas e regras em seu local de trabalho?                         | 3        | 5        | 15       | 22       | 24       |
| Como você se sente em relação à sua carga e quantidade de trabalho?                           | 1        | 5        | 9        | 32       | 22       |
| Você está satisfeito com os seus horários de trabalho e descanso?                             | 1        | 2        | 6        | 30       | 30       |
| Você, em relação à influência do trabalho sobre sua vida e rotina familiar, está satisfeito?  | 3        | 5        | 9        | 24       | 28       |
| Em relação à estrutura física de seu local de trabalho (insalubridade), você está satisfeito? | 5        | 7        | 13       | 20       | 24       |
| Os equipamentos de EPI individual e coletivo são satisfatórios?                               | 3        | 4        | 16       | 19       | 27       |
| Os recursos tecnológicos disponíveis são satisfatórios?                                       | 2        | 5        | 13       | 26       | 23       |

As respostas apresentadas sobre liberdade de expressão no desempenho de atribuições funcionais demonstram que há grande satisfação por parte da maioria das

profissionais abordadas, pois 36 delas afirmam sentirem-se completamente respeitadas ao exporem suas ideias. Essa forma construtiva de valorização profissional é relevante, pois é algo que reflete no desempenho cotidiano de trabalho, sendo importante considerar também que o investimento em recursos tecnológicos, ambiente organizacional e equipamentos individuais de proteção são fatores que possibilitam o pleno desenvolvimento das atividades profissionais.

**Tabela 17 - TAE's do sexo feminino - Oportunidades**

| <b>TAE's DO SEXO FEMININO</b>  |          |          |          |          |          |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>Oportunidades:</b>  |          |          |          |          |          |
| Você está satisfeito com os cursos de capacitação e treinamentos oferecidos?               | 5        | 5        | 25       | 22       | 12       |
| O incentivo à qualificação lhe motiva a dar continuidade a cursos técnicos ou de formação? | 2        | 6        | 17       | 24       | 20       |

O incentivo à qualificação e a oferta de cursos de capacitação, bem como treinamentos e a valorização dentro dos setores de trabalho, parecem ser vistos com certa linearidade por parte de todos os entrevistados, havendo pouca variação com relação ao gênero. Como já discutido, por não termos um quadro de carreira a partir do qual os cursos de qualificação possam proporcionar um crescimento horizontal dentro do panorama de classificação da UFRJ, muitos funcionários mais antigos não se sentem motivados a investirem em cursos. Isto porque muitas vezes não haveria um aumento real no salário base, mas apenas uma rubrica acrescida ao salário, como no caso do incentivo à qualificação. Além disso, em final de carreira, muitos não veem a retomada aos estudos como forma de investimento profissional.

Tabela 18 - TAE's do sexo feminino - Relevância Social

| TAE's DO SEXO FEMININO  |   |   |    |    |    |
|---|---|---|----|----|----|
| QUESTÕES AVALIATIVAS  | 1 | 2 | 3  | 4  | 5  |
| <b>Relevância Social:</b>   |   |   |    |    |    |
| Você está satisfeito com a imagem que a UFRJ tem perante a sociedade como um todo?                                | 2 | 6 | 13 | 28 | 20 |
| Você tem conhecimento dos projetos de extensão existentes na UFRJ e que promovem mudanças positivas na sociedade? | 3 | 8 | 22 | 25 | 11 |
| As políticas de gestão de sua unidade lhe trazem satisfação profissional e pessoal?                               | 5 | 5 | 25 | 20 | 14 |
| Você enquanto funcionário se sente respeitado e valorizado profissionalmente pela UFRJ?                           | 8 | 5 | 20 | 22 | 14 |

Para que um funcionário possa sentir orgulho pela instituição pública em que trabalha, ele deve conhecer todos os seus segmentos e ter consciência de que o seu trabalho não é um bem de consumo e sim a produção de uma possibilidade de conhecimento em termos sociais. O trabalhador da UFRJ nem sempre produz algo necessariamente palpável, ele auxilia na produção de conhecimento. Com relação a este ponto, muitas das TAE's entrevistadas demonstraram não ter ciência de muito do que a UFRJ produz em termos de projetos de extensão e isso certamente influencia na imagem que ela própria tem da instituição.

Tabela 19 - TAE's do sexo feminino - Integração Social

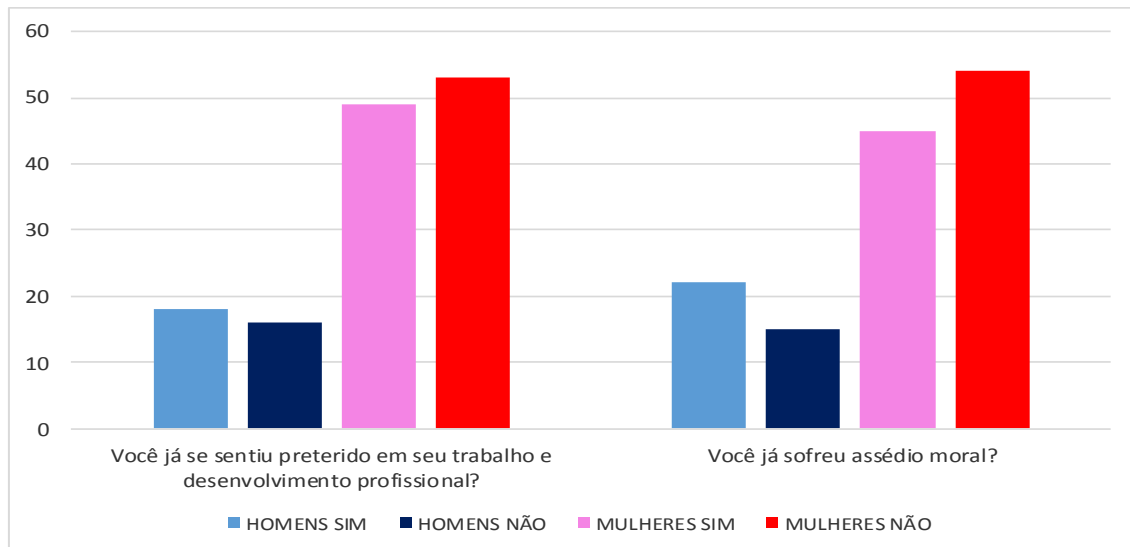
| TAE's DO SEXO FEMININO  |          |   |          |    |    |
|---|----------|---|----------|----|----|
| QUESTÕES AVALIATIVAS  | 1        | 2 | 3        | 4  | 5  |
| <b>Integração Social:</b>   |          |   |          |    |    |
| Você, em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes de seu local de trabalho, como se sente?      | 4        | 4 | 14       | 22 | 25 |
| Você sente sua equipe ou colegas e chefes comprometidos com o trabalho?                                   | 2        | 1 | 12       | 25 | 29 |
| Você percebe alguma valorização quanto às suas ideias e iniciativas dentro de suas funções profissionais? | 3        | 8 | 13       | 17 | 28 |
| Você tem um bom relacionamento com os profissionais com os quais trabalha?                                | 1        | 2 | 10       | 20 | 36 |
| Você já se sentiu preterido em seu trabalho e desenvolvimento profissional?                               | SIM = 16 |   | NÃO = 53 |    |    |
| Você já sofreu assédio moral?   | SIM = 15 |   | NÃO = 54 |    |    |

Uma integração social só é realmente positiva quando a valorização é feita de forma democrática, de modo que sejam oferecidos a todos os profissionais as mesmas oportunidades e reconhecimento. Produzir e desenvolver atividades em um ambiente equilibrado e com uma equipe comprometida é algo que contribui para a satisfação no processo de realização das funções profissionais. Com relação a este tópico, foi demonstrada grande satisfação por parte da maioria das TAE's que responderam ao questionário.

Outro fator importante que pode ser observado a partir das respostas avaliativas das TAE's foi a satisfação atribuída a um sentimento de reconhecimento profissional e de um bom relacionamento com a equipe de trabalho. Cabe destacar também que no caso das profissionais do sexo feminino houve, em relação às respostas do universo

masculino, uma quantidade menor de menções a processos qualificados como assédio moral, conforme demonstrado no gráfico 3.

Gráfico 1 – Representação gráfica em relação ao desenvolvimento profissional e assédio moral entre os TAE's sexo masculino e feminino.



FONTE: Dados retirados das respostas ao questionário enviado aos TAE's do sexo masculino e feminino.

### 3.2 Sistematização das Perguntas Abertas

Com relação às perguntas abertas, que correspondem à questão de número 3 do questionário (ANEXO B) e é subdividida em 3 perguntas, apresentarei a seguir uma sistematização dos tipos de respostas suscitados por elas.

#### 1) **Diga em duas palavras ou expressões o que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT):**

Das 69 mulheres que participaram da pesquisa, 66 responderam à questão acima e, dentre os 67 homens, foram obtidas 64 respostas a esta pergunta. Em sua maioria, as respostas fizeram referência à compreensão dos entrevistados sobre a noção de

qualidade de vida no trabalho a partir dos seguintes critérios: nível de qualidade e satisfação, motivação, existência ou não de um ambiente organizacional bem estruturado e com equipamentos atualizados.

Também foram amplamente pontuados por ambos os gêneros os seguintes aspectos: valorização profissional, integração social, saúde física e mental, relações interpessoais, humanização das relações de trabalho, segurança, respeito, reconhecimento, incentivo para aperfeiçoamento, autonomia, flexibilidade e oportunidade de crescimento profissional. Vale salientar que remuneração salarial foi um ponto pouco citado, o que leva a concluir que, para além do salário, existem outros fatores que impactam de forma significativa a vida do trabalhador.

Muitas das respostas sobre os significados da QVT para os técnicos evidenciaram uma associação entre o tema e a busca por prazer. Parece haver também uma falta de entendimento e de uma percepção mais ampla sobre o caráter das ações em Qualidade de Vida no Trabalho. Isso muitas vezes está relacionado com o fato de o entrevistado ter passado a maior parte de sua vida profissional focado apenas no desempenho de suas atividades e acreditando não dispor de tempo e nem da autorização de sua chefia para participar de algo que pode ser lido por alguns como perda de tempo funcional. Para muitos funcionários nem sempre está claro que as ações em QVT podem proporcionar benefícios não só em termos pessoais, mas também profissionais.

## **2) Qual seu maior motivador no trabalho?**

As respostas foram diversificadas e demonstraram que a maioria dos entrevistados se sente orgulhosa por trabalhar na UFRJ, especificamente com educação e temas que envolvam processos de transformação social. Muitos citaram que se sentem valorizados por seus chefes e gestores, o que nas suas avaliações faz grande diferença no exercício das funções diárias. Em algumas respostas, o salário e a possibilidade de desenvolvimento profissional foram apontados como principais motivadores para a realização das atividades de trabalho. Houve também muitas menções a importância do trabalho em conjunto com uma equipe que seja considerada de qualidade, sendo



reforçada nessas respostas a relevância e necessidade de uma gestão valorizada do profissional.

### **3) O que mais lhe traz insatisfação no trabalho?**

Vários fatores foram apontados como causadores de insatisfação aos técnicos administrativos que responderam aos questionários. Sobre este ponto, cabe destacar que uma grande maioria fez referência ao tratamento recebido por parte do governo federal em relação à UFRJ e às questões centrais da universidade, como ensino, pesquisa e seu corpo de funcionários. Aspectos como logística e o trânsito enfrentado cotidianamente para locomoção foram várias vezes citados, demonstrando a insatisfação dos funcionários com o tempo gasto diariamente no transporte entre casa e trabalho, geralmente descrito como exaustivo e demorado.

As respostas trouxeram também os seguintes pontos: ausência de respeito e diálogo, dificuldades de projeção funcional (falta de um quadro de carreira eficiente e atraente), capacitação profissional e um grande receio com relação à falta de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e, quando existentes, preocupação com a falta de um controle mais rigoroso para que eles sejam utilizados. Estas informações apontam para uma possível necessidade de um maior investimento na qualificação do trabalhador e em equipamentos para prevenção de acidentes.

### **3.3 Sobre o Conhecimento das Ações em QVT pelos TAE's**

Neste tópico trataremos dos resultados com relação ao conhecimento e participação nas atividades em QVT pelos técnicos administrativos que responderam ao questionário. Os dados obtidos a partir de perguntas fechadas serão apresentados nas tabelas 20 e 21 a seguir:

**Tabela 20 - Respostas referentes ao conhecimento dos técnicos sobre as atividades em QVT**

| CONHECIMENTO POR PARTE DOS TAE´s LOTADOS NO CT<br>SOBRE AS ATIVIDADES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |        |          |
|--|--------|----------|
| OPÇÕES   | HOMENS | MULHERES |
| Desconheço totalmente  | 8      | 4        |
| Desconheço   | 12     | 7        |
| Conheço parcialmente   | 40     | 39       |
| Conheço muito  | 4      | 10       |
| Conheço totalmente   | 2      | 9        |

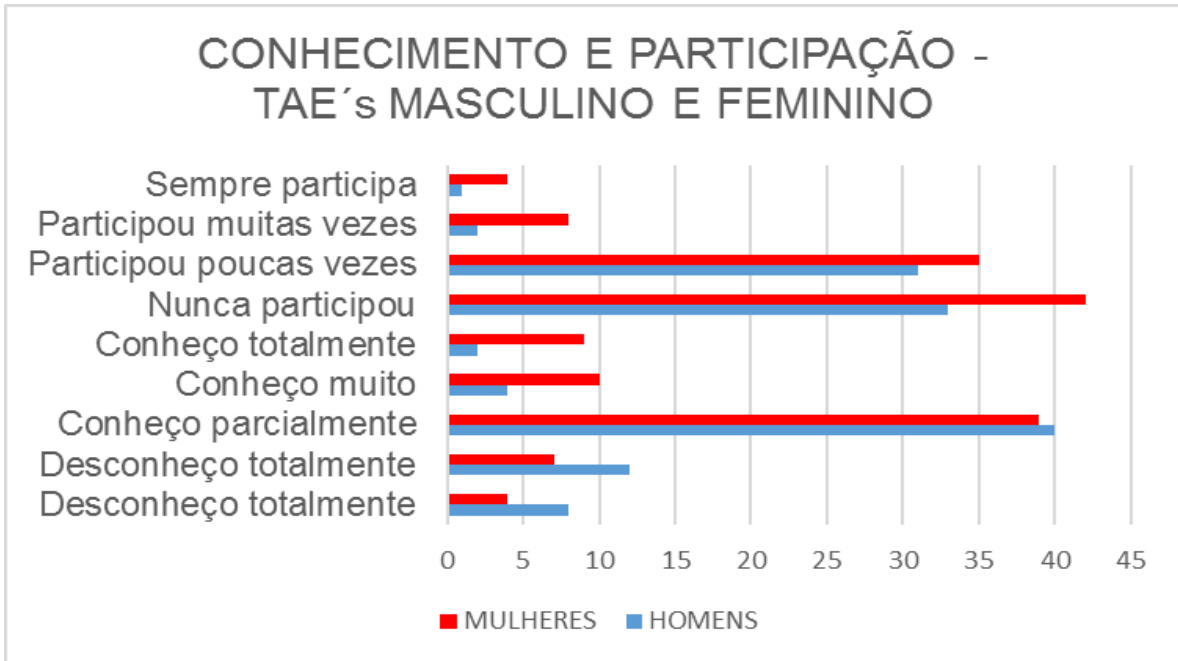
**Tabela 21 - Respostas referentes à participação dos técnicos nas atividades em QVT**

| PARTICIPAÇÃO DOS TAE´s NAS ATIVIDADES EM QUALIDADE DE VIDA<br>NO TRABALHO DENTRO DO CT DA UFRJ |        |          |
|--|--------|----------|
| OPÇÕES   | HOMENS | MULHERES |
| Nunca participou   | 33     | 42       |
| Participou poucas vezes  | 31     | 35       |
| Participou muitas vezes  | 2      | 8        |
| Sempre participa   | 1      | 4        |

A pouca participação por parte dos TAE´s nas atividades oferecidas em QVT é sintomática da falta de uma divulgação mais efetiva e de campanhas de conscientização

sobre os benefícios que essas ações podem oferecer ao bem-estar funcional e pessoal do indivíduo. O gráfico 2 demonstra os dados das tabelas 20 e 21.

Gráfico 2 - Representação gráfica sobre conhecimento e participação dos TAE's sexo masculino e feminino



FONTE: Dados retirados das respostas ao questionário enviado aos TAE's do sexo masculino e feminino.

Esta pouca participação deve, contudo, ser avaliada com um cuidado maior e orientada pela busca por alternativas que enquadrem esses funcionários nas atividades em QVT de modo mais rotineiro.

### 3.4 Sistematização das Sugestões

Na última pergunta do questionário foi solicitado que os respondentes fornecessem no máximo 3 (três) sugestões para ações de Qualidade de Vida no Trabalho que gostariam que fossem implementadas dentro do Centro de Tecnologia da UFRJ. Os temas foram bastante variados e, dentre eles, pode-se perceber que há uma

grande demanda por oferta de cursos das mais diferentes áreas, o que foi uma constante entre as respostas dos entrevistados, como é possível visualizar a seguir:

#### **3.4.1 Propostas dos TAE's Lotados no CT/UFRJ sobre Ações em QVT**

- ❖ Ginástica laboral, RPG, yoga, alongamento, pilates, shiatsu;
- ❖ Terapias alternativas;
- ❖ Academia com aparelhos de ginástica e orientação de profissionais para a realização dos exercícios;
- ❖ Caminhadas ecológicas dentro do Campus Fundão;
- ❖ Cursos de qualificação voltados para os funcionários nas mais diversificadas áreas de atuação (informática, excel, word, internet banking etc.);
- ❖ Cursos sobre QVT para que os funcionários possam entender, avaliar e propor novas ações;
- ❖ Cursos livres de artesanato (pintura em tela e tecido, tricô, bordados, customização de sandálias, patchwork, etc.);
- ❖ Cursos de mestrado e doutorado voltado exclusivamente para os TAE's;
- ❖ Cursos na área ambiental (preservação, economia de energia e água);
- ❖ Cursos de línguas em horários flexíveis e gratuitos;
- ❖ Oficinas de integração entre os técnicos com temas de discussão voltados para o desenvolvimento profissional, economia pessoal e preparação para a aposentadoria;
- ❖ Curso de teatro, aulas de jazz e de instrumentos musicais (com disponibilização de instrumentos);
- ❖ Atendimento psicológico e nutricional no CT;
- ❖ Espaço de convivência e de descanso para o horário do almoço;
- ❖ Espaço infantil para os filhos de funcionários em períodos de férias escolares;
- ❖ Uma GRH (Gerência de Recursos Humanos) mais atuante e com profissionais que possam identificar assédios diversos, que sejam atentos às

- aptidões dos técnicos e possam proporcionar, assim, uma seleção mais criteriosa nos processos de indicação para ocupação de cargos disponíveis;
- ❖ Maior divulgação das ações em QVT existentes, com indicação dos locais e de todos os dados que venham a possibilitar uma maior participação dos TAE's;
  - ❖ Inspeção periódica da saúde dos funcionários, inclusive com medições de glicose e aferição da pressão arterial.

### 3.5 O Papel dos Gestores nas Ações em QVT

Para finalizar a pesquisa, foram distribuídos questionários a dois gestores das atividades em Qualidade de Vida no Trabalho dentro das unidades: um da COPPE e outro da Decania/CT. Foram 16 (dezesesseis) perguntas voltadas para um diagnóstico dos processos de execução, continuidade, inovação e divulgação das atividades em QVT.

Algo presente no discurso desses gestores é a defesa de formas de implementação e continuidade das ações em QVT fundamentalmente baseado em uma gestão participativa e comprometida com o bem-estar do trabalhador. Essa perspectiva se relaciona com aquela dos gestores abordados por Ferreira, como resumido no trecho a seguir:

Melhoria da QVT de todos, adesão dos servidores ao programa, papel dos gestores no processo e melhoria do desempenho organizacional. Tais dados corroboram duas máximas: QVT é tarefa de todos: servidores e gestores, e bem-estar e produtividade caminham de mãos dadas. Certamente tais contribuições repercutem nas esferas social, institucional e acadêmica. (FERREIRA et al. 2009, p.155).

O gestor é peça fundamental em programas de Qualidade de Vida no Trabalho. É ele quem atua diretamente para que as ações sejam efetivadas e para que possam abranger o maior número de usuários, sendo responsável também por gerenciar os recursos existentes para a realização das atividades a partir de um orçamento designado especificamente para esse tipo de elaboração. Nos itens a seguir serão apresentadas sistematizações das respostas dos gestores das Unidades CT-Decania e COPPE que responderam aos questionários enviados por e-mail em virtude da pandemia Covid-19.

### 3.6 Sobre a Gestão em QVT na COPPE

O gestor responsável pelas atividades em QVT da COPPE informou que a unidade estava passando por uma reformulação em sua visão sobre as atividades em QVT. Sobre seu histórico de atividades, vale destacar que existe há mais de 20 anos um grupo formado por funcionários e discentes que integram o *Coral da COPPE - José Cristiano*, nome dado em homenagem ao técnico-administrativo que foi o idealizador dessa atividade. Para que o coral aconteça é paga uma bolsa para uma aluna de doutorado da Escola de Música da UFRJ.

Foi informado também que a nova gestão da COPPE influenciou na criação do Núcleo Psicossocial de Apoio ao Discente – NUPAD, que visa promover um acolhimento ao corpo discente. No período de isolamento social em decorrência da pandemia, o NUPAD inaugurou em abril de 2020 um processo de acolhimento online a partir da realização de rodas de conversa pelo aplicativo Hangouts. O NUPAD conta com profissionais e estagiários do Instituto de Psicologia da UFRJ, além de profissionais de diversas outras áreas que contribuem para o desenvolvimento deste projeto.

As respostas apontaram para a valorização de um ambiente corporativo saudável que favoreça integração e sociabilidade. A partir da mobilização dessa ideia, foi informado também que outras ações estavam sendo programadas, são elas: aulas de yoga, de dança e atividades esportivas. Segundo o gestor, a unidade estava no aguardo da efetivação do “Grêmio da COPPE”, espaço que precisava estar plenamente equipado e com equipe disponível para a realização das ações citadas. Outra ação ainda não disponibilizada, mas que já estaria sendo estruturada é a *Oficina de Reflexão sobre o Trabalho*, que terá a supervisão de um gestor e a participação de duas estagiárias de Serviço Social. Trata-se de um espaço de discussão e reflexão sobre as variadas questões que incidem sobre o mundo do trabalho.

Para que as ações descritas possam ser implementadas foi solicitada uma previsão orçamentária, que já foi aprovada. Até a finalização deste trabalho, estava sendo esperada a liberação dos recursos para realização das atividades, que devem englobar toda a força de trabalho da COPPE, além das unidades acadêmicas do entorno

do Centro de Tecnologia. Como as ações estão em fase de elaboração, os indicadores para avaliação ainda não foram estabelecidos, bem como a absorção de novas parcerias, que já estão sendo articuladas, inclusive com a Decania do Centro de Tecnologia, onde são planejadas ações para todo o ano e um revezamento da coordenação dessas ações, além do compartilhamento de auditórios e salas.

Por fim, a partir do questionário, ficou claro que não existe intuito de se propor nenhum critério seletivo para o uso das atividades em QVT ofertadas pela COPPE e que há interesse em um maior investimento na divulgação por meio de diversos canais. O objetivo com isso é atrair o maior número possível de pessoas. Para essa difusão de informações serão enviados e-mails e cartazes, estes para serem colocados por todo o Centro de Tecnologia. A ideia é provocar um aumento na participação da comunidade universitária a partir da propagação e valorização das ações em QVT da instituição.

### **3.7 Sobre a Gestão em QVT na Decania/CT**

As respostas do gestor que atua como responsável pelo setor de Qualidade de Vida do trabalhador da UFRJ - Bem Estar CT revelam que há uma preocupação em torno da busca por alternativas para a melhoria do estado físico e emocional dos funcionários da UFRJ. Antes de este espaço ser oficializado como setor da Decania do CT, há mais ou menos dois anos, as ações em QVT eram parte de um projeto de extensão, que começou aproximadamente em 2009.

Uma das ações oferecidas pelo setor é o atendimento fisioterápico, que, além do atendimento mais geral, conta com dois profissionais fisioterapeutas e uma educadora física. São disponibilizados também serviços como drenagem linfática, pilates, RPG e treinamento funcional, isso sem quaisquer custos adicionais aos usuários.

As ações abrangem todo o corpo social, entre estudantes, professores, TAE's e terceirizados, a partir de um acordo firmado com as unidades, que contribuem para a realização dessas ações com a doação de equipamentos, insumos e disponibilização de funcionários.

O indicador utilizado para avaliação da eficácia dos tratamentos tem como base o período que o usuário necessita para ser reabilitado ou curado. Existe um determinante que leva em consideração para o prazo de reabilitação ou cura (salvo algumas exceções) um máximo de 30 atendimentos, número que vem se mostrando bastante satisfatório.

Atualmente, existe um espaço físico destinado ao desenvolvimento das ações em QVT e estudos para implementação de novos projetos. Dentre os critérios adotados para a seleção dos usuários, o principal deles é o lugar de lotação do servidor. Como o setor necessita de acordos com outras unidades para funcionar, os funcionários dessas unidades têm prioridades. Outros fatores levados em conta para que o usuário tenha acesso ao atendimento são: nível de gravidade do problema apresentado e fila de espera por ordem de chegada. A divulgação das ações em QVT realizadas pela Decania/CT se dá principalmente de forma virtual, por meio de site institucional e de e-mails, e também em eventos dentro da própria universidade.

### **3.8 Questões que Dificultam a Participação nas Ações em QVT**

Dos dados obtidos a partir dos questionários e das entrevistas individuais emergiram alguns pontos que podem estar dificultando a participação nas atividades em QVT disponíveis dentro do Centro de Tecnologia da UFRJ (Campus Fundão), são eles:

- ❖ O pequeno número de profissionais disponibilizados para as atividades, como no caso específico da fisioterapia, serviço amplamente procurado e que tem apresentado longas filas de espera;
- ❖ Horário de atendimento das atividades nem sempre compatíveis com o momento de liberação dos funcionários;
- ❖ A liberação por parte das chefias imediatas para a participação nas atividades em QVT.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como uma avaliação geral, é possível dizer que, apesar de todos os investimentos que estão sendo feitos nas ações em QVT, as respostas dos técnicos abordados durante a pesquisa demonstraram uma necessidade de ampliação das ações propostas ou já existentes. Além disso, as entrevistas com alguns desses profissionais também revelaram que várias das percepções sobre as ações em QVT não abrangem muito da complexidade do tema, visto muitas vezes como algo supérfluo ou menos importante em espaços de trabalho. Apesar disso, essa realidade está sendo modificada com o aumento no número de adesões por programas da UFRJ, o que tem contribuído para uma maior participação dos TAE's.

Uma dissertação sobre Qualidade de Vida no Trabalho requer um olhar diferenciado sobre o tema e que atente para a importância do cuidado na análise das respostas recebidas durante a pesquisa. Tendo isso em vista, outra constatação é que um programa de Qualidade de Vida no Trabalho pode trazer inúmeros benefícios para o trabalhador, além de uma melhoria em sua produtividade e equilíbrio emocional, o que torna a QVT uma fonte de prazer e renovação de energias no desempenho das funções produtivas.

Foi possível concluir também que a percepção dos técnicos administrativos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho tem sido afetada pela falta de informações sobre o tema e pela forma, muitas vezes incompleta e fragmentada, como esse conteúdo chega para os trabalhadores que foram o foco desta pesquisa. Com isso, o entendimento sobre o assunto fica prejudicado e a sua análise incompleta por não serem massivamente disponibilizados dados fundamentais sobre as ofertas de atividades que possibilitem não somente a participação nas ações em QVT, mas também o questionamento, visão crítica e a reivindicação por mais investimentos na área. Isto porque é essencial a compreensão da relação entre as ações em Qualidade de Vida no Trabalho e sua extensão com o mundo do trabalho e com o bem-estar funcional dos trabalhadores.

A partir da pesquisa também foi possível notar que, embora exista uma quantidade significativa de ações em Qualidade de Vida no Trabalho, muitas delas são permeadas por diversos fatores que inviabilizam sua plena execução, tais como: espaço físico, orçamento limitado, número e disponibilidade de profissionais qualificados para o desempenho das atividades e, principalmente, investimento em divulgação.

Uma ampla divulgação das atividades existentes se torna imprescindível, bem como o foco no público-alvo ao qual elas se destinam para que haja, assim, um maior aproveitamento dessas ações. Sem essa difusão fica inviável a participação dos trabalhadores e, conseqüentemente, uma discussão mais produtiva sobre o tema e suas diretrizes, que podem ser utilizadas em grande escala.

Além da análise sobre a percepção dos TAE's sobre a QVT, este trabalho teve como objetivo também propor que sejam pensadas alternativas de divulgação capazes de abranger o maior número possível de funcionários, a partir, por exemplo, de cartilhas distribuídas ao público-alvo das ações em momentos estratégicos, como em eventos de recepção de novos alunos e funcionários. Algo que contribuiria para essa divulgação é a inclusão de links nas páginas do Centro de Tecnologia da UFRJ, da COPPE e da Pró-reitoria de Pessoal da UFRJ (PR4), além do investimento na comunicação interna a partir das gerências de pessoal das unidades da UFRJ.

Outro ponto para o qual gostaria também de chamar atenção é que o processo de finalização desta pesquisa foi diretamente afetado pelo isolamento social em decorrência de uma pandemia que em muito impactou a vida de todos os funcionários técnicos administrativos, docentes e alunos da Universidade Federal do Rio de Janeiro, bem como os demais funcionários, fossem eles estatutários, terceirizados ou do regime CLT. Neste contexto, o home-office (trabalho realizado a partir do domicílio do trabalhador) passou a ser parte da realidade de muitos como uma nova modalidade de trabalho.

No período de isolamento social, novas modalidades funcionais se impuseram sob uma nova forma de trabalho, isso sem que houvesse tempo de preparo, seja na estrutura (referente a equipamentos de informática, computadores, notebook, impressoras, material de escritório, softwares específicos, banda-larga etc.), seja com relação aos horários de trabalho. O funcionário, antes habituado a uma rotina diária, passou a não

saber mais como proceder em seu cotidiano de trabalho e teve que aprender, sem um treinamento específico, o uso de programas, redes sociais, além de precisar habituar-se a reuniões online e por chamadas de vídeo.

Trata-se de um momento que exigiu uma adaptação rápida e que vem trazendo modificações no comportamento e no estado emocional dos trabalhadores e, como já discutido por Kobal (1996), o cotidiano do profissional é afetado por diversos fatores subjetivos. Para pensarmos o mundo pós- isolamento social, portanto, será fundamental nos debruçarmos sobre eles, que em conjunto com as condições de infraestrutura podem garantir condições mais dignas de trabalho para os profissionais das universidades públicas brasileiras. E, como busquei apresentar nesta pesquisa, o investimento em Qualidade de Vida no Trabalho, além de fornecer condições de infraestrutura e de crescimento profissional, deve incorporar a dimensão da subjetividade dos trabalhadores em seus programas.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O Que é Sindicalismo**. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1985.

ANTUNES, R. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. São Paulo, Estudos Avançados, vol.28, nº.81, 2014.

BARBOSA, J.R.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Realidade ou Utopia**. 2008. Rio de Janeiro, Monografia (Serviço Social) - Universidade Estácio de Sá, 2008.

BOTANA, L.F.S. **Desenvolvimento e aplicação de um modelo de gestão evolutiva para micro e pequenas empresas gráficas brasileiras apoiado na teoria da hierarquia das necessidades de Maslow**. São Paulo, Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista) - Unip, 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Lei n.º.11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005.

BRASIL. Presidência da República. **Diário Oficial da União**, Lei nº.12.772, de 28 de dezembro de 2012.

CARVALHO, R. D. de. **A sociedade em negociação: inovações tecnológicas**, Rio de Janeiro: Mauad trabalho e emprego, 2001.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 3. ed São Paulo, Cortez, 1988.

DUL, J., WEERDMEESTER, B. **Ergonomia Prática**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

FAÇANHA, L.O; JORGE, M.J; MARINHO, A. **Economia e administração da organização universitária: experiência de trabalho na UFRJ**. Revista de Administração Pública, v. 30, n. 6, p. 49-77. nov./dez. 1996.

FERREIRA et al. **Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores**. RAUSP, v. 44, 147-157, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 6ed. São Paulo: GEN/Atlas, 2017.

HOLLIDAY, O.J. **Para sistematizar experiências**. Resende. 2. ed., revista. – Brasília: MMA, 2006.

HUBERMAN, L. **História da riqueza do homem**. Zahar, 1981.

IIDA, I. **Ergonomia: Projeto e Produção**. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 1990.

KLEIN, L.L. et al. **Qualidade de Vida no Serviço Público: Uma Avaliação em uma Instituição de Ensino Superior**, Porto Alegre, REAd. vol.23, 2017.

KOBAL, M. C. **Motivação intrínseca e extrínseca nas aulas de Educação Física**. Campinas, SP, Dissertação (Faculdade de Educação Física) - Universidade Estadual de Campinas, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT - Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004.

MAX-NEEF, M.A. **Desenvolvimento à Escala Humana – Conceção, Aplicação, Reflexos Posteriores**”, EDIFURB, Editora da FURB, 2012.

MÁSCULO, F.S. e VIDAL, M.C. **Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro, Elsevier/ABEPRO, RJ, 2011.

MOURÃO, T. de J.L. de O. **Qualidade de Vida no Trabalho: o caso da Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, Dissertação (Programa de Engenharia de Produção-COPPE/UFRJ) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2004.

OLIVEIRA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho segundo o Modelo Walton: Um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados**. Blumenau, Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Universidade do Vale do Itajaí, 2006.

PEDROSO, B.; PILATTI, L.A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho: um debate necessário**. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G.L.; MONTEIRO, M.I. (orgs.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas, SP: Ipês, 2010.

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de Vida no Trabalho**, Rio de Janeiro, RJ, 2ª edição, Editora Vozes Ltda., 1994.

SAVIANI, D. **Estruturalismo e educação brasileira**. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, v.60, p.208-217, 1974.

SAVIANI, D. **Trabalho e Educação**: Fundamentos Ontológicos e Históricos. Revista Brasileira de Educação, v. 12, nº. 34, jan./abr., 2007.

SIGNORINI, M. **Qualidade de Vida no Trabalho e as Dimensões da Satisfação do Saber e do Sagrado no Trabalho Significativo**. Rio de Janeiro, Taba Cultural, RJ, 1999.

SILVA, M.A.D. e MARCHI R. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**, São Paulo, SP Editora Best Seller, 1997.

SIMONI, M. **Trabalhar é Preciso – Reflexões sobre o conceito de trabalho humano e suas implicações para a Engenharia de Produção**. Rio de Janeiro, Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ, Engenharia de Produção, 1996.

SIMONI, M. **Trabalhar é Preciso**: Reflexões sobre o Conceito do Trabalho Humano e suas Implicações para a Engenharia de Produção, Santa Maria: SCHDS Editora, 2004.

VIOLA, E. da S. **Integração da Abordagem Ergonômica e da Técnica Cognitivo-Comportamental para a Análise do Distresse no Trabalho**. Rio de Janeiro, Tese (Programa de Engenharia de Produção COPPE/UFRJ), 2009.

WISNER, A. **A Inteligência no Trabalho**. Rio de Janeiro-RJ, Editora Fundacentro. 1994.

YIN, R.K. **Estudo de Caso, Planejamento e Métodos**. São Paulo, ARTMEDB Editora, 2001.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A**

**DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO E DE CONSENTIMENTO LIVRE E  
ESCLARECIDO APRESENTADO AOS ENTREVISTADOS TAE'S DO CT/UFRJ,  
CAMPUS FUNDÃO**



Núcleo Interdisciplinar para o Desenvolvimento Social  
Órgão Suplementar do Centro de Tecnologia UFRJ

**NIDES**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu \_\_\_\_\_ portador  
do RG. Nº \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_, aceito participar da  
pesquisa intitulada "UFRJ - Os Programas e Ações em Qualidade de Vida no  
Trabalho e a Percepção dos Técnicos-Administrativos (Campus Fundão) sobre  
o Prisma das Práticas Existentes" desenvolvida pelo(a)  
acadêmico(a)/pesquisador(a) **JACIARA ROBERTA DA CONCEIÇÃO BARBOSA**.  
Autorizo que o material e informações obtidas possam ser publicados em aulas,  
seminários, congressos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não deve ser  
identificado por nome em qualquer uma das vias de publicação ou uso.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

\_\_\_\_\_  
Nome completo do pesquisado



## APÊNDICE B

### QUADRO INSTRUMENTAL DE COLETA DE DADOS ENTREGUES AOS TAE'S DO CT/UFRJ, CAMPUS FUNDÃO

#### QUESTIONÁRIO COMO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DOS TAE'S DO CT/UFRJ, CAMPUS FUNDÃO

##### 1 – Dados sóciodemográficos

###### Sexo:

Feminino             Masculino             Outros

###### Idade:

18 a 25 anos     26 a 35 anos             36 a 45 anos  
 46 a 55 anos     56 anos a 65 anos     acima de 65 anos

###### Em qual Unidade da UFRJ dentro do Campus Fundão está lotado:

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> CCMN                        | <input type="checkbox"/> CCS                                |
| <input type="checkbox"/> COPPE                       | <input type="checkbox"/> Decania                            |
| <input type="checkbox"/> Escola Politécnica          | <input type="checkbox"/> Educação Física e Desportos        |
| <input type="checkbox"/> Faculdade de Farmácia       | <input type="checkbox"/> Faculdade de Letras                |
| <input type="checkbox"/> Faculdade de Odontologia    | <input type="checkbox"/> FAU                                |
| <input type="checkbox"/> Geociências                 | <input type="checkbox"/> Horto da Cidade Universitária      |
| <input type="checkbox"/> Hospital Universitário      | <input type="checkbox"/> Incubadora de Coop. Populares      |
| <input type="checkbox"/> Incubadora de Empresas      | <input type="checkbox"/> Instituto de Física                |
| <input type="checkbox"/> Instituto de Macromoléculas | <input type="checkbox"/> Instituto de Matemática            |
| <input type="checkbox"/> Instituto de Química        | <input type="checkbox"/> NCE                                |
| <input type="checkbox"/> PR-1                        | <input type="checkbox"/> PR-2                               |
| <input type="checkbox"/> PR-3                        | <input type="checkbox"/> PR-4                               |
| <input type="checkbox"/> PR-5                        | <input type="checkbox"/> PR-6                               |
| <input type="checkbox"/> PR-7                        | <input type="checkbox"/> Prefeitura da Cidade Universitária |
| <input type="checkbox"/> Reitoria                    | <input type="checkbox"/> SINTUFRJ                           |
| <input type="checkbox"/> Parque Tecnológico          | <input type="checkbox"/> Hangar                             |
| <input type="checkbox"/> Outra Unidade               |   |

**Escolaridade:**

- Ensino Fundamental       Ensino Médio       Ensino Técnico  
 Graduação       Especialização       Mestrado  
 Doutorado       Pós-doutorado

**Há quanto tempo trabalha na Instituição, independente do setor ocupado atualmente:**

- Menos de 01 (um) ano       1 a 2 anos       3 a 5 anos  
 6 a 9 anos       10 a 19 anos       20 anos a 29 anos  
 acima de 30 anos

**2 – Escala de Avaliação da Percepção dos TAE's sobre a Qualidade de Vida no Trabalho seguindo Escala de Likert para avaliações de 5 pontos.**

Instruções para o preenchimento: esta parte refere-se à Avaliação e Percepção da QVT. Utilize os algarismos de **1 a 5** (conforme Escala de Likert de 5 pontos), sendo: **1 (Muito Insatisfeito); 2 (Insatisfeito); 3 (Nem Satisfeito e nem Insatisfeito); 4 (Satisfeito); 5 (Muito Satisfeito)**. Por favor, responda todas as perguntas, não existem perguntas certas ou erradas, apenas que necessitem de uma avaliação através de numeração de 1 até 5.

| <b>QUESTÕES AVALIATIVAS</b>   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <b>Uso de suas capacidades profissionais</b>  |  |  |  |  |
| 1) Você está satisfeito com as atividade/trabalho/tarefa desenvolvidas?                               |  |  |  |  |
| 2) Você possui autonomia na tomada de decisões dentro de seu campo profissional?                      |  |  |  |  |
| 3) Você se sente confortável com a responsabilidade que lhe foi conferida em relação ao seu trabalho? |  |  |  |  |
| 4) Você está satisfeito em relação ao seu crescimento profissional dentro da UFRJ?                    |  |  |  |  |
| 5) Você sente orgulho na realização de suas funções profissionais dentro da UFRJ?                     |  |  |  |  |
| <b>Integração Social e Constitucionalismo</b>   |  |  |  |  |
| 6) Você, em relação ao seu relacionamento com colegas e   |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| chefes de seu local de trabalho, como se sente?   |  |  |  |  |  |
| 7) Você sente sua equipe ou colegas e chefes comprometidos com o trabalho?  |  |  |  |  |  |
| 8) Você percebe alguma valorização quanto às suas ideias e iniciativas dentro de suas funções profissionais?          |  |  |  |  |  |
| 9) Você tem liberdade para externalizar suas opiniões e ideias em seu local de trabalho?                              |  |  |  |  |  |
| 10) Você está satisfeito com as normas e regras impostas em seu local de trabalho?                                    |  |  |  |  |  |
| <b>Espaço de Vida</b>   |  |  |  |  |  |
| 11) Você se sente como em relação à sua carga e quantidade de trabalho?   |  |  |  |  |  |
| 12) Você está satisfeito com os seus horários de trabalho e descanso?   |  |  |  |  |  |
| 13) Você, em relação à influência do trabalho sobre sua vida e rotina familiar, está satisfeito?                      |  |  |  |  |  |
| 14) Em relação à estrutura física de seu local de trabalho (insalubridade), você está satisfeito?                     |  |  |  |  |  |
| 15) Os equipamentos de EPI individual e coletivo são satisfatórios?   |  |  |  |  |  |
| 16) Os recursos tecnológicos disponíveis são satisfatórios?   |  |  |  |  |  |
| <b>Oportunidades</b>  |  |  |  |  |  |
| 17) Você está satisfeito com os cursos de capacitação e treinamento oferecidos?                                       |  |  |  |  |  |
| 18) O incentivo à qualificação lhe motiva a dar continuidade a cursos técnicos ou de formação?                        |  |  |  |  |  |
| <b>Relevância Social</b>  |  |  |  |  |  |
| 19) Você está satisfeito com a imagem que a UFRJ tem perante a sociedade acadêmica e a sociedade como um todo?        |  |  |  |  |  |
| 20) Você tem conhecimento dos projetos de extensão existentes na UFRJ e que promovem mudanças positivas na sociedade? |  |  |  |  |  |
| 21) As políticas de gestão de sua unidade lhe trazem satisfação profissional e pessoal?                               |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 22) Você, enquanto funcionário, se sente respeitado e valorizado profissionalmente pela UFRJ?   |  |  |  |  |  |
| <b>Relacionamento Interpessoal</b>  |  |  |  |  |  |
| 23) Você tem um bom relacionamento com os profissionais com os quais trabalha?                  |  |  |  |  |  |
| 24) Você já se sentiu preterido em seu trabalho e desenvolvimento profissional? SIM ( ) NÃO ( ) |  |  |  |  |  |
| 25) Você já sofreu assédio moral? SIM ( ) NÃO ( )   |  |  |  |  |  |

### 3 – Questões Abertas

- 1) Diga em duas palavras ou expressões o que você entende por Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT):

---



---

- 2) Qual seu maior motivador no trabalho?

---



---

- 3) O que mais lhe insatisfaz no trabalho?

---



---

### 4 – Sobre as ações desenvolvidas em Qualidade de Vida no Trabalho - (QVT):

- 1) Você tem conhecimento das atividades em Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT) realizadas dentro nas unidades da UFRJ (Campus Fundão)?

- ( ) Desconheço totalmente
- ( ) Desconheço
- ( ) Conheço parcialmente
- ( ) Conheço muito
- ( ) Conheço totalmente

2) Você já participou ou participa das atividades em Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT) dentro nas unidades da UFRJ (Campus Fundão)?

( ) Nunca

( ) Poucas vezes

( ) Muitas vezes

( ) Sempre

3) Você teria alguma sugestão (**máximo de 3**) para cursos ou atividades que poderiam ser realizados dentro da UFRJ, Campus Fundão, e que viessem a contribuir para sua formação profissional ou melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT)?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

\*\*\*\*\* . \*\*\*\*\* . \*\*\*\*\*

Agradeço imensamente sua contribuição para o meu trabalho de pesquisa no mestrado profissional em Gestão Participativa no NIDES/UFRJ, tendo como tema principal a Qualidade de Vida no Trabalho – (QVT), na instituição em que trabalho desde 1982 como técnico- administrativa.

***“O saber só é válido, quando é compartilhado”***

***(Jaciára Roberta C. Barbosa)***

## APÊNDICE C

### QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS ENTREGUE AOS GESTORES DO CT/DECANIA E DA COPPE DA UFRJ RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO E CONTINUIDADE DAS AÇÕES EM QVT

#### INSTITUIÇÃO:

Seu nome:

Função que exerce:

Tempo de UFRJ:

- 1) Existem ações efetivas oferecidas atualmente em Qualidade de Vida?
- 2) Este projeto já existia antes? Poderia me fornecer um histórico de sua criação?
- 3) Há quanto tempo você está à frente dos projetos de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?
- 4) Qual foi o fator que motivou a implementação desse programa de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) na área pela qual é responsável?
- 5) Quais são as ações em Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) que atualmente estão disponibilizadas?
- 6) Quais os profissionais engajados nas ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?
- 7) Existem recursos financeiros ou verba específica destinada para as ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) na área pela qual você é responsável?
- 8) Qual o público alvo ao qual se destinam essas ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?
- 9) Existe co-participação financeira para a utilização dessas ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) na área pela qual você é responsável?
- 10) Quais são os indicadores avaliativos utilizados para medir a frequência, satisfação e eficácia dessas ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?

- 11) Existem novos projetos em fase de implementação em ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?
- 12) O espaço físico utilizado na aplicação dessas ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) é satisfatório?
- 13) Existe alguma parceria com outros órgãos dentro da UFRJ que viabilizem as ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) na área pela qual você é responsável?
- 14) Qual o critério seletivo, caso exista, para a utilização das ações de Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho)?
- 15) De que forma é feita a divulgação das ações em Qualidade de Vida (ou Qualidade de Vida no Trabalho) da sua área de atuação?
- 16) Gostaria de fazer algumas considerações sobre as perguntas anteriores?