

## Qualidade de vida no trabalho universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores

**Autoria:** Maria Auxiliadora Diniz de Sá, Viviane Barbosa da Costa, Karoline Morais Porto Viana, José Bezerra Honório, Rodrigo Cesar Reis de Oliveira

### Resumo

Apesar dos vários estudos teóricos e práticos, feitos sobre Qualidade de vida no trabalho (QVT), nos últimos anos, percebe-se que ainda não existe uma certeza com relação ao sentido exato desse termo. No entanto, praticamente todas as definições guardam entre si um ponto em comum: a busca por mais humanização no trabalho. Esta pesquisa buscou analisar a QVT de docentes e servidores da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a partir de suas percepções, a fim de investigar os aspectos: psico-social, tecnológico, ambiente físico e saúde, bem como segurança no trabalho. Por meio de um estudo de caráter descritivo, utilizando-se questionário e observação direta como instrumentos de coleta de dados, verificou-se que as concepções sobre esse tema estão diretamente ligadas a perspectiva de cada um e que isso é influenciado por diversos fatores como nível de instrução, natureza distinta das atividades, horários, locais de trabalho e recursos peculiares, bem específicos a cada grupo analisado.

### 1 Introdução

O trabalho é uma das dimensões relevantes na vida humana, sendo capaz de proporcionar equilíbrio, realização e satisfação de necessidades. Por ele o indivíduo pode sentir-se produtivo, criativo, transformador e construtor da realidade. Às vezes até ele pode prover maior satisfação em compensação a uma vida familiar não tão feliz (RODRIGUES, 1994). Nesses casos, o trabalho pode se tornar um obstáculo ou um vício, deixando de ser saudável para o indivíduo e sua família.

Medeiros Neto (2003) concorda que a Qualidade de Vida - QV de um indivíduo pode ser determinante da sua Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, já que aspectos como saúde, podem interferir no ambiente de trabalho. Entretanto, não é só o equilíbrio entre as dimensões da vida (trabalho, lazer, família, religiosidade) que se traduz em qualidade de vida, mas também a vivência de experiências realizadoras nesses ambientes, visto que elas, quando são positivas estão diretamente relacionadas com o contentamento em outras esferas da vida.

Ter uma vivência de qualidade no trabalho tem recebido bastante atenção nos últimos anos, sendo preocupação dos estudiosos levantarem os elementos influentes, ou seja, os aspectos relacionados com a qualidade de vida do trabalhador. A emergência de doenças como o *stress* e outras a ele correlacionadas, e a DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, têm despertado bastante atenção e fazem as empresas e indivíduos acordarem para as questões de QVT. Como afirma Cañete (2004 p. 388) “Empresas e indivíduos estão sendo sacudidos e pressionados a tomar consciência”.

Segundo Tolfo e Piccinini (1998), os diversos estudos sobre QVT ressaltam três grupos principais: ênfase no bem-estar e na satisfação do trabalhador, valorização da sua participação no processo de tomada de decisão e ênfase na perspectiva humanista de pensar sobre pessoas, trabalho e organização. Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), QVT é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças. Para (Nunes; Moraes, 2000), essa expressão vem sendo usada para fazer referência às diversas experiências de humanização no trabalho.

Parece mesmo que uma concepção ampla de QVT apóia-se na busca por humanização do trabalho e na valorização dos indivíduos que compõem as organizações. Essa compreensão distancia-se de reducionismos sociais que têm como base a satisfação de

necessidades imediatas e primárias ou da noção de desenvolvimento e progresso que tem por base a busca, muitas vezes obsessiva, por melhores resultados.

É preciso entender de antemão que há outras finalidades mais nobres e motivadoras, quais sejam aquelas da organização humana, não somente diante de seu pessoal, mas também da comunidade! Nesse ponto, entende-se que “ao falarmos em QVT, falamos de melhores condições de trabalho e satisfação do trabalhador, visando humanizar as relações e a convivência na organização” (SÁ *et al* 2007).

Trata-se então de abrir espaço para a reflexão e concepção de qual tipo de trabalho está sendo almejado. Neste sentido, antes de se pensar na construção de meios e tecnologias para fins trabalhistas e organizacionais, muitas vezes obscuros, deve-se pensar nos fins, os quais envolvem diretamente as pessoas, seja em um sentido coletivo ou mesmo individual. Acima de tudo, a QVT deve estar relacionada com a conquista da cidadania organizacional em um espaço mais democrático e em longo prazo. Assim, desloca-se o foco do dever fazer para o prazer de fazer e para o bem-estar de todos.

Logo, QVT deve envolver aspectos psico-sociais (satisfação, estilos de liderança, desenvolvimento profissional); de higiene, saúde e segurança, da estrutura física, tecnológica, bem como de lazer, cultura e desportos.

O presente estudo trata da QVT na UFPB. Seus resultados advêm da comparação entre os dados obtidos em duas pesquisas realizadas junto a professores e servidores, a partir da observação de quatro aspectos principais: psico-sociais, tecnológicos, saúde e segurança e ambiente físico.

## 2 Aspectos da QVT

### 2.1 Aspectos psico-sociais

Autores como Fernandes e Gutierrez (apud LIMONGI-FRANÇA, 2004) apontam questões comportamentais relativas às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos desenvolvidos no ambiente de trabalho, como um fator tão relevante quanto às questões de identidade e variedade da tarefa.

Os aspectos psico-sociais inerentes ao ambiente de trabalho estão em uma dimensão de atuação, na qual o indivíduo possui controle, capacidade (*a priori*), poder de ação e intervenção, com vistas ao alcance do que lhe proporciona realização e bem-estar. Assim, nas interações sociais os comportamentos, emoções, sentimentos e atitudes podem figurar como prejudiciais ou não à dinâmica dessas relações e das atividades de trabalho, principalmente em profissões que exigem alto contato pessoal e exigências cognitivo-mentais.

As relações interpessoais com seus concomitantes e possíveis apoios afetivos ocorrem nas organizações e, particularmente, nas equipes de trabalho como decorrência natural da convivência e da tendência à conectividade que é própria do “ser-humano-em-relação” (MARQUES, 2004, p. 118).

As relações interpessoais podem ser beneficiadas por processos de integração, a qual favorece a coesão, o comprometimento e a construção de equipes. Neste sentido os processos de integração devem servir como instrumento de fomento de ambientes amigáveis e permeados por maior confiança.

Processos integrativos podem ainda capacitar, de maneira mais consciente, as pessoas a compreenderem suas relações com os outros, consigo mesma e com o ambiente de trabalho, as relações com o grupo, os dirigentes e a própria organização (SÁ *et al*, 2005). Para esses autores, “essas práticas, além de satisfazer necessidades secundárias, apresentam um interesse mais amplo: a qualidade de vida e de produção” (p. 3).

Semelhantemente, o comprometimento em torno de propósitos comuns é um passo importante para equilibrar trabalho e vida pessoal, para isto é preciso um compromisso mútuo entre a organização e os indivíduos (SÁ; Lemoine, 1998, 1999; SHINYASHIKI, 2002).

Construindo uma associação direta entre QVT, comprometimento, relações interpessoais, trabalho em equipe e integração, verifica-se que estão aí envolvidos aspectos psico-social.

## 2.2 Aspectos tecnológicos

Segundo Limongi-França e Zaima (2002) a QVT requer ações de melhorias e inovações tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, com o objetivo de atender as escolhas de bem-estar das pessoas que nela trabalham. Assim, a implementação de novas tecnologias nas organizações deve trazer satisfação para as pessoas que nelas trabalham.

As organizações, ao introduzirem inovações tecnológicas, raramente preocupam-se em avaliar os aspectos humanos relacionados e afetados por tal prática, nem tampouco leva em consideração o indivíduo em sua dimensão integral, o que inclui, obrigatoriamente, uma preocupação com a sua qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal (GRAMKOW; GUIMARÃES, 2000).

Realmente, a implementação de uma nova tecnologia em uma organização pode gerar impactos não só nas formas de produção ou de serviços, mas também nas pessoas que irão utilizar as novas ferramentas.

Neste sentido, são necessários estudos sobre tecnologias que tenham uma perspectiva de sustentabilidade: de um lado, tenha-se um recurso que possibilite maior efetividade para as práticas empresariais; de outro, que elas sejam promotoras de desenvolvimento do homem, como um ser bio-psico-social.

Vale ressaltar que os investimentos em novas tecnologias são considerados sinônimos de modernidade, agilidade e maior efetividade para os processos. Porém, tal investimento consiste muitas vezes no redimensionamento das atividades dos funcionários. No entanto, é necessário antes, um planejamento adequado para que essas mudanças possam ser adaptadas à realidade dos usuários, e conseqüentemente tornem os serviços mais práticos e com mais qualidade. Assim, espera-se que as pessoas não tenham que ser moldadas pela tecnologia e sim, que a tecnologia se adeque ao trabalho, tornando-se um apoio para o trabalhador.

Para Matos (2007), para haver uma melhor produtividade as pessoas precisam estar bem e se sentirem bem. Desse modo, o estado das máquinas, ferramentas e materiais influencia o desempenho das pessoas no trabalho. Ao contrário, quando essas tecnologias não estão bem conservadas podem causar desânimo no profissional.

Por outro lado, quando há deficiência de apoio tecnológico para a realização das atividades no ambiente de trabalho, a tendência é afastar as pessoas e conduzi-las a outros locais, como por exemplo, às suas residências. Este fato, quando não concordado previamente, pode trazer conseqüências indesejáveis, tanto para as pessoas quanto para as organizações.

Do lado dos trabalhadores, acontece uma invasão na sua intimidade familiar: o trabalho passa a ser confundido com outras atividades do cotidiano individual, chegando até a interferir na relação familiar. Em alguns casos, os equipamentos pessoais, como é o caso de computadores e telefones móveis começam a ser usados para fins profissionais.

Para Aidar (1995), é difícil precisar o quanto a tecnologia facilita a rotina das pessoas, especialmente quando se trata de atividades realizadas nas organizações. Porém deve ser dada atenção para não se invadir a vida pessoal do trabalhador.

### 2.3 Aspectos físicos e higiênicos

Entende-se que os locais de trabalho devem ser planejados de forma a assegurar aos empregados condições adequadas de conforto e segurança, pois eles podem prover suporte ou inibir a realização das atividades.

Segundo Sá e Lemoine (1999) e Heimstra e McFarling (apud SILVA, 2005), os fatores ambientais, como temperatura, umidade, iluminação e ruídos, podem produzir conforto ou aborrecimento, afetando o desempenho dos indivíduos e conseqüentemente das organizações.

Para se desenvolver a qualidade de vida no trabalho é preciso dar atenção e valorizar o bem-estar dos indivíduos da organização. Neste sentido, ressalta-se a importância do aspecto físico do ambiente de trabalho, pois, afinal de contas, é lá onde as pessoas passam a maior parte de seus tempos. Aqui se ressalta a importância do ambiente físico, tanto de trabalho, como ambiental. Sabe-se desde muito tempo que bons níveis de qualidade pessoal contribuem para um ambiente organizacional agradável, refletindo em um maior comprometimento, motivação e desempenho das pessoas (SÁ; LEMOINE: 1998, 1999).

### 2.4 Aspectos de saúde e segurança

A promoção da saúde dos empregados envolve a consideração do tratamento de doenças e de acidentes de trabalhos e a conscientização do indivíduo tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho está relacionada tanto aos aspectos subjetivos (percepção, bem-estar e satisfação), quanto àqueles objetivos (recursos materiais disponíveis e ambiente adequado). Neste sentido, os aspectos de saúde e segurança no trabalho são fundamentais, não somente para o bom desempenho individual e organizacional, mas também e principalmente para o bem-estar no ambiente de trabalho.

Para Pacheco Jr. (1995) a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e incidentes críticos também deveriam ser tratados como uma necessidade primária das empresas. A partir do momento em que a organização desenvolve planos estruturados e contínuos para satisfazer essas exigências, obtém-se qualidade na saúde e segurança no trabalho. Deve-se ter em mente que esses cuidados têm efeito sistêmico, os quais alcançam todos os setores da organização. Entretanto, são necessários planejamento de ações de prevenção, recursos, regras mínimas e continuidade, os quais devem envolver toda a organização.

De acordo com Gonçalves (1988) por doenças do trabalho pode-se entender toda a doença decorrente da exposição do trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos ambientais que agredem contínua ou intermitentemente o seu organismo. Esse autor afirma que a busca pela produção de riquezas tem gerado prejuízos a saúde do trabalhador, seja pelo desenvolvimento das doenças profissionais, seja pela possibilidade de acidente de trabalho.

Souza *et al* (2003) diz que o aumento de comportamentos contraproducentes por parte dos empregados, como absenteísmo, greves e alcoolismo, é gerado nas empresas, basicamente, por uma organização industrial baseada em forte controle formal e pouca preocupação com a adaptação do homem ao trabalho. Em muitas empresas, tem-se a idéia de que os indivíduos tendem a trabalhar melhor se estiverem sob pressão, normalmente isso acarreta em prejuízos à saúde do trabalhador.

Para Harman e Hormann (1990, apud LIMA, 1995), o tipo de organização em que as pessoas querem trabalhar é aquele que dá importância ao desenvolvimento de seu pessoal, à qualidade dos relacionamentos interpessoais, ao esforço cooperativo e às atividades significativas relacionadas à saúde e segurança no trabalho, sendo estes, portanto, fatores que

devem ser priorizados pelas empresas que objetivem atrair e cuidar dos profissionais que empregam.

### 3 Método e resultados da pesquisa

Como já referido, este estudo tem como base duas pesquisas realizadas na UFPB. Essas pesquisas têm caráter descritivo, já que a pretensão é diagnosticar características da população investigada, neste caso, professores e servidores distribuídos em sete Centros.

Os dados foram obtidos por meio de um questionário elaborado pela equipe de pesquisadores e de observação direta não participante, a qual contribuiu sensivelmente para um melhor conhecimento empírico do objeto em estudo. Para o processamento e análise dos dados, utilizou-se estatística descritiva, proporcionando a apresentação e a comparação a partir de relações entre as questões. A população de docentes considerada totalizou 1296 pessoas, para uma amostra de 243 pessoas, ou seja, 18,75% da população. No caso dos servidores, a população constituiu-se de 1207 pessoas, sendo a amostra obtida de 201 pessoas, ou seja, 17% do universo.

O campus analisado possui sete Centros com quantidade de professores e servidores diferenciada. Assim, a amostra também foi segmentada em cada Centro, para que reflita a população. No caso dos servidores, foram excluídos da pesquisa aqueles lotados na Reitoria e no Hospital Universitário, por se tratar de atividades diferenciadas. Essas informações são ilustradas nas tabelas a seguir:

População e amostra:

Centros	População		Amostra	
	n	%	n	%
CCS	368	28,4	69	28,4
CCHLA	313	24,2	66	27,2
CCEN	205	15,8	40	16,5
CCSA	100	7,7	23	9,5
CT	131	10,1	20	8,2
CE	110	8,5	16	6,6
CCJ	69	5,3	9	3,7
Total	1296	100,0	243	100,0

Tabela 1 – População e amostra dos professores

Centros	População		Amostra	
	n	%	n	%
CCS	339	28,1	49	24,4
CCHLA	184	15,2	20	10
CCEN	170	14,1	34	16,9
CCSA	108	9	19	9,4
CT	190	15,7	38	18,9
CE	152	12,6	28	13,9
CCJ	64	5,3	13	6,5
Total	1207	100%	201	100%

Tabela 2 – População e amostra dos servidores

Fonte: SRH/Universidade – Dados da pesquisa

#### 3.1 Aspectos psico-sociais da QVT

##### *Trabalho em equipe*

Segundo os resultados da pesquisa anterior (SÁ *et al* 2007), enquanto apenas 7% dos docentes reconhecem fazer o seu trabalho juntamente com uma equipe, 64,7% dos servidores afirmam sempre pertencer a uma equipe unida e bem coordenada. Essa situação agrava-se mais quando se constata que 17,3% dos docentes afirmam que nunca se reúnem em equipe para realizarem os seus trabalhos (cf. Tabelas 3 e 4, abaixo).

Segundo Limonge-França e Zaima (2002), a sincronia da equipe obtida através da harmonia entre seus membros e o ambiente que os circunda envolve questões de qualidade de vida no trabalho. A construção de um ambiente satisfatório em que há a estruturação de grupos ou equipes de trabalho depende de relações interpessoais e características individuais. Essas mesmas autoras e Marques (2004) demonstram que o ambiente marcado por

características de equipe propicia boas relações interpessoais e coerência de valores e objetivos.

Trabalho em Equipe			
	N	%	% Acumulada
Não Respondeu	3	1,2	1,2
Nunca pertenceu	42	17,3	18,5
2	66	27,2	45,7
3	69	28,4	74,1
4	46	18,9	93
Sempre pertenceu	17	7	100
Total	243	100	

Tabela 3 – Trabalho em equipe – Professores

Trabalho em Equipe			
	N	%	% Acumulado
Nunca	6	3,0%	2,99%
Raramente	12	6,0%	8,96%
Ocasionalmente	29	14,4%	23,38%
Freqüentemente	24	11,9%	35,32%
Sempre	130	64,7%	100,00%
Não Respondeu	0	0,0%	100,00%
Total	201	100,0%	

Tabela 4 – Trabalho em equipe - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

### Tempo para os colegas

Em termos percentuais, 37,3% dos servidores afirmam sempre possuir tempo para conversar com os seus colegas, contra apenas 11,9% dos professores que concordam com essa afirmação (cf. Tabelas 5 e 6, respectivamente). Acredita-se que isso se deve a diversos fatores como, por exemplo, locais de trabalho e atividades diferentes - no caso dos professores, devido às práticas de ensino, pesquisa, extensão e orientação de alunos. Vê-se, então, que a flexibilidade de horários é um dos aspectos que dificultam essa integração entre colegas.

Tempo para conversar com os colegas			
	N	%	% Acumulada
Não Respondeu	3	1,2	1,2
Nunca Possuo	13	5,3	6,6
2	62	25,5	32,1
3	70	28,8	60,9
4	66	27,2	88,1
Sempre Possuo	29	11,9	100,0
Total	243	100,0	

Tabela 5 – Tempo para os colegas – Professores

Tempo para conversar com os colgas			
	N	%	% Acumulado
Nunca	5	2,5%	2,5%
Raramente	30	14,9%	17,4%
Ocasionalmente	60	29,9%	47,3%
Freqüentemente	29	14,4%	61,7%
Sempre	75	37,3%	99,0%
Não Respondeu	2	1,0%	100,0%
Total	201	100,0%	

Tabela 6 – Tempo para os colegas - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

Entende-se que a disponibilidade de tempo e espaço para integração e conversação pode favorecer o desenvolvimento de relações interpessoais mais adequadas. Segundo Souza (2000) o diálogo como expressão é um veículo para que o indivíduo promova a auto-exploração das relações, sentimentos e pensamentos diante de situações.

### Apoio dos colegas

Enquanto apenas 10,7% dos docentes afirmam que sempre existe apoio entre os colegas de trabalho, os servidores se revelam mais favoráveis a essa questão: para 50% deles, há sempre apoio e estímulo em momentos de dificuldade. Se considerarmos os valores positivos, esse percentual chega a 64,1% das afirmações (cf. Tabelas 7 e 8, respectivamente). Essas constatações levam a refletir sobre a importância da maior integração existente entre os servidores. Sabe-se que a integração entre as pessoas é uma forte ação para a coesão, o comprometimento e a construção de equipes (SÁ, HONÓRIO E OLIVEIRA, 2005) e que contatos mais próximos favorecem as relações interpessoais (SÁ; LEMOINE: 1999).

Acredita-se ainda que outros fatores como horários desencontrados e trabalhos realizados fora do ambiente organizacional certamente acarretam o distanciamento entre os professores, em suas relações.

Apoio dos colegas			
	N	%	% Acumulada
Nunca ofereçam	21	8,6	8,6
2	53	21,8	30,5
3	72	29,6	60,1
4	71	29,2	89,3
Sempre oferecem	26	10,7	100,0
Total	243	100,0	

Tabela 7 – Apoio dos colegas – Professores

Apoio dos colegas			
	N	%	% Acumulado
Nunca	10	5,0%	5,0%
Raramente	19	9,5%	14,4%
Ocasionalmente	43	21,4%	35,8%
Frequentemente	28	13,9%	49,8%
Sempre	101	50,2%	100,0%
Total	201	100,0%	

Tabela 8 – Apoio dos colegas - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

### 3.2 Aspectos tecnológicos da QVT

#### *Influência dos recursos tecnológicos*

Constata-se que tanto os professores (56,8%) quanto os servidores (52,3%) acreditam na influência dos recursos tecnológicos sobre a sua qualidade de vida.

Aproximadamente 60% dos professores também acreditam que a tecnologia tem influência positiva sobre seu trabalho. Já na opinião dos servidores essa opinião chega a 84,1% deles. Esta diferença, mesmo considerando os elevados resultados positivos, pode, por exemplo, estar associada ao maior uso da tecnologia, da parte dos professores, para a realização de trabalhos em casa.

Quanto aos danos causados à saúde em detrimento ao uso de tecnologias, apenas cerca de 10% dos professores e servidores revelam já ter tido algum problema de saúde. Estes resultados indicam que a tecnologia é absorvida por essa amostra pesquisada, em sentido positivo, principalmente considerando o baixo índice de problemas de saúde.

Mais interessantes, então, são os resultados referentes à contribuição da tecnologia para a melhoria dos trabalhos desses grupos analisados: enquanto 53,9% dos docentes afirmam favoravelmente a essa questão, os servidores vão mais além: 85,1% reconhecem o apoio que lhes é dado pela tecnologia, para a realização de suas tarefas (cf. Tabelas 9 e 10, respectivamente).

Contribuição para a melhoria do desempenho			
	N	%	% Acumulada
Não Respondeu	2	0,8	0,8
Nunca contribui	7	2,9	3,7
2	9	3,7	7,4
3	25	10,3	17,7
4	69	28,4	46,1
Sempre contribui	131	53,9	100,0
Total	243	100,0	

Tabela 9 – Desempenho e tecnologia – Professores

Contribuição para a melhoria do desempenho			
	N	%	% Acumulada
Nunca	10	5	5
Raramente	3	1,5	6,5
Ocasionalmente	5	2,5	9
Frequentemente	12	5,9	14,9
Sempre	171	85,1	100
Total	201	100	

Tabela 10 – Desempenho e tecnologia - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

### 3.3 Aspectos físicos e higiênicos

#### *Estrutura de trabalho e conservação dos equipamentos*

Quanto aos espaços adequados para o trabalho, constata-se que o grupo questionado parece não estar muito satisfeito: 51,5% dos professores e 58,8% dos servidores afirmam que nunca ou quase nunca dispõem desse ambiente.

Percebe-se que, na opinião dos professores, o CT (Centro de Tecnologia) é aquele que oferece melhor estrutura física (3,1); seguido do CE (Centro de Educação) que alcança média 3,0. As condições menos favoráveis parecem que estão no CCJ (Centro de Ciências Jurídicas), tanto na opinião dos docentes (2,4), quanto dos servidores (1,1). Para esses últimos, a melhor estrutura física está no CCEN (3,2) - Centro de Ciências Exatas e da Natureza, seguido do CT (cf. Tabelas 11 e 12, respectivamente).

De maneira geral, dessas informações importantes, vê-se que o Centro que apresenta as melhores estruturas de trabalho, na opinião dos entrevistados é o CT. Ao contrário, as condições menos favoráveis parecem que estão no CCJ. Tal fato pode ser explicado devido a esse último Centro situar-se em uma antiga instalação – monumento histórico, fora do Campus, não tendo, pois, edificação construída e adaptada para o funcionamento de um centro universitário.

Estrutura de Trabalho	
Centro	Média
CT	3,1
CE	2,6
CCS	2,7
CCHLA	2,1
CCSA	2,7
CCJ	1,1
CCEN	3,2
Total	2,5

Tabela 11 – Estrutura de Trabalho – Professores

Estrutura de Trabalho	
Centro	Média
CT	3,1
CE	3
CCS	2,7
CCHLA	2,7
CCSA	2,9
CCJ	2,4
CCEN	2,6
Total	2,8

Tabela 12 – Estrutura de Trabalho - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto às opiniões sobre a conservação dos equipamentos de trabalho, percebe-se insatisfação da parte dos professores (61% deles), enquanto os servidores respondem de forma mais positiva.

#### *Higiene dos equipamentos de uso coletivo*

Em se tratando dos banheiros disponíveis para ambos os grupos de profissionais, 72,4% dos docentes afirmam ser péssima a qualidade desses espaços, enquanto que os servidores, têm percepções diferentes.

#### *Estrutura de suporte*

Em se tratando da estrutura de suporte, aqui correspondente àquelas voltadas a atender às necessidades primárias, constata-se novamente algumas divergências de opiniões entre docentes e servidores: a estrutura de alimentação (lanchonetes, restaurantes, Restaurante Universitário), segundo os docentes, quase nunca atende às suas necessidades. Entretanto, para os servidores essa mesma estrutura é favorável.

Por outro lado, há concordância entre professores e servidores, quanto à disponibilidade da estrutura de serviços (Bancos, Correios, farmácias) localizada no Campus estudado.

### *Estrutura ambiental*

Outro aspecto abordado em ambas as pesquisas foi a estrutura ambiental que compreende elementos como temperatura, iluminação, ventilação, ruídos, interferência de animais e vias de circulação de pedestres.

Os docentes responderam, em sua maioria, que quase nunca ou às vezes os seus respectivos ambientes de trabalho são visualmente agradáveis. Ao contrário, para 72,77% dos servidores, os seus ambientes são agradáveis.

A respeito da temperatura nesses ambientes, constata-se que os docentes indicam desconforto (para 71,42% deles), enquanto que para 61,82% dos servidores a temperatura dos seus ambientes é satisfatória.

Com relação à iluminação nesses espaços, os professores (aproximadamente 70%) e os servidores (61,10%) concordam que ela é quase sempre adequada.

Sabe-se, entretanto, que essas variáveis de temperatura, iluminação e ventilação sofrem influência de fatores tais como: a localização do ambiente, o horário em que se permanece no estabelecimento e a época do ano; além de se levar em conta os espaços refrigerados, que quase sempre pertencem à área administrativa e não àquela acadêmica.

### **3.4 Aspectos de saúde e segurança**

Foram poucos os professores e servidores que indicaram já ter sofrido acidentes de trabalho: respectivamente 3,7% e 4,0%. Tal situação se mostra similar quando a pergunta se refere às doenças físicas e/ou mentais. Neste caso, eles são relativamente expressivos: 21% dos professores e 19,4% dos servidores indicam que o trabalho já lhes causou alguma dessas doenças. Tais diferenças podem ser explicadas pela natureza das tarefas de ambos os grupos.

Apesar destas coincidências, percebe-se, no entanto que 1/4 dos professores (25,5%) afirma que os equipamentos utilizados no ambiente de trabalho oferecem algum risco, enquanto que apenas 10% dos servidores concordam com esta questão.

Quanto à segurança, 49% dos professores reconhecem que a instituição nunca ou raramente oferece boas condições. No caso dos servidores, enquanto 40,8% deles negam essa segurança, 26,9% deles afirmam que a universidade sempre oferece boas condições.

## **4 Um prazer em estar na UFPB!**

A última questão analisada nestes estudos reporta-se ao prazer em estar na UFPB. Em todos os dois resultados chegou-se à conclusão de que não adianta disponibilizar as melhores estruturas e realizar as melhores políticas de recursos humanos se os indivíduos não sentem prazer em estar em sua organização trabalhando e desenvolvendo suas atividades (SÁ *et al* 2007).

Logo, os resultados obtidos são bastante curiosos: 82,3% dos docentes dizem sentir prazer em estar na UFPB, enquanto que esse percentual chega a 92% na expressão dos servidores! Entre os docentes, um deles sentiu-se na liberdade de escrever: “eu amo a UFPB”, desenhando o símbolo de um coração em substituição à palavra “amo”! (SÁ *et al* 2007). Contrariamente, apenas 4,1% dos docentes e 2,5% dos servidores escutados discordam dessa questão (cf. Tabelas 13 e 14, respectivamente).

Prazer em estar trabalhando na universidade			
	N	%	% Acumulada
Sempre	113	46,5	46,5
4	87	35,8	82,3
3	33	13,6	95,9
2	7	2,9	98,8
Nunca	3	1,2	100,0
Total	243	100,0	

Tabela 13 – Prazer no trabalho – Professores

Prazer em estar trabalhando na universidade			
	N	%	% Acumulado
Nunca	1	0,5%	0,5%
Raramente	4	2,0%	2,5%
Ocasionalmente	11	5,5%	8,0%
Freqüentemente	26	12,9%	20,9%
Sempre	159	79,1%	100,0%
Não Respondeu	0	0,0%	100,0%
Total	201	100,0%	

Tabela 14 – Prazer no trabalho - Servidores

Fonte: Dados da pesquisa

Durante essas pesquisas, alguns pesquisadores depararam-se com determinadas situações que evidenciaram o desânimo, principalmente da parte dos docentes, com a falta de melhores condições para a realização dos seus trabalhos.

Entende-se que falta, antes de tudo, a compreensão do valor que representam as pessoas para as organizações, de maneira geral.

Assim, o que antes representava prazer, pouco a pouco vai deixando de ser encantador para dar lugar a um sentimento de rotina e até mesmo de descuido. Sabe-se que nenhuma dessas condições externas (ou fatores extrínsecos) é motivante, mas elas podem desmotivar!

## 5 Conclusão

Este estudo apresenta os resultados comparativos de duas pesquisas realizadas na UFPB. Foi abordado o tema Qualidade de Vida no Trabalho analisando quatro conjuntos de aspectos: psico-sociais, tecnológicos, físicos e higiênicos, bem como de saúde e segurança no trabalho. Em 2006 foi realizada a primeira pesquisa junto aos professores, tendo continuidade em 2007, desta vez para identificar as opiniões dos servidores. Os resultados alcançados foram então comparados em suas semelhanças e diferenças a fim de melhor entender os anseios sobre melhoria da QVT desses dois grupos de profissionais.

A realização deste estudo possibilitou concluir que a análise da QVT deve avançar para a consideração de alguns pontos que, inclusive podem interferir em sua conceituação e avaliação; três deles são levantados a seguir:

Os dois grupos participantes destas pesquisas possuem características próprias: um deles possui um nível de formação mais elevado, é o caso dos professores, dos quais, 93% têm mestrado ou mestrado e doutorado; enquanto que 47% dos servidores possuem apenas os níveis superior e médio e 4% o nível fundamental. Tais dados podem implicar também em inserção social diferenciada, podendo explicar níveis de percepção e satisfação distintas em relação a diversos aspectos aqui analisados, influenciando assim na avaliação e julgamento a cerca da qualidade de vida que estes acreditam possuir ou não, em seus trabalhos.

Identifica-se ainda que o conceito de QVT está relacionado com a questão da percepção que cada indivíduo ou grupo possui do seu trabalho. Tal entendimento corrobora a afirmação de Dejours *et al* (1993), segundo a qual a noção de saúde empregada pela OMS abre espaço para que cada pessoa individualmente construa seu juízo do que venha a ser saúde, dificultando a construção de uma definição ordinária.

Finalmente, que os grupos analisados formam conjuntos diferenciados de profissionais que realizam atividades de natureza distintas, as quais possuem demandas, exigências, tarefas, funções, horários, locais de trabalho e recursos peculiares, bem específicos a cada um deles. Professores têm atividades que podem ser realizadas fora do ambiente da universidade, implicando também em horários mais flexíveis. Tais fatos por outro lado, podem trazer maior dificuldade em conciliar as dimensões de trabalho, lazer, família e outros aspectos da vida

peçoal. Já o trabalho dos servidores, por sua vez, está mais restrito ao espaço da universidade, com horários mais limitados e definidos. Suas tarefas e funções estão relacionadas aos aspectos processuais, não tratando diretamente com as atividades fins da instituição.

Todos estes pontos ressaltados emergem para auxiliar nas explicações sobre as diferenças e semelhanças de opiniões encontradas nas respostas às questões que tratam da QVT. Sugere-se ainda que as pesquisas sobre esta temática avancem para avaliações qualitativas, capazes de aprofundar a análise dessa temática e dos seus fatores explicativos.

## REFERÊNCIAS

AIDAR, Marcelo Marinho. **Qualidade Humana – as pessoas em primeiro lugar:** desenvolvendo uma cultura empresarial orientada para a qualidade, através da melhoria do relacionamento entre clientes internos e externos. São Paulo: Maltese 1995.

BARROS, Betânia Tanure. **O desafio de equilibrar resultados de negócio e qualidade de vida.** In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena. Orgs. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. Vol. 1, p. 365-382, São Paulo, Ed. Gente, 2002.

CAÑETE, Ingrid. **Qualidade de vida no trabalho:** muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Claudia (Org). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre, Ed. Bookman, 2004.

DEJOURS, Christophe. DESSORS, Dominique. DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, p. 98-104, mai/jun. 1993.

GONÇALVES, E. L. **A empresa e a saúde do trabalhador.** São Paulo: Pioneira, 1988.

GRAMKOW, Alessandra; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Inovações Tecnológicas e Impactos na Qualidade de Vida dos Trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 24, Atibaia, 2000. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2000.

LIMA, I. S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações:** avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte. Florianópolis, 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). PPEP/UFSC, Santa Catarina, 1995.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo. Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina e ZAIMA, Gustavo. **Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT.** In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena. (Orgs.) Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. Vol. 1, p. 403-421, São Paulo, Ed. Gente, 2002.

MARQUES, Juracy Cunegatto. **Relações interpessoais e apoios afetivos: o calor e o frio na convivência organizacional.** In: BITENCOURT, Claudia (Org.) Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre, Ed. Bookman, 2004.

MATOS, Patrícia Pires de. **A tecnologia e suas consequências no trabalho**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4597&org=2>>. Acessado em: 25 de fevereiro de 2007.

MEDEIROS NETO, Evaristo Quinino de. **Qualidade de Vida no trabalho e gestão ambiental**: estudo na Millennium Paraíba. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração). PPGA/UFPB, João Pessoa, 2003.

NUNES, Simone Costa; MORAES, Lúcio Flávio R. de. Privatização: qual a percepção dos trabalhadores a respeito de seus impactos sobre a qualidade de vida no trabalho? In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, Florianópolis, 2000. **Anais...** Santa Catarina: ANPAD, 2000. CD-ROM.

O'BRIEN, James A. **Sistemas de Informação e as decisões gerenciais na era da internet**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PACHECO JR, Waldemar. **Qualidade na segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1995.

RODRIGUES, Marcos Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis/RJ, Ed. Vozes, 1994.

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de e LEMOINE, Claude. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 22, 1998. Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998. CD ROM.

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de e LEMOINE, Claude. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 22., 1999. Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999. CD ROM

SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de; Honório, José Bezerra; Oliveira, Rodrigo César Reis de. Integração em empresas juniores: é brincando que se aprende!. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29, Brasília/DF. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

SÁ, Maria Auxiliadora D.; OLIVEIRA, Rodrigo Cesar R.; HONÓRIO, José Bezerra. VIANA, Karoline Moraes Porto. Qualidade de vida no trabalho docente: uma questão de prazer! In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...**, ANPAD: Rio de Janeiro, 2007.

SHINYASHIKI, Roberto. **Qualidade de vida é ter comprometimento**. In: BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena. Orgs. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. Vol. 1, p. 467- 474, São Paulo, Ed. Gente, 2002

SILVA, Maria Anice da. **Concepção ergonômica dos locais e dos espaços de trabalho de uma unidade de emergência hospitalar** Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/disserta99/anice/>>. Acesso em 05 de julho de 2005.

SOUZA, Yeda Swirski. Conversação e Aprendizagem Organizacional: perspectivas para a investigação In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25, Florianópolis 2000. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000

SOUZA, Janice Aparecida J. de; COSTA, Vânia Medianeira F.; PEIXOTO, Adriano de Lemos A.; MENEZES, Igor. Práticas inovadoras de gestão e implementação de programas de qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003. CD-ROM.

TOLFO, Suzana da Rosa e PICCINI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 22, Foz do Iguaçu. **Anais...**, ANPAD: Foz do Iguaçu, 1998.