

# 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>
<b>Editoras de publicações</b>	· Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
<b>Coordenação de produção gráfica</b>	· Marcus Polo Rocha Duarte
<b>Coordenação de revisão</b>	· Ramiro Galas Pedrosa
<b>Normalização</b>	· Welma Pereira Batista
<b>Revisão</b>	· Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
<b>Emendas</b>	· Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
<b>Elaboração de resumos</b>	· Rosana Aparecida Silva
<b>Diagramação e projeto gráfico</b>	· Mauro Pereira Bento
<b>Supervisão gráfica</b>	· 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](http://www.editora.unb.br)  
· E-mail: [contato@editora.unb.br](mailto: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

<b>Prefácio.....</b>	<b>11</b>
<i>João Batista de Sousa – Vice-Reitor da UnB</i>	
<b>Apresentação.....</b>	<b>13</b>
<i>Paulo Carlos du Pin Calmon – Coordenador do PPGA</i>	
<b>Introdução.....</b>	<b>17</b>
<i>César Augusto Tibúrcio Silva – Coordenador do Curso de Especialização em Gestão Universitária</i>	
<b>Parte I   Gestão de Pessoas.....</b>	<b>25</b>
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 Suelly 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  
*Glaudistonia Costa Soares-Silva*  
*Joelma Gomes Santana*

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

## **Parte II | Sistemas de Gestão .....275**

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





## Percepção da segurança nos estacionamentos e sua relação na qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma universidade federal pública

*Marcos Valério Gonçalves  
Vicente de Pádua Justo*

### **Introdução**

O objetivo principal deste estudo é verificar a segurança denominada “Segurança Sistemica”, não a segurança de instalações, de pessoas ou do patrimônio, mas a segurança como um todo, e suas implicações no ambiente de trabalho da Universidade de Brasília.

A partir da análise de documentos da Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio da Universidade, constatou-se um crescente aumento de furtos em veículos, nos estacionamentos do principal *campus* dessa Instituição.

Procurou-se responder ao seguinte problema: qual a percepção dos docentes, técnico-administrativos e alunos da UnB quanto às consequências da falta de segurança nos estacionamentos da Universidade na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da comunidade acadêmica?

Buscou-se também analisar se há algum tipo de relação entre a falta de segurança nos ambientes externos e a QVT, por meio de diferentes conceitos e abordagens de QVT, além de avaliar a satisfação da comunidade acadêmica em relação à segurança, nos estacionamentos da UnB e apresentar as sugestões da comunidade acadêmica para segurança neste local com vista a aumentar a Qualidade de Vida no ambiente interno.

Para tanto, foi necessário verificar a percepção da comunidade acadêmica quanto à interferência sofrida nos estacionamentos e suas consequências na QVT.

## Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é entendida para Limongi-França e Assis (1995, p. 27) como uma compreensão abrangente e comprometida sobre as condições de vida no trabalho. Esse conceito inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

Historicamente, atribui-se a Eric Trist (apud FERNANDES, 1996, p. 40) e seus colaboradores, a origem da denominação QVT, para designar experiências calcadas na relação indivíduo-trabalho-organização, com base na análise e reestruturação da tarefa, com o objetivo de tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Esses autores desenvolveram estudos no Tavistock Institute, em 1950, em termos de uma abordagem sóciotécnica em relação à organização do trabalho.

Quanto à expressão QVT não se pode atribuir uma definição consensual, pois ela engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento das necessidades e aspirações humanas, e a ideia de humanização do trabalhador, na responsabilidade social da empresa. Vários são os modelos criados por autores (Quadro 1) que servem para avaliar a QVT e compreender aspectos que contribuem para a melhoria da relação trabalhador e empresa.

### Quadro 1 - Principais modelos de QVT

Autor dos Modelos	Fatores Determinantes
Nadler e Lawler (1983)	Participação nas decisões, reestruturação do trabalho por meio de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos, inovação no sistema de recompensa e melhoria do ambiente de trabalho.
Walton (1973)	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.

Autor dos Modelos	Fatores Determinantes
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho autosupervisionado, distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade, disponibilidade e expectativas sociais do empregado, práticas de trabalho não mecanicistas, autonomia, variedade, identidade da tarefa e retroinformação.
Belanger (1973)	Trabalho em si, crescimento pessoal e profissional, tarefas com significado e funções e estruturas organizacionais abertas.
Hackman e Oldham (1975)	Variedade da tarefa, identidade da tarefa, significação da tarefa, autonomia e feedback.

Fonte: adaptado de Rocha (1998, p. 30).

O Quadro 1 mostra, conforme esses autores, que o indivíduo satisfaz suas necessidades no trabalho quando tem condições favoráveis nesse ambiente, sendo capaz de desenvolver suas atividades, aumentando a produtividade da empresa.

É preciso que o trabalhador possa ter participação nas decisões, compensação justa e adequada, enriquecimento das tarefas, autonomia, crescimento pessoal, profissional e *feedback*.

Destaca-se também um estudo significativo de Nadler e Lawler (1983) que examinam QVT ao longo do tempo, já que ela passou por diferentes concepções (Quadro 2).

Os estudos elencados no Quadro 2 mostram que o foco principal das primeiras abordagens de QVT era o indivíduo. Pretendia-se melhorar o ambiente de trabalho, transformando o trabalho de maneira que fosse satisfatório e produtivo. Isso só foi possível por meio da participação e comprometimento dos trabalhadores nos projetos e pelos movimentos de melhorias da qualidade de vida no trabalho. Percebe-se ainda a necessidade de se desenvolver estudos científicos sobre o tema para que QVT não seja considerada “como nada”.

### Quadro 2 - Evolução do conceito de QVT

Concepções Evolutivas da QVT	Características ou visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagem, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT 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 ideias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983, p. 22-24).

Walton (apud FERNANDES, 1996) propõe oito categorias conceituais, incluindo critérios de QVT, ilustrados a seguir (Quadro 3).



**Quadro 3 -** Categorias conceituais de QVT

<b>Crítérios</b>	<b>Indicadores de QVT</b>
1 – Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividade
2 – Condições de Trabalho	Proporcionalidade entre salários
	Jornada de trabalho razoável
3 – Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
	Autonomia
4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança	Autocontrole relativo
	Qualidades múltiplas
5 – Integração Social na Organização	Informações sobre o processo total do trabalho
	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectiva de avanço salarial
6 – Constitucionalismo	Segurança de emprego
	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
7 – O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Senso comunitário
	Direitos de proteção do trabalhador
	Privacidade pessoal
	Liberdade de expressão
	Tratamento imparcial
8 – Relevância Social do Trabalho na Vida	Direitos trabalhistas
	Papel balanceado no trabalho
	Estabilidade de horários
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
Práticas de emprego	

Fonte: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996, p. 49).

Sobre esse modelo, pode-se ressaltar que, embora não se desconheça a diversidade das preferências e as diferenças individuais ligadas à cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores são intervenientes, de modo geral, na QVT da maioria das pessoas.

Quando tais aspectos não são bem gerenciados, os níveis de satisfação experimentados pelo trabalhador deixam muito a desejar, repercutindo no desempenho. De acordo com Westley (1979), os problemas políticos trariam a insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação; e o sociológico, a anomia (Quadro 4). A insegurança e a injustiça são decorrentes da concentração do poder e da concentração dos lucros e conseqüente exploração dos trabalhadores. Já a alienação advém das características desumanas que o trabalho assumiu pela complexidade das organizações, levando a uma ausência do significado do trabalho, e à anomia, uma falta de envolvimento moral com as próprias tarefas (WESTLEY, 1979, p. 122).

**Quadro 4** - Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Natureza do problema	Sintonia do problema	Ação para Solucionar o problema	Indicadores	Propostas
Econômico (1850)	Injustiça	União dos trabalhadores	Insatisfação greves	Cooperação divisão dos lucros participação nas decisões
Político (1850-1950)	Insegurança	Posições políticas	Insatisfação greves	Trabalho autoversionado conselho de trabalhadores participação nas decisões
Psicológico (1950)	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse absenteísmo e "Turnover"	Enriquecimento das tarefas
Sociológico (1950) presente	Anomia	Autodesenvolvimento	Ausência de significação do trabalho absenteísmo e "Turnover"	Métodos sociotécnicos aplicados aos grupos

Fonte: Westley (1979 p. 122).

Observa-se que um modelo de melhoria de QVT, construído com base em tais fatores-chave, oferece possibilidade de atendimento tanto das necessidades do indivíduo como da organização. Além disso, vem ao encontro das expectativas dos empregados.

Werther e Davis (apud FERNANDES, 1996) estruturaram um modelo no qual especificam elementos organizacionais, ambientais e comportamentais como aspectos que influenciam o projeto de cargos em termos de QVT.

Especificamente, os elementos organizacionais do projeto do cargo dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais não podem ser ignorados, pela sua significação nas condições de trabalho, envolvendo habilidade e a disponibilidade de empregados, e as expectativas sociais.

Considera-se que o desempenho eficaz depende, na maioria das vezes, não do que as pessoas precisam “saber fazer”, mas, acima de tudo, do “querer fazer”. A tecnologia de QVT, ou os esforços no sentido de melhorar ou humanizar a situação de trabalho, pelo redesenho dos cargos, pode ser utilizada para que as pessoas “queiram fazer mais” em decorrência de um maior envolvimento com o próprio trabalho, por compartilharem mais das coisas que lhe dizem respeito. Esta é, em síntese, a base estratégica da tecnologia de QVT, que fundamenta a reflexão de melhores procedimentos para projetar e reformular os cargos, para aumentar o nível de satisfação das pessoas em situação de trabalho e, em consequência, a eficácia do desempenho e a produtividade (WERTHER; DAVIS apud FERNANDES, 1996).

A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, porque as organizações e as pessoas mudam constantemente, e é contingencial, pois depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve focar-se apenas nos fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho, além de considerar

os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

No enfoque biopsicossocial, descrito por Limongi-França (1997), a pessoa deve ser vista como um todo (visão holística), pois possui características biopsicossociais que interagem com o meio: tais características manifestam-se por meio da personalidade expressada em emoções, do raciocínio, das crenças e valores os que podem sofrer alterações conforme o ambiente em que atua.

Foi com base no enfoque biopsicossocial que se buscou avaliar, no presente estudo, os reflexos da percepção da segurança nos estacionamentos da UnB na QVT de professores, alunos e técnicos da instituição.

### **Pesquisa quantitativa e análise documental**

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, por meio da aplicação de um questionário, e uma análise documental dos dados da Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio da UnB (CoPP/UnB).

A amostra da pesquisa foi composta por 90 (noventa) respondentes, sendo 30 (trinta) docentes, 30 (trinta) técnico-administrativos e 30 (trinta) alunos.

Para a definição dos locais de coleta dos dados foram utilizadas as informações da Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio da UnB, que mostraram os locais de maior ocorrência de roubos envolvendo veículos estacionados. A saber: Instituto Central de Ciências (ICC), Faculdade de Saúde (FS), Faculdade de Tecnologia (FT), Faculdade de Educação (FE), Faculdade de Direito, Pavilhões Anísio Teixeira e Calmon, Biblioteca Central (BCE) e Reitoria. Também foi analisado um relatório anual de registros de ocorrências nos estacionamentos da UnB, cedido pela CoPP/UnB.

Elaborou-se um questionário sobre a segurança nos estacionamentos e QVT contendo 23 (vinte e três) perguntas distribuídas da seguinte forma: 10 (dez) itens relativos à segurança nos estacionamentos, nove relacionados à QVT e quatro referentes aos dados demográficos da amostra estudada (Apêndice A).

A aplicação do questionário foi realizada na entrada dos estacionamentos, nos corredores da UnB, nos ambientes de trabalho dos professores e nos setores de trabalho dos técnico-administrativos. No momento da aplicação do questionário foi explicado detalhadamente o objetivo da pesquisa.

Para análise dos resultados, foram calculadas frequências das respostas aos itens do questionário, ilustradas em tabelas e gráficos, com a utilização do aplicativo *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 14.0. Em relação aos documentos analisados, foram extraídos dados estatísticos destes.

### **Resultado da análise documental**

O relatório de ocorrências da CoPP/UnB evidenciou um crescente aumento do número de veículo deixados abertos pelos proprietários nos estacionamentos, o que facilita os roubos ou furtos em veículos. Em decorrência de tal situação, houve um aumento do número de furtos em veículos e de veículos furtados, como pode ser percebido no Quadro 5.

**Quadro 5** - Comparativo de ocorrências 2003/2006

COMPARATIVO DE OCORRÊNCIAS DE VEÍCULOS 2003/2006			
ANOS	Veículos furtados	Furto em veículos	Veículos abertos
2003	32	94	123
2004	9	50	54
2005	23	56	64
2006	28	86	149

Fonte: CoPP/UnB.

## Resultados da análise sobre QVT

Com relação ao item em que se questionava a preocupação dos sujeitos com o veículo no estacionamento enquanto trabalhavam, obteve-se os seguintes dados: 71,3% se preocupam, apenas 27,6% não se preocupam e 1,1% não responderam.

Ao responderem sobre a preocupação com o seu veículo no estacionamento: 66,1% disseram ter medo de furtos e roubos; 21,4% se preocupam devido à falta de policiamento e segurança; 7,1% se preocupam com a possibilidade de haver algum dano ao veículo e 3,3% se declararam estarem tão ocupados com as atividades acadêmicas que nem se lembram disso.

Com relação à interrupção das atividades para verificar o veículo no estacionamento: 35,6% disseram que sim, e 64,4% responderam que não.

Quanto ao que mais prejudicava o rendimento das atividades no ambiente de trabalho: 44,7% apontaram preocupações relacionadas às instalações físicas; 34,2% com o pessoal; 10,5% com instalações e pessoal; 7,9% com a insegurança nos estacionamentos, e 2,6% indicaram que a falta de todos esses fatores prejudica o rendimento de suas atividades.

Em relação à preocupação com o veículo no estacionamento, 36,4% dos entrevistados disseram que ela já afetou ou afeta o bem-estar no trabalho, e 63,6% responderam que não.

Como o bem-estar é afetado no ambiente de trabalho em relação à segurança do estacionamento, verificou-se que 69% dos respondentes tiveram suas atividades afetadas pela falta de concentração e preocupação com o veículo; 13,8% foram afetados com estresse ao chegar ou sair do trabalho; 10,3% foram afetado psicologicamente e ficaram tensos, e apenas 6,9% declararam que essa preocupação diminui seu rendimento no trabalho.

Sobre o conforto no ambiente de trabalho, para 34,6% dos entrevistados, o conforto no ambiente de trabalho está relacionado à

liberdade de expressão; 19,8% acredita que o conforto está relacionado à participação nas decisões; 11,1%, o conforto relaciona-se ao ambiente externo, 11,1%, à criatividade.

### **Resultados dos questionários**

Verificou-se que, dentre os entrevistados, 45,6% declararam utilizar os estacionamentos da universidade todos os dias. Já 25,6% utilizam cinco dias por semana. Isso mostra que mais de 70% dos entrevistados estão diariamente na universidade desempenhando suas atividades.

Quando perguntados se sentiam seguros ao deixar seu veículo no estacionamento da universidade, 28,1% consideraram os estacionamentos seguros, 71,9% estão insatisfeitos com a segurança, e a insatisfação maior está entre os docentes e técnico-administrativos.

Se comparada a sensação de segurança com a faixa etária dos respondentes, verificou-se que 34,4% dos insatisfeitos têm entre 18 a 28 anos, seguidos de 32,2% com faixa etária entre 40 e 50 anos.

Provavelmente a insatisfação da faixa etária entre 18 e 28 anos se explica pelo fato desses proprietários instalarem aparelhos eletrônicos caros em seus veículos. E a sensação de insegurança se dá em virtude das ocorrências de furtos no interior de veículos, conforme dados da CoPP/UnB. Os dados mostram que o trabalho de segurança ostensiva diminuiu o número de ocorrências, contudo o número de veículos abertos encontrados cresceu muito, contribuindo para o aumento das ocorrências, conforme ilustrado no Quadro 5.

De acordo com o que foi proposto, 87,5% dos entrevistados disseram ter sugestões para melhoria da qualidade da segurança nos estacionamentos, 12,5% não souberam responder. Esses dados demonstram um alto grau de comprometimento com a segurança nos estacionamentos.

Dos que apresentaram sugestões para o problema da segurança nos estacionamentos, 41% sugeriram mais policiamento; para 23,1% deveria existir estacionamentos privativos para funcionários, docentes e técnico-

administrativos; para 11,5% é preciso melhorar a iluminação para 10,3% deveriam ser instaladas câmeras para monitoramento; para 6,4% deveria ser cobrada taxa de estacionamento, e 5,1% afirmaram que o problema se resolveria com campanhas educativas integradas.

Verificou-se que 54,5% dos respondentes utilizam o estacionamento no turno matutino e vespertino, 19,3% em todos os turnos, e 11,4% no turno matutino.

Apesar do aumento de ocorrências de furtos e roubos envolvendo veículos estacionados, 57,6% dos respondentes consideram a segurança nos estacionamentos regular, 3% a consideram ótimo e 10,6%, boa. As avaliações ruim e péssimo tiveram, respectivamente 22,7% e 6,1%.

### **Sobre os resultados**

Os dados apurados mostraram o grau de preocupação dos entrevistados e a disposição em contribuir para a melhoria dessa segurança.

O interesse dos entrevistados, quando declaram querer participar dando sugestões, evidencia, como destaca Fernandes e Gutierrez (1988), que consideram a “Participação” como um dos mais importantes elementos comportamentais intervenientes na QVT.

Para os entrevistados, a segurança do ambiente físico é importante para a melhoria da QVT e, no caso específico, a segurança nos estacionamentos da UnB trará mais satisfação no trabalho. O estudo mostra que a percepção dos entrevistados com a falta de segurança nos estacionamentos pode afetar o desempenho das atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho.

A percepção dos entrevistados quanto a se sentirem seguros nos estacionamentos está ligada às informações ou à vivência deles sobre as ocorrências de roubos e furtos nos estacionamentos do *campus*. Para Limongi-França (1997), a construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olha a organização e as pessoas como um todo, o que é chamado de enfoque biopsicossocial.



A amostra pesquisada está inserida num ambiente universitário, em que os entrevistados são considerados bem esclarecidos e politicamente conscientes da sua participação na sociedade.

### **Algumas sugestões**

Este estudo evidenciou-se que os aspectos externos ao ambiente de trabalho podem interferir na QVT. O foco da pesquisa recaiu na percepção de segurança nos estacionamentos da UnB e a influência dessa percepção da qualidade de vida dos entrevistados.

O crescente aumento de furtos em veículos e de roubos de veículos, no último ano, e os consequentes reflexos nas pessoas que vivem no *campus* da universidade foram a temática deste estudo. Os entrevistados evidenciaram preocupação com a situação e apresentaram diversas sugestões de melhoria da segurança.

Um número expressivo de sujeitos revelou interromper suas atividades de trabalho para verificar as condições de seu veículo no estacionamento. Esse fato revela um aspecto que merece atenção da universidade para adotar medidas que melhorem essas condições e, por conseguinte, a qualidade de vida dos trabalhadores e estudantes no *campus*.

Os percentuais mostrados no estudo evidenciam que é preciso reforçar com recomendações de utilização do estacionamento por meio de cartilhas, folderes, e outros meios de comunicação, que atinjam os usuários dos estacionamentos. Desse modo, deve-se ressaltar as medidas a serem adotadas para diminuir as ocorrências com veículos estacionados no *campus*.

Cabe também à instituição adotar medidas que possam contribuir para a segurança nos estacionamentos trazendo, por consequência, mais tranquilidade a todos os integrantes da comunidade acadêmica que atuam nesse contexto.

Neste estudo indicou-se que, em relação ao ambiente externo e seu impacto na QVT, especialmente na segurança em estacionamentos,

um novo caminho deve ser percorrido. As soluções, as preocupações, as formas de interferências e as diversas insatisfações a serem sanadas dependem de novos estudos e, principalmente, do interesse da instituição em buscar sempre melhorias no ambiente de trabalho.

Outros estudos poderiam ser aprofundados para verificar os impactos da segurança na QVT, com o emprego de técnicas qualitativas de pesquisa, uma vez que foi feito apenas um estudo descritivo da opinião de usuários dos estacionamentos da UnB. Apesar das limitações indicadas, espera-se que esta pesquisa possa despertar a atenção para a importância da segurança nos estacionamentos das diferentes organizações e seu impacto no trabalho.

## Referências

- FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma experiência brasileira. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez. 1988.
- 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.; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. *RAE Light*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, v. 11, p. 20-30, 1983.
- ROCHA, S. K. *Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no setor têxtil*. 1998. 86 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.
- 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

Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da  
Informação e Documentação – FACE.

#### **Segurança nos Estacionamentos e Qualidade de Vida no Trabalho**

Esta pesquisa faz parte da monografia de final de curso de Especialização em Desenvolvimento Gerencial promovido pelo Programa de Capacitação Funcional (PROCAP/SRH) e de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília-UnB.

A pesquisa destina-se aos proprietários de veículos que utilizam os estacionamentos da universidade. Tal amostra é composta de servidores técnico-administrativos, docentes e alunos. Pretende-se avaliar a percepção desses servidores quanto à influência dos furtos e roubos nesses estacionamentos na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

No presente estudo, o conceito de QVT é entendido como “a 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” (FERNANDES, 1996, p.45).

As atuais tendências da Administração de Recursos Humanos nos levam a refletir sobre a pertinência de agregar à concepção atual de QVT uma abordagem mais ampla, com uma visão integradora dos ambientes interno e externo da organização, para uma efetiva qualidade de vida do indivíduo no trabalho e fora dele.

Agradecemos antecipadamente a sua participação e colocamo-nos à disposição para, se desejar, ter acesso ao resultado desta pesquisa.

Marcos Valério Gonçalves – valério@unb.br

Vicente de Pádua Justo Junior – paduajusto@unb.br

## PERGUNTAS

1. Com que frequência semanal você utiliza o estacionamento da UnB?  
1) uma 2) duas 3) três 4) quatro 5) cinco 6) todos os dias
- 1a. Em que turno utiliza o estacionamento?  
1) matutino 2) vespertino 3) noturno 4) m/v 5) m/v/n 6) v/n
2. Ao deixar seu veículo no estacionamento da UnB, você se sente seguro?  
1) sim 2) não
- 2a. Justifique porque você não se sente seguro?  
1) falta de iluminação e segurança 2) medo de ser roubado (a)  
3) há sempre ocorrência de furtos 4) medo de ser abordado (a)  
à noite 5) já tive meu carro arrombado
3. Já teve seu veículo furtado/roubado alguma vez, no estacionamento da UnB?  
1) sim 2) não
4. O que foi furtado/roubado?  
1) toca CD 2) CD's 3) rodas 4) material didático 5) o veículo  
6) toca CD e rodas 7) toca CD e CD's 8) outros
5. Quando você realiza suas atividades na UnB, você se preocupa com o seu veículo no estacionamento?  
1) sim 2) não 3) nunca pensei nisto
- 5a. Justifique?  
1) sou tão ocupado que nem me lembro 2) porque pode ocorrer algum dano 3) falta de policiamento, tensão 4) medo de furtos/roubos
6. Alguma vez interrompeu suas atividades para verificar seu veículo no estacionamento?  
1) sim 2) não
7. Com relação ao seu trabalho, o que mais prejudica o rendimento das suas atividades?  
1) instalações físicas 2) falta de pessoal 3) falta de segurança no estacionamento 4) instalações físico-pessoal 5) todas as alternativas
8. Você se sente seguro no estacionamento da UnB?  
1) sim 2) não 3) nunca pensei nisto

9. Em sua opinião, qual é o estacionamento na UnB que você se sente mais seguro?  
1) FA 2) FT 3) ICC 4) BCE 5) FE 6) Reitoria 7) FS 8) não existe
10. Em sua opinião, qual é o estacionamento menos seguro na UnB?  
1) FA 2) FT 3) ICC 4) FE 5) Reitoria 6) FS 7) BCE 8) Pavilhões  
9) todos
11. A preocupação com o seu veículo no estacionamento do campus, já afetou ou afeta o seu bem estar no trabalho?  
1) sim 2) não
- 11a. Como afeta o seu bem-estar?  
1) estresse ao chegar e sair do trabalho 2) psicologicamente/tensão  
3) diminui meu rendimento 4) falta de concentração/preocupação
12. O conforto no seu trabalho esta relacionado há:  
1) ambiente externo 2) liberdade de expressão 3) criatividade 4) participação nas decisões 5) 1, 2 e 3 6) 2 e 4 7) 3 e 4 8) 1 e 4 9) 1, 3 e 4 10) todas
13. Você tem alguma sugestão para melhorar a qualidade da segurança nos estacionamentos da UnB?  
1) sim 2) não
- 13a. Qual a sua sugestão para a melhoria da qualidade?  
1) mais policiamento e segurança 2) cobrar taxa de estacionamento  
3) estacionamento privativo para docentes e técnicos 4) controlar entrada e saída de veículos 5) guarita no estacionamento com câmeras 6) melhoria na iluminação 7) campanha educativa integrada
14. Qual a sua satisfação com a segurança no estacionamento?  
1) 10 – 9 Ótimo 2) 8 – 7 Bom 3) 6 – 5 Regular 4) 4 – 3 Ruim 5) 2 – 1 Pêssimo

**Para finalizar, pedimos a gentileza de preencher alguns dados para caracterizar a amostra do estudo.**

15. Qual seu vínculo com a universidade?  
1) docente 2) técnico-administrativo 3) aluno 4) usuário externo
16. Tempo de UnB?

1) 1 a 3 anos 2) 4 a 7 anos 3) 8 a 11 anos 4) 12 a 15 anos 5) 16 a 19 anos 6) acima de 20 anos

17. Sexo:

1) masculino 2) feminino

18. Faixa etária:

1) 18 a 28 anos 2) 29 a 39 anos 3) 40 a 50 anos 4) acima de 50 anos

Local da pesquisa: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_