

A Qualidade de Vida no Trabalho sob a visão de Richard Walton no Serviço Público

Kenne Kayoli de Lima Yamaguchi (IFAM) kennekayoly@bol.com.br
Cláudio Dantas Frota (UFAM) claudiodantasfrota@gmail.com
Hudinilson Kendy de Lima Yamaguchi (IFAM) hkendy@ifam.edu.br
Marduce Pereira Marques (UFAM) marducem@yahoo.com.br

Resumo

O serviço público está baseado nas ações de valorização de seus servidores, investindo assim em ações de qualidade de vida no trabalho (QVT). Assim a intenção deste trabalho foi de conhecer e analisar tais indicadores sob a visão dos servidores técnicos administrativos de carreira em atividade (N=28), do Instituto de Saúde e Biotecnologia - ISB. A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso exploratório e descritivo realizado em Coari-AM, no ano de 2010, como procedimento metodológico optou-se pela coleta de dados por meio de entrevistas tendo com instrumento questionário estruturados em quatro grupos e cinco princípios. Os dados foram tabulados e analisados seguindo os indicadores do modelo proposto por Walton (1973). O tratamento estatístico foi feito aplicando-se a técnica multivariada de análise fatorial exploratória. A taxa de resposta foi de 100% (N=28), os itens relacionados à função apresentaram (73,8%; dp=8,72), as atividades relacionadas ao domínio de gestão de qualidade apresentaram identificadores de (81,3%; dp= 3,41) e a satisfação no ambiente de trabalho foi de (92,9%; dp= 1,41). Os profissionais pesquisados dominam os itens relacionados à função e conhecimentos nas relações de gestão e administração bem como elevada satisfação nas tarefas, o que remete a qualidade de vida no trabalho.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Serviço público, Técnicos administrativos

The Quality of Life at Work in the view of Richard Walton in the Public Service

Abstract

The public service is based on the valuation of shares of its servers, so investing in quality of life actions at work (QVT). Thus the intention of this study was to know and analyze these indicators in the view of administrative technical servers career in activity (N = 28), the Institute of Health and Biotechnology - ISB. The research is characterized as a study of exploratory and descriptive case held in Coari-AM, in 2010, as a methodological procedure was chosen for collecting data through interviews with a questionnaire instrument structured into four groups and five principles. The data were tabulated and analyzed by the indicators proposed by Walton model (1973). Statistical analysis was done by applying a multivariate technique of exploratory factor analysis. The response rate was 100% (N = 28), the function related items presented (73.8%, SD = 8.72), activities related to quality management domain presented identifiers (81.3% ; SD = 3.41) and satisfaction in the workplace was (92.9%, SD = 1.41). The surveyed professionals dominate the items related to the role and expertise in the administration and management relations and high satisfaction in tasks, which brings the quality of working life.

Key-words: Quality of Life at Work, Public Service, administrative staff.

1. Introdução

Os estudos sobre qualidade de vida no trabalho tiveram sua origem em empresas da esfera privada. Entretanto, o mundo empresarial não é o único que tem se preocupado atualmente em debater temas que envolvem modelos de gestão de recursos humanos. O setor público vem se defrontando com a necessidade de melhorar os serviços oferecidos à população. Se isso pode ser alcançado via profissionais motivados e valorizados, a qualidade de vida no trabalho assume posição de destaque. Rodrigues (1994, p. 150), corrobora com essa afirmação: “A Qualidade de Vida no Trabalho tem como base para sua mensuração a motivação e a satisfação em diferentes níveis”.

Para Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa. As instituições que investem nas condições e qualidade no trabalho para seus colaboradores contam com pessoas comprometidas, produtivas e parceiras na organização.

Segundo a Organização Mundial de Saúde citado por Oliveira (1997), a exigência pela qualidade atinge toda a sociedade, gerando consequências para saúde física e mental dos trabalhadores do serviço público. Nesta premissa, observa-se que as condições laborais e a saúde dos trabalhadores não são levadas em conta como os riscos para a saúde, locação e controle dos servidores nos setores que exerçam às suas aptidões fisiológicas e psicológicas.

Nas condições de trabalho devem-se levar em conta as características do colaborador, sua capacidade de trabalho que compreende idade, sexo, condições físicas, condições psíquicas, escolaridade, proficiência, cultura e motivação e os fatores que atuam sobre o colaborador durante o desempenho das atividades da tarefa (os objetivos e exigência da tarefa) e ambiente da tarefa (físico, químico e organizacional) (MORAES e MONT'ALVÃO, 2000).

A realização de um estudo sobre QVT no setor público possibilitará o conhecimento das variáveis que interferem diretamente na satisfação e motivação pessoal dos servidores. Assim, o objetivo geral deste artigo é apresentar uma avaliação da qualidade de vida no trabalho a partir da percepção dos servidores públicos de Ipiranga do Sul baseando-se em dados obtidos via pesquisa empírica, propondo, ao final, sugestões de melhorias para a qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos envolvidos no estudo.

Existem vários indicadores que podem ser utilizados para mensurar a qualidade de vida no trabalho. O conjunto de critérios de QVT mais utilizado no Brasil é proposto por Walton, como afirma França (2007). Eles podem ser operacionalizados de acordo com a proposta do programa de QVT de cada empresa. Por ser o modelo teórico mais utilizado em nosso país, ele serviu de base para a construção do questionário utilizado nesta pesquisa.

Este estudo buscará apresentar a avaliação conjunta dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos técnicos administrativos a partir do modelo proposto por Walton evidenciando a importância nas atividades relacionadas ao cargo ou função, ocupados pelos servidores onde para a QVT, destacando o conhecimento do ambiente de trabalho (equipamentos, atividades e detecção dos problemas).

2. Qualidade de Vida no Trabalho

Na década de 70, nos Estados Unidos, foram iniciadas as primeiras pesquisas sobre o tema. Difundiram-se pelo Canadá, França e Europa, onde se destacaram os trabalhos realizados na empresa Volvo (indústria automobilística Sueca). Eda Conte Fernandes foi uma das precursoras

em nosso país. No conceito de Fernandes (1996), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho - QVT se associa a melhorias no ambiente de trabalho, desde condições físicas e estruturais, até programas de lazer, estilo de vida, atendimento a reivindicações dos trabalhadores e ampliação do conjunto de benefícios.

2.1 A Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil

No Brasil os esforços pela QVT segundo Fernandes (1996) decorreram da busca de competitividade pelas empresas, a partir da abertura para importação de produtos estrangeiros e da corrida para a implantação dos Programas de Qualidade Total. Cardoso (2003), reitera que nos dias de hoje a QVT procura resgatar a humanização do ambiente da empresa, enfatizando maior equilíbrio entre trabalho e lazer, resultando em melhor qualidade de vida, extrapolando os limites da empresa e buscando o bem-estar geral para o trabalhador em todos os ambientes que ele frequenta.

O Programa de Qualidade no Serviço Público - PQSP, coordenado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, foi o principal instrumento da aplicação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e, em 1995, tornou-se o marco de referência para a reforma gerencial da administração pública no Brasil.

A reforma tinha como objetivo combater a crise no governo caracterizada pela execrável má qualidade na oferta dos serviços públicos. O resultado do exame da administração pública constatou que as instituições públicas não “operam com qualidade e eficiência. Seus serviços estão voltados prioritariamente para o atendimento ao cliente, e são orientados pelo controle do próprio Estado” (BRASIL, 1995, p. 32).

2.2 Serviço Público

O serviço público é entendido, por Meirelles (2002, p. 290), como a ação que é “prestado pela administração ou por seus delegados, sob normas ou controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniência do Estado”, entendido como aquele que, pertencendo ou não aos quadros do funcionalismo, exerce oficialmente cargo ou função pública (TAVERES & FERREIRA, 2008).

Como afirma Freitas (2004, p. 313) “em lugar da primazia dada ao sentido subjetivo do serviço público, parece conveniente enfatizar a essencialidade, (...), não assim o órgão ou a pessoa que o presta”. Por ser o local de trabalho onde o homem concentra uma parte do tempo vivido (8 horas ou mais por dia), as condições de trabalho passam a ser fundamentais para o bem-estar físico e mental do trabalhador.

Sabe-se que a saúde compreende o estado de completo bem-estar físico, mental e social, resultante de uma condição de equilíbrio nas interações entre o homem e o seu meio ambiente (COSTA, 2000).

São apontados por Fernandes (1996) dois focos importantes para uma definição operacional concreta de QVT: 1ª uma preocupação com o impacto do trabalho sobre as pessoas, assim como na eficiência das organizações 2ª a ideia de participar na resolução de problemas e decisões organizacionais.

No entendimento de Rodrigues, (1994) a QVT deve ser vista dentro do complexo social e não como fato isolado, não podendo ter satisfação no trabalho, isolado da vida do indivíduo como um todo e sim fortalecendo a importância e a relação da qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Para Dutra (2000, p. 27), “o ambiente de trabalho é composto de um conjunto de fatores, que podem ser agrupados em dois blocos, quais sejam, fatores físicos, ambientais e organizacionais do ambiente de trabalho”. Refere que “é importante salientar que não há uma hierarquização de importância, pois um ambiente de trabalho é, na verdade, produto da contribuição desses diversos fatores”. O autor ainda evidencia que, a partir da análise do trabalho e dos fatores ambientais relativos ao trabalho, é possível prevenir os determinantes das causas e efeitos que podem ter sido subestimados, contribuindo assim para atingir o objetivo geral deste trabalho.

Ao manifesta-se em concordância ao texto anterior Motta (1998) acrescenta que a cultura organizacional como um conjunto de valores, crenças, hábitos e costumes que são compartilhados de forma coletiva. Nesta perspectiva, as organizações diferenciam-se uma das outras também em virtude de suas naturezas culturais, que permeiam os mais diversos setores e departamentos, perpassando pela estrutura, autoridade, uso tecnológico, comunicação, enfim, entre todos os ambientes e esferas das organizações.

Quando se enfoca a dimensão cultural de uma empresa, geralmente, estão presentes os aspectos históricos das instituições bem como os processos de socialização e as particularidades do próprio comportamento organizacional.

Dentre os múltiplos modelos teóricos empregados para avaliação e identificação da qualidade de vida em ambiente laboral, França (2007), aponta Walton como autor teórico no emprego da clareza dos índices de qualidade através de indicadores que são instrumentos de planejamento e decisão aonde vem a viabilizar maior capacidade estratégica, gerencial e operacional para as questões de Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3 O Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton

Em concordância com o texto anterior Vieira (1996) acrescenta que os estudos de Walton se expressam através de pesquisas, observações e entrevistas e identifica os fatores e dimensões que afetam de maneira mais significativa o trabalhador na situação de trabalho.

Ao descrever o tema Walton (1973), concorda com a maioria dos autores, onde a preocupação com a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho surgiu a partir de certos valores ambientais e humanísticos, negligenciados pela sociedade industrializada e em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico.

O modelo desenvolvido por Walton enuncia categorias que fornecem a estrutura para a análise dos aspectos mais conhecidos da QVT, as variantes pesquisadas neste trabalho tratarão das atividades relacionadas à função ou ao cargo exercido pelo técnico administrativo, a relação com a gestão e a administração e pôr fim a satisfação no trabalho.

Atividades relacionadas à função ou ao cargo atribuídas as condições de saúde e segurança no trabalho no que tange a não-exposição dos trabalhadores a condições prejudiciais à saúde, com sobrecarga de trabalho além da utilização e desenvolvimento de capacidades através da autonomia para realização do trabalho de maneira auto controlável com o exercício de suas habilidades e capacidades múltiplas e a possibilidade do trabalho incluir tanto o planejamento e o implemento das atividades.

A Gestão e Administração ou integração social refere-se à possibilidade que o servidor tem de comunicar e ampliar suas capacidades individuais no ambiente de trabalho, com esse posicionamento, o autor continua afirmando que o principal foco desta variante é a comunicação dentre os colaboradores e superiores diretos onde a oferta de oportunidades é para todos e a estabilização das ações profissional é determinada pelo empenho de cada servidor

entre todas as categorias, o incentivo à colaboração mútua e à amizade entre os trabalhadores dentro e fora do mesmo setor e abertura por parte da chefia para que o funcionário comunique as suas ideias e sentimentos transmitem um sentimento de livre acesso profissional entre a chefia imediata e relação entre subordinados e subalternos proporcionando um ambiente de trabalho saudável.

A Satisfação no trabalho está vinculada as ações de compensação justa e adequada como salários, gratificações, abonos e outros montantes. Segundo o autor, é difícil ponderar a remuneração justa, visto que não existem padrões objetivos e subjetivos estabelecidos. Ela está intimamente ligada a quão bem o objetivo do sustento de necessidades está sendo alcançado pelos trabalhadores por meio da compensação onde este conceito deve ser aplicado como um indicador de qualidade onde se trabalha e recebe pelo trabalho.

Por fim o autor pondera a satisfação com as oportunidades de crescimento e qualificação na instituição onde o foco é a carreira e não as atividades isoladas onde o servidor tem incentivo através do aprimoramento profissional por meio de qualificação e acesso ao plano de carreira da instituição.

3. Metodologia

O público alvo deste estudo de caso é composto de um universo de vinte e oito, servidores técnicos administrativos de carreira, lotados no Instituto de Saúde e Biotecnologia ISB/Coari-AM, que ingressaram através de concurso público.

A análise se constituirá de um estudo de caso exploratório das atividades dos técnicos, haja visto que no ponto de vista de Vergara (2009) a coleta de dados bem como um questionário composto por perguntas abertas e fechadas é o meio pelo qual se pretende obter os dados necessários para responder ao problema, concordando com a autora Yin (2005), afirma que uma investigação se permite preservarem as características holísticas e significativas dos eventos da vida real.

A investigação deste evento foi desenvolvida utilizando aplicação de questionários de respostas de múltipla escolha com perguntas fechadas que objetivam a manifestação direta bem como objetivaram localizar aspectos básicos presentes em diversas teorias de modelo proposto por Walton (1973) nos estudos de gestão da qualidade visando detectar o grau de qualidade de vida no trabalho dos entrevistados. Os dados levantados procederão ao tratamento estatístico da escala de Likert. Com esse tratamento, verificaram-se as diferenças significativas, chegando-se aos resultados finais.

3.1 Locus da Pesquisa

A sede de Coari, município brasileiro do estado do Amazonas está localizado na margem esquerda da calha do rio Solimões entre o Lago do Mamiá e o Lago de Coari, distante 363 km da capital Manaus, destacando-se pela extração de petróleo e gás natural, que ocorre em uma região denominada de Urucu, com uma população total de 67.055 habitantes segundo Brasil (2010).

A Universidade Federal do Amazonas esta inserida no contexto físico e cultural, do município, desde 1976, quando implantou o primeiro Polo no município denominado Polo Médio Solimões.

A Unidade Acadêmica de Coari hoje denominada de Instituto de Saúde e Biotecnologia - ISB/Coari está localizado na Estrada Coari/Mamiá, nº 305, Bairro Espírito Santo, nos termos

do art. 10, § 7º, do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, Lei nº 9.394/96 - LDB, Lei nº 10.172/01 - PNE, Constituição Federal, Resolução do Conselho Universitário nº 026/2005, sua estrutura física é composta por 3 blocos destinado as atividades de salas de aula, laboratórios, salas de professor, biblioteca, sala de apoio didático, pavilhão administrativo e auditório, com área total de 4.970m² de área contruida, com a oferta dos cursos bacharelados em Nutrição, Fisioterapia, Enfermagem e Biotecnologia além das Licenciatura em Biologia/Química e Licenciatura em Matemática/Física. (RONCA, 2007).

3.2 Procedimento

A investigação iniciou-se com o pedido de autorização junto a Direção do ISB/Coari, tendo-se exposto os objetivos e os procedimentos, tratamento e divulgação dos dados. Após a obtenção do consentimento, foram distribuídos os protocolos de avaliação juntamente com os termos de Consentimento Livre e Esclarecido no sentido de garantir a confidencialidade e o anonimato dos dados.

No total, foram elaboradas 30 questões distribuídas em quatro blocos que intencionaram verificar diversos fatores ligados à identificação, atividades relacionadas ao cargo ou função, gestão e administração e satisfação no trabalho. Assim, o primeiro bloco de perguntas, do nº 01 ao nº 06, busca traçar o perfil dos servidores pesquisados através da coleta dados, contendo informações como idade, sexo, grau de instrução, estado civil, tempo de serviço e formação.

O grupo 02 de questões, do nº 07 ao nº 18, apresenta indicadores relacionados à função ou cargo dos servidores onde as relações tratam da saúde e segurança no trabalho bem como as normas e procedimentos na utilização e desenvolvimento de capacidades para resolver problemas fatores de motivação, ligadas à natureza interior das pessoas e por isto, são considerados como fatores intrínsecos da motivação.

O bloco 03 mensura a integração social do ISB - Coari através do livre acesso a chefia imediata com a ausência de discriminação na relação entre subordinados e subalternos com indagações do nº 19 ao nº 22 e por fim o grupo de perguntas 04 subdivido em 2 blocos com questões do nº 23 ao nº 26 com perguntas de múltiplas escolhas e as questões de nº 27 ao nº 30 com respostas divididas em 05 opções que ofertaram posicionamentos distintos apontando para as seguintes colocações: Insatisfeito, Levemente insatisfeito, Neutro, Satisfeito, Fortemente satisfeito onde busca exprimir o nível de satisfação no trabalho através da compensação justa e adequada relacionadas às oportunidades de crescimento e estabilidade profissional sendo, portanto um indicador de qualidade onde trabalha e recebe pelo trabalho, o seu salário é compatível com a sua função ou formação.

De maneira geral, elaborou-se o instrumento para levantar quantitativamente, os elementos que apontam para os fatores extrínsecos e fatores intrínsecos da motivação.

3.3 Participantes

O público alvo da pesquisa conforme a Tabela 1 é composto por homens e mulheres dos quais 71,4% são do sexo masculino, com idade entre 22 e 58 anos (42,9% com idade de 30 a 40 anos), com graus de instrução que variam entre 1º grau completo à pós-graduação lato-sensu (64,3% com nível superior completo), sendo 46,4% casados e tempo de serviço variado, pois se existem servidores que se encontram com alguns meses de trabalho e aqueles que já estão próximos do período de aposentadoria (78,6% possuem tempo de serviço não superior a cinco anos).

ITENS	Técnicos Administrativos N = 28		
	Variáveis	Nº	%
Idade (anos)	20 - 29	6	21,4
	30 - 39	12	42,9
	40 - 49	6	21,4
	50 - 59	4	14,3
Sexo	Masculino	20	71,4
	Feminino	8	28,6
Escolaridade	Ens. Médio	10	35,7
	Superior	14	50
	Pós-graduação	4	14,3
Estado Civil	Solteiro	11	39,3
	Casado	13	46,4
	Divorciado	1	3,6
	União Estável	3	10,7
Tempo de Serviço (anos)	0 – 5	22	78,6
	6 – 10	0	0
	Acima de 10	6	21,4
Sua Formação é compatível com a sua Função?	Sim	22	78,6
	Não	6	21,4

Fonte: Dados Primários

Tabela 1 – Características pessoais e profissionais do universo (N=28)

4. Resultados e Discussão

Para melhor compreender o aspecto coletivo e para se ter uma visão panorâmica no âmbito cultural da instituição envolvida, optou-se por fazer uma leitura geral do quadro de funcionários.

Considerando também os procedimentos metodológicos serão apresentados os resultados da pesquisa, apontando para dados quantitativos e suas interpretações. Para isto, além das opções de respostas previstas no questionário, para efeito de resultados e visualização geral do universo da pesquisa.

4.1 Resultados das Análises Descritivas

Os resultados das estatísticas descritivas aos fatores “Relacionados a Função ou ao cargo” da escala de percepção e satisfação com a qualidade de vida no contexto do trabalho, construída e validada por David (2005).

Além disso, são descritos os resultados da análise da questão fechada sobre tais aspectos relacionadas a função ou ao cargo consideradas importantes pelos entrevistados para a qualidade de vida no trabalho - QVT conforme demonstrada na Tabela 2. 78,6% dos servidores não consideram que as suas atividades são cansativas, 92,9% conhecem as normas e procedimentos de sua função, 100% conhecem os equipamentos que utilizam 92,9% possuem comunicação com os colegas no setor de trabalho, 100% conseguem identificar problemas no seu setor dos quais 96,4 conseguem resolve-los, 21,4% afirmam que existe avaliação por parte da chefia imediata, 57,1% indicaram que existe distribuição de atividades no setor, 28,6% alegam existe sobrecarga de trabalho, 78,6% afirmou que suas ações planejadas, 96,4% dos servidores atingem suas metas proposta pela instituição e 100% conhecem as suas atividades no instituto.

VARIÁVEIS	%
O seu cargo ou sua função é cansativo?	21,4
Conhece as normas, rotinas e procedimentos do seu setor?	92,9
Conhece os equipamentos que você utiliza?	100
Comunica com os colegas de usuários de forma adequada?	92,9
Consegue identificar os problemas no setor?	100
Consegue resolver os problemas do setor?	96,4
Existe avaliação de desempenho no seu setor?	21,4
Existe distribuição de trabalho adequado no seu setor?	57,1
Existe sobrecarga de trabalho no seu cargo ou função?	28,6
As ações são planejadas?	78,6
Você atinge metas e objetivos proposto pelo seu superior?	96,4
Você conhece as suas atividades?	100

Fonte: Dados Primários

Tabela 2 - Percentagem das Atividades Relacionada à Função ou cargo (N=28)

O bloco 03 de questões apresenta seus resultados na Tabela 3 onde 92,9% dos servidores conhecem o assunto “Qualidade de Vida no Trabalho”, 92,9% afirma possuir comunicação com a chefia imediata, 64,3% responderam que existe divulgação das normas de gestão de qualidade e 75,0% afirma que a o ambiente de trabalho é adequado no que tange as instalações físicas e condições de trabalho.

VARIÁVEIS	%
Conhece o termo Qualidade de Vida no Trabalho?	92,9
Existe comunicação entre você a sua chefia imediata?	92,6
Existe divulgação das normas e procedimentos no seu setor?	64,3
O seu ambiente de trabalho é adequado para as suas atividades?	75,0

Fonte: Dados Primários

Tabela 3 - Taxa dos itens que compõem os fatores relacionados à Gestão e Administração (N=28)

A primeira etapa das respostas relacionadas à “Satisfação no Trabalho” está descrita na Tabela 4 assim descrita: 92,9% dos entrevistados acreditam que o seu salário é compatível com a função ou cargo que exerce 92,9% dizem que conhecem o plano de carreira da instituição, 85,7% conhecem as formas de promoção e 100% dos servidores possuem um bom relacionamento no ambiente de trabalho.

VARIÁVEIS	%
O seu salário corresponde com a sua formação?	92,9
Você conhece o plano de carreira dos técnicos administrativos?	92,9
Você conhece as suas formas de promoção?	85,7
No seu setor, você possui um bom relacionamento com os seus colegas	100,0

Fonte: Dados Primários

Tabela 4 - Porcentagem da Satisfação no trabalho (N=28)

Na segunda etapa da pesquisa de “Satisfação no Trabalho” depara com o objetivo de visualizar o panorama geral dos dados das questões fechadas apresentando-se nas tabelas 5.1 e 5.2 onde o fator “Você está satisfeito com o seu cargo ou função” obteve porcentagem de 53,6% que ao conceito Fortemente satisfeito, na escala de Likert, que varia de Insatisfeito a Fortemente satisfeito, demonstrando grande satisfação por parte dos servidores. O desvio padrão foi igual a 4,18, demonstrando variabilidade nas respostas dos sujeitos em relação à média.

VARIÁVEIS	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Fortemente satisfeito
Está satisfeito com o seu Cargo ou Função			5	8	15
A sua remuneração é compatível com a sua Função			16	9	3
Você é motivado no trabalho	1	2	17	5	3
Você motiva os seus colegas no trabalho		3	17	3	5

Fonte: Dados Primários

Tabela 4.1 - Correlação significativa da variável Gestão de Qualidade com os itens de Satisfação no Trabalho.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO	%	Média	D.P.
Está Satisfeito com o Cargo ou Função?	53,6	9,33	4,18
A remuneração é compatível com a sua Função?	57,1	9,33	5,31
Você é motivado no trabalho?	60,7	8,33	6,18
Você motiva os seus colegas?	60,7	8,33	6,18

Fonte: dados primários

Tabela 4.2 – Variáveis dos itens que compõem os fatores Gestão de Qualidade *versus* a Satisfação no Trabalho.

4.2 Análise dos Resultados da Pesquisa

O modelo desenvolvido por Walton enuncia as categorias que fornecem a estrutura para a análise dos aspectos mais conhecidos da QVT desta forma as condições de saúde e segurança no trabalho estão relacionadas à função ou a cargo onde 21,4% afirmam que suas atividades são cansativas, 28,6% estão sobrecarregado de atividades, 42,9% executam as atividades do setor sem auxilio e 25% definem o ambiente de trabalho inadequado para as suas atividades, quanto à utilização e desenvolvimento de capacidades 100% conhecem os seus equipamentos de trabalho 100% conseguem identificar os problemas gerados no setor e 96,4% conseguem resolve-los proporcionando uma autonomia para realização do trabalho de maneira auto controlável desenvolvendo as suas habilidades e capacidades múltiplas, 78,6% dos técnicos planejam as suas atividades dentre os quais 96,4% conseguem atingir suas metas.

A instituição representada pela direção, coordenadores e chefias imediatas apresentasse como acessíveis, foi a resposta de 92,9% dos entrevistados e a boa relação entre colegas de setor 100% das respostas proporcionam Integração social na organização possibilitando o trabalhador o desenvolvimento de suas capacidades individuais no ambiente de trabalho.

A compensação justa e adequada representa a satisfação entre os 92,9% de servidores que afirmam o seu salário é compatível com a função ou cargo que exerce, o plano de carreira é de

conhecimento de 92,9% dos técnicos que conhecem as formas de promoção e oportunidade de crescimento na instituição, a ascensão profissional é o incentivo a qualificação que através das ações contínuas de atualização e o aprimoramento profissional são as formas de crescimento apontado por 85,7% dos entrevistados.

5. Considerações Finais

Este estudo mostra que segundo a avaliação conjunta dos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT dos técnicos administrativos através do modelo de Walton, medidas por meio da aplicação do questionário, a grande maioria dos servidores do Instituto de Saúde e Biotecnologia estão satisfeitos com o trabalho, onde a maioria estão fortemente satisfeitos e todos estão satisfeitos com as que atividades exercem. Quanto à remuneração são bons os salários e existe a oportunidade de crescimento na instituição. O estudo revelou ainda que a maioria dos técnicos possui satisfação nas atividades laborais no instituto. Os itens de maior relevância são o bom ambiente de trabalho, seguido da satisfação com a função ou cargo exercido e remuneração compatível com a função.

Por fim, é de fundamental importância ressaltar que o sistema de avaliação da qualidade de vida no trabalho é um processo dinâmico e crescente e que somente poderá atingir seus objetivos se for aplicado de forma coerente com a realidade da instituição.

A perspectiva é de que este trabalho proporcione contribuições ao debate teórico e prático em torno do tema e que a pesquisa possa ser ampliada junto ao corpo docente replicada junto aos outros Institutos da Universidade Federal do Amazonas nos interiores, proporcionado um diagnóstico geral do corpo técnico da universidade.

6. Referências

- BRASIL.** *Estimativa populacional e dados geográficos e históricos das cidades brasileiras.* Disponível em http://www.ibge.gov.br/cidadesat/historicos_cidades/ Acesso em 02/09/2016.
- BRASIL.** *Plano diretor da reforma do aparelho do Estado - PDRAE.* Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Brasília: MARE, 1995.
- CARDOSO, Wilma Lucia Castro Diniz.** *Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.
- COSTA, M. A. F.** *Qualidade em biossegurança.* Rio de Janeiro Qualitymark, 2000. 116p.
- DAVID, L. M. L.** *Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: análise de suas relações em uma unidade do exército.* Brasília – DF, 2005, 108p. Dissertação (Mestrado em Gestão Social e Trabalho), Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, Universidade de Brasília.
- DUTRA, A. R. A.** *Condições de trabalho.* In: *Introdução à ergonomia.* II Parte. Apostila do Curso de Mestrado em Engenharia de Produção. Ergonomia. Florianópolis: UFSC, 2000. 75p.
- FERNANDES, E.** *Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar.* Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FRANÇA, A. C. L.** *Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos.* São Paulo: Atlas, 2007.
- FREITAS, Juarez.** *O controle dos atos administrativos.* 3. ed. São Paulo: Malheiros. 2004.
- MEIRELLES, Hely Lopes.** *Direito administrativo brasileiro.* São Paulo: Malheiros, 2002.
- MORAES, A.; MONT'ALVÃO, C.** *Ergonomia: conceitos e aplicações.* Rio de Janeiro: 2AB, 2000.
- MOTTA, P. R.** *Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar.* Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

OLIVEIRA, S. *A Qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador.* Revista Saúde Pública. Rio de Janeiro, 1997.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.* Petrópolis: Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RONCA, Antônio Carlos Caruso. *Autorização para o funcionamento de campi fora de sede da Universidade Federal do Amazonas.* Portaria/MEC nº 903, publicada no Diário Oficial da União de 13/09/2007.

TAVERES L. & FERREIRA L. de Araújo, A. *As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista.* Revista Científica Eletrônica De Ciências Contábeis, XI, 11. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração.* 11ª ed. São Paulo, Atlas, 2009.

VIEIRA, A. *A qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total.* Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, Richard E. *Quality of Working Life: What is it?* Sloan Management Review, Cambridge, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos.* Porto Alegre: Bookman, 2005.