

**XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU**

Desafios da Gestão Universitária no Século XXI

Mar del Plata – Argentina

2, 3 e 4 de dezembro de 2015

ISBN: 978-85-68618-01-1

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DE UMA
INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR CATARINENSE****MILEIDE MARLETE FERREIRA LEAL SABINO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

mileide.sabino@gmail.com**MARILDA TODESCAT**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

marildat@gmail.com**MARISTELA DENISE COELHO**

UFSC

maricoelho_adm@hotmail.com**BRENO DE SOUZA OTTANI**

UFSC

breno.ottani@ufsc.br**RESUMO**

O presente estudo de caso busca analisar quais fatores da rotina laboral interferem na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômica – ESAG/UDESC. Diante da mudança de paradigma nas relações de trabalho, são crescentes os estudos que abordam a influência do ambiente corporativo no desempenho das equipes, percebendo um potencial de investigação para a sistematização de propostas na temática. Dessa maneira, por meio da revisão literária buscou-se a delimitação da abrangência no Centro em análise. Para tanto, a abordagem utilizada pautou-se na aplicação de questionários tendo como público-alvo os técnicos universitários da ESAG por meio das percepções individuais acerca dos critérios de análise propostos. Tendo em vista a relevância e contribuição da temática para a melhoria nos serviços prestados no âmbito universitário, constatou-se a tendência favorável ao desenvolvimento de programas de QVT para unificar ações atualmente realizadas de maneira pontual. Sendo assim, infere-se, por meio dos resultados obtidos que, na ESAG/UDESC há condições iniciais para adoção de práticas na direção da proposta, muito embora prevaleçam aspectos tradicionais inerentes à Administração Pública.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Instituição de ensino superior. Técnicos Universitários.

1 INTRODUÇÃO

Diante da mudança de paradigma nas relações de trabalho, oriundas das mudanças da perspectiva organizacional e da forma de interação global (FRIEDMAN, 2009), são crescentes os estudos que abordam a influência do ambiente corporativo no desempenho das equipes, seja no tratamento interpessoal ou no clima organizacional.

Nada insólito, pois, que tamanhas modificações no fluxo de trabalho e das relações produtivas, comerciais e trabalhistas gerassem reflexos na compreensão acerca das organizações. Mediante tal realidade sociocultural, ressaltam Macêdo *et al.* (2004), que as necessidades dos indivíduos (homem/trabalhador) passam a ser emergentes, sobretudo, quanto à qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

Nesse viés, reconhece-se a relevância das pesquisas em qualidade de vida no trabalho (QVT) como ferramentas para construção de políticas voltadas ao gerenciamento dos aspectos laborais. Para Macêdo e Mendes (2004, p. 62) a qualidade de vida no trabalho “requer a construção de um espaço organizacional que valorize a subjetividade dos trabalhadores, considerando-os sujeitos do seu trabalho e não objetos de produção.”

Gil (2006) afirma que os programas de qualidade de vida no trabalho, cujo alvo principal são os colaboradores, melhoram a eficácia organizacional ao proporcionar aos funcionários condições adequadas de trabalho e satisfação individual, permitindo a conciliação dos objetivos dos indivíduos com os objetivos da organização. Os programas de qualidade de vida no trabalho envolvem a resolução participativa dos problemas, a reestruturação do trabalho, inovações no sistema de recompensas, melhoria do meio ambiente do trabalho, entre outras ações.

Atualmente, as organizações (sejam públicas, privadas ou terceiro setor) têm buscado atender tanto aos interesses dos trabalhadores quanto do capital (humano, intelectual, financeiro etc), entendendo que a competitividade organizacional e qualidade de produtos/relacionam-se com ações de QVT, tal qual com a efetividade com que os mesmos são prestados.

Destarte, para este artigo propõe-se responder em que medida as ações de promoção da qualidade de vida no trabalho podem contribuir para um melhor desempenho dos serviços realizados pelos servidores públicos no Centro de Ciências da Administração e Socioeconômico – ESAG, da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC. Os instrumentos de pesquisa utilizados objetivam, por meio das análises e aferições decorrentes, apresentar um diagnóstico situacional sobre QVT no centro de ensino.

2 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E APRESENTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Os estudos e discussões acerca dos efeitos do trabalho para o homem (no sentido de coletividade) e para o indivíduo (como ‘ser’ portador de necessidades particulares) e seu relacionamento com o mundo são frutos da própria transformação nas relações de trabalho a partir da primeira Revolução Industrial.

A temática da QVT torna-se, assim, precípua para o Estado, mercado e sociedade, uma vez que o cenário altamente competitivo demandar por habilidades, conhecimentos e atitudes humanas capazes de destacarem-se em relação aos demais concorrentes (MENDES, OLIVEIRA, 1998 apud VENSON *et al.*, 2012). Entretanto, Tolfo e Piccinini (2001 apud VENSON, 2012) enfatizam que, apesar das abordagens e estudos sobre QVT terem recebido significativa atenção a partir da década de 1980, persistem incertezas sobre o modo como a mesma afeta os resultados econômico-financeiros das organizações.

Nesse sentido, verifica-se a necessidade de obtenção de um modelo de avaliação integrado com todas as áreas da organização, relacionando as estratégias de recursos humanos

e as estratégias organizacionais. Para tanto, a compreensão conceitual faz-se inevitável, uma vez que somente por meio do entendimento dos diferentes vieses sobre QVT tornar-se possível sua adoção com efetividade.

2.1.1 Modelos teóricos para avaliação de QVT

Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliar a QVT sob diversos aspectos. Dos estudos da Administração Clássica à Escola das Relações Humanas, o fator ‘produtividade’ fez-se presente. Entrementes, a preocupação com o bem-estar e a inclusão dos trabalhadores nos canais de diálogo e tomada de decisão, de modo geral, passaram a direcionar o foco das pesquisas, possibilitando ao indivíduo/trabalhador o papel de protagonista no processo produtivo.

A partir da perspectiva da QVT como elemento inerente às organizações, estudiosos de diferentes períodos históricos se ativeram a propor modelos e desenvolver teorias gerenciais que sistematizassem o elo entre organização e indivíduos. Como modelos teóricos balizadores desse estudam, referenciam os autores estudados, todavia não apresentados nessa ocasião em razão da finalidade a que se propõe a pesquisa: Walton, 1973; Hackman; Oldham, 1975; Westley, 1979; Werther; Davis, 1983; Nadler; Lawler, 1983.

2.1.2 QVT na literatura brasileira e o modelo teórico proposto para Instituições de Ensino Superior da rede pública

Considerando-se a influência que os modelos teóricos exerceram no campo da QVT como estudo acadêmico e prática organizacional, há de se salientar que embora muitos avanços tenham ocorrido, a avaliação da temática quanto à sua implementação efetiva é ainda um desafio. As razões para tanto vão desde a incompreensão conceitual em sua plenitude (reduzindo-a em planos de benefícios e políticas de auxílio ao trabalhador) até as dificuldades gerenciais encontradas frente à natureza do negócio das instituições.

Mediante esse último viés, nada insólito que invariavelmente as formulações teóricas, como modelos que são, necessitem de adequação para atender às especificações e peculiaridades das organizações, almejando produzir resultados mais próximos possíveis da realidade vivenciada pelos trabalhadores.

Buscando-se literatura brasileira acerca de QVT, alguns autores podem ser identificados como referenciais teóricos nacionais, sendo os trabalhos de Marques (1993), Fernandes (1996), Rodrigues (1998), Limongi-França (1998) e Tolfo e Piccinini (2001) constantemente aludidos em pesquisas da área, conforme corroborado por Venson et al (2012).

Não obstante, no levantamento bibliográfico realizado, localizaram-se duas publicações científicas de relevância para o presente estudo. A primeira, proposta por Venson et al (2012), preconiza uma pesquisa bibliométrica de produções acadêmicas sobre QVT no Brasil, junto aos artigos publicados nos anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), no período compreendido entre 1997 e 2011.

Dentre as principais constatações dos autores, destaca-se o fato de a produção científica brasileira de Administração ter triplicado no período em análise. Todavia, após o ano de 2008, o número de artigos apresentados ao evento e, especificamente, sobre QVT, diminuiu. Acentua-se ainda que embora a produção tenha sofrido oscilações de publicação, o número de artigos sobre QVT em relação ao total de artigos sobre Administração aceitos no EnANPAD manteve-se sempre abaixo de 3%, o que denota certa carência acadêmica.

Ademais, outro elemento essencial que serve de validação para a proposta apresentada está no foco dado pelas produções acadêmicas quanto à esfera organizacional na qual se analisou a QVT. Segundo os autores, das 64 publicações somente 14 abordaram a temática no âmbito da Administração Pública. Atenta-se, contudo, ao fato de que nesse universo de 14 produções na esfera pública não houve uma constante anual de publicações, pois enquanto no ano de 2005 avolumaram-se três artigos (maior número de trabalhos no recorte temporal da pesquisa), nos anos de 1997 – 1998, 2003-2004, 2006 e 2010-2011, a produção foi nula.

A segunda publicação científica brasileira de relevância para os futuros resultados apresentados nesta pesquisa foi realizada por Freitas e Souza (2008). Os autores propuseram, com base na revisão literária internacional para mensuração e avaliação dos níveis de QVT organizacional (WALTON, 1973; HACKMAN; OLDHAM, 1975, WESTLEY, 1979, WERTHER; DAVIS, 1983, NADLER; LAWLER, 1983), um modelo teórico adaptado para a realidade de instituições de ensino superior (IES) da rede pública de educação, alinhando-se ao objeto da presente investigação.

De acordo com a constatação feita na pesquisa de Vensonet al (2012), o modelo proposto para IES públicas, configura-se como uma adaptação resultante da integração de partes dos modelos anteriores, adequando-se à determinada realidade organizacional. Assim, segundo Freitas e Souza (2008), o método desenvolvido pauta-se predominantemente no referencial de Walton (1973) dada, na concepção dos autores, sua maior abrangência.

Cabe ressaltar, contudo, que a metodologia está embasada na organização dos diferentes elementos de análise que compõem os modelos teóricos mencionados anteriormente em oito dimensões, categorizadas conforme similaridade e convergência conceitual dos mesmos. Em anexo apresenta-se a tabulação originária das dimensões desenvolvidas por Freitas e Souza (2008).

2.2 ESAG: BREVE HISTÓRICO E CONTEXTUALIZAÇÃO

O Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG) foi criado em 1964, e iniciou suas atividades no ano de 1966. A partir do reconhecimento da UDESC, pelo governo federal, a ESAG passou a integrá-la como centro de ensino no ano de 1986. (ESAG, 2010)

Com o crescimento das demandas, além da graduação em Administração, a ESAG incorporou dois novos cursos em seu plano pedagógico: Administração Pública (2004) e Ciências Econômicas (2008). Dada tal diversificação a então ‘Escola Superior de Administração e Gerência’ passou a ser denominada como ‘Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas’, refletindo seu posicionamento no mercado.

Quantitativamente, apresentou no último semestre de 2014, um total de 72 professores efetivos, 15 professores substitutos e 45 técnicos administrativos, estes últimos distribuídos nas Direções Geral, de Ensino, de Pesquisa e Pós-Graduação, de Extensão e de Administração.

Quanto a seus objetivos, o Centro estabelece como missão: “realizar o ensino, a pesquisa e a extensão de modo articulado, a fim de contribuir na formação de cidadãos críticos, criativos e reflexivos, comprometidos com a ética e a qualidade de vida para o desenvolvimento das organizações e da sociedade”.

Da análise da missão, percebe-se a preocupação em promover a qualidade de vida para a sociedade catarinense, finalidade última da universidade. Sendo assim, o investimento em qualidade de vida do próprio servidor é *condition sinequa non* à consecução do objetivo.

Sendo os servidores a força motriz do Centro, a pesquisa mostra-se relevante para, a partir de seus resultados, embasar discussões de aperfeiçoamento ou implementação de

práticas/políticas de QVT, tanto para melhorias ao servidor quanto, em um contexto mais amplo, para a qualidade dos serviços prestados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção realizar-se-á a exposição das fases concretizadas na execução do estudo, que proporcionou maior efetividade na busca pela realização dos objetivos propostos.

Em relação à caracterização da pesquisa, adotou-se abordagem exploratória mediante o levantamento bibliográfico pertinente à área de QVT. A fim de ressaltar a importância do tema, estudou-se a evolução das abordagens e sua incorporação na Administração Pública.

Quanto ao método utilizado para a realização da investigação, a pesquisa adquiriu caráter qualitativo, caracterizando-se pela análise, desenvolvimento e compreensão acerca da realidade estudada, proporcionando maior entendimento sobre as relações entre os indivíduos, comportamentos e estrutura organizacional (RICHARDSON, 2007).

A coleta e análise de dados para viabilizar e legitimar o processo de realização da pesquisa deu-se fundamentalmente por meio de levantamento documental e bibliográfico e observação participativa, tendo em vista que uma das pesquisadoras encontrou-se imersa na realidade estudada, atuando como técnica universitária lotada no Centro de ensino em análise.

Ademais, o estudo contempla aplicação de questionários como forma de observação e coleta de dados. Nesse sentido, verificar-se-á, junto aos servidores técnico universitários da ESAG, conforme metodologia proposta por Freitas e Souza (2008) para avaliar a QVT na Administração Pública, a percepção destes quanto à QVT e seus desdobramentos, melhor detalhada na seção de análise de resultados.

De um total de 45 técnicos universitários que compõem a ESAG, aplicou-se o instrumento em 40 deles, haja vista 05 técnicos estarem em afastamento licença saúde ou para aguardar aposentadoria. Dos 40 questionários, 34 foram devidamente respondidos e entregues, havendo defasagem em 06, que por motivos diversos deixaram de finalizar seu preenchimento. A pesquisa foi desenvolvida ao longo de uma semana (de 17 a 21/11/2014), atingindo servidores dos 3 turnos de funcionamento do Centro. Por essa razão, a coleta do material junto aos respondentes para sua posterior tabulação requereu cerca de 4 dias.

Os dados e as informações coletadas no âmbito institucional foram analisados de forma descritiva, avaliativa e interpretativa. Para Malhotra (2005, p. 58), “(...) a pesquisa descritiva é baseada na declaração clara do problema, em hipóteses específicas e na especificação das informações necessárias.”, sendo a abordagem interpretativa norteada pelo princípio prescritivo de Morin (2003), que não estabelece um término para a produção do conhecimento, acompanhando a evolução de conceitos e diretrizes quanto à prática de QVT.

4 RESULTADOS DE PESQUISA

Conforme retratado nos procedimentos metodológicos, para este estudo, fez-se uso da pesquisa de campo sob o viés interpretativista como abordagem de coleta e tratamento de dados, por meio da aplicação de questionário para análise empírica da percepção do técnico administrativo sobre QVT na ESAG.

4.1 PESQUISA EMPÍRICA

Conforme apresentado na seção dos métodos de pesquisa, aplicou-se junto aos servidores ocupantes do cargo de técnicos universitários da ESAG o questionário elaborado por Freitas e Souza (2008), buscando mensurar a percepção destes quanto às práticas de QVT no Centro.

Organizado em dois blocos contendo 23 questões cada um deles, apresentam-se a seguir a tabulação dos dados e as inferências originadas a partir das análises realizadas. Seguindo a abordagem metodológica definida pelos autores acima, chamou-se de ‘seção’ cada conjunto de questões relativas a áreas afins. Assim, para ambos os blocos contemplar-se-ão 7 seções de análises, estando as questões referentes a cada uma delas identificadas ao longo do conteúdo, emanexo, o questionário na íntegra.

4.2.1 Análise do Bloco 1 de questões

Na seção 01 (questões 01 a 06) obtiveram-se os resultados da percepção dos técnicos universitários da ESAG quanto ao relacionamento entre servidores de mesmo nível hierárquico, a caracterização satisfatória do envolvimento interpessoal, concentrando a maioria entre os parâmetros ‘bom’ e ‘muito bom’, alcançando 97%. Em continuidade, vê-se que a respeito do relacionamento com o nível superior imediato tem-se satisfação, atingindo 91%.

Quanto às relações interdepartamentais, nota-se que a maioria dos respondentes reconhece como ‘bom’ o cotidiano profissional, o que reflete no status ‘muito bom’ quanto à cooperação para mais de 55% dos servidores, e aproximadamente 62% como critério ‘bom’ para a interação setorial no exercício das atividades.

Ainda nessa linha de inferências, no que tange à avaliação dos técnicos quanto à promoção de um membro do grupo à líder, tem-se novamente uma percepção bastante positiva traduzida em 73% das opiniões como sendo ‘muito bom’ e ‘bom’.

De modo geral, para os critérios relacionados à seção 01 avaliaram a integração social dentro do Centro em estudo nesta pesquisa, dimensionando as relações interpessoais e setoriais na promoção do bem-estar e consecução do trabalho. Dessa maneira, pode-se concluir que prevalece a satisfação em nível pessoal dos técnicos universitários de forma retroalimentada com a satisfação em nível profissional, gerando um ciclo virtuoso para o clima organizacional.

Uma visão holística da seção 02 (questões 07 a 13) permite verificar que o aspecto voltado às observações construtivas por parte dos superiores é predominantemente como ‘muito bom’ e ‘bom’, totalizando cerca de 88% das opiniões. Ademais, as análises sequenciais relativas ao incentivo para melhoria de desempenho, independência na realização das tarefas, participação e planejamento do próprio trabalho, complexidade e interdisciplinaridade para consecução da rotina administrativa, acesso às informações e sua qualidade foram consideradas com conceito ‘bom’ havendo, por outro lado, certo equilíbrio entre os posicionamentos ‘neutro’ e ‘muito bom’.

Em linhas gerais, pode-se inferir da seção em análise, cujo objeto de investigação foi a utilização da capacidade dos indivíduos para realização de suas tarefas de modo autônomo, planejado, com apoio dos superiores e acesso às informações, que há uma tendência institucional que valoriza o engajamento e autossuficiência profissional dos servidores, implicando em resultados mais concretos dos serviços prestados.

No tocante à seção 03 (questões 14 e 15) que abrangem as condições do ambiente de trabalho bem como sua estrutura física e material para consecução dos serviços, tem-se como resultado das respostas o conceito ‘bom’, traduzido em 41%, todavianesses quesitos percebe-se um deslocamento de opiniões para a variável ‘neutro’ (cerca de 24%) em detrimento da variável ‘muito bom’.

Destarte, vê-se pela análise da seção em comento, voltada à investigação da segurança e saúde nas condições de trabalho, que há uma parcela significativa que concorda com a estrutura de trabalho existente atualmente na instituição (infraestrutura, carga horária, condições psicológicas, quantidade e qualidade de recursos materiais) para execução das

tarefas. Observa-se que para tais aspectos há um segmento que se posiciona de modo neutro, o que revela um potencial de melhorias a ser explorado e outro que indica a insatisfação dessas condições.

Continuamente, a seção 04 (questões 16 e 17) analisou os requisitos de privacidade e da possibilidade de requerimento de recurso quanto às decisões gerenciais obtendo-se, mais uma vez, o conceito 'bom' para 62% dos participantes quanto à privacidade. Entrementes é válido ressaltar que a viabilidade de revisão por meio de recurso na instituição foi pontuada de modo igualitário para os conceitos 'bom' e 'neutro', em um percentual de 44% para ambas as variáveis, e, não obstante, um grupo de 12% dos respondentes que julgam ser 'ruim' ou 'muito ruim' a oportunidade para requerer revisão das decisões.

O tratamento das questões permite avaliar as condições de trabalho quanto aos direitos e deveres dos indivíduos na organização no viés de sua liberdade de expressão, igualdade e privacidade, sendo notória a prevalência de satisfação no tocante à privacidade, não havendo expressões de rejeição para esse critério. No entanto, salienta-se que a revisão das decisões que afetam a execução dos serviços tem um saldo negativo para parte dos participantes.

A seção 05 (questões 18 e 19) tratou da influência do trabalho nas relações familiares e seu impacto para terceiros dentro e fora da organização, sendo considerado pelos participantes o parâmetro 'muito bom' e 'bom', respectivamente.

As análises das questões ponderaram aspectos relativos ao trabalho e ao espaço de vida dos servidores, retratando um alto nível de satisfação e limitação dos aspectos profissionais no ambiente de trabalho, não extravasando para as dimensões sociais e familiares.

A seção 06 (questões 20, 21 e 22) aborda aspectos voltados à remuneração tratando do valor de pagamento em relação à contribuição, benefícios recebidos e valor do salário quanto ao cargo ocupado, prevalecendo a não consonância dos aspectos analisados. O valor de pagamento foi classificado como 'bom' para aproximadamente 47% dos servidores, ainda que o posicionamento 'neutro' tenha sido significativo, em torno de 29%. Os benefícios recebidos pelos técnicos, por sua vez, mostram um deslocamento de opiniões para o conceito 'ruim', fato inédito para o bloco em comento, expressado por 41% dos respondentes e 12% como 'muito ruim'. Por fim, a comparação estabelecida entre salário e cargo ocupado teve como maioria de respostas o padrão 'neutro', em um total de cerca de 35% de respostas.

A seção 07 (questão 23), última do bloco 01, consiste na imagem da UDESC para a comunidade local, sendo que quase 71% dos respondentes opinaram pelo conceito 'bom', assinalando a representatividade da instituição e sua relevância na prestação de serviços à sociedade, não havendo julgamentos negativos para tal critério.

4.2.2 Análise do Bloco 02 de questões

Na seção 01 (questões 01 a 06), quando questionados sobre preocupações e aborrecimentos decorrentes do trabalho, pouco mais de 40% dos participantes indicaram o conceito 'moderadamente', havendo ainda um deslocamento de aproximadamente de 27% para índice 'frequentemente' nesse quesito.

Em relação às observações realizadas pelos superiores quanto à produtividade ocasionando o sentimento de humilhação nos servidores revela que praticamente 70% dos técnicos 'nunca' se depararam com tal situação; contudo, quase 6% dos participantes demonstraram que 'frequentemente' ou 'sempre' convivem com o fato.

Nos quesitos de condições ambientais (ruído e poeira) e de técnicas de segurança e proteção no trabalho revelaram os padrões 'raramente' para cerca de 47% dos respondentes e 'nunca' para torno de 21% deles, respectivamente. Ainda no viés das condições laborais, mas sobre a perspectiva de acompanhamento da saúde do trabalhador, verificou-se que no ato da

admissão a maioria respondeu fazer exames médicos, enquanto 82% dos respondentes não o fazem de modo periódico durante a vida profissional.

Em uma visão ampla, pode-se inferir que apenas para uma pequena parcela de servidores o trabalho não traz aborrecimentos, considerando-se o índice moderado como sinal de atenção quanto suas possíveis causas. Os apontamentos decorrentes dos fatores ambientes para a consecução do trabalho, neste bloco, revelaram que as condições existentes atendem expressivamente aos anseios dos servidores.

A seção 02 (questões 07 a 11) investigou a relação das atividades profissionais no âmbito familiar de cada servidor, quase 50% ‘nunca’ o levaram, estando o restante do percentual distribuído preponderantemente entre os parâmetros ‘raramente’ e ‘moderadamente’.

Quanto à prática de confraternizações de integração e lazer dos servidores e suas famílias com o meio profissional, revela-se que para pouco mais de 47% dos participantes ‘raramente’ ocorre. Na perspectiva de influência do trabalho na rotina familiar, as respostas de ‘raramente’ e ‘moderadamente’ equipararam-se em um percentual de quase 30%, ainda que para 15% dos respondentes prevaleça, para esse quesito, conceito ‘sempre’.

Para tanto, o tempo disponível para lazer e atividades sociais de cada servidor é considerado ‘frequentemente’ para pouco mais de 41%, e o índice daqueles que julgam necessário a realização de horas extras na instituição correspondeu a quase 40% os que ‘raramente’ as fazem.

Como aspectos relevantes nessa seção, ressalta-se o alto índice para a ausência da interação entre os servidores em ambientes de confraternização com envolvimento familiar, embora haja tempo disponível para atividades de lazer fora do âmbito profissional.

A seção 03 (questões 12 e 13) aborda aspectos relativos à equiparação no tratamento profissional independente do gênero, sendo considerado ‘frequentemente’ e ‘sempre’, totalizando 79% dos participantes. Em consonância ao resultado anterior, 61% dos técnicos julgam-se ‘frequentemente’ e ‘sempre’ à vontade para opinar junto aos superiores.

Na seção 04 (questão 14), quase 74% dos servidores percebem que ‘nunca’ ou ‘raramente’ são gratificados por sua produtividade.

A seção 05 (questões 15 e 16) trata da abordagem meritocrática para a promoção por competência, bem como dos investimentos para capacitação e estímulos à educação continuada, sendo o primeiro considerado ‘nunca’ e ‘raramente’ por 50% dos respondentes, estando mais de 30% avaliados como ‘frequentemente’ e ‘sempre’ para o quesito. Já ao que concerne aos incentivos à profissionalização, pouco mais de 35% consideram que ‘raramente’ ou ‘nunca’ acontecem, sendo que quase 50% julgam dar-se ‘moderadamente’.

Unindo-se as análises acerca dos resultados obtidos nas seções 05 e 06 percebe-se que, de maneira geral, os técnicos universitários consideram aquém os incentivos quanto sua profissionalização a recebendo de contrapartidas financeiras relativas à sua competência.

A seção 06 (questões 17 a 20) aborda aspectos voltados à consecução das atividades de cada técnico universitário, tratando especificamente da liberdade pessoal para realizar o trabalho, a obtenção de informações, o grau de responsabilidade do resultado e participação na totalidade do processo laboral. Assim, consideraram depender de autorização superior para desempenho das tarefas, em nível moderado e frequente, cerca de 65% dos servidores, ao passo que pouco mais de 26% ‘nunca’ ou ‘raramente’ necessitam de tal deliberação.

Em relação à detenção dos conhecimentos requeridos para a tomada de decisão e a forma de fazê-la, como resposta obteve-se o percentual de quase 30% de opiniões entre ‘moderadamente’, sendo que pouco mais de 44% dos respondentes consideram-se ‘frequentemente’ imbuídos de tal capacidade. Tal percepção de conceitos é mantida para a análise referente à responsabilidade pelo desempenho do trabalho de cada servidor, bem como para a participação, o envolvimento do servidor em todas as etapas do processo.

Logo, apura-se que prevalece a centralização da autorização para consecução dos serviços na figura do superior, ressaltando a estrutura burocratizada e hierárquica decorrente de instituições públicas tradicionais.

A sétima seção (questões 21 a 23), última do bloco 2, infere a imagem interna e externa da UDESC quanto ao prestígio e satisfação, tal qual o engajamento dos técnicos universitários em projetos sociais realizados junto à comunidade local. Cerca de 68% dos servidores reconhecem de modo frequente ou constante o prestígio da UDESC em âmbito nacional, na mesma linha de análise é considerada por aproximadamente 82% dos participantes sentem-se orgulhosos de trabalharem na instituição. Todavia, quando questionados sobre o envolvimento em projetos sociais formalizados pela UDESC mais de 82% dos respondentes ‘nunca’ ou ‘raramente’ participaram de tal atividade.

Quanto à implementação de projetos sociais verifica-se como fato alarmante, considerando-se que tal proposta é contemplada pelo Plano 20 da UDESC, devendo haver uma maior consonância entre a oferta de projetos e a adesão de participantes técnicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) visando a estabelecer relações sobre as discussões identificadas no aparato legal e sua posterior viabilidade no âmbito da ESAG/UDESC.

A análise realizada ao longo deste estudo permitiu a inferência de que embora a temática da QVT tenha visibilidade no cenário internacional e nacional, a implementação de programas que atendam sua plenitude encontra barreiras que variam desde a compreensão conceitual até a elaboração de uma proposta multidisciplinar envolvendo todas as áreas.

Conforme trazido pela literatura, modelos de QVT para adoção na área privada apresentam diferenças significativas quando da implantação na esfera pública, dada a natureza das organizações. Pontualmente, no que tange à ESAG, a análise da pesquisa empírica permitiu traçar-se um diagnóstico situacional de QVT no Centro. As observações inferidas na seção anterior indicam aspectos de relevância sobre a cultura organizacional e gargalos oriundos da estrutura tradicional de Administração Pública e, por vezes, por práticas administrativas adotadas.

Identificou-se no estudo uma notória ausência de participação dos técnicos universitários da ESAG em projetos sociais, apesar de adversamente estar previsto na missão da UDESC o fomento à realização da atividade. As razões para tal fato requerem uma maior investigação, ainda que hipóteses como limitação de apresentação de propostas de projetos aos docentes ou o desinteresse de envolvimento por parte dos técnicos possam ser levantadas.

Outra inferência importante diagnosticada diz respeito ao estímulo à participação em cursos e à educação continuada para técnicos, na qual um percentual sensível de servidores julgou nunca ou raramente ocorrer. Tal aspecto tem relação direta com a profissionalização, elevação do potencial dos servidores e, conseqüentemente, melhorias na prestação dos serviços por meio da qualificação dos indivíduos.

De modo geral, pode-se reconhecer por meio do diagnóstico situacional realizado algumas características relativas aos indivíduos e sobre a organização em si. A seguir, os principais pontos de conclusão sobre o perfil da ESAG quanto à abordagem de QVT:

- Relações interpessoal, interdepartamental e hierárquicas e com superiores são bastante favoráveis, contribuindo para um clima organizacional e laboral estável;
- Liberdade de expressão e de comunicação com superiores;
- Acesso às informações requeridas para a consecução das atividades;
- Ausência de preconceito de gênero;

- Liberdade individual para tomada de decisões sobre a realização do trabalho;
- Disponibilidade de tempo para atividades de lazer, cultura em família;
- Baixa frequência de confraternizações entre os membros da organização;
- Insatisfação quanto aos benefícios recebidos;
- Ausência de realização de exames médicos periódicos;
- Percepção de que inconstantemente ocorre gratificação pela produtividade;
- Necessidade de melhorias quanto segurança e saúde no trabalho, ao que compete infraestrutura;
- Realização das atividades laborais no âmbito da organização, sem extensão do trabalho para outros ambientes;
- Reconhecimento do prestígio da UDESC local e nacionalmente;
- Satisfação em trabalhar na UDESC/ESAG.

Importa destacar que as questões concernentes ao recebimento de benefícios, gratificações e melhorias de infraestrutura dependem, invariavelmente, de recursos orçamentários e financeiros previstos e planejados para possíveis repasses, tal qual aprovação de legislação que promova mudanças no plano de cargos e salários.

Não obstante, em relação a não realização de exames médicos periodicamente, atenta-se ao fato de que o Programa Estadual de Saúde Ocupacional prevê o acompanhamento profissional das condições de saúde dos servidores ao longo de sua vida funcional, voltando-se à prevenção como mecanismo para o mapeamento das causas críticas do adoecimento dos indivíduos e a consequente redução da qualidade de vida no trabalho.

Por fim, investigados os aparatos legais em nível estadual e institucional, mensurada a percepção dos técnicos universitários quanto aos fatores de influência ao desenvolvimento de práticas de QVT e ponderado o universo de pesquisa do presente estudo, vê-se a possibilidade de melhorias em áreas pontuais na ESAG mas, sobretudo, notória se torna a necessidade de homogeneização das ações em prol da contemplação da QVT em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: de 5 de outubro de 1988. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. 2004.

_____. Ministério da Previdência Social. Disponível em <www.mpas.gov.br> Acesso: 13 set. 2014.

ESAG – **Centro de Ciências da Administração e Socioeconômica**. Disponível em www.esag.udesc.br

FREITAS, A.L.P, SOUZA, R.G.B. IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Um modelo para avaliação da qualidade de vida o trabalho em Universidades públicas, 2008, Niterói – RJ.

FRIEDMAN, T. L. **O mundo é plano**: o mundo globalizado no século XXI. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

GIL, A. **Métodos e Técnicas de Pesquisas Sociais**. São Paulo: Atlas, 2006.

MACÊDO, K. B.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento em trabalhadores de organizações com contexto de qualidade de vida no trabalho. In: MACÊDO, K. B. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: o olhar da psicologia e da administração**. Goiânia: Ed. da UCG, 2004. P. 61-84

MALHOTRA, N. K. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall do Brasil, 2005.

MORIN, E. **Introdução ao pensamento complexo**. Lisboa: Instituto Piaget, 2003.

SOUZA, R.H; MORAIS, P.P. Clima organizacional, índice de dor e nível de estresse em servidores da Administração Pública Federal. FIA/SP, 2007 (Monografia de Especialização)

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: Métodos e técnicas**. 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2007.

UDESC – **Universidade do Estado de Santa Catarina**. Disponível em <www.udesc.br>

VENSON, A. B.S.; FIATES, G. G. S.; VENSON, D.; CARNEIRO, M. L. **Uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional**: um estudo nas melhores empresas para se trabalhar. In: XXXV Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, Rio de Janeiro, 2011.