



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**



JÉSSICA DE ARRUDA CARDOSO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

CORUMBÁ-MS
2022
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JÉSSICA DE ARRUDA CARDOSO

**ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Projeto Acadêmico - Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof. Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel

CORUMBÁ-MS

2022
JÉSSICA DE ARRUDA CARDOSO

TÍTULO DA MONOGRAFIA

Projeto Acadêmico - Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a)

Professor Dr. Wilson Ravelli Elizeu Maciel

Membros

Professor Dr. Fernando Thiago

Professora Dra. Joice Chiareto

Corumbá, 18 de novembro de 2022

Dedico esta obra ao meu anjo da guarda, meu falecido avô Aristides de Arruda por me ensinar que a riqueza do pobre é o estudo.

AGRADECIMENTOS

Obrigada meu Deus por me dar forças e chegar até aqui, agradeço por ter colocado pessoas maravilhosas em meu caminho, em principal, o meu orientador professor Wilson Ravelli que zelou pela produtividade desta obra. Ao meu pequeno filho que me dá essa força para continuar todos os dias, aos meus pais, que me ensinou a ser forte e corajosa, e a minha querida avó que nunca desistiu de mim, sempre acreditou que chegaria até aqui.

Agradeço ao coordenador do curso professor Fernando por ser uma pessoa prestativa e compreensiva, a professora Caroline por me apoiar durante minha gestação a não desistir do curso, ao professor Anderson por trocas de pensamentos relacionado ao assunto da obra, e a professora Roosiley por me auxiliar a como construir o formulário utilizado e pelas frases inspiradoras. Profissionais excelentes que procuro ressaltar a excelência e amor pela profissão, me faz querer ser um pouco como vocês.

RESUMO

O estudo da Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) é um fator estratégico para a melhoria da produtividade nas organizações, sendo uma ferramenta fundamental na gestão estratégica de pessoas, que pode propiciar a organização maior competitividade através da promoção da qualidade de vida duradoura no ambiente de trabalho. Neste sentido, a presente obra tem como objetivo analisar a percepção dos servidores de uma universidade pública dos parâmetros da avaliação da QVT. Para tanto, realizou-se uma pesquisa quantitativa-descritiva junto a 48 servidores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal – CPAN, utilizando-se como ferramenta de coleta de dados, um questionário validado e criado por Neri (2012), aplicado aos servidores por meio do e-mail institucional. Os resultados indicam que existe a Qualidade de Vida dos servidores em relação a trabalho em equipe dos profissionais, a instituição respeitou a privacidade do funcionário enquanto pandemia, o superior estimula a produtividade do profissional, porém há necessidade de se desenvolver o subsistema de reconhecimento e remuneração da instituição, de modo a reduzir a insatisfação dos servidores. Além disso, o impacto desses fatores não se limita somente a uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, mas também na produtividade e na saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Gestão pública, Gestão de Pessoas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 – Percepção de relacionamento	17
Tabela 1.1– Percepção de relacionamento	18
Tabela 2 – Percepção do trabalho, saúde, carreira e relação com a instituição.....	20
Tabela 2.2 – Percepção do trabalho, saúde, carreira e relação com a instituição.....	22
Tabela 1 – Formulário da proposta classificação de relacionamento	30
Tabela 2 – Formulário da proposta análise de satisfação	32

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	11
2.1 QVT no Serviço Público	14
3. METODOLOGIA	15
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
4.1 Perfil do Servidor.....	16
4.2 Classificação de Relacionamento	17
4.3 Análise do Desempenho Organizacional.....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
6. REFERÊNCIAS	25
7. ANEXOS E/OU APÊNDICES.....	25

1. INTRODUÇÃO

A sociedade enfrenta grandes desafios e responsabilidades na melhoria trabalhistas, buscando promover o desenvolvimento sustentável, bem-estar, inclusão social e a saúde pública, definindo que qualquer local de trabalho proporciona a melhor Qualidade de Vida a todos.

A QVT visa a competitividade, que possibilita a participação no mercado globalizado, através do investimento em tecnologias direcionadas à qualidade total. Para que haja eficácia no trabalho, isso depende da participação e comprometimento dos funcionários, a QVT se relaciona com a mobilização e comprometimento desses indivíduos, o bem-estar é essencial para o alcance das metas organizacionais. Essa ferramenta organizacional envolve ações como implantação de melhorias, inovações tecnológicas, gerenciais e estruturais, tanto dentro como fora do ambiente organizacional, proporcionando aos funcionários melhores condições para a realização de tarefas (MOREIRA, 2010).

No ponto de vista social, a QVT tem como principal foco contribuir com transformações que promovam a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Aborda contribuir para que os contextos de trabalho se transformem em territórios coletivos de harmonia socioprofissional, construindo laços de cooperação, promovendo vivências de bem-estar no trabalho. Em vista acadêmica, tem como objetivo consolidar bases teóricas, metodológicas e éticas criando um diálogo com a ciência do trabalho e da saúde, visando fortalecer uma visão crítica ao indivíduo-trabalho-organização (FERREIRA 2011).

Desta forma, segundo Pozo et al. (2009), uma das principais preocupações empresariais é com a qualidade dos produtos e serviços, refletindo a qualidade de vida de quem o produz. A QVT é composta por diversos procedimentos empresariais que devem envolver a Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Negócios e potenciais existentes para desenvolver sinais do que a direção da empresa valoriza a cultura organizacional, sendo usado como uma ferramenta estratégica dentro da empresa para motivar seus funcionários e reduzir gastos.

Neste sentido, a busca de uma vantagem competitiva em um mercado cada vez mais acirrado leva as empresas a considerarem a qualidade de vida como um componente importante nas formulações de suas estratégias de gestão de pessoas para pleno sucesso organizacional (POZO et al. 2009).

No setor público não é diferente, existindo sempre a necessidade dos gestores repensarem nas práticas organizacionais, buscando responder às exigências do atual mercado, pressupondo uma reestruturação, em termos de gestão de pessoas, onde o bem-estar dos

servidores públicos, a satisfação do cidadão e a eficácia dos servidores prestados nos órgãos governamentais constituíam desafios nas práticas de gestão, isto vale tanto para o mercado quanto para o serviço público (FERREIRA et al.2009).

A administração pública vem evoluindo ao longo dos tempos, desde a Administração Patrimonial, do início e meados do século passado até a Nova Gestão Pública (NGP), das décadas de 1980/ 1990, evoluindo para Administração Burocrática. E no final do século passado, surge a Governança Pública, com ênfase na colaboração e na coordenação de seus entes públicos e sociedade civil. Nesta evolução se refere a vários conceitos, modelos, sistemas e ferramentas da administração pública sendo criados. Em cada etapa criando e sofrendo impactos com essa evolução, aprimorando novas condutas, abrindo espaço a novas oportunidades no processo de modernização, reforma e gestão (NEVES et al., 2017).

A Gestão de Pessoas no serviço público é interligada a gestão estratégicas de pessoas, voltadas ao setor privado e também público, apresentando conceitos relevantes para a área, um pouco falada na área de gestão de competência, considerando entender o ambiente macro e micro organizacional. Mostrando os aspectos: econômicos, legais, políticos, sociais, culturais, ambientais, formas de produção, tecnologias de produção, cultura organizacional, clima organizacional, perfil dos funcionários, como uma forma de estilo de liderança (PINTO et al. 2012).

Nessas estratégias de mudanças no setor público, surge um novo perfil de servidor público que passou a ser requerido para atender à crescente demanda pela melhoria de qualidade e eficiência dos serviços prestados à sociedade. As iniciativas surgiram em função dessa demanda, destacando-se na reestruturação das carreiras, a imposição da avaliação de desempenho individual e da política de desenvolvimento do servidor, certificação ocupacional para cargos estratégicos e a instituição de remuneração, por meio de premiação por produtividade e gratificações vinculadas ao desempenho (RIBEIRO et al., 2011).

O gestor preza visar e contribuir para o bem-estar dos seus colaboradores, para a melhoria de atuação no ambiente de trabalho. Um líder bom é aquele que decide colocar a saúde de seus colaboradores entre as principais prioridades do seu departamento. Entendendo que o servidor saudável é muito mais produtivo e motivado. O servidor precisa de um ambiente que lhe dê apoio e que lhe dê a capacidade emocional para experimentar situações de uma forma que leve a ações produtivas e positivas.

Desta forma, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Como os servidores de uma universidade pública percebem os parâmetros de QVT? Para tanto, trouxe

como objetivo analisar a percepção dos servidores de uma universidade pública dos parâmetros da avaliação da QVT.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 (QVT) QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A QVT vem ensinando o homem desde o princípio de sua existência. Desde os ensinamentos de Geometria de Euclides de Alexandria, com a melhoria do método de trabalho dos agricultores nas margens do rio Nilo, como na lei da alavanca de Arquimedes, que desde o ano de 287 a. C. colabora na diminuição do esforço físico dos trabalhadores, na melhoria da qualidade de vida de ambos (MONTEIRO et al., 2011).

Mas no ano de 1950 a qualidade de vida se inseriu no contexto organizacional, uma abordagem sócio-técnica, as tendências e os desafios modernos do desenvolvimento da sociedade determinam interesses contínuos da QVT. Como se os funcionários fossem as “engrenagens” das organizações, por conta das habilidades, técnicas, conhecimento e trabalho, gerando bens e serviços, permitindo que elas atinjam seus objetivos com a sociedade (LILIJ et al., 2015).

Segundo Limongi-França, (2004), faz uma análise de vetores na gestão de pessoas através de estudos ergonômicos, discutindo a moral no ambiente de trabalho, seguindo modelos gerenciais e sócio-técnicos. Temas como responsabilidade social e envelhecimento da população surgem como paradigmas para questões de QVT. Vetores típicos como:

- Vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividades fora da empresa, hábitos de vida, expectativa de vida, saúde, alimentação, grupos de amizade.
- Fatores socioeconômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas, classe social, expansão de mercado, serviços públicos privados, consumismo.
- Metas empresariais: competitividade, qualidade, velocidade, custos e imagem corporativa.
- Pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informações, agilidade, responsabilidade em grupo, remuneração, emprego fixo e investimento em projetos sociais.

Ferreira (2011) complementa esta concepção ao demonstrar os principais fatores na origem das representações de mal-estar e bem-estar no trabalho e suas respectivas definições:

- **Condições de trabalho e suporte organizacional:**

Equipamentos arquitetônicos: *Layouts*, decoração, arranjos físicos, pisos, paredes, portas, etc. Pode ocasionar desconforto ou até mesmo no ânimo do ambiente de trabalho.

Ambiente físico: Espaço de convivência no trabalho, iluminação, temperatura, ventilação, acústica. Desconforto tanto para cliente/cidadão e funcionário que ocupa o local, ocasiona também problemas de saúde.

Instrumental: Ferramentas para o trabalho, máquinas, aparelhos, dispositivos, documentação, etc. Atrapalha o rendimento do funcionário e o tempo de finalizar um serviço.

Matéria-prima: O produto em qual ira se trabalhar, bases informacionais. Importante a informação de como produzir, para que haja uma produção segura e facilitada.

Suporte organizacional: informação, tecnologia, capacitação e benefícios, políticas de remuneração. É a percepção do trabalhador quanto a qualidade do tratamento que se recebe da organização, e a retribuição da empresa para o funcionário.

- **Organização do trabalho:**

Divisão do trabalho: Hierarquia, técnica, social. São tarefas com funções destinadas a cada funcionário, para otimizar a produção, sem sobrecarregar o funcionário e garantir a eficiência e rapidez.

Missão, objetivo e metas organizacionais: Qualidade e quantidade, parâmetros. Traçar seus valores e a razão pela qual a empresa trabalha para o funcionário é essencial, isso o impulsiona o funcionário a motivação em alcançar sucesso na empresa/organização.

Trabalho prescrito: Planejamento, tarefas, regras, procedimentos, prazos, etc. Tarefas que são prescritas, justamente com uma análise de trabalho organizado.

Tempo de trabalho: jornada de trabalho, flexibilidade, férias. Tempo dedicado do funcionário com a empresa, sem causar desgaste emocional, físico ou mental.

Processo de trabalho: etapas, ciclos e ritmos. Fazer uso de materiais e informações para gerar produtos e serviços.

Gestão do trabalho: disciplina, fiscalização, controle. A compreensão do planejamento, a organização e execução das ações em relação a valorização do trabalhador.

Padrão de conduta: conhecimento, atitudes, habilidades. Indica as oportunidades que o funcionário tem para contribuir com mudanças positivas.

- **Relações socioprofissionais de trabalho:**

Relações hierárquicas: Chefia imediata e superiores. A relação entre gerência e demais departamentos, respeitando seus posicionamentos dentro da empresa/organização.

Relações com os pares: colegas de trabalho, membros de equipes. A boa relação no ambiente de trabalho influencia numa produção mais ágil e confortável.

Relações externas: cidadãos e usuários dos serviços públicos, clientes e consumidores de serviços e produtos. Uma relação amistosa que traga respeito e um ótimo diálogo, buscando saciar todas as dúvidas geradas.

- **Reconhecimento e crescimento profissional:**

Reconhecimento: de empenho no trabalho realizado, dedicação com instituição. É o retorno do comportamento que o trabalhador transmitiu.

Crescimento profissional: desenvolvimento profissional, uso da criatividade, capacitação, oportunidade. A atitude que o trabalhador tem em relação com sua carreira.

- **Elo trabalho-vida social:**

Sentido do trabalho: valorização do tempo do funcionário na empresa, prazeres e bem-estar no ambiente de trabalho, produtividade saudável.

Importância da instituição empregadora: significado pessoal, familiar, profissional, social ao funcionário.

Vida social: relação social sem entrar em conflito com a relação de trabalho.

- **Cultura Organizacional:**

Linguagem e simbolismo: estilos de comunicação (gestos, verbais, escritos), códigos, padrões.

Comportamentos: estilos de trabalho, padrões de conduta, perfis gerenciais, modos de controle, etc.

Valores Organizacionais: respeito, fidelidade, autonomia, liberdade, inovação.

Crenças: É tudo naquilo que a empresa/organização acredita, e repassa a seus funcionários.

Ritos: rituais administrativos, entrada e saída da organização.

2.2 QVT no Serviço Público

A discussão sobre a QVT na Administração Pública pode facilitar o tratamento que o servidor público recebe na valorização de seu trabalho e preocupação com seu bem-estar pessoal e familiar. Em principal, gestores públicos que têm algumas dificuldades em desempenhar suas funções, pois estão limitados a fatores legais como orçamento restrito, licitações, estrutura de cargos e carreiras dos servidores (AMORIM, 2010).

Após a mudança na Administração Pública desde a Administração Patrimonial passando a Nova Gestão Pública, para Administração Burocrática até a Governança Pública (citadas na introdução), o setor público vem mudando o foco no Brasil, utilizando estruturas e sistemas organizacionais para uma mudança de práticas, de padrões de ações, onde se questiona

a saúde no ambiente de trabalho. A promoção à saúde do servidor tem como objetivo de práticas de gestão, de atitudes e comportamentos que contribui para a saúde no ambiente coletivo e também pessoal (SIPEC- Portaria n° 03 de 07 de maio de 2010). Tais ações têm como finalidade a melhoria dos ambientes da organização, do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores, contemplando abordagens coletivas que possam influenciar ou modificar hábitos individuais ou culturais, de maneira a favorecer os espaços de convivência de produção da saúde (SIPEC- Portaria n° 03 de 25 de março de 2013).

A partir disso, começou a existir vários programas e ações voltadas ao funcionário, embora tenha demonstrado grande importância e valorização da QVT, ainda faltam maiores conhecimentos e formação, competências específicas que possam incorporá-los e colocar em prática, fazer uma análise do fator crítico da gestão e funcionamento. Um dos fatos críticos que se encontra mostra que gestores demonstram levar ações e programas sobre a QVT, mas sente pressão do efeito que seria demonstrado por parte do governo federal e sindicatos (ALFENAS, 2013).

Nas instituições públicas existem situações conflituosas que são rotineiras, muitas vezes por despreparo profissional tanto do gestor, quanto de qualquer funcionário, com a função afins direcionada. A instituição essencial para o processo de QVT, que mostra a motivação e comprometimento das pessoas, depende do seu próprio sucesso e aplicação de práticas, buscando o envolvimento de seus servidores, principalmente por meio de aperfeiçoamento, boa remuneração, bom ambiente de trabalho, condições físicas e psicológicas adequadas para proporcionar o desenvolvimento profissional (DAMASCENO et al., 2012).

Um estudo realizado por de Paula et al. (2018) identifica doenças relacionadas a falta de QVT em um setor de serviço público, onde indica excesso de afastamento de servidores por conta de doenças comportamentais, as mais citadas seria a depressão e ansiedade causadas por forte pressão no ambiente de trabalho, demonstrando forte necessidade de realização direcionadas para este assunto. A instabilidade emocional no ambiente de trabalho é cada vez mais frequente, onde pode surgir transtornos depressivos e ansiosos relacionado ao estresse, e a mudança comportamental seria visível, encaixamos aqui a importância de um programa voltado a QVT no serviço público, e o preparo de um bom gestor para efetivar boas estratégias na instituição.

É necessário que o gestor público alinhe os funcionários a estratégia de organização e de governo, para que os esforços sejam capazes de gerar resultados concretos para o cidadão e

funcionário. A gestão de recursos humanos passa a assumir um papel estratégico dentro da organização, tendo o dever de apurar o desempenho dos recursos humanos direcionando para resultados. A gestão de competências no setor público tem como conhecimentos técnicos e outras características pessoais, engloba habilidades interpessoais, as capacidades cognitivas, de conduta, e de percepção de si próprio (atitudes e valores) (CARMO et al, 2018).

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa se define como aplicada, na qual se produzem informações para utilização prática, com objetivo de resolver situações características com a realidade. A base da pesquisa é direcionada para os problemas e aflições, e a intenção é disponibilizar respostas buscando solucionar os problemas (GIL, 2022).

A abordagem de análise pode ser classificada como quantitativa, pois ocorre à linguagem matemática apresentando o motivo do problema, ela traduz em números a opinião e conhecimentos com uma análise, e classifica os dados obtidos (FONSECA, 2002).

Os objetivos buscados na investigação foram de característica descritiva, com o propósito de detalhamento das particularidades e opiniões de um determinado grupo de pessoas, mostrando-nos com foco de uma população ou fenômeno, um aspecto próprio da pesquisa descritiva é a aplicação de procedimentos padronizados de coleta de dados (GIL, 1999).

O procedimento de pesquisa utilizado foi o método de levantamento ou método *survey*, que consiste na capacitação de informações e opiniões de determinado grupo de indivíduos, apontando como foco, uma população, por meio de utilizar questionários como instrumento da pesquisa (FONSECA, 2002).

A população usada nesta pesquisa é formada por servidores públicos de uma universidade federal da cidade de Corumbá-MS, sendo que a amostra é não-probabilística, estas são amostragens que há uma escolha definida para os componentes da amostra (FINK, 1995).

A obtenção de dados para pesquisa teve como utilização o questionário, corresponde a uma forma de captar respostas para a pesquisa por meio de uma forma que o próprio indivíduo preenche. Como ferramenta de coleta de dados foi utilizado o modelo criado por Neri (2012), o questionário foi composto por 55 questões, sendo 9 para a identificação do perfil socioeconômico da amostra e 46 perguntas fechadas, visando que perguntas fechadas têm possibilidade e facilidade maior em tabulação e estudo dos dados (CERVO; BERVIAN, 2002).

O questionário foi elaborado por meio da plataforma do Google Forms da universidade. Foram feitos envios nos e-mails institucionais dos servidores da instituição com o convite para participar da pesquisa, juntamente com o link do questionário. Este processo foi realizado

semanalmente durante o período de 20 de agosto a 20 de setembro, obtidos 48 questionários respondidos, no que diz respeito à análise de dados, utilizou-se de estatística descritiva.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram analisadas as variáveis da teoria da QVT por meio da aplicação, em forma de questões aos servidores, para elaborar um panorama geral da percepção destes acerca deste assunto na instituição. O Questionário, portanto, a análise dos dados obtidos, foi dividido em três partes: Perfil do servidor, Classificação de relacionamento e Análise de Desempenho Organizacional.

4.1- Perfil do Servidor

Primeiramente, faz-se necessário conhecer o perfil socioeconômico e profissional da amostra dos servidores. Estes dados estão compilados na Tabela 1. Dessa forma, verificou-se que 52,1% dos servidores amostrados são do sexo feminino. A faixa etária com a maior parte dos respondentes é da amostra. Quanto à escolaridade, a maior parte da amostra (41,7%) é composta por indivíduos que possuem doutorado, o que pode ser explicado pelo fato de a maior parte dos respondentes da pesquisa exercerem o cargo de Docente, perfazendo 54,16% da amostra. No que diz respeito à composição familiar, 45,8 % da amostra declarou não possuir filhos e, quanto ao número de dependentes do salário do servidor, a maior parte dos amostrados (31,3 %) declarou ser de 2 pessoas. A maior parte dos respondentes (39%) declarou que trabalha na instituição de 1 a 5 anos, o que mostra um corpo de trabalho relativamente novo na instituição. Quanto ao salário, a maior parte dos respondentes (41,7 %) declarou receber de 5 a 10 salários mínimos. Além disso, para a maioria da amostra (87,5%), a instituição é o único local de trabalho do servidor.

4.2- Classificação de Relacionamento

Essa etapa classifica o tipo de relacionamento que o servidor tem com outros servidores, setores, unidades, gestão e superiores. Mostrando como é seu ambiente de trabalho e quanto é satisfatório trabalhar na instituição, como o funcionário é notoriamente bonificado pelo seu desempenho e progresso, e mostrando o que é essa instituição ao olhar do servidor.

Tabela 1 - Percepção do relacionamento

	Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
Com os outros servidores do mesmo nível hierárquico?	2,09%	6,25%	8,33%	37,50%	45,83%

Com seu superior imediato?	4,16%	4,16%	4,16%	43,75%	43,75%
Com servidores de outros setores ou Unidades da instituição?	0%	0%	20,83%	58,34%	20,83%
Como você considera a cooperação entre os colegas do seu setor?	6,25%	2,09%	10,41%	56,25%	25,00%
O grau de interação com outros colegas, requerido para execução de seu trabalho, pode ser considerado:	2,09%	4,16%	8,33%	66,67%	18,75
O ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido como o líder deste, pode ser analisado como:	4,16%	0%	16,66%	50,02%	29,16%
Como você considera as observações de seu superior sobre seu trabalho?	4,16%	4,16%	14,58%	54,16%	22,95%
Como você classifica os meios utilizados por seu superior em extrair o melhor do seu potencial, incentivando a criatividade?	4,16%	8,33%	33,33%	29,18%	25,00%
Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da instituição?	4,16%	10,41%	8,33%	42,71%	34,38%
Como você avalia o grau de sua participação, permitido pela Instituição, no planejamento do seu próprio trabalho?	2,08%	8,33%	16,66%	37,50%	35,41%
Como você classifica o desenvolvimento de suas atividades de trabalho quando envolve tarefas difíceis de realizar sem a colaboração de outros colegas?	4,16%	10,41%	25,00%	47,91%	12,50%
A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	2,08%	2,08%	20,83%	60,41%	14,58%
Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização), como você classifica o desempenho da Instituição?	8,33%	12,50%	14,58%	52,08%	10,41%
Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos pela instituição para execução de sua função?	8,33%	16,66%	25,11%	43,75%	6,25%
A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:	6,25%	12,50%	22,91%	45,83%	12,50%
Quando decisões tomadas na Instituição o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, pode ser considerada:	8,33%	22,91%	31,25%	31,25%	6,25%
O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa pode ser considerado:	8,33%	27,08%	27,08%	22,91%	14,58%
O grau do impacto causado pela atividade exercida por você na instituição na vida de outras pessoas dentro ou fora da Instituição pode ser considerado:	2,08%	6,25%	27,08%	45,83%	18,75%
Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta Instituição?	18,75%	27,08%	14,58%	35,41%	4,16%
Os benefícios recebidos (vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) pode ser considerado:	16,66%	39,58%	20,83%	22,91%	0%
Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras instituições do mesmo ramo?	10,41%	16,66%	37,50%	22,91%	12,50%
Como é a imagem da Universidade perante a comunidade local?	0%	4,16%	27,08%	41,66%	27,08%

Durante a pandemia (COVID 19), qual foi o nível de satisfação que você daria ao auxílio da instituição com o trabalho remoto?	6,25%	14,58%	29,16%	39,58%	10,41%
--	-------	--------	--------	--------	--------

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Pontos positivos: É notável que o grau de satisfação entre o servidor e outros servidores e superiores é excelente, o cooperativismo entre os funcionários ajudam um ao outro para a melhoria do ambiente de trabalho, como se destaca nas primeiras 8 questões. A instituição dá suporte ao funcionário, entregam acesso às informações para melhor empenho profissional, e entrega recursos materiais para execução da sua função. Um ambiente limpo e organizado, mostra-se para a população local uma boa imagem da instituição.

Pontos negativos: Observa-se que há contratempos que a instituição impõe ao funcionário que prejudica em seu tempo de trabalho, afetando sua vida social, onde há impacto na vida de outras pessoas fora da instituição, podemos considerar família e amigos. O grau de valor de pagamento para a maioria é adequado, porém, os benefícios recebidos não são satisfatórios, e que o salário é mediano em relação ao cargo e ocupação na instituição comparada a outras instituições.

A fonte de mal-estar que inquieta os trabalhadores no setor público começa pela verbalização do servidor relacionada com o elo trabalho-vida social, potencializa os riscos de adoecimento e tende a agravar os indicadores negativos de produção, impacta criticamente com o cidadão usuário do serviço público. O que corrobora com Ferreira (2011), que aponta que a falta de reconhecimento profissional salarial interfere na satisfação do servidor, a falta de reconhecimento das chefias; não poder progredir e crescer na carreira; sentir que não é valorizado pelos dirigentes; não ter o trabalho realizado reconhecido. Onde a reciclagem política de gestão de pessoas traria a satisfação do servidor. Os princípios orientadores da política de gestão com pessoas elencam um conjunto de aspectos importantes para a promoção da QVT, entre eles: A participação dos servidores, o bem-estar no trabalho e a efetividade organizacional.

4.3- Análise do Desempenho Organizacional

A análise foi realizada para entender questões sobre produtividade, saúde, comportamento, comprometimento, associacionismo e prestígio que o funcionário tem sobre a instituição. Procurando abordar a parte psicológica do funcionário, a relevância do social no trabalho e o cuidado da instituição com a saúde do trabalhador.

Tabela 2.1 - Percepção do trabalho, saúde, carreira e relação com a instituição.

	Nunca	Raram ente	Moderada mente	Frequente mente	Sempre
O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?	2,08%	14,58%	41,66%	33,33%	8,33%

A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade, causa-lhe humilhação ou outros transtornos perante os seus colegas de trabalho?	60,41%	29,16%	6,25%	2,08%	2,08%
A poeira, o ruído e o calor no local de trabalho, causam-lhe mal estar, prejudicando sua saúde?	18,75%	45,83%	22,91%	10,41%	2,08%
A instituição solicita a realização de exames médicos periódicos?	50,00%	37,50%	2,08%	10,41%	0%
Com que frequência você tem algum comprometimento na sua saúde em virtude das suas atividades de trabalho?	12,50%	50,00%	22,91%	8,33%	6,25%
A instituição realiza confraternizações ou atividades de lazer com os servidores e suas famílias?	52,08%	31,25%	16,66%	0%	0%
Seu trabalho influencia negativamente em sua vida familiar?	22,91%	45,83%	22,91%	8,33%	0%
Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?	6,25%	22,91%	31,25%	31,25%	8,33%
É necessária a realização de horas extras?	23,96%	23,96%	12,50%	29,16%	10,41%
Na sua percepção, o tratamento para com os servidores, independente de sexo, cor, idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?	2,08%	16,66%	12,50%	31,25%	33,33%
Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?	10,82%	12,91%	19,16%	37,91%	19,16%
Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade?	87,51%	4,16%	8,33%	0%	0%
Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?	64,59%	6,25%	14,58%	12,50%	2,08%
Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, de graduação e especialização ou estímulo para dar continuidade aos estudos?	10,41%	20,83%	27,09%	22,91%	18,75%
Necessita receber autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho?	14,58%	47,93%	29,16%	6,25%	2,08%
As informações e o conhecimento sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer seu trabalho?	0%	6,25%	16,66%	56,26%	20,83%
É de sua responsabilidade o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho?	0%	4,16%	14,58%	43,76%	37,50%
Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim) com resultado visível?	0%	4,16%	14,58%	43,76%	37,50%
Para você, a Universidade é reconhecida e possui prestígio nacional?	0%	8,33%	25,00%	35,42%	31,25%
Você sente orgulho de dizer onde trabalha?	2,08%	2,08%	14,58%	35,41%	45,87%
Você participa de algum projeto social da Universidade junto à comunidade local?	43,77%	14,58%	16,66%	14,58%	10,41%
Na pandemia (COVID 19), o seu trabalho prejudicou sua privacidade pessoal?	25,00%	14,58%	31,26%	16,66%	12,50%

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Identificamos pontos divergentes e convergentes entre o servidor e a instituição perante o reconhecimento profissional onde o servidor aponta que nunca recebe bonificação de acordo sua produtividade com 87,51%, e onde indica que nunca o profissional tem promoções baseadas em sua competência e produtividade com 64,59%, e a maneira como o superior do servidor faz considerações e observações sobre o trabalho e sua produtividade, não lhe causa humilhação ou outros transtornos perante os seus colegas de trabalho com 60,41%.

Pontos positivos: A maioria dos supervisores desta instituição estudada estimula a produtividade do servidor, não trazendo nenhum tipo de transtornos perante os colegas de trabalho, tendo cautela e cuidado. A universidade leva projetos a ser praticado junto a comunidade, durante a pandemia a instituição não prejudicou a privacidade pessoal destes profissionais. O servidor sente orgulho em fazer parte da instituição, e a vê como um prestígio nacional onde demonstra ter qualidade e bom desempenho profissional.

Pontos negativos: Pode ser verificado que o trabalho desses servidores lhe traz aborrecimentos, e isso prejudica o empenho do profissional. A poeira, o ruído e o calor no local de trabalho, causam-lhe mal-estar, prejudicando sua saúde, principalmente pelos ruídos causados pela quadra de esporte durante o dia todo. A falta de gratificação do empenho profissional do servidor, a realização de hora extra, e a falta de promoções baseadas em sua competência e produtividade, deixa o funcionário exaustivo e despreocupado quanto a sua produtividade e realização profissional.

Neste sentido, Nadir (2007) aponta que se deixa um espaço na atenção à saúde dos servidores públicos, sendo a ênfase sempre esteve na formação e na sua justa remuneração, porém, sem priorizar a relação entre saúde e trabalho. Cria-se um aborrecimento de que a saúde física e mental do profissional não é perceptível na instituição, mesmo tempo em que pretende valorizar a dedicação e a experiência do servidor sobre seu próprio ofício, mas sim procurando entender como sujeito ativo do processo saúde e doença e não, simplesmente, como o objetivo de atenção à saúde.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assunto da QVT é um assunto dinâmico e por muitos anos estudado, antigo e ao mesmo tempo atual, é um conceito cada vez mais popular nos últimos tempos é essencial para garantir bons resultados e produtividade na organização. Trazendo como discussão o índice de satisfação do servidor público com seu ambiente de trabalho, colegas de trabalho, superiores, setores, unidades e a própria gestão. Medindo índice de saúde e bem-estar, como funciona a

interação social na instituição e o crescimento profissional. A importância da QVT está em impedir que a saúde organizacional seja afetada, e que os colaboradores possam executar suas tarefas com plenitude. As empresas que apostam em metodologias para gerenciar o comportamento dos colaboradores, a produtividade das equipes e até mesmo implementam culturas organizacionais favoráveis, possuem resultados maiores e melhores.

A QVT é vista por um estado agradável, ideal, em que os indivíduos almeja ir ao trabalho; sintam-se em boas condições físicas e mentais, cuidem de sua saúde física, busquem o autoconhecimento e o desenvolvimento intelectual e emocional; estejam sempre envolvidos, socialmente integrados, tanto no trabalho como na vida pessoal, na busca do equilíbrio entre o tempo de trabalho, o convívio familiar, o lazer e o estudo; se sintam realizados com sua carreira profissional, pois serão trabalhadores mais produtivos e comprometidos com a organização e funcionalmente competentes.

Na instituição estudada constata-se moderadamente o contentamento da QVT por parte dos servidores da organização, que participaram da pesquisa, no entanto, sendo importante uma melhoria constante das dimensões que levaram a esses resultados, tratando-se de questões específicas, é importante pensar em ações que estimulem a compreensão completa do trabalho que está sendo executado, bem como trabalhar melhor a percepção sobre possibilidades de crescimento na instituição. Além disso, nota-se a necessidade de se trabalhar o subsistema de reconhecimento e remuneração da instituição, reduzindo a insatisfação dos servidores.

Ressaltando a insatisfação do servidor na instituição no reconhecimento que é dado e não reconhecido, a importância que isso afeta no empenho de atividades e produção impacta diretamente, desanimando o servidor a ter novas ideias. E na saúde e cuidado que o servidor necessita ter em qualquer aspecto, como nas empresas e também no serviço público, políticas dotadas que o protejam enquanto profissional.

Como limitação de pesquisa, ressalta-se o reduzido número de respondentes para uma pesquisa quantitativa, não sendo possível uma inferência dos resultados para a população dos servidores, porém, os dados podem servir de base para discussões mais aprofundadas acerca da QVT na instituição e servir de ponto de partida para novas pesquisas neste sentido. Por fim, sugere-se também a realização de pesquisas futuras que explorem a relação entre a QVT e produtividade dos indivíduos.

6. REFERÊNCIAS

ALFENAS, R. A. S. *Qualidade de vida no trabalho na administração pública: concepções de gestores e avaliação de subordinados*. UNIFAE. São João da Boa Vista- SP, 2013.

Disponível em:

<https://www.fae.br/mestrado/dissertacoes/2013/Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20na%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%ABlica%20concep%C3%A7%C3%B5es%20de%20gestores%20e%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20por%20subordinados..pdf> - Acessado em : 12 julho de 2022

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? [Online]. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa – RECAM*, v. 9, n. 1, p. 35-48. Campo Largo - Paraná, 2010. Disponível em:

<http://revistas.facecla.com.br/index.php/recadm/article/view/357> - Acessado em : 21 de setembro de 2022.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; MARTINS, M. G.; SALDANHA, C. C. T.; GOMES, P. A. Gestão estratégica de pessoas no setor público: Percepções de gestores e funcionários acerca de seus limites e possibilidades em uma autarquia federal. Brasília. *Rev. Serv. Público Brasília*, v. 69, n. 2, p. 163-191. 2018. Disponível em:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1759> - Acessado em : 21 de setembro 2022.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. Qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceito e análises. *CIENTÍFICA DR: Revista da faculdade Darcy Ribeiro*, v. 1, n. 3, p. 39-49, 2012. Disponível em:

https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf - Acessado em : 30 de agosto de 2022.

DE PAULA, J. B.; AZEVEDO, S. F.; LOPES, A. P.; FERMOSELI, A. F.O. Incidência de transtornos mentais em servidores públicos: implicações na qualidade de vida do trabalhador. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida Ponta Grossa*, v. 10, n. 1, e7121, 2018. Disponível em: < [DOI:10.3895/rbqv.v10n1.7121](https://doi.org/10.3895/rbqv.v10n1.7121) > - Acessado em : 10 maio de 2022.

FERREIRA, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. EDITORA LPA, Brasília- DF, 2011.

FERREIRA, R. R. FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C. S.; BERGAMASCHI, V. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. *RAUSP*, v.44, n. 2, p. 147-157, 2009.

FINK, A. *How to Sample in Surveys*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. 1995.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2022.

LILY, S.; JULIA, K.; ELENA, K., OKSANA, Y.; ANASTASIA, F. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v. 191, n. 2, p. 2412–2415, 2015. Disponível em: < [doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.589](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.589) > - Acessado em : 18 outubro de 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho-QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora Atlas. 2004.

MONTEIRO, E. M. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; CARVALHO, J. V. F. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. *Revista de Administração da UEPG*, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em:

https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/93 - Acessado em : 2 de setembro de 2022.

MOREIRA, M. G. *Qualidade de Vida no Trabalho: Levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos*. 2010. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica)-Faculdade de ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, MG, 2010.

NEVES, G.; GUIMARÃES, A.; JÚNIOR, A. As bases para um novo modelo de administração pública orientada para resultados: Evolução dos paradigmas, novos princípios e dimensões operacionais de funcionamento. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 10, Brasília, 2017. *Anais...* Brasília: CONSAD, 2017, p. 1-22. Disponível em: https://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-15_01.pdf - Acessado em : 20 de agosto de 2022.

NARDI, H. C.; RAMMINGER, T. Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público 213. *Revista do Serviço Público*, v. 58, n. 2, p. 213-226, 2007. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/171/176> - Acessado em : 2 de agosto de 2022.

NERI; V. S. M. *Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos servidores estatutários técnicos-administrativos de uma universidade pública do estado da Bahia*. 2012. 92 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social)- Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cachoeira, BA, 2012.

PINTO, L. B.; DE PAULA, A. V.; VILAS BOAS, A. A. Qualidade de vida no trabalho e o novo Serviço Público: Proposta de um modelo compreensivo. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA DA ANPAD, Salvador, 2012. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG353.pdf - Acessado em : 29 de junho de 2022.

POZO, H.; TACHIZAWA, T.; PICCHIANI, D.; Qualidade de Vida no Trabalho: um programa estratégico para reduzir custos e melhorar o desempenho das micro e pequenas empresas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 16, Fortaleza, 2009. *Anais...* Fortaleza: CBC, 2009, p. 1-17. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/933/933> - Acessado em : 26 de outubro de 2022.

RIBEIRO, L. M.; CHAVES, L. S.; GAMA, M. A. A.; DIAS, M. A. M. Gestão de pessoas no governo de Minas Gerais: panorama histórico e evolutivo a partir da implantação do Choque de Gestão. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 4, Brasília, 2011. *Anais...* Brasília, 2011. Disponível em <https://consad.org.br/wp-content/uploads/2013/04/Revista-IV-Congresso.pdf> - Acessado em : 5 de junho de 2022.

SIPEC. Portaria normativa nº3 de 07 de maio de 2010. Disponível em:
<<http://www.saude.ufu.br/sites/saude.ufu.br/files/Portaria-Normativa-03.pdf>> - Acessado em
: 6 de junho de 2022.

SIPEC. Portaria normativa nº 3 de 25 de março de 2013. Disponível em:
<<https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEP-MPOG-No-3-2013.pdf>> - Acessado em : 6 de junho de 2022.

7. ANEXOS E/OU APÊNDICES

- INSTRUMENTO DE PESQUISA UTILIZADO NA COLETA DE DADOS

1- QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Olá, eu sou a Jéssica de Arruda Cardoso, aluna do curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Campus do Pantanal- CPAN, estou realizando esta coleta de dados para meu trabalho de conclusão de curso que tem como objetivo diagnosticar como você se sente a respeito da sua qualidade de vida no trabalho, saúde e outras áreas de sua vida. Por gentileza, responda as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, escolha uma alternativa que lhe parece mais apropriada. Agradeço a participação!

DADOS PESSOAIS

Gênero:

- feminino
- masculino
- outros

Escolaridade:

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino superior
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

Cargo ocupado na Instituição: _____

Sua idade está entre:

- Até 20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- mais de 60

Quantos filhos você possui?

- Nenhum
- 1 filho
- 2 filhos
- 3 filhos
- Mais de 3 filhos

Além de você, quantas pessoas dependem do seu salário?

- Nenhuma
- 1
- 2
- 3
- Mais de 3

Há quanto tempo você trabalha na Instituição?

- Até 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 5 a 10 anos
 De 10 a 15 anos
 De 15 a 20 anos
 Mais de 20 anos

Seu salário na Instituição é: (Salário Mínimo)

- Até um
 Entre 1 e 2
 Entre 3 e 4
 Entre 4 e 5
 Entre 5 e 10
 Entre 10 e 15
 Mais de 15

A função exercida na instituição é seu único trabalho?

- Sim
 Não

QUESTIONÁRIO

Como você classifica o relacionamento:					
	MUITO RUIM	RUIM	NEUTRO	BOM	MUITO BOM
Com os outros servidores do mesmo nível hierárquico?	1	2	3	4	5
Com seu superior imediato?	1	2	3	4	5
Com servidores de outros setores ou Unidades da instituição?	1	2	3	4	5
Como você considera a cooperação entre os colegas do seu setor?	1	2	3	4	5
O grau de interação com outros colegas, requerido para execução de seu trabalho, pode ser considerado:	1	2	3	4	5
O ponto de vista dos colegas de setor quando um membro do grupo é promovido como o líder deste, pode ser analisado como:	1	2	3	4	5
Como você considera as observações de seu superior sobre seu trabalho?	1	2	3	4	5
Como você classifica os	1	2	3	4	5

meios utilizados por seu superior em extrair o melhor do seu potencial, incentivando a criatividade?					
Como você avalia o grau de independência na realização de suas atividades dentro da instituição?	1	2	3	4	5
Como você avalia o grau de sua participação, permitido pela Instituição, no planejamento do seu próprio trabalho?	1	2	3	4	5
Como você classifica o desenvolvimento de suas atividades de trabalho quando envolve tarefas difíceis de realizar sem a colaboração de outros colegas?	1	2	3	4	5
A quantidade de informações que você tem acesso para a realização de seu trabalho pode ser considerada:	1	2	3	4	5
Considerando as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização), como você classifica o desempenho da Instituição?	1	2	3	4	5
Como você classifica os recursos materiais, necessários, oferecidos pela instituição para execução de sua função?	1	2	3	4	5
A preservação de sua privacidade dentro da organização pode ser considerada:	1	2	3	4	5
Quando decisões tomadas na Instituição o afetam, a possibilidade de revisão destas decisões, ou seja, de recurso, pode ser considerada:	1	2	3	4	5
O tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa pode	1	2	3	4	5

ser considerado:					
O grau do impacto causado pela atividade exercida por você na instituição na vida de outras pessoas dentro ou fora da Instituição pode ser considerado:	1	2	3	4	5
Como pode ser considerado o valor de seu pagamento em relação a sua contribuição (esforço, experiência, habilidades e qualificação) para esta Instituição?	1	2	3	4	5
Os benefícios recebidos (vale-transporte, auxílio alimentação, assistência médica e/ou odontológica) pode ser considerado:	1	2	3	4	5
Como pode ser considerado o valor de seu salário em relação ao cargo ocupado, quando comparado ao valor pago por este mesmo cargo em outras instituições do mesmo ramo?	1	2	3	4	5
Como é a imagem da Universidade perante a comunidade local?	1	2	3	4	5
Durante a pandemia (COVID 19), qual foi o nível de satisfação que você daria ao auxílio da instituição com o trabalho remoto?					

Analise a frequência com que ocorrem as questões abaixo:

	NUNCA	RARAMENT E	MODERADAMENT E	FREQUENTEMENT E	SEMPR E
O trabalho lhe traz preocupações e aborrecimentos?	1	2	3	4	5
A maneira como seu superior faz considerações e observações sobre seu trabalho e sua produtividade, causa-lhe humilhação ou	1	2	3	4	5

outros transtornos perante os seus colegas de trabalho?					
A poeira, o ruído e o calor no local de trabalho, causam-lhe mal estar, prejudicando sua saúde?	1	2	3	4	5
São utilizadas ferramentas e técnicas de proteção e segurança no trabalho?	1	2	3	4	5
A instituição solicita a realização de exames médicos periódicos?	1	2	3	4	5
Com que frequência você tem algum comprometimento na sua saúde em virtude das suas atividades de trabalho?	1	2	3	4	5
A instituição realiza confraternizações ou atividades de lazer com os servidores e suas famílias?	1	2	3	4	5
Seu trabalho influencia negativamente em sua vida familiar?	1	2	3	4	5
Fora do seu trabalho, você tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?	1	2	3	4	5
É necessária a realização de horas extras?	1	2	3	4	5

Na sua percepção, o tratamento para com os servidores, independente de sexo, cor, idade ou cargo ocupado, é igualitário e sem preconceitos?	1	2	3	4	5
Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores?	1	2	3	4	5
Você recebe gratificações ou bonificações de acordo com sua produtividade?	1	2	3	4	5
Ocorrem promoções baseadas em sua competência e produtividade?	1	2	3	4	5
Há investimento em sua carreira através do oferecimento de cursos complementares, de graduação e especialização ou estímulo para dar continuidade aos estudos?	1	2	3	4	5
Necessita receber autorização do superior para decidir o que e como fazer o seu trabalho?	1	2	3	4	5
As informações e o conhecimento sobre seu trabalho são suficientes para decidir o que e como fazer seu trabalho?	1	2	3	4	5
É de sua responsabilidade	1	2	3	4	5

o resultado, a qualidade e o bom desempenho de seu trabalho?					
Dentro de sua função, você participa da realização de toda a tarefa (início, meio e fim) com resultado visível?	1	2	3	4	5
Para você, a Universidade é reconhecida e possui prestígio nacional?	1	2	3	4	5
Você sente orgulho de dizer onde trabalha?	1	2	3	4	5
Você participa de algum projeto social da Universidade junto à comunidade local?	1	2	3	4	5
Na pandemia (COVID 19), o seu trabalho prejudicou sua privacidade pessoal?	1	2	3	4	5



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA DE DEFESA DE TCC

Aos 26 dias do mês de novembro de 2022, às 14 horas, em sessão pública, na sala virtual pelo Google Meet (<https://meet.google.com/avj-zsqc-kgx>), na presença da Banca Examinadora presidida pelo(a) Docente Wilson Ravelli Elizeu Maciel e composta pelos examinadores Fernando Thiago e Joice Chiareto, o(a) discente Jessica de Arruda Cardoso apresentou o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "Análise das variáveis de qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores de uma universidade pública", como requisito curricular indispensável à obtenção do título de Bacharel em Administração. Após reunião em sessão reservada, a Banca Examinadora deliberou e decidiu pela aprovação com ressalvas do trabalho divulgando o resultado formalmente ao discente e demais presentes e eu, na qualidade de Presidente da Banca, lavrei esta ata assinada por mim, pelo discente e pelos demais examinadores.

Observações:

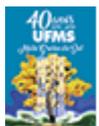
Presidente da banca e orientador: Wilson Ravelli Elizeu Maciel. Assinatura.

Examinador(a): Fernando Thiago. Assinatura.

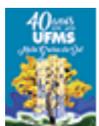
Examinador(a): Joice Chiareto. Assinatura.

Discente: Jessica de Arruda Cardoso. Assinatura.

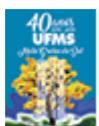
Corumbá/MS, 26 de novembro de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Thiago, Professor do Magisterio Superior**, em 26/11/2022, às 15:02, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

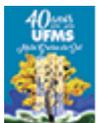


Documento assinado eletronicamente por **Wilson Ravelli Elizeu Maciel, Professor do Magisterio Superior**, em 26/11/2022, às 15:07, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joice Chiareto, Professora do Magistério Superior**, em 26/11/2022, às 15:09, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

Documento assinado eletronicamente por **Jessica de Arruda Cardoso, Usuário Externo**, em 26/11/2022, às 15:15, conforme horário oficial de Mato



Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3688095** e o código CRC **70EE761F**.

COLEGIADO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - BACHARELADO

Av. Rio Branco, 1270

Fone:

CEP 79304-020 - Corumbá - MS

Referência: Processo nº 23449.000665/2021-92

SEI nº 3688095



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Eu, Jessica de Arruda Cardoso, discente regularmente matriculado(a) sob RGA nº 2019.0547.066-5 no Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, Corumbá-MS, autorizo que a IES divulgue a obra intitulada: "Análise das variáveis de qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores de uma universidade pública" Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, defendido e aprovado em 26/11/2022. Autorizo a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal, a disponibilizar na rede mundial de computadores (Internet) e no repositório institucional, permitindo a reprodução, por meio eletrônico dessa obra, a partir da data de defesa.

Corumbá-MS, 26 de novembro de 2022.

Assinatura do(a) discente.



Documento assinado eletronicamente por **Jessica de Arruda Cardoso, Usuário Externo**, em 26/11/2022, às 15:15, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3688115** e o código CRC **6D5D6FA4**.

COLEGIADO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - BACHARELADO

Av. Rio Branco, 1270

Fone:

CEP 79304-020 - Corumbá - MS

Referência: Processo nº 23449.000665/2021-92

SEI nº 3688115