

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

Presidenta da República Dilma Vana Rousseff
Ministro da Educação Fernando Haddad



Fundação Universidade de Brasília
Conselho Diretor

Presidente José Geraldo de Sousa Junior
Titulares João Claudio Todorov
Jacques Rocha Velloso

Suplente Reinhardt Adolfo Fuck



Universidade de Brasília

Reitor José Geraldo de Sousa Junior
Vice-Reitor João Batista de Sousa
Decana de Ensino de Graduação Márcia Abrahão Moura
Decano de Administração e Finanças Pedro Murrieta Santos Neto
Decana de Pesquisa e Pós-Graduação Denise Bomtempo Birche de Carvalho
Decano de Extensão Oviromar Flores
Decano de Assuntos Comunitários Eduardo Raupp de Vargas
Decana de Gestão de Pessoas Gilca Ribeiro Starling Diniz
Decano de Planejamento e Orçamento Paulo Eduardo Nunes de Moura Rocha
Diretor de Planejamento Hélio Marcos Neiva
Diretor da FACE Tomás de Aquino Guimarães
Secretária Executiva de Comunicação da SECOM Ana Beatriz Magno



Editora Universidade de Brasília

Diretora Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino
Conselho editorial Angélica Madeira
Deborah Silva Santos
Denise Imbroisi
José Carlos Córdova Coutinho
Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino - *Pres.*
Roberto Armando Ramos de Aguiar
Sely Maria de Souza Costa

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

César Augusto Tibúrcio Silva

Nair Aguiar-Miranda

(Organizadores)



Universidade de Brasília

Editora Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (FACE)

2011

	· <i>Equipe editorial</i>
Editoras de publicações	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica	· Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão	· Ramiro Galas Pedrosa
Normalização	· Welma Pereira Batista
Revisão	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos	· Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico	· Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica	· Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

· Copyright © 2011 by
· Editora Universidade de Brasília

· Impresso no Brasil
· Direitos exclusivos para esta edição:
· Editora Universidade de Brasília
· SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
· 2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
· Telefone: (61) 3035-4200
· Fax (61) 3035-4230
· Site: www.editora.unb.br
· E-mail: contato@editora.unb.br

· Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação
· poderá ser armazenada ou reproduzida por qualquer meio sem a
· autorização por escrito da Editora.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto
 Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _
 Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
 2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1290-8 (v. 2)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Prefácio.....	11
<i>João Batista de Sousa – Vice-Reitor da UnB</i>	
Apresentação.....	13
<i>Paulo Carlos du Pin Calmon – Coordenador do PPGA</i>	
Introdução.....	17
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Coordenador do Curso de Especialização em Gestão Universitária</i>	
Parte I Gestão de Pessoas.....	25
Avaliação de impacto em profundidade: curso de desenvolvimento gerencial em uma Ifes.....27	
<i>Alice Falchetto</i> <i>Lindalva Lima Costa</i>	
A percepção dos docentes em relação ao prazer e sofrimento no trabalho: uma análise de uma universidade pública.....55	
<i>Francisco Neto da Silva Júnior</i> <i>Luiz Cláudio Gregório</i>	

Causa do sofrimento no trabalho de servidores de secretaria do Hospital Universitário de Brasília.....	81
<i>Magda Suely F. de Melo Souza</i>	
Percepção de servidores do quadro permanente e prestadores de serviços quanto ao sentido do trabalho realizado na Universidade de Brasília.....	109
<i>Gilvan Laurentino da Silva</i> <i>Maria Auxiliadora Frajorge</i>	
Percepção da segurança nos estacionamentos e sua relação na qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma universidade federal pública.....	135
<i>Marcos Valério Gonçalves</i> <i>Vicente de Pádua Justo</i>	
Qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos da Faculdade de Ciências da Saúde da Universidade de Brasília.....	153
<i>Josué Lopes Corrêa Neto</i>	
Qualidade de vida no trabalho: a importância do relacionamento interpessoal na percepção dos colaboradores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília.....	175
<i>Eudásio Moreira de Sousa</i> <i>Margareth Barbosa Gonçalves</i>	
Comprometimento no trabalho de funcionários do Serviço de Nutrição do Hospital Universitário de Brasília.....	197
<i>Clarissa Hoffman Irala</i> <i>Meg Schwarcz Hoffmann</i>	

Comprometimento no trabalho dos profissionais de enfermagem
do Hospital Universitário de Brasília.....223
Glaudistonía Costa Soares-Silva
Joelma Gomes Santana

Aposentadoria com qualidade de vida na Universidade de Brasília.....249
Elisabeth Ramos Barros

Parte II | Sistemas de Gestão275

Viabilidade da aplicação do *Balanced Scorecard* em uma
universidade pública: análise de uma unidade descentralizada
da Universidade de Brasília.....277
Ariosto Nogueira Lustosa
Elder Ayres Carmona

Estudo sobre a distribuição de atividades para subsidiar
uma nova estrutura organizacional.....307
Maria Mônica da Silva

Gestão da construção de obras na Universidade de Brasília.....333
Luís Fernando de Paula Pinto

Parte III | Gestão do Conhecimento e da Informação.....353

Formas inovadoras na disseminação do conhecimento em
bibliotecas universitárias públicas e privadas do Distrito Federal.....355
Mary Sande Pinheiro

Tipologia, organização e preservação de arquivos digitais:
o caso da Universidade de Brasília.....385
Túlio Ramos de Moraes

Comportamento dos docentes do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília e uso da informação.....405

Janne Cury Nasser

Jefferson Higino Dantas

Parte IV | Gestão da Responsabilidade Social.....433

A sindicância administrativa à luz da Lei nº 8.112/90: procedimento investigativo ou punitivo.....435

Fábio Viana Fernandes da Silveira

Valdeci da Silva Reis

Diversidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais na Universidade de Brasília.....457

Ana Cristina da Costa Carolino

Rosa Amariles Vilar de Azevedo

Parte I - Gestão de Pessoas



Introdução

Na presente pesquisa, de base empírica, buscou-se avaliar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos efetivos da Universidade de Brasília (UnB), lotados da Faculdade de Ciências da Saúde (FS), no contexto de ser exercido.

Os servidores técnico-administrativos da FS/UnB desenvolvem suas atividades de apoio aos professores nos laboratórios de pesquisas, nas áreas administrativas e nos demais setores necessários para o bom desenvolvimento das rotinas da FS.

A percepção desses servidores frente às situações do trabalho e que perspectivas de futuro e de qualidade de vida (QV) possuem para a categoria são questões que devem ser analisadas, pois a falta de uma política gerencial voltada para a QV dos servidores, entre outros fatores, pode contribuir para comprometer o desempenho dos trabalhos executados.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – tem por base o conhecimento da percepção dos trabalhadores em relação a fatores que intervêm no desempenho do trabalho – representa, assim, uma alternativa de gestão, que visa a propiciar maior participação, integração e desenvolvimento do trabalhador, numa visão holística do ser humano, e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, pela interação entre

as exigências e necessidades de ambos, gerando cargos satisfatórios tanto para as pessoas quanto para a organização (VIEIRA, 1993).

QVT é um assunto atual; importante, porém, polêmico e complexo. Huse e Cummings (1985) afirmam que a baixa QV é a maior causa da crescente alienação e insatisfação do trabalhador e do declínio da produtividade. Além disso, há, como consequência, o aumento de comportamentos como o absenteísmo, greves, alcoolismo, entre outros.

Este estudo é uma reflexão sobre a atual situação da QVT do servidor técnico-administrativo da FS/UnB que busca: avaliar a percepção de satisfação com a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos efetivos da Faculdade de Ciências da Saúde (FS) da UnB, no contexto do trabalho; traçar o perfil socioeconômico dos servidores efetivos da FS/UnB e identificar a percepção sobre a QVT dos servidores efetivos da FS, para, por fim, apresentar recomendações para a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Qualidade de Vida (QV) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QV é entendida como um construto que incorpora como característica a subjetividade, multidimensionalidade e bipolaridade, sendo influenciada pela história familiar, pelas expectativas pessoais e também pela mídia (SAUPE, 2002).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define atualmente a QV como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, considerando sua cultura e sistemas de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Incluem-se seis domínios principais: saúde física, estado psicológico, níveis de independência, relacionamento social, características ambientais e padrão espiritual.

Taylor (1987) foi o primeiro a chamar a atenção para o ser humano no trabalho como fator importante para a eficiência da produção. Porém,

sua abordagem era direcionada para a produtividade e racionalização do trabalho, colocando-se numa participação semelhante a qualquer outro recurso no processo produtivo.

Ao promover excessiva fragmentação do trabalho e considerar o trabalhador apenas uma peça da produção, os métodos tayloristas provocaram descontentamento, absenteísmo, sabotagem, greves e conflitos (SANT'ANA; MORAES; KILIMNIK, 2003).

Dessa forma, pesquisadores interessaram-se em compreender questões relativas à organização do trabalho visando amenizar as consequências negativas da administração científica. A QVT, conforme a evolução da sociedade em geral, passou a despertar o interesse não apenas em relação a aspectos como compensação, saúde e segurança, como também sobre a questão da humanização do trabalho (PEREIRA, 2003).

Em 1950, Eric Trist e colaboradores deram início às pesquisas sobre QVT baseando-se na análise e reestruturação das tarefas, para amenizar a vida do trabalhador. A preocupação pela QV acompanhou sempre as inquietações dos seres humanos, a despeito dos diversos conceitos que atribuem bem-estar e condições adequadas de trabalho (RODRIGUES, 2002).

Considera-se a primeira fase de estudos sobre a QVT o período entre os anos 1960-1974, marcado pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes com as formas de influenciar a qualidade das experiências do trabalhador num determinado emprego. O melhor momento de divulgação dos conhecimentos sobre a QVT foi na década de 1990, quando vários países da Europa adotaram métodos e modelos de trabalhos que visavam a satisfação de clientes internos e externos (RODRIGUES, 2002).

O Quadro 1 apresenta a origem e evolução do conceito da QVT de forma abrangente, nas décadas de 1950 a 1980 na visão de Fernandes, Limongi-França e Rodrigues (1996, 1997, 1999).

Quadro 1 - Evolução do conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. Como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a QVT para o indivíduo
2. Como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
3. Sendo um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torná-lo mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. Como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais ao movimento de QVT.
5. Como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa taxa de produtividade, queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (perspectiva de futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Vasconcelos, AF. apud Fernandes (1996, p. 42).

Para Limongi-França (1995) e Albuquerque e França (1997) ciências como a Saúde – que busca preservar a integridade física, mental e social do ser humano, e não apenas atuar sobre o controle de doenças; a Ergonomia – que estuda as condições de trabalho; e a Sociologia – que resgata a dimensão simbólica do que é compartilhado e construído socialmente, entre outras ciências, têm dado suas contribuições ao estudo da QVT.

Herzberg (apud CHIAVENATO 2000; RODRIGUES, 2002), levantou a hipótese dos “dois fatores”, deles um produz satisfação no trabalho, e o outro, insatisfação. Os que produzem insatisfação foram denominados higiênicos e compreendem a política e a administração

da empresa, as relações interpessoais com os supervisores, a supervisão, as condições de trabalho, o salário, o *status* e a segurança no trabalho. E os fatores que conduzem à satisfação denominaram-se motivadores, compreendendo a realização, o reconhecimento, o próprio trabalho, a responsabilidade e o progresso ou desenvolvimento.

Uma análise do comportamento humano no trabalho realizado por Douglas McGregor, denominado de Teoria X e Teoria Y, buscou agrupar as ideias relacionadas ao indivíduo-trabalho, observadas nas teorias de Taylor, na Teoria Clássica de Fayol e na Teoria da Burocracia de Weber. Após essa análise, McGregor identificou uma diminuição da iniciativa individual, um aprisionamento da criatividade e um estreitamento da atividade profissional em decorrência do método e da rotina de trabalho, denominando essa teoria como Teoria X. De acordo com essa teoria, o ser humano tem aversão ao trabalho e o evita sempre que possível. Assim sendo, precisa ser coagido, controlado, dirigido, ameaçado de punição para que se esforce para alcançar os objetivos da instituição e, de modo geral, prefere ser dirigido, evitando responsabilidades, pois tem pouca ambição e quer garantia acima de tudo (RODRIGUES, 2002).

A Teoria Y sugere um novo olhar sobre o indivíduo no seu trabalho ou nas instituições: pune e controla para estimular e visa os direcionamentos da organização. Além disso, o aprendizado é feito de forma adequada a desenvolver habilidades e aceitar responsabilidades, visando solucionar problemas organizacionais (CHIAVENATO, 2000).

Nesse cenário, aparece a contribuição de Maslow, que contempla as organizações e os movimentos de QVT, e alerta os gestores para o fato de que as necessidades humanas não são apenas de ordem econômica, mas também sociais e psicológicas. Assim, não são apenas as condições de trabalho e a remuneração que influenciam na QV dos trabalhadores, mas aspectos mais profundos, como aceitação no grupo, orgulho, identificação com o trabalho, autoestima e autorealização (MEDEIROS, 2002).

Avaliação da QVT: principais modelos

Segundo Rocha (1998) a opinião dos trabalhadores sobre os aspectos de seu trabalho e a QV é de fundamental importância como forma de subsidiar as políticas e estratégias socioeconômicas com vista a um programa de QVT nas organizações, o que enfatiza a necessidade da busca de opinião interna como uma ferramenta de informação. Diversos modelos são identificados na literatura para avaliação de QVT. O conceito de Walton (1973) sobre a QVT é entendido de forma global, compreendendo desde as necessidades básicas do indivíduo até as condições de trabalho encontradas na organização. Valores ambientais e humanos negligenciados pela sociedade em favor do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico são expressões que descrevem a QVT.

Walton (1973) sugere oito dimensões e seus respectivos indicadores visando à construção de uma forma que seja eficaz na verificação de como as pessoas são afetadas em seu trabalho, no que concerne à QVT: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; o trabalho e o espaço total de vida; e a relevância social do trabalho na vida.

Westley (1979) apresenta vários aspectos ou indicadores para a QVT: econômico – equidade salarial, a ausência conduz à injustiça; político – sensação de estabilidade no emprego, a ausência leva ao sentimento de insegurança; psicológico – possibilidade de autorrealização, a ausência gera alienação e sociológico – participação ativa dos indivíduos nas decisões relacionadas ao trabalho, sem a qual gera ausência de leis e regras.

Para Davis e Werther (1983) a QVT deve ser baseada em um projeto de cargo que considere fatores: ambientais entendidos como o projeto de cargo que contemple as expectativas sociais, as habilidades e as disponibilidades dos empregados potenciais; organizacionais, devem

identificar a tarefa que melhor se adapte ao cargo, de modo a haver fluxo coerente de processos, utilização de métodos e sistemas que potencializem as práticas de trabalho desenvolvidas, proporcionando, dessa forma, redução de tempo e esforço de trabalhadores; comportamentais – o projeto de cargo deve priorizar a eficiência, a autonomia do trabalhador, a variedade do cargo, a identidade da tarefa e a retroalimentação.

Huse e Cummings (1985) sugerem que a abordagem de QVT deva englobar as pessoas, o trabalho e a organização. Constituem-se em aspectos fundamentais da QVT a preocupação com o trabalhador e com a eficiência organizacional, além da participação dos trabalhadores nas decisões e na resolução de problemas do trabalho.

Para Hackman e Oldham (1975) a positividade pessoal e o resultado do trabalho, entendidos como alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, alta qualidade no desempenho e absenteísmo e rotatividade baixa, são conquistados quando os três estados psicológicos, descritos a seguir estão presentes num determinado trabalho e apresentam resultado positivo. São eles: Significação Percebida – SP, entendida como o grau com que o indivíduo percebe o trabalho de forma significativa e valiosa; Responsabilidade Percebida – RP, o grau com que o indivíduo sente-se responsável pelos resultados do trabalho que executa e Conhecimento dos Resultados do Trabalho – CR, o grau com que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo no trabalho.

Esses autores apresentam as dimensões das tarefas decorrentes dos estados psicológicos citadas acima, na seguinte forma: Variedade de Habilidade (VH) – atividades diferentes para execução de um determinado trabalho – uso de várias habilidades no trabalho; Identidade da Tarefa (IT) – execução de um trabalho completo – resultados visíveis; Significação da Tarefa (ST) – impacto do trabalho sobre a vida das pessoas, dentro ou fora das organizações; Autonomia (AT) – liberdade e independência para execução dos trabalhos para o indivíduo – organização e execução; Feedback Extrínseco (FE) – o indivíduo recebe informações claras sobre

seu desempenho – superiores, colegas e clientes; Feedback Intrínseco (FI) ou do próprio trabalho (FT) – o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho pela execução de sua própria tarefa; e Inter-relacionamento (IR) – relacionamento do indivíduo com outras pessoas da organização, inclusive clientes.

Hackman e Oldham (1975) apresentam a combinação dessas dimensões como fator fundamental para se chegar ao Potencial Motivador da Tarefa (PMT) – entendido como medida de análise de determinado trabalho realizado por um indivíduo.

Moraes e Kilimnik (1994), a fim de investigar as relações entre QVT, estresse e comprometimento, traduziram e adaptaram o modelo de Hackman e Oldham (1975), propondo, inclusive, uma escala reduzida para o *Job Diagnostic Survey* – JDS, composta pelas dimensões de conteúdo e de contexto do trabalho.

Os programas de QVT buscam, assim, identificar os fatores que interferem na satisfação do indivíduo e, de acordo com os limites de recursos disponíveis pela empresa, torná-los mais favoráveis à percepção dos colaboradores, de forma que estes se sintam motivados e engajados no processo produtivo (MEDEIROS, 2002).

Outra conceituação sobre QVT é registrada no Brasil por Fernandes (1996, p. 45-46), como: “Gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Estudo qualitativo

Foi realizado um estudo qualitativo que, com base nos dados empíricos de composição do perfil de percepção dos servidores da Faculdade de Ciências da Saúde da UnB, analisou-se a QVT de todos os 45 servidores técnico-administrativos dessa unidade acadêmica da instituição.

O instrumento de coleta de dados utilizado contemplou perguntas fechadas, compostas de três partes: na primeira, com 19 questões, avaliou-se a percepção da satisfação com a QVT dos entrevistados; na segunda parte, com 16 questões, apresentou-se a avaliação de comprometimento desses servidores e na terceira parte, foram levantados os dados demográficos dos entrevistados.

O instrumento de coleta foi adaptado por David (2005), que apresenta, na primeira parte, a escala de Hackmann e Oldham (1975) traduzida para a cultura brasileira por Moraes e Kilimnik (1994). Na segunda parte, é apresentada a versão da escala de Meyer, Allen e Smith (1993).

Os conteúdos foram analisados pelas categorias-chave de acordo com o referencial teórico.

Contexto da Faculdade de Ciências da Saúde

O servidor público da UnB é regido pela Lei nº 8.112/90, pelo estatuto da instituição e pela Lei nº 3.998/61. O estatuto determina, no art. 62, que seu corpo técnico-administrativo é constituído por servidores integrantes do quadro de pessoal que exercem atividades de apoio técnico, administrativo e operacional necessárias ao cumprimento dos objetos institucionais. E seu art. 63 estabelece que o ingresso, a nomeação, a posse, o regime de trabalho, a promoção, o acesso, a aposentadoria e a dispensa do servidor técnico-administrativo são regidos pela legislação maior em vigor, pelo Regimento Geral, pelo Plano de Carreira da Universidade e pelas resoluções do Conselho Universitário e do Conselho de Administração (UnB, 1961).

A UnB, inaugurada no dia 21 de abril de 1962, contava com 2.308 servidores técnico-administrativos em seu quadro permanente, em 2006. Dezoito anos após a sua inauguração, foi construído o prédio da FS, com área edificada de 20.128,33 m², com o objetivo de abrigar os seguintes cursos da área da Saúde: Nutrição, Farmácia, Odontologia, Enfermagem

e Medicina, agregando um número aproximado de 45 servidores técnico-administrativos que desenvolvem suas tarefas relacionadas com a área administrativa e de laboratórios de pesquisa.

Perfil sócioeconômico dos entrevistados

Dos 45 servidores da FS, 17 são do sexo feminino e 28 do sexo masculino. Do total, apenas 29 responderam o questionário em decorrência de férias, afastamentos e abstenções dos servidores.

Quanto ao tempo de serviço, 44% dos entrevistados aparecem com mais de vinte anos de serviços e 27% com mais de 30 anos, 17% com até 10 anos de trabalho e 10%, com mais de 10 e menos de vinte anos. Observa-se, pelos dados apurados, um quadro de envelhecimento entre os servidores que pode estar relacionado à falta de reposição. Percebe-se também o indicador político citado por Westley (1979): sensação de estabilidade no emprego, cuja ausência leva ao sentimento de insegurança.

Com relação ao grau de escolaridade, 31% dos entrevistados possuem o ensino médio completo; 17% o superior incompleto; 13% apresentam título de especialista; 10% superior completo; 6% o fundamental completo; e 6% o fundamental incompleto.

Quanto ao cargo exercido, a maioria, 41%, exerce o de técnico de laboratório; em seguida, com 20%, o de assistente administrativo; os técnicos de audiovisual e os técnicos em assuntos educacionais representam 6% cada um deles. Finalmente, com 3% cada um, há os técnicos em prótese dentária, produtor cultural, secretário executivo, contínuo, recepcionista, desenhista de artes gráficas e auxiliar administrativo.

Avaliação da percepção dos técnico-administrativos da FS/UnB

Perguntou-se aos entrevistados: “Quão satisfeito está com este aspecto de seu trabalho?” Os resultados sugerem uma percepção favorável quanto ao contexto da QVT no local de trabalho dos servidores da FS,

como o do modelo de Walton (1973), que apresenta um conjunto de fatores determinantes da QVT no contexto do trabalho.

Com esse modelo proposto, pode-se identificar como fatores determinantes a compensação justa e adequada, condições de trabalho, oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

Dentre os indicadores de QVT sugeridos por Walton (1973), que têm como critério a compensação justa e adequada, observa-se com 31% de insatisfação o item 14 relacionado com o salário pago pela organização. Dentre outros fatores, este pode estar relacionado à falta de uma política governamental de valorização da categoria do servidor público federal.

Ainda em relação ao indicador de compensação justa e adequada, entre os itens que não atingiram um índice de satisfação, destacam-se: o de nº 3, com 48% (fortemente insatisfeito) relacionado com a disponibilidade de residências funcionais; o nº 8, com 58% (fortemente insatisfeito), relacionado com assistência médica-odontológica na organização); e, com 44% de insatisfação, aparece o item 10, relacionado com amparo à família.

O fator oportunidade de crescimento e segurança é apresentado como determinante da QVT na FS entre os itens 2, 5 e 18.

As respostas revelam que entre os servidores pesquisados existe um equilíbrio de satisfação e insatisfação entre os itens que compõem o fator crescimento e segurança na FS. Isso pode estar relacionado à ausência de uma política de formação continuada para os servidores.

Quanto ao fator integração social no trabalho, é observado como predominante a percepção de satisfação entre os servidores da FS com os itens que compõem a integração social no trabalho, destacando-se o item 1 com 51% das respostas.

Quanto ao fator condições de trabalho, é observada uma predominância relacionada aos itens 9, com 41% e 12 com 44% de satisfação. Esta predominância está de acordo com os indicadores de QVT sugeridos por Walton (1973), relacionados com as condições de trabalho, jornada de trabalho adequada e ambiente físico seguro e saudável.

Em relação à percepção dos servidores e à organização, o resultado sugere um comprometimento em que a opção “esta organização tem um imenso significado pessoal para mim” teve 51% (concorda muito), e o item “Essa organização merece minha lealdade” teve 44% (concorda muito). Nesse resultado, percebe-se, em parte, o conceito de Walton (1973) sobre a QVT apresentada de forma global, compreendendo desde as necessidades básicas do indivíduo até as condições de trabalho encontradas na organização.

Assim, não são apenas as condições de trabalho e a remuneração que influenciam na QVT, mas aspectos mais profundos, como aceitação no grupo, orgulho, identificação com seu trabalho, autoestima e autorealização, os quais são itens importantes para a satisfação do trabalhador. É importante ressaltar que as organizações têm condições de satisfazer muitas dessas necessidades, fazendo com que seus membros alcancem uma boa qualidade de vida e sintam-se, dessa forma, comprometidos com seu desenvolvimento contínuo (MEDEIROS, 2002).

Resultados e recomendações

Foram apresentadas, aos participantes desta pesquisa, questões relacionadas com suas percepções quanto à qualidade de vida no contexto do trabalho. Percebe-se uma predominância de satisfação com a maioria dos itens sugeridos, com destaque para o item “Relacionamento com os colegas de trabalho”, proposto como critério de integração social na organização por Walton (1973).

Com relação à percepção dos servidores da FS quanto ao seu comprometimento organizacional, apresenta-se um resultado de

equilíbrio entre a concordância e a discordância dos itens apresentados, conforme pode ser observado no item 6 (esta organização tem um imenso significado pessoal para mim) com 51% das respostas (concorda muito); contra 34% das respostas do item 12 (eu não sinto nenhuma obrigação de permanecer nesta organização) – discorda plenamente.

No presente estudo, recomenda-se, para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, a prática da humanização do trabalho, sugerida por Westley (1979), e a visão holística do ser humano e a não compartimentalização como propõe Limongi-França (1996).

Sugere-se ainda que as questões do comportamento do indivíduo no trabalho sejam exercitadas de forma higiênica, ou seja, com a compreensão da realização, com o reconhecimento e com a forma do trabalho, bem como a responsabilidade com o progresso ou o desenvolvimento na organização, sendo esses aspectos motivadores para o servidor.

Referências

- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1997.
- ARAÚJO, M. A. D. *Planejamento estratégico: um instrumental à disposição das universidades*. Natal, RN: UFRN/CCSA/DSC/PPGA, 1997. p. 1-10 (Documento de trabalho, 2)
- CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- DAVID, L. M. L. *Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: análise de suas relações em uma unidade do exército*. 2005. 108 f. Dissertação (Mestrado Gestão Social e Trabalho) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2005.
- DAVIS, K; WERTHER, W. B. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./jun. 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Limong. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000*. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, apr. 1975.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. *Organization development and change*. 3. ed. St. Paul: West, 1985.

MEDEIROS, E. G. *Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil*. 2002. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

PEREIRA, V. M. *Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIFEI*. 2003. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, MG, 2003.

ROCHA, S. K da; *Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil*. 1998. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 1998.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 9. ed. Rio de Janeiro, RJ: Vozes, 2002.

RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SANTANA, A. S.; MORAES, L. F. R; KILIMNIK, Z. M. Qualidade de vida no trabalho: o estado da arte das pesquisas no Brasil. *Gestare*, v. 1, n. 1, p. 1-21, 2003.

SAUPE, R. Qualidade de vida de estudantes de enfermagem conforme a Escala de Flanagan. *Ciência, Cuidado e Saúde*, Maringá, v. 1, n. 2, p. 287-293, 2002.

TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. *Estatuto*. 1961. Disponível em: <<http://www.unb.br/unb/estatuto.php>>. Acesso em: abr. 2007.

VIEIRA, D. F. V. B. *Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino*. 1993. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

WALTON, E. R. Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p.113-123, 1979.

APÊNDICE A

Questionário Esclarecimentos ao sujeito da pesquisa

Senhor Servidor,

Esta pesquisa tem por objetivo avaliar a percepção dos servidores técnico-administrativos da FS da UnB com relação a QVT. Sua ajuda é solicitada no sentido de responder ao questionário anexo, apresentando sua opinião sobre os aspectos considerados. Todos os resultados serão apresentados sem a identificação das pessoas que responderam os questionários.

Agradeço sua colaboração, e aproveito para me colocar a sua disposição, pessoalmente ou pelos

telefones:...

Sinceramente,

Josué Lopes Corrêa Neto

PRIMEIRA PARTE

Marque com um X o número que melhor corresponda a sua percepção, de acordo com as opções abaixo. Somente uma resposta é aceita para cada item.

Quão satisfeito o (a) senhor (a) está com este aspecto de seu trabalho?

SEGUNDA PARTE

Quanto ao aspecto que descreve o seu mundo do trabalho, marque com um X o número que melhor corresponda a sua percepção. Marque apenas uma resposta para cada item.

Quanto o (a) Sr (a) discorda ou concorda com este aspecto de seu trabalho?

	1	2	3	4	5	6	7
	Fortemente insatisfeito	insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neutro	Levemente satisfeito	Satisfeito	Fortemente satisfeito
1.	1	2	3	4	5	6	7
Relacionamento com os colegas de trabalho							
2.	1	2	3	4	5	6	7
Oportunidade de aprender coisas novas a cada dia							
3.	1	2	3	4	5	6	7
A disponibilidade de residências funcionais							
4.	1	2	3	4	5	6	7
Liberdade de expressão com a chefia							
5.	1	2	3	4	5	6	7
Conhecimentos adquiridos através de cursos oferecidos pela organização							
6.	1	2	3	4	5	6	7
As condições físicas (iluminação, ventilação, ruído e temp.) o local de trabalho							
7.	1	2	3	4	5	6	7
Integração entre os indivíduos na organização							
8.	1	2	3	4	5	6	7
Assistência médico-odontológica na organização							
9.	1	2	3	4	5	6	7
A limpeza/conservação do local de trabalho							
10.	1	2	3	4	5	6	7
Possibilidade de amparo à família							
11.	1	2	3	4	5	6	7
Possibilidade de ser ouvido pelos colegas de trabalho							
12.	1	2	3	4	5	6	7
Espaço físico do local de trabalho							

	1	2	3	4	5	6	7
	Fortemente insatisfeito	insatisfeito	Levemente insatisfeito	Neuro	Levemente satisfeito	Satisfeito	Fortemente satisfeito
13. Confiança que os chefes depositam nos subordinados	1	2	3	4	5	6	7
14. O salário pago pela organização	1	2	3	4	5	6	7
15. Oportunidade para recreação (TV, jogos etc) no local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
16. A certeza de receber o salário no final do mês	1	2	3	4	5	6	7
17. A qualidade do mobiliário existente no local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
18. Estímulo à aprendizagem contínua	1	2	3	4	5	6	7
19. Cooperação entre colegas de trabalho	1	2	3	4	5	6	7

TERCEIRA PARTE

Os itens abaixo auxiliarão na caracterização dos participantes da pesquisa (não precisa se identificar).

1. Sexo
 masculino feminino
2. Tempo de serviço
 até 10 anos mais de 10 e menos de 20 mais de 20 e menos de 30 mais de 30 anos
3. Cargo
 recepcionista assist. administrativo téc. assunt. educac.
 téc. laboratório téc. audiovisual produtor cultural des. artes gráficas auxiliar em administração contínuo téc. cinematografia copeiro cozinheiro secretário executivo téc. eletrotécnica téc. prótese dentária
4. Escolaridade
 ensino fund. completo ens. fund. Incompleto ensino médio completo ensino médio incompleto superior completo superior incompleto especialista mestrado doutorado

	1		2		3		4		5		6		7	
	Discordo Plenamente	Discordo Muito	Discordo Levemente	Não Discordo, Nem Concordo	Discordo Levemente	Discordo Muito								
1. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7							
2. Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	1	2	3	4	5	6	7							
3. Eu não sinto um forte senso de integração com esta organização.	1	2	3	4	5	6	7							
4. Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7							
5. Eu não me sinto como uma pessoa de casa nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7							
6. Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5	6	7							
7. Na situação atual, ficar nesta organização é, na realidade, uma necessidade mais do que um desejo.	1	2	3	4	5	6	7							
8. Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar esta organização agora.	1	2	3	4	5	6	7							
9. Se eu decidisse deixar esta organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	1	2	3	4	5	6	7							

	1		2		3		4		5		6		7	
	Discordo Plenamente	Discordo Muito	Discordo Levemente	Não Discordo, Nem Concordo	Concordo Levemente	Concordo Muito	Concordo Plenamente							
10	1	2	3	4	5	6	7							
11	1	2	3	4	5	6	7							
12	1	2	3	4	5	6	7							
13	1	2	3	4	5	6	7							
14	1	2	3	4	5	6	7							
15	1	2	3	4	5	6	7							
16	1	2	3	4	5	6	7							

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIMENTO

EU, _____, abaixo assinado, tendo sido devidamente esclarecido sobre todas as condições que constam no documento, “ESCLARECIMENTOS AO SUJEITO DA PESQUISA”, de que se trata a Pesquisa intitulado “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA”, que tem como pesquisador responsável Josué Lopes Corrêa Neto, aluno do curso de especialização da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação – FACE da Universidade de Brasília-UnB, sob a orientação do Prof. _____ – Deprº de Saúde Coletiva/FS, especialmente no que diz respeito ao objetivo da pesquisa, aos riscos e aos benefícios, declaro que tenho pleno conhecimento dos direitos e das condições que me foram assegurados, a seguir relacionados com a:

1. Garantia de receber a resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento de qualquer dúvida a respeito dos procedimentos, riscos, benefícios e de outras situações relacionadas com a pesquisa;
2. Liberdade de retirar o meu consentimento e deixar de participar do estudo, a qualquer momento, sem que isso me traga prejuízo no meu ambiente de trabalho;
3. Segurança de que não serei identificado e que será mantido o caráter confidencial da informação relacionada a minha privacidade;
4. Compromisso de que me será prestada informação atualizada durante o estudo, ainda que esta possa afetar a minha vontade de continuar dele participando.

Declaro, ainda, que concordo inteiramente com as condições que me foram apresentadas e que, livremente, manifesto a minha vontade de participar da referida pesquisa.

Brasília, ____ de _____ de 2007

Assinatura do Servidor