

Qualidade de Vida no Trabalho – Um análise da percepção dos servidores da FUNASA/PB

Carlos Alberto Pereira Leite Filho (UFPB) carlossfilho@gmail.com

Sonia Trigueiro de Almeida (UFPB) soniatrigueiro@uol.com.br

Resumo

Sintonizado com os novos paradigmas o Governo Federal vêm promovendo mudanças e novas políticas de Recursos humanos. Nesse contexto registram-se vários projetos e ações que vêm sendo desenvolvidos por organizações públicas para promover a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos federais. Porém observou-se que esses projetos ainda não vislumbraram a percepção dos servidores da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA/PB, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, presente na instituição, e, essencial para promover a humanização do trabalho e melhores resultados. O objetivo desse estudo é analisar de que forma os servidores do Setor de Pagamento e Cadastro da FUNASA/PB percebem a Qualidade de Vida no Trabalho. Realizou-se uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratória porque mesmo já havendo diversas pesquisas sobre o assunto não há nenhuma na FUNASA/PB, e descritiva, porque objetivou descrever características da percepção dos servidores acerca da QVT, utilizando o modelo de Richard Walton (1974). Ao fim do estudo observou que para os servidores da FUNASA/PB, QVT significa, principalmente, Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho e Integração Social na Instituição. Portanto, de modo geral, os dados nos fizeram concluir que, existe uma boa percepção dos servidores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na instituição.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Modelo de Walton, FUNASA/PB.

1.Introdução

Sintonizado com os novos paradigmas o Governo Federal vêm promovendo mudanças e novas políticas de Recursos humanos. Gil (1994, p.160) considera que os "empregados passam muitas horas dentro da empresa. Se as oito ou mais horas puderem ser agradáveis, as pessoas se sentirão mais motivadas e conseqüentemente mais envolvidas com os objetivos da empresa". Nesse contexto registram-se vários projetos e ações que vêm sendo desenvolvidos por organizações públicas para promover a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos federais. Recente levantamento realizado pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, junto aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, revelou a existência de, no mínimo, 137 projetos implantados na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Porém observou-se que esses projetos ainda não vislumbram a percepção dos servidores da Fundação Nacional de Saúde - FUNASA/PB, quanto a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, presente na instituição, e essencial para promover a humanização do trabalho e melhores resultados.

A FUNASA/PB, é o órgão executivo do Ministério da Saúde, é uma das instituições do Governo Federal responsável em promover a inclusão social por meio de ações de saneamento, por meio da saúde, através de políticas de prevenção e combate às doenças, além de atuar em áreas especiais, remanescentes de quilombos e reservas extrativistas. E também se sua responsabilidade a promoção e proteção à saúde dos povos indígenas.

A época é de mudanças, portanto não há melhor momento que este, no qual mudanças políticas se consolidam no país, atingindo assim todos os órgãos, para analisar esta percepção dos servidores da FUNASA/PB acerca da Qualidade de Vida no Trabalho presente na instituição objeto de estudo. Procurou-se responder, neste trabalho, o seguinte questionamento: Como os servidores do Setor de Pagamento e Cadastro da Fundação Nacional de Saúde/PB percebem a Qualidade de Vida no Trabalho ?

Tomando todas essas buscas como princípio, e considerando o atual modelo de gestão do implantado pelo Governo Federal, constata-se a necessidade de implementar na FUNASA/PB um projeto que busque a otimização do desempenho e do bem estar de seus servidores como forma de incentivar o aumento da produtividade. Segundo Gadon (1984), o objetivo maior de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, é o crescimento da produtividade e da satisfação dos empregados. O objetivo desse estudo é analisar de que forma os servidores do Setor de Pagamento e Cadastro da Fundação Nacional de Saúde/PB percebem a Qualidade de Vida no Trabalho.

2. Procedimentos Metodológicos

Para a classificação desta pesquisa tomou-se como base o critério de classificação de pesquisa proposto por Vergara (2004), que a classifica em relação a dois aspectos:

Quanto aos fins a pesquisa foi exploratória e Descritiva. Exploratória porque mesmo já havendo diversas pesquisas sobre o assunto, não se verifica existência de estudos sobre o ponto de vista pelo qual a pesquisa o abordou. Descritiva, porque objetivou descrever características da percepção dos servidores acerca da QVT, utilizando o modelo de Walton (1974).

O motivo da escolha do modelo de Walton (1974) é que, em se tratando de pesquisa de QVT no Brasil, a grande maioria dos trabalhos acadêmicos se baseia neste modelo, dada à abrangência do mesmo, que mescla fatores do ambiente interno e externo da empresa. Além de ser um modelo que apresenta questões elementares à realização do trabalho.

Quanto aos meios a pesquisa foi um estudo de caso, pois foi profunda e detalhada devido à escolha de pesquisa apenas na FUNASA - PB.

O universo da referida pesquisa totalizou 11 servidores, atuantes dos setores de Pagamento e Cadastro, tendo sido coletado apenas 8 amostras aleatórias. Desta forma, a pesquisa teve uma abrangência de 72,72% de seu universo.

Os dados foram coletados de um roteiro básico, semi-estruturado, contendo duas partes:

1. O perfil sócio-econômico, composto por seis perguntas fechadas;
2. Qualidade de vida no trabalho: dezoito questões, destas uma aberta, elaboradas a partir do Modelo de Walton (1974). Além das dezoito perguntas, adicionou-se uma tabela com a finalidade de avaliar a percepção dos depoimentos de forma qualitativa. O nível de satisfação dos entrevistados em relação aos fatores investigados foi mensurado através de uma escala formada por quatro pontos equidistantes, adaptados por Paiva (1998), nos quais o número 1 corresponde ao nível “bastante insatisfeito” e o 4 “bastante satisfeito”.

A utilização da questão aberta possibilitou uma maior espontaneidade do entrevistado. Não houve qualquer identificação pessoal no roteiro de entrevistas. A análise interpretativa teve como embasamento os resultados obtidos e a fundamentação teórica.

A análise dos dados foi realizada de duas formas: qualitativa e quantitativamente. Para a análise qualitativa dos dados será realizada a Análise Categorical dos Dados (BARDIN, 1977). Já para a

análise quantitativa dos dados, o método utilizado foi a Estatística Simples (frequência absoluta e frequência simples).

3.Fundamentação Teórica

3.1.O Fator Humano como Diferencial Competitivo

Embora as pessoas tenham sido sempre fundamentais no ambiente empresarial, hoje elas desempenham um papel ainda mais central para a obtenção da vantagem competitiva nas empresas. (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2001)

As organizações estão voltadas para a “excelência”, como forma de buscar melhorias contínuas do processo produtivo. Tal estratégia concorre efetivamente para a melhoria da produtividade empresarial, mais exige muito mais de dirigentes e empregados. É fundamental que toda empresa se empenhe na obtenção da Qualidade de produtos e serviços, sob firme comprometimento de todos. Amplia-se, desta forma, o papel da Gestão dos Recursos Humanos, pois, no âmbito de cada posto de trabalho, todos os empregados são agentes de Qualidade, sem distinção de cargo ou nível hierárquico. Tais exigências enfatizam a assertiva de que o elemento humano é na verdade o fator diferenciador de competitividade empresarial. (FERNANDES,1996).

3.1.1.Participação e Qualidade de Vida no Trabalho

No âmbito da gestão empresarial, poucos são os que tratam de forma precisa das implicações da qualidade de vida no trabalho, oferecida pelas empresas; da repercussão nos níveis de satisfação dos empregados, e dos seus efeitos na participação deles. (FERNANDES, 1996)

A princípio pode-se pensar que as exigências para melhor QVT refiram-se apenas a benefícios salariais. Existem uma gama de fatores, que quando observados em prática refletem maior satisfação e participação do indivíduo.

Porém é necessário ressaltar que a participação do indivíduo, depois de passar por favoráveis condições de trabalho, deve ser desenvolvida de forma progressiva, estimulando a mobilização grupal a fim de centrar energia e inteligência dos trabalhadores, frequentemente subestimadas pelos níveis hierárquicos superiores.

Segundo FERNANDES (1996), “coloca-se, então, a questão central: como atingir a tão desejada Participação, pedra angular da Qualidade, Produtividade e Competitividade?”.

No Brasil, é visto que muitas empresas se preocupam especialmente com a questão da participação, porém freqüentemente ouve-se dizer que a produtividade do trabalhador brasileiro é baixa. Poucos são os que falam, no entanto, sobre um fator essencial para o incremento dessa mesma produtividade: a qualidade de vida no trabalho. (FERNANDES, 1996).

3.2.A Qualidade de Vida no Trabalho

3.2.1.Histórico

O século em que vivemos caracterizou-se pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio Indivíduo versus Trabalho. Nas primeiras décadas, a racionalização do trabalho a partir de métodos científicos foi predominante, cujo objetivo maior era a elevação da produtividade e conseqüentemente maiores ganhos as organizações.

Em seguida, deu-se início ao estudo do comportamento do indivíduo e sua satisfação quanto aos métodos de trabalho. Foi na década de 50, através de estudos realizados por Eric Trist e seus colaboradores que surgiu a denominação Qualidade de Vida no Trabalho, para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização. (FERNANDES, 1996)

As décadas que seguiram foram de mudanças tanto na consciência do trabalhador como no enfoque gerencial. Como registra Rodrigues (1999, p. 41) “a crise e a alta inflação que acometeram as grandes potências do ocidente, e em particular os Estados Unidos, no início dos anos 70, desaceleraram e mudaram os rumos da QVT”.

O cenário se descortina nos anos 80 com o crescente avanço tecnológico e a conseqüente modernização das organizações. È então que inicia-se as aplicações estruturadas e sistematizadas no interior da organização, utilizando a QVT.

3.2.2 Conceitos

Considerando-se Qualidade de Vida no Trabalho um tema novo na literatura nacional, ainda não se pode atribuir uma definição exata. O conceito reúne, além de atos legislativos que atendem o trabalhador, o atendimento as necessidades e aspirações humanas, com base na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. (FERNANDES, 1996)

Para Walton (1974), a expressão Qualidade de Vida, “tem sido usada com crescente freqüência para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

Complementando a conceituação Nadler, Hackman e Lawler (1983) definem que qualidade de vida no trabalho é vista como uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.

Fernandes (1996), deduz que os elementos-chave da QVT apóiam-se especialmente em quatro pontos:

- a) Resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis;
- b) Reestruturação da natureza básica do trabalho;
- c) Inovações no sistema de recompensas;
- d) Melhorias no ambiente de trabalho.

Deve-se colocar que os estudos e pesquisas realizadas por Fernandes (1996), ao longo dos últimos anos, levaram a uma tentativa de conceituação de QVT como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Diversos autores estão trabalhando e aprimorando o conceito de qualidade de vida no trabalho, e ainda existe ma grande distância entre o discurso e a prática. O empregado nos dias atuais sabe da importância de sua participação direta nos resultados e estão dispostos a lutar por melhores condições, afinal a QVT vai muito além da mera obtenção de um salário polpudo.

3.2.3 Modelos e Ações

Autores clássicos como Walton (1974), Lippit (1978), Westley (1979), Belanger (1973), Wether & Davis (1983), Hackman & Oldham (1975), entre outros, estruturaram modelos que identificam fatores determinantes da QVT nas organizações.

Em artigo bastante conceituado, Richard Walton (1974) propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT:

1- **Compensação justa e Adequada:** Visa mensurar a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalhador. Subdivide-se em Remuneração adequada, Equidade interna e Equidade externa.

2- **Condições de Trabalho:** mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho. Apresenta os seguintes critérios: Jornada de trabalho, Carga de trabalho, ambiente físico, Material e Equipamento, Ambiente saudável e Estresse.

3- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** mensura a QVT em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar seu conhecimento e aptidões profissionais. Entre os critérios destacam-se a Autonomia, Significado da Tarefa, Identidade da Tarefa, Variedade da Habilidade e Feedback.

4- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** Visa medir a QVT quanto às oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal além de segurança do emprego. Os critérios analisados são: a Possibilidade de carreira, o Crescimento Pessoal e a Segurança de emprego.

5- **Integração Social na Organização:** objetiva medir o grau de integração social na organização. Para medir observa-se a Igualdade de oportunidades, o Relacionamento e o sendo comunitário.

6- **Constitucionalismo:** mede até que ponto os direitos do empregados são cumpridos na organização. Analisam-se os Direitos Trabalhistas, a Privacidade Pessoal, a Liberdade de Expressão e as Normas e Rotinas.

7- **Trabalho e espaço total de vida:** Mensura o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do empregado. Observa o Papel balanceado no trabalho e o horário de entrada e saída do trabalho.

8- **Relevância Social da Vida no Trabalho:** Mensura a QVT através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição, à qualidade na prestação dos serviços e no atendimento aos seus empregados. Entre os critérios destacam-se: Imagem da organização, Responsabilidade social, Responsabilidade pelos serviços prestados e Responsabilidade social pelos empregados.

O Modelo de Belanger (1973) aponta aspectos ligados a : trabalho em si; crescimento pessoal e profissional; tarefas com significado; funções e estruturas abertas. (FERNANDES, 1996) Seguindo o mesmo caminho, HACKMAN & OLDHAM (1975) propõem um modelo que se apóia em características objetivas do trabalho como: dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho.

Por sua vez, Lippitt (1978) considera que situações em que se oferece oportunidade para o individuo satisfazer grande variedade de necessidades pessoais como, segurança, interação, ser reconhecido (...) são favoráveis para melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

Há ainda, WERTHER & DAVIS (1983), que estruturaram um modelo no qual especificam elementos organizacionais, ênfase no fluxo e nas práticas de trabalho; Elementos Ambientais, ênfase nas condições de trabalho; e Elementos Comportamentais, ênfase nas necessidades humanas no ambiente de trabalho como: autonomia, variedade, identidade de tarefa entre outros; todos, aspectos que influenciam o plano de cargos em termos de QVT.

È importante ressaltar, que todos os aspectos acima citados, seguem uma mesma linha de modelo, cujas características e fatores que intervêm nos resultados de QVT são, em sua quase totalidade, os mesmos.

3.3. QVT nas Organizações Públicas

3.3.1. Características

A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão é o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, instituído pelo Decreto n.º 67.326, de 1970, que regulamentou os artigos 30 e 31 do Decreto-Lei n.º 200, de 1967. (BRASIL, 2004)

Esse sistema é composto por unidades setoriais, as Coordenações-Gerais de Recursos Humanos dos Ministérios, e unidades seccionais, os Departamentos de Recursos Humanos das autarquias e fundações públicas.

Historicamente, a atual Secretaria de Recursos Humanos sofreu inúmeras alterações, desde a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público, em 1938, até os dias atuais.

Atualmente a política de gestão de recursos humanos adotado pelo Governo Federal tem o seguinte critério para qualidade de vida no Trabalho

“Satisfação da necessidade de valorização, sentimento de pertencer, que geram identificação do trabalhador com a organização, possibilitando o surgimento da solidariedade orgânica. O ser humano é integral, enquanto trabalhador, continua sendo pessoa. Inclui aspectos relacionados à qualidade de vida, como a formação e requalificação dos empregados, a introdução de melhorias quantitativas na natureza das tarefas e na forma de organização do trabalho e adoção de mecanismos de remuneração indireta – vantagens, benéficos, serviços e outras oportunidades”. (BRASIL, 2004)

A Secretaria de Recursos Humanos é responsável pelo desenvolvimento de importantes ações no âmbito da melhoria do serviço que o Governo oferece no atendimento ao cidadão, quanto na melhoria da qualidade de vida de seus servidores. Todas as medidas são de adesão e não tem objetivo fiscal.

O programa de modernização do SIPEC da Secretaria de Recursos Humanos tem como objetivo modernizar e desburocratizar as áreas de recursos humanos, simplificar os procedimentos administrativos, facilitar a gestão dos recursos humanos e oferecer a sua clientela um serviço com maior qualidade, presteza e celeridade, cumprido a determinação do Ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O projeto Formar tem por objetivo propiciar meios para elevação do grau de escolaridade dos servidores públicos federais até o nível médio completo, e acredita que, suprimindo a carência de escolarização, irá contribuir para a satisfação do servidor com seu trabalho, com sua qualidade de vida e com a melhora da qualidade dos serviços prestados à sociedade. (BRASIL, 2004)

O Projeto Vida é bem mais abrangente. Objetiva definir e implantar uma política de promoção da melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, com vista à satisfação do trabalhador e da sociedade brasileira, promovendo a articulação entre os órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

3.3.2. Tendências

O novo perfil profissional e o novo conceito de qualificação do século XXI valorizam traços como participação, iniciativa, raciocínio e discernimento. Hoje não basta apenas o indivíduo possuir habilidades manuais e disposição para cumprir ordens, é necessária também, ampla formação geral e sólida base tecnológica.

O modelo de gestão pública empreendedora, adotado pelo Governo Federal, prescreve as organizações públicas a adoção de práticas sistemáticas de promoção do bem-estar e satisfação dos servidores, considerando que os níveis de motivação, de satisfação e de comprometimento profissionais têm relação direta com a eficiência dos resultados das organizações. Este modelo

recomenda que as instituições públicas invistam em métodos e ferramentas gerenciais que proporcionem a melhoria das condições físicas do trabalho; a disponibilização de benefícios, serviços, atividades e oportunidades aos servidores; proporcionando maior qualidade de vida no trabalho.

3.3.3 Pesquisas Realizadas

Não obstante o leque diversificado de atuação dos programas voltados para a valorização, observa-se a necessidade de agregarem-se projetos direcionados à promoção da melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, cerca de 497.000 (Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE – Boletim Estatístico de Pessoal, nº. 52), considerada uma importante dimensão da gestão de pessoas em função do seu impacto sobre os resultados institucionais. (BRASIL, 2004)

Não desconsiderando os méritos desse programas:

“ainda percebe-se a necessidade de ampliação da abordagem da qualidade de vida do servidor público no que se refere ao seu caráter multidimensional como ser humano (servidor) que se constrói nas múltiplas interações no seu cotidiano, enquanto trabalhador, cidadão e agente público, entende-se que as ações voltadas à melhoria da qualidade de vida precisa ser medida por ações interdisciplinares, apoiadas em paradigmas emergentes que orientam para visões mais holísticas, mais ecológicas, tendo em vista a interconexão de todos os elementos da vida natural e social”. (BRASIL, 2004)

4.Resultados da Pesquisa

Para identificar a população, foram utilizadas características pessoais e profissionais, que ao final da pesquisa forneceram dados adicionais para a interpretação. Como características pessoais temos: sexo, idade e escolaridade. Para as profissionais temos: tempo de serviço na organização e tempo de desempenho da função.

As características pessoais mostraram, uma predominância no universo pesquisado do sexo masculino – 75%, sobre o feminino – 25%. A faixa etária dos 30 a 45 anos concentra maior parte dos servidores, representando 75% dos entrevistados. Verificou-se ainda que, 50% dos respondentes possuem o 3º grau completo.

Já as perguntas relacionadas às características profissionais mostraram que 25% dos servidores pesquisados estão na FUNASA/PB a menos de 10 anos, e que 75 % estão a mais de 10 anos. Mostrou ainda que 37,5 % desempenham sua função atual a menos de 10 anos, que 50% desempenham a função a mais de 10 e menos de 20 anos, e que 12,5 % desempenham sua atual função a mais de 20 anos.

A análise feita sobre o comportamento e suas respectivas dimensões, visou determinar o nível de satisfação/insatisfação com relação a cada um dos fatores formadores da QVT, e baseado no modelo de Walton (1974), teve os seguintes resultados:

4.1.Compensação Justa e Adequada

Os dados revelam que, na percepção de 81,3% dos entrevistados, os rendimentos recebidos não são adequados em contrapartida aos seus esforços e responsabilidades assumidas. Apenas 18,7% concordam.

No tocante a satisfação, apresentam um nível alto de insatisfação de 62,5% e satisfação de 37,5%. Note-se que o índice Bastante insatisfeito não foi sequer citado, ou seja, nenhum entrevistado está totalmente insatisfeito.

Estes resultados vêm a concordar com outras pesquisas acerca do tema, como no caso Polícia Militar de Minas Gerais, cuja avaliação de QVT indicou que índice de insatisfação geral entre os Policiais ocorre devido a baixa remuneração salarial.

4.2. Condições de Trabalho

Os entrevistados apresentam um bom nível de aceitação, 62,5%, em relação ao ambiente físico e à jornada de trabalho que corresponde a 8 horas diárias. Dos respondentes, 37,5% não concordam.

O nível de satisfação dos servidores é de 62,5% enquanto 37,5% estão insatisfeitos. É provável que, as recentes políticas internas de reformulação do layout da Divisão de Recursos Humanos tenha contribuído para essa afirmação, além da renovação de máquinas e móveis necessários para a execução das atividades.

4.3. Uso e Desenvolvimento de Habilidades

O nível de aceitação com relação ao Uso e Desenvolvimento de Habilidades é favorável, como indica o índice de 87,5% de aprovação, em detrimento de 12,5% de entrevistados que não concordam. Relevante considerar, que, o nível de rejeição se localizou apenas na dimensão Autonomia, onde 50% dos entrevistados negam a existência da mesma.

O nível de satisfação do fator supracitado é favorável, pois obteve 84% no que refere aos índices bastante satisfeito e satisfeito. 16% estão insatisfeitos.

No tocante a dimensões e qual importante é seu trabalho, se agrada e se exige diferentes tipos de conhecimentos e habilidades, os resultados obtidos nesta pesquisa estão em sintonia com os resultados obtidos em pesquisa realizada no TCE – PB, cujo índice de aprovação nestas mesmas dimensões também foi favorável.

4.4. Chances de Crescimento e Segurança

Segundo os respondentes, os critérios adotados pela organização para promover o crescimento e o desenvolvimento de seus membros, traduzem um nível de aceitação de 56,2% contra 43,8%. Destes, apenas 12,5% afirmam não considerar o emprego estável. O grande índice de rejeição ocorreu na dimensão Possibilidade de Crescimento Profissional, no qual 75% dos entrevistados afirmam não existir na Instituição.

No tocante ao grau de satisfação, 50% concordam e 50% discordam. Do universo de 16, que foi o utilizado para este índice, 6,25% estão Bastante Insatisfeitos, 43,75% estão insatisfeitos, 37,5% estão Satisfeitos e 12,5% estão Bastante Satisfeitos.

No que diz respeito ao índice de estabilidade, a aceitação se deve, em sua maioria, ao fato dos servidores Públicos serem concursados, e, portanto obterem estabilidade empregatícia. Porém, independentemente deste índice as possibilidades de Crescimento Profissional são desconhecidas, assim como no caso da Polícia Militar de Minas, onde também foi identificado que este índice representa um ponto crítico em relação à QVT, visto nível de rejeição.

4.5. Integração Social na Instituição

O nível de aceitação deste item foi de 45,8%, contra uma rejeição de 54,2% dos entrevistados. O ponto crítico foi com relação às oportunidades igualitárias de crescimento dentro da organização que gerou um índice de rejeição de 75%.

Com relação ao grau de satisfação, 41,7% estão satisfeitos, 8,30% estão Bastante satisfeitos, 37,5% insatisfeitos e 12,5% bastante insatisfeitos.

Avaliando os níveis, observamos que, apesar do nível de rejeição ter sido maior com relação às oportunidades igualitárias de crescimento dentro da organização, os servidores ainda sim, estão parcialmente satisfeitos. Provavelmente este nível de satisfação se matem, já que 62,5% dos entrevistado acreditam ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho. Esta mesma afirmação é encontrada na Secretaria Estadual da Administração e dos Recursos Humanos (Searh), cuja pesquisa realizada no ano passado diagnosticou que os próprios servidores acreditam que para se ter um bom ambiente de trabalho é necessário um relacionamento amigável com os companheiros.

4.6. Constitucionalismo

No tocante ao Constitucionalismo, os dados nos mostram que 87,5% das pessoas entrevistadas acreditam ter oportunidade de propor idéias e sugestões e a existência de procedimentos normatizados facilita o seu trabalho. Apenas 12,5% não concordam.

Ainda conforme os dados obtidos na pesquisa, 62,5% estão satisfeitos, 25% estão bastante satisfeitos, e 12,5% estão insatisfeitos. Nota-se que o índice bastante insatisfeito não foi sequer citado, ou seja, nenhum entrevistado está plenamente insatisfeito.

4.7. Trabalho e Espaço Total de Vida

O nível de aceitação de 75% significa que existe equilíbrio entre a jornada de trabalho e a vida familiar. Apenas 25% negam o equilíbrio entre os dois fatores.

Com relação ao nível de satisfação, 37,5% estão satisfeitos, 37,5% bastante satisfeitos e 25% estão bastante insatisfeitos.

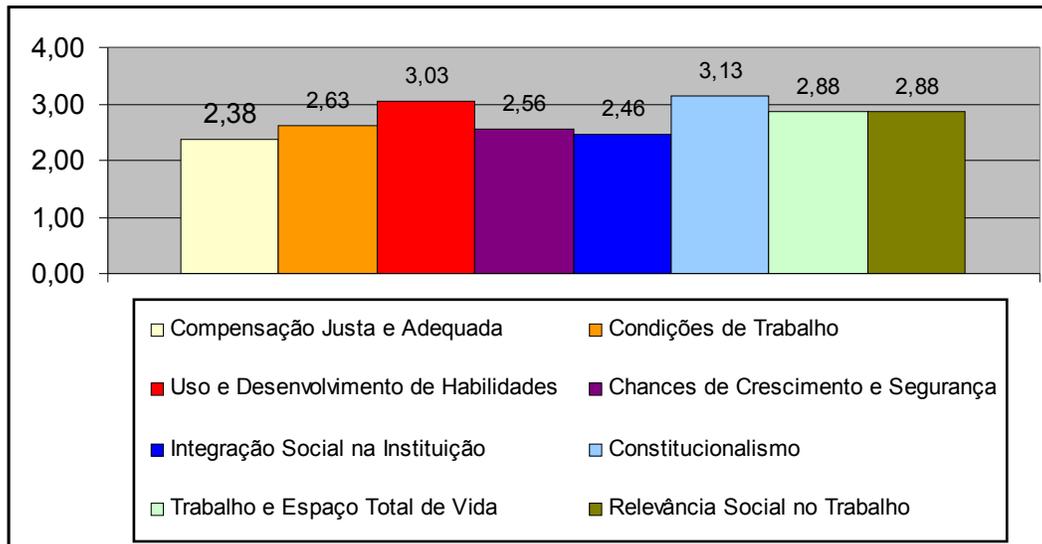
4.8. Relevância Social da Vida no Trabalho

Com relação a este item, 87,5% acreditam que a imagem da Instituição perante a comunidade é positiva. 12,5% não concordam.

Para o critério de aceitação, 62,5% estão satisfeitos, 12,5% bastante insatisfeitos e 25% insatisfeitos. Nota-se que, novamente, o índice bastante insatisfeito não foi sequer citado, ou seja, mais uma vez nenhum entrevistado está plenamente insatisfeito no tocante à Responsabilidade Social pelos Serviços.

Através do gráfico 1, visualiza-se que os pontos fortes da Qualidade de Vida no Trabalho na FUNASA – PB foram: Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de habilidades, Integração Social, Constitucionalismo, Trabalho e Espaço total de vida, e Relevância Social da Vida no Trabalho.

Gráfico 1 - pontos fortes da Qualidade de Vida no Trabalho na FUNASA – PB



Fonte: Dados da pesquisa, 2005.

5. Conclusões

Diante do exposto, para os participantes desse estudo, QVT significa, principalmente, Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho e Integração Social na Instituição. Essa percepção é comparada com o nível de aceitação expressado nas questões fechadas. A reformulação do layout do ambiente físico, a aquisição e padronização de mobiliários, junto com a carga horária de oito horas/dia são fatores que colaboram para uma boa aceitação do item Condições de Trabalho. Com relação à Integração Social e a Compensação Justa e Adequada apesar de apresentar uma boa aceitação final, como fator de QVT para os entrevistados, os mesmos identificaram estes itens como pontos falhos existentes na organização, como foi dito anteriormente e ratificado pela atual política de gestão de recursos humanos do Governo Federal. De um modo geral, os fatores mais citados convergem para a humanização do trabalho satisfazendo anseios dos trabalhadores, e ratifica a percepção de Walton (1974) que entende QVT como fundamentada na humanização do trabalho, envolvendo o atendimento as necessidades e aspirações do indivíduo

Portanto, de modo geral, os dados nos fazem concluir que, existe uma boa percepção dos servidores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho na FUNASA. Já de modo mais específico, os dados nos revelam que, dos pontos fortes apontados pelos servidores entrevistados para existência de QVT na FUNASA apenas um, as Condições de Trabalho, é realmente positiva na organização.

Os principais achados da pesquisa nos revelam que o nível de QVT na FUNASA é relativamente favorável e que, os problemas encontram-se na estrutura organizacional e não no conteúdo do trabalho.

6. Referências

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arhtur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo, 2003

BRASIL. **Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão**. Disponível em: <www.planejamento.gov.br> Acesso em: 20 out 2004.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

GADON, H., Making sense of quality of work life programs. **Business Horizons**, jan-feb, p. 42-46, 1984.

HACKMAN, J.; OLDHAM, J., **A diagnostic approach to organization behavior**. Newton: Judith Gordon, Allyn an Bacon, 1975.

LIPPITT, G. Quality of work Life: Organization Renewal in Action. **Training and development Journal**. V. 32, n.1, July, 1978, p. 4-10.

NADLER, David A; HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, Editora Vozes, 1999

VERGARA, Sylvia Constant. **Relatórios e projetos de pesquisa em administração**. 5 ed. São Paulo, Atlas, 2004.

WALTON, R. E., Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, may-jun, p. 12-16, 1974.

WERTHER JR, W.; DAVIS, K., **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 1983.

WESTLEY, W., Problems and sductions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 02, p.113-123, 1979.