



A INFLUÊNCIA DO VÍNCULO FUNCIONAL NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA VARA ÚNICA DE ALEXANDRIA/RN

Carlos Eduardo Sousa Farias¹
Sidnéia Maia de Oliveira Rego²

RESUMO

O presente estudo objetivou avaliar se os diferentes vínculos funcionais dos colaboradores de uma determinada unidade judicial poderiam influenciar na percepção sobre qualidade de vida no trabalho. O estudo foi desenvolvido em 3 etapas: Na primeira buscou-se conhecer mais sobre o tema abordado, observando seu contexto histórico, conceituação, modelos teóricos e aplicação no serviço público. A coleta dos dados aconteceu na segunda etapa, realizada por meio de instrumento baseado no Modelo de Walton, sendo esse aplicado com todos os colaboradores da organização. A terceira etapa consistiu na análise das respostas por categorias e dimensões. Da análise, observou-se que a percepção dos colaboradores varia, de forma pequena, quando considerada a avaliação de forma geral, entretanto, tende a aumentar quando a avaliação passa a considerar dimensões ou categorias específicas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Vínculo de Trabalho. Judiciário.

INTRODUÇÃO

Cada vez mais, trabalhadores se veem pressionados a fim de que produzam mais e com melhor qualidade para que as metas organizacionais sejam cumpridas, proporcionando maior competitividade à empresa. A avidez das organizações na busca por aperfeiçoar suas capacidades e maximizar seus lucros influencia diretamente na vida dos trabalhadores, seu principal recurso propulsor.

A nível organizacional, constata-se que as expectativas dos funcionários crescem de forma mais acelerada do que o aprimoramento das práticas gerenciais. Resultado desse descompasso, a alienação no trabalho tem acarretado diversos problemas sociais, refletidos em comportamentos como alcoolismo, sabotagem, absenteísmo, rotatividade, greves, entre outros (PEREIRA, 2003).

No setor público, a ânsia de seus servidores por melhorias nas variáveis relacionadas ao trabalho parece não diferir da dos trabalhadores da iniciativa privada. Os servidores públicos são o elo entre os órgãos estatais e os clientes-cidadãos e, comumente, são responsabilizados

¹ Graduado em Administração pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. E-mail: cedusfarias@gmail.com

² Professora do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte e Mestre em Gestão de Organizações Aprendentes pela Universidade Federal da Paraíba. E-mail: sidneiamia@uern.br



pela má qualidade do serviço prestado quando, na maioria das vezes, sofrem com a escassez de recursos sejam esses humanos, materiais, financeiros, estruturais, dentre outros que afetam a qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, a excelência do serviço ofertado.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma ramificação da Qualidade de Vida. Para Amorim (2010), a importância da promoção da QVT no Serviço Público pode ser justificada por três perspectivas: a do bem-estar dos próprios servidores, a da satisfação dos usuários cidadãos e a da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelos órgãos públicos. Nesse sentido, é de suma importância que se busque equilibrar a crescente demanda pela excelência com a capacidade laboral dos servidores, uma vez que, cuidar da QVT dos servidores públicos gera benefícios tanto para a qualidade de vida desses quanto para a sociedade, usuária do sistema, que receberá um serviço que atenda suas expectativas e supra suas necessidades.

O estudo se justifica, ainda, na pouca literatura encontrada sobre o tema no âmbito do poder judiciário. Em pesquisa realizada no Portal de Periódicos do CAPES/MEC com os parâmetros “qualidade vida trabalho” e “judiciário”, “justiça”, “tribunal”, “fórum” ou “comarca” no título dos trabalhos, foram encontrados apenas 4 artigos. Se valendo do motor de busca *Google Acadêmico*³, pesquisa avançada com o parâmetro “qualidade vida trabalho” retornou 3.280 resultados, entretanto, quando adicionados os parâmetros “judiciário”, “justiça”, “tribunal”, “fórum” e “comarca”, o retorno foi de 25 resultados.

A relação jurídica entre o Estado e seus servidores é, via de regra, estatutária, aquela decorrente de aprovação em concurso público. Entretanto, no serviço público, existem outros vínculos funcionais com características distintas, seja pelo provimento, pela carreira, pelos direitos, dentre outros. É a partir dessa pluralidade que o presente trabalho teve como questão de estudo: **Os diferentes vínculos funcionais de colaboradores lotados em uma mesma organização pública influenciam na percepção da qualidade de vida no trabalho?**

O resultado é fruto de pesquisa que buscou conhecer, se valendo do modelo de Walton, os pressupostos da qualidade de vida no trabalho no âmbito da Vara Única da Comarca de Alexandria/RN e objetivou avaliar se os diferentes vínculos funcionais daqueles que integram a referida unidade judicial influenciam na percepção da qualidade de vida no trabalho.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Breve histórico dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A preocupação do homem para com a sua qualidade de vida no trabalho remonta desde o início de sua existência. O domínio do fogo, a invenção da roda e as técnicas baseadas na geometria de Euclides de Alexandria e na lei da alavanca de Arquimedes são exemplos que contribuíram para a redução do esforço físico de muitos trabalhadores, melhorando, assim, sua qualidade de vida (NASCIMENTO; PEREIRA; PEREIRA, 2013).

As teorias administrativas com ênfase nas pessoas também contribuíram significativamente na busca pela melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. Para Guimarães e Macedo (2005), as teorias de Elton Mayo (Experiência de *Hawthorne*), Abraham Maslow (Teoria da Hierarquia das Necessidades), Douglas McGregor (Teoria X e Y) e Frederick Herzberg (Teoria dos Dois Fatores) formaram uma importante base de estudo para o desenvolvimento e o aprimoramento da QVT.

³ Pesquisa realizada em 21/10/2018 às 15h.



A origem para a denominação Qualidade de Vida no Trabalho é atribuída ao britânico Eric Trist e a seus colaboradores que, na década de 1950, realizaram estudos nas relações existentes no tripé indivíduo-trabalho-organização, a fim de minimizar o sofrimento na vida laboral dos trabalhadores a partir da reestruturação de suas tarefas (FERNANDES, 1996).

Na década de 1960, o movimento QVT, impulsionado pelo interesse dos trabalhadores em seu próprio bem-estar e das empresas em reduzir os efeitos negativos do trabalho na saúde física e mental de seus funcionários, ganhou força, entretanto, foi no início da década de 1970 que o tema Qualidade de Vida no Trabalho passou a ser discutido em centros de estudos que viabilizaram pesquisas relacionadas ao assunto, proporcionando referências para a sua evolução (RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Durante a crise do petróleo, em meados da década de 1970, os investimentos em pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho foram reduzidos devido a recessão econômica mundial, sendo retomadas no final da mesma década quando do acirramento da concorrência internacional pautada por novos modelos gerenciais, em especial o japonês (RIBEIRO; SANTANA, 2015; FORNO; FINGER, 2015).

No Brasil, Fernandes (1996) acredita que o interesse pela QVT emerge junto a introdução dos Programas de Qualidade Total quando da abertura do mercado para a importação de produtos estrangeiros. Estudos nacionais começaram a ser realizados na década de 1980, muitos influenciados por modelos internacionais, com destaque para aqueles produzidos pela Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMPRABA) e pelas Universidades Federais de Minas Gerais (UFMG) e do Rio Grande do Sul (UFRS). Na década seguinte, a produção científica sobre o tema cresceu, sendo fomentada, em especial, pela Administração e pela Psicologia (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

1.2 QVT: Conceituação

Segundo França (1996) a Qualidade de Vida no Trabalho se constitui em uma área de estudo com contribuições dos campos científicos da Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e Engenharia. Para a autora, por abranger conhecimentos múltiplos, não há consenso na literatura sobre o real significado do termo, observando-se definições com enfoque no grau de satisfação da pessoa com a empresa, nas condições ambientais gerais e na promoção da saúde.

Para Freitas e Souza (2009), essa pluralidade de conceitos, além da abordagem da QVT sob diversos aspectos, se deve à influência de fatores organizacionais e sociais vigentes à época da realização dos estudos.

O Quadro 1 apresenta a definição de Qualidade de Vida no Trabalho na visão de autores que figuram como as principais referências do tema na literatura.

Quadro 1 – Conceitos em Qualidade de Vida no Trabalho

AUTOR	DEFINIÇÃO
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.



França, 1996	Conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.
Ferreira, 2011	Preceito de gestão organizacional que prima pela compatibilidade entre bem-estar dos colaboradores, o desempenho funcional e a missão institucional.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado em Fernandes (1996), França (1996) e Ferreira (2011)

1.3 QVT: Modelos de concepções teóricas

Para Campos (1992) apud Alves (2010), somente se melhora aquilo que pode ser medido, logo é preciso medir para melhorar. É partindo desse princípio que se torna necessária a avaliação, de forma sistemática, do bem-estar do trabalhador.

Assim como diferentes conceitos são abordados em relação à QVT, diversos foram os modelos de pesquisa propostos sobre o tema. El-Aouar e Souza (2003) afirmam que os modelos tradicionais de diagnóstico de QVT promovem “medições quantitativas através de escalas, de questionários estruturados e de procedimentos estatísticos que se destinam a mensurar a satisfação com os aspectos de QVT”.

Segundo França (1996), tal mensuração necessita da adoção de determinados indicadores que permitirão uma clareza de critérios e propiciarão maior objetividade na avaliação e na definição de ações. O Quadro 2 apresenta alguns dos principais modelos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho e seus respectivos indicadores.

Quadro 2 – Modelos e seus respectivos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

MODELO	INDICADORES
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 na vida; e Relevância social do trabalho.
Hackmann e Oldhan, 1975	Variedade de tarefas; Identidade da tarefa; Significado da tarefa; Autonomia; e Feedback.
Westley, 1979	Econômico; Político, Psicológico; e Sociológico.
Nadler e Lawler, 1983	Participação nas decisões; Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos; Inovação nos sistemas de recompensas; e Melhoria no ambiente de trabalho.
Werther e Davis, 1983	Projeto de cargos segundo a habilidade; Disponibilidades e expectativas sociais do empregado; Práticas de trabalho não mecanicistas; Autonomia; Variedade e identidade na tarefa; e Retroinformação.
Huse e Cummings, 1985	Participação do trabalhador; Projeto de cargos; Inovação no sistema de recompensas; e Melhoria no ambiente de trabalho.
Siqueira e Colleta, 1989	Próprio trabalho; Relações interpessoais; Colegas, Chefe; Políticas de Recursos Humanos; e Empresa.
Fernandes, 1996	Econômico; Político; Psicossocial; e Logística.
Ferreira, 2011	Macro ergonômico; e Micro ergonômico.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado em Fernandes (1996), Rocha (1998) e Ferreira (2011)



Os indicadores de qualidade de vida são, geralmente, concebidos com a estrutura de questionários, utilizando respostas sob a forma de escala numérica, permitindo a análise e a representação quantitativa dos dados coletados. Entretanto, há sempre de se considerar que a QVT é um constructo e, como tal, não pode ser operacionalizado por completo nem diretamente mensurado, devendo as medidas numéricas serem consideradas índices imperfeitos de um constructo implícito (TESCH; OLIVEIRA; LEÃO, 2007).

1.4 QVT no Serviço Público

Mudanças que ocorrem no mundo empresarial impactam nos aparelhos de Estado, impondo aos órgãos públicos desafios quanto suas finalidades, estruturas e o seu funcionamento. O não acompanhamento dessa nova conjuntura tem implicado no aumento dos índices de absenteísmo, licenças-saúde, acidentes e doenças do trabalho no serviço público (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). É com base nesse cenário que, para os autores, se observa a necessidade de repensar práticas gerenciais voltadas para a promoção da QVT.

Amorim (2010, p. 38), comenta a importância dessa promoção e acredita que “a aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família”.

Considerando o Estado (no sentido amplo) como empregador, ressalta-se que, nas últimas décadas, leis e outros dispositivos legais foram criados em prol da tutela do servidor público, afetando positivamente sua qualidade de vida no trabalho (ALFENAS, 2013). Um deles é a Lei nº 122/1994, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Norte e das autarquias e fundações públicas estaduais (RIO GRANDE DO NORTE, 1994). O Quadro 3 apresenta contribuições trazidas pela referida lei e respectivos indicadores de QVT.

Quadro 3 – Contribuições da Lei nº 122/1994 para a QVT dos servidores públicos do RN

CONTRIBUIÇÕES DA LEI Nº 122/1994	INDICADORES DE QVT
Regulamenta a estabilidade do serviço público estadual (art. 21)	Segurança quanto ao futuro na organização
Estabelece a isonomia da remuneração de cargos semelhantes (art. 43)	Equidade salarial interna
Criação de adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade (arts. 76-79)	Condições físicas do ambiente de trabalho
Concessão de licenças e afastamentos para questões pessoais (art. 88)	Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho
Estabelece licença para capacitação (art. 110)	Incentivo à qualificação
Esclarece direitos, deveres, proibições e penalidades relativos aos servidores públicos (Títulos III e IV – Cap. I, II e V)	Tratamento igualitário

Fonte: elaborado pelo autor, baseado em Rio Grande do Norte (1994) e Alfenas (2013)



No âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte⁴ foram identificados outros instrumentos que também favorecem a QVT de seus servidores. Alguns desses instrumentos estão relacionados no Quadro 4. Cabe aqui destacar para a Resolução nº 42/2011, que instituiu o Programa de Qualidade de Vida do Poder Judiciário do Rio Grande do Norte (PRÓ-VIDA), cuja finalidade é promover ações, diretrizes e procedimentos voltados ao reequilíbrio da saúde física, mental e espiritual do servidor, motivando-o a melhor desempenhar suas atividades em consonância com a missão do Judiciário e incentivando-o ao autodesenvolvimento pessoal e profissional.

Quadro 4 – Contribuições de instrumentos legais para a QVT dos servidores públicos do TJRN

INSTRUMENTOS	CONTRIBUIÇÕES PARA A QVT
Resolução nº 24/2009	Institui e regulamenta o Programa Complementar de Assistência à Saúde
Resolução nº 36/2011	Institui a Comissão Permanente de Acessibilidade
Resolução nº 16/2016	Regulamenta a concessão de licença-paternidade
Resolução nº 25/2016	Regulamenta a concessão de auxílio-alimentação
Resolução nº 18/2017	Institui o “Prêmio por Gestão e Produtividade”
Portaria Conjunta nº 29/2018	Institui o Projeto Experimental de Teletrabalho

Fonte: elaborado pelo autor, baseado em Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte

2 MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo, segundo Gil (2008), foi delineado como uma pesquisa descritiva quanto ao objetivo, bibliográfica e de levantamento quanto ao procedimento e de abordagem quantitativa.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o formulário de Detoni (2001), o qual é baseado no Modelo de Walton, estruturado em 8 dimensões: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, espaço que o trabalho ocupa na vida e relevância social do trabalho.

Das 35 questões do formulário, foram utilizadas 33, contemplando uma escala de respostas do tipo *Likert* de cinco alternativas, a qual variou entre muito insatisfeito e muito satisfeito.

A pesquisa coletou dados de todos os integrantes do universo pesquisado, perfazendo um total de 19 colaboradores, tratando-se, portanto, de um censo, que foi realizado entre os dias 26 de setembro e 1º de outubro de 2018.

Para analisar os dados coletados, foi utilizado o cálculo do Ranking Médio (RM) proposto por Oliveira (2005), no qual atribui-se um valor de 1 a 5 para cada resposta, calculando-se a média para cada item com base na frequência das respostas. Desta forma, o RM foi obtido por meio da seguinte fórmula:

⁴ Disponível em <www.tjrn.jus.br/index.php/legislacao/outros-atos-normativos/portarias>. Acesso em 25/09/2018, às 19h15.



$$RM = \frac{\sum(fi \cdot Vi)}{NR}$$

Onde:
fi é a frequência observada de cada resposta;
Vi, o valor de cada resposta; e
NR, o número de respondentes.

Quanto mais próximo de 5 esteve o RM, maior foi o nível de satisfação dos colaboradores e quanto mais próximo de 1, menor foi o nível.

A comparação entre as respostas dadas pelos cinco grupos de servidores foi feita a partir da leitura de gráficos de linha do editor de planilhas Excel.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Uma das 65 Comarcas que integram o Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte, a Comarca de Alexandria foi criada pela Lei nº 146/1948 e instalada em 29/01/1949. É integrada, além do município sede, pelos termos de Pilões e João Dias, atendendo uma população de 20.063⁵ jurisdicionados. É competente para julgar toda matéria Cível, Criminal, de Fazenda Pública, de Sucessões e de Execução Fiscal e Tributária.

Atualmente, a Vara Única da Comarca de Alexandria é composta por 19 colaboradores. A Tabela 1 traz o perfil desses colaboradores.

Tabela 1 – Perfil dos Respondentes

VARIÁVEL	CLASSE	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
Sexo	Masculino	10	53%
	Feminino	9	47%
Faixa Etária	Até 25 anos	3	16%
	De 26 a 35 anos	8	42%
	De 36 a 45 anos	4	21%
	Acima de 45 anos	4	21%
Escolaridade	Ensino Fundamental	1	5%
	Ensino Médio	5	26%
	Ensino Superior	6	32%
	Pós-Graduação	7	37%
Tempo de Serviço na Comarca	Até 3 anos	11	58%
	De 3 a 5 anos	2	11%
	De 5 a 10 anos	2	11%
	Acima de 10 anos	4	21%
Remuneração	Até R\$ 1.000,00	5	26%
	De R\$ 1.001,00 a R\$ 3.000,00	7	37%
	De R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	2	11%

⁵ Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/panorama>>. Acesso em 14/10/2018, às 9h15.



Vínculo	Quantidade	Porcentagem
Acima de R\$ 5.000,00	5	26%
Estatutário	5	26%
Cedido	5	26%
Comissionado	1	5%
Terceirizado	3	16%
Estagiário	5	26%

Fonte: dados de pesquisa (2018)

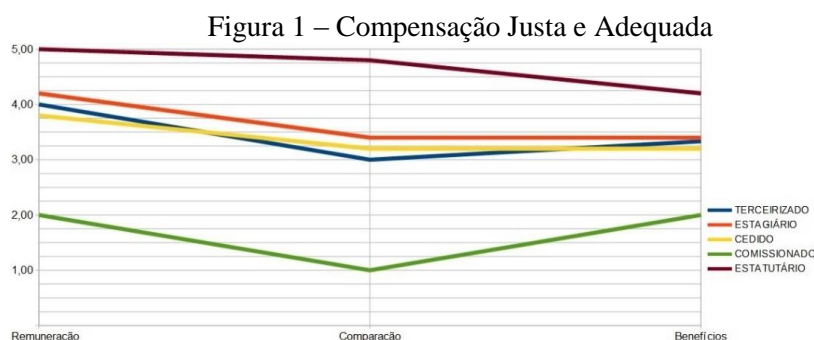
Da Tabela 1, observa-se equilíbrio entre o sexo dos respondentes, considerando que 53% se identificaram como do sexo masculino e 47%, do sexo feminino. A população estudada é jovem, sendo que 58% possuem até 35 anos de idade, e instruída, uma vez que 69% declararam ter, no mínimo, curso de graduação. A maior parte dos colaboradores, 58%, está na instituição há menos de 3 anos, como também são maioria, 63%, aqueles que recebem até R\$ 3.000,00. Estatutários, cedidos e estagiários representam, em proporções idênticas, mais de 75% dos servidores. Terceirizados e comissionado completam o total.

A seguir, as 8 dimensões serão analisadas individualmente. O autor considerou as notas igual ou superior a 3,5 pontos (o que corresponde a uma pontuação de 70 ou mais numa escala de 100) como sendo uma percepção positiva da QVT na visão dos entrevistados.

Registre-se que o grupo Comissionado é formado por um único servidor, motivo pelo qual suas notas apresentam, em algumas categorias/dimensões, acentuada distinção das notas dos demais grupos. Por possuir características específicas, assim como os demais vínculos, decidiu-se por mantê-lo no estudo e de forma independente.

3.1 Compensação Justa e Adequada

Dimensão que visa medir a QVT em relação à compensação recebida pelo serviço realizado, desdobrando-se em 3 categorias: satisfação com a própria remuneração, com a remuneração recebida quando comparada com a dos colegas e com os benefícios extras.



Fonte: dados de pesquisa (2018)

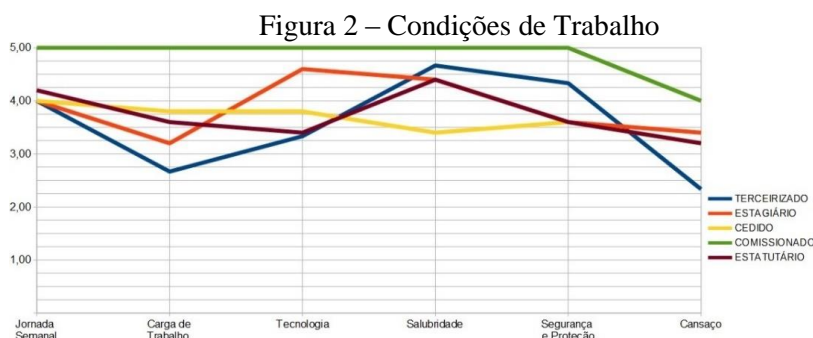
Foi nesta dimensão que as respostas por grupo apresentaram maior distinção, especialmente quando comparados os grupos Estatutário e Comissionado. O primeiro grupo apresentou as maiores notas nas 3 categorias, enquanto o segundo, as menores. A categoria que analisou a satisfação pela remuneração recebida quando comparada à dos colegas registrou uma



diferença de 3,8 pontos entre a maior e a menor avaliação, a mais discrepante entre todas as categorias do estudo. A menor média por grupo da dimensão foi 1,67 relativa ao grupo Cedido, a mais baixa de toda a pesquisa. A maior média coube ao Grupo Estatutário, 4,67 pontos. A destacada avaliação dos estatutários nesta dimensão pode estar justificada no valor da remuneração por eles recebida, uma vez que apenas os integrantes desse grupo possuem remuneração acima de R\$ 5.000,00 mensais.

3.2 Condições de Trabalho

Dimensão que afere a QVT tomando por base as condições observadas no ambiente laboral a partir da satisfação de 6 categorias: jornada semanal, carga de trabalho, uso de tecnologia, salubridade, segurança & proteção e cansaço.

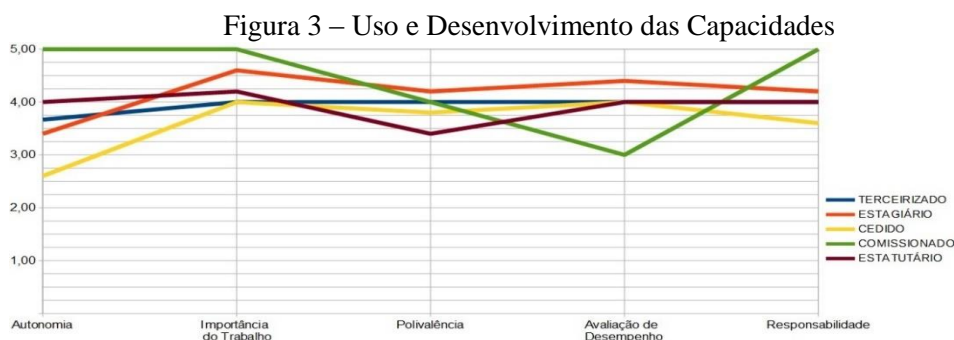


Fonte: dados de pesquisa (2018)

Nesta dimensão, cabe uma análise destaca às categorias Jornada Semanal, Carga de Trabalho e Cansaço, considerando que a última é resultado direto das duas primeiras. A categoria Jornada de Trabalho foi avaliada positivamente, recebendo nota 4 dos grupos Terceirizado, Estagiário e Cedido. Já os grupos Estatutário e Comissionado atribuíram, respectivamente, notas 4,2 e 5. A categoria Carga de Trabalho apresentou notas que variaram entre 2,67 (Terceirizado) e 5 (Comissionado). Como consequência, a categoria Cansaço apresentou 4 das 5 notas abaixo de 3,5 pontos: 2,33 (Terceirizado), 3,2 (Cedido e Estatutário) e 3,4 (Estagiário). As categorias Tecnologia e Salubridade tiveram avaliações distintas pelos grupos, variando entre 3,33 a 5 e 3,4 a 5, respectivamente. A categoria Segurança & Proteção foi avaliada com 3 notas 3,6 (Estagiário, Cedido e Estatutário). A média geral da dimensão por grupo oscilou entre 3,56 e 4,83.

3.3 Uso e Desenvolvimento de Capacidades

Dimensão que tem por finalidade mensurar a QVT em relação às oportunidades que o colaborador tem de aplicar seu saber e suas aptidões profissionais. A satisfação é medida em 5 categorias: autonomia, importância da tarefa realizada, polivalência, avaliação de desempenho e responsabilidade conferida ao colaborador.

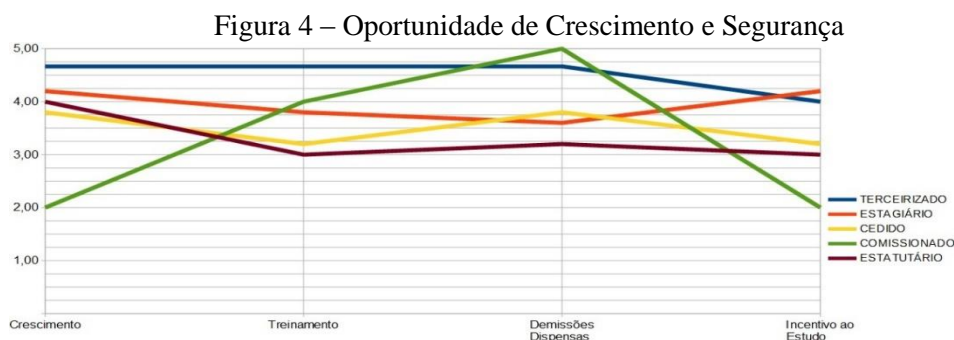


Fonte: dados de pesquisa (2018)

As percepções por grupo nesta dimensão também apresentaram diversidade nas respostas. A categoria Autonomia foi a que apresentou maiores divergências, com cada grupo atribuindo notas diferentes, que variaram entre 2,6 e 5 pontos. As demais categorias obtiveram notas idênticas de pelo menos dois grupos, estabelecendo intervalos entre a menor e maior nota acima de 1 ponto, com exceção da categoria Polivalência, que ficou em 0,8 ponto.

3.4 Oportunidade de Crescimento e Segurança

Dimensão que objetiva medir a QVT quanto às oportunidades que a instituição oferece para o desenvolvimento profissional dos colaboradores e para a segurança do emprego. Sustenta-se em 4 categorias: oportunidade de crescimento profissional, treinamentos realizados, rotatividade de colaboradores e incentivo aos estudos.



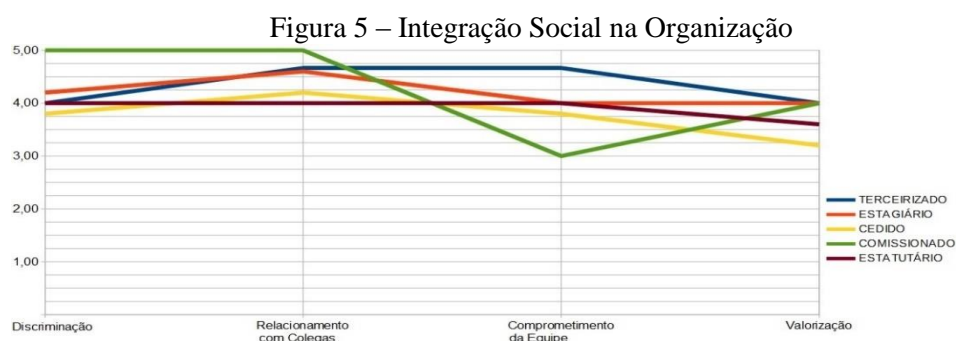
Fonte: dados de pesquisa (2018)

Esta dimensão também apresentou avaliações distintas para cada categoria, entretanto, diferentemente da 1ª dimensão, nesta observou-se uma maior variação em como os grupos avaliaram cada uma das 4 categorias. A categoria Incentivo ao Estudo apresentou 3 avaliações abaixo de 3,5 pontos: Cedido (3,2), Estatutário (3) e Comissionado (2). Já a categoria com maiores notas foi a Oportunidade de Crescimento, a qual obteve 4,67 (Terceirizado), 4,2 (Estagiário) e 4 (Estatutário). De forma geral, as médias por grupo nesta dimensão variaram entre 3,25 e 4,5 pontos. O grupo Comissionado obteve a menor média, enquanto o grupo Terceirizado, a maior.

3.5 Integração Social na Organização



Dimensão que visa mensurar a QVT pelo grau de integração social existente na instituição, baseando-se em 4 categorias: discriminação, relacionamento com colegas e chefe, comprometimento da equipe com o trabalho e valorização das ideias e iniciativas dos colaboradores.

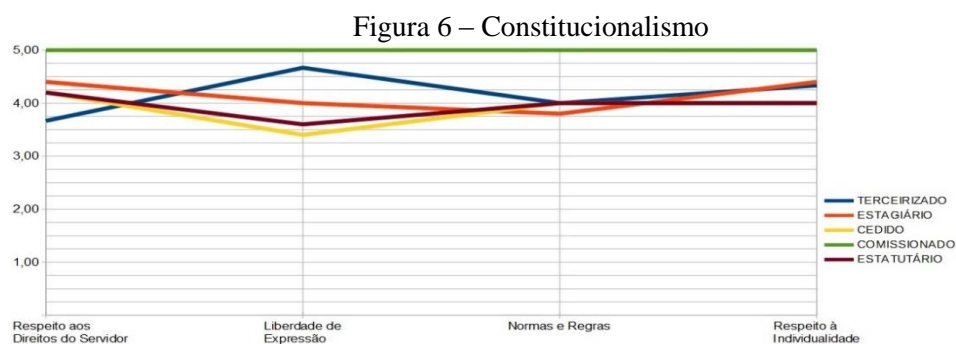


Fonte: dados de pesquisa (2018)

Nesta dimensão observou-se similaridade nas respostas dos grupos Terceirizado, Cedido, Comissionado e Estatutário na categoria Discriminação, com notas variando entre 3,8 e 4,2. Nota-se, na categoria que avalia o relacionamento entre colegas, a formação de três blocos: os grupos Cedido e Estatutário, que apresentaram notas 4,2 e 4 pontos, respectivamente; os grupos Terceirizado e Estagiário, com notas quase idênticas, 4,67 e 4,6 pontos; e o grupo Terceirizado, com nota máxima. Na categoria Comprometimento da Equipe, o grupo Terceirizado, com nota 4,67, e o grupo Comissionado, com nota 3, se destacaram dos demais grupos que apresentaram notas entre 3,8 e 4 pontos. A categoria Valorização recebeu nota idêntica dos grupos Terceirizado, Estagiário e Cedido, 4 pontos; Estatutário atribuiu nota 3,6 e Comissionado, nota 3,2.

3.6 Constitucionalismo

Dimensão que afere a QVT pelo grau em que os direitos do colaborador são cumpridos na instituição observando-se a satisfação em 4 categorias: respeito aos direitos do colaborador, liberdade de expressão, normas e regras e respeito à individualidade do colaborador.



Fonte: dados de pesquisa (2018)

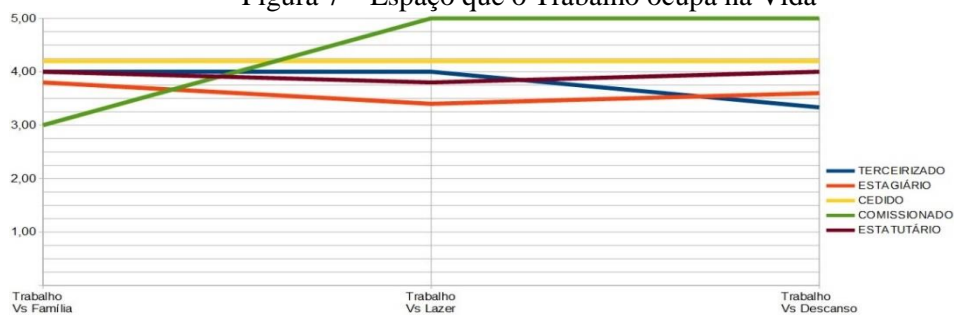


Esta foi a dimensão na qual se observou a maior proximidade nas respostas apresentadas, como também uma das maiores avaliações. Analisando a dimensão como um todo, a média das 4 categorias variou entre 3,9 (Cedido) e 5,0 (Comissionado), o intervalo com os extremos mais elevados de todas as dimensões. A categoria Liberdade de Expressão apresentou a variação mais discrepante da dimensão, com um intervalo de 1,27 pontos.

3.7 Espaço que o Trabalho ocupa na Vida

Dimensão que tem por finalidade medir a QVT observando o equilíbrio entre a vida pessoal do colaborador e a vida laboral com base na influência do trabalho em 3 categorias: sobre a vida/rotina familiar, sobre o lazer e sobre os horários de descanso.

Figura 7 – Espaço que o Trabalho ocupa na Vida



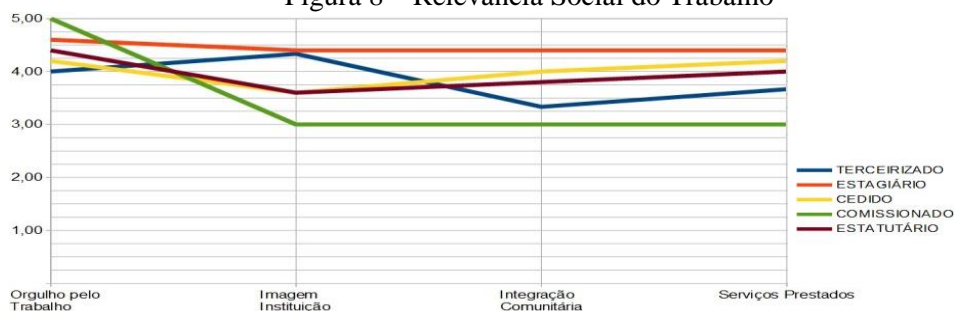
Fonte: dados de pesquisa (2018)

Nesta dimensão, ainda que quase todas as notas tenham sido distintas, a variação apresentada entre elas, com exceção das do grupo Comissionado, ficou abaixo de 1 ponto. Considerando os grupos Terceirizado, Estagiário, Cedido e Estatutário, as notas variaram entre 3,8 e 4,2 na categoria Trabalho vs Família; 3,4 e 4,2 na categoria Trabalho vs Lazer; e 3,33 e 4,2 na categoria Trabalho vs Descanso.

3.8 Relevância Social do Trabalho

Dimensão que tem por objetivo medir a QVT por meio da percepção do colaborador em relação à relevância social da organização na comunidade se valendo de 4 categorias: orgulho pelo trabalho, imagem da instituição, integração comunitária e serviços prestados.

Figura 8 – Relevância Social do Trabalho



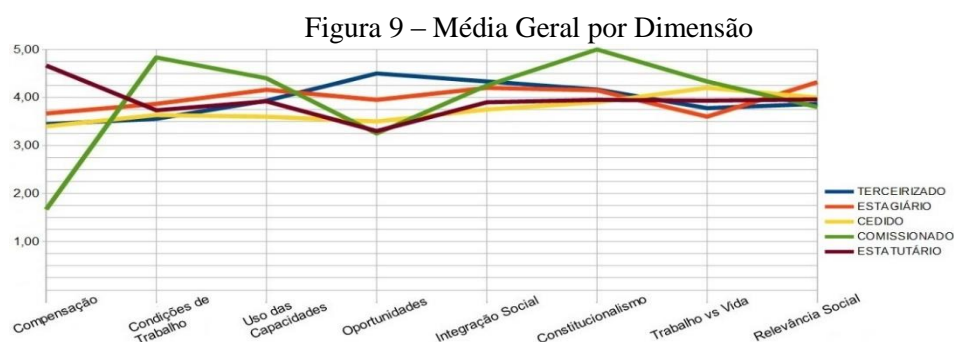
Fonte: dados de pesquisa (2018)



Nesta dimensão, 3 das 4 categorias apresentaram notas distintas por grupo. A categoria Orgulho pelo Trabalho apresentou notas que variaram entre 4 e 5 pontos, o intervalo com os maiores extremos do estudo. As categorias Integração Comunitária e Serviços Prestados apresentaram o mesmo intervalo, com notas entre 3 e 4,4 pontos. A categoria Imagem da Instituição apresentou três blocos diversos: Comissionado (3 pontos), Cedido e Estatutário (3,6) e Terceirizado e Estagiário (4,33 e 4,4).

3.9 Média Geral por Dimensão

O gráfico de Figura 9 apresenta as médias de cada grupo por dimensão. Nele é possível observar a variação da percepção da QVT na visão dos colaboradores da Vara Única da Comarca de Alexandria/RN.



Fonte: dados de pesquisa (2018)

Das 40 médias observadas na Figura 9 (considerando as 8 dimensões e os 5 grupos de servidores), 5 médias ficaram abaixo de 3,5 pontos, sendo 3 delas na dimensão Compensação e as outras 2, na dimensão Oportunidades. 15 médias obtiveram pontuação superior a 4 pontos. Nenhuma das dimensões apresentou notas idênticas.

4 CONCLUSÕES

Observa-se que, de forma geral, a percepção sobre qualidade de vida no trabalho na Vara Única da Comarca de Alexandria/RN apresentou um resultado satisfatório com média de 3,9 pontos e que essa percepção sofreu variação, ainda que pequena, quando analisada por grupos de colaboradores de acordo com os seus vínculos. O grupo Cedido apresentou a menor avaliação, com uma média final de 3,73 e o grupo Comissionado, a maior, com 4,03. Já o grupo Estatutário apresentou média 3,88, o Terceirizado, 3,94 e o Estagiário, 4,02.

A medida em que se esmiúça a avaliação, as diferenças entre as percepções dos grupos vão se consolidando. Se na média final o intervalo entre a maior e menor nota foi de 0,3 ponto, já entre as médias gerais por dimensão observou-se diferença de 3 pontos na dimensão Compensação. A menor diferença foi a da dimensão Relevância Social com 0,52 ponto.

Com relação às categorias, a menor de diferença ficou em 0,8 ponto nas categorias Polivalência e Valorização das ideias e iniciativas dos colaboradores. A maior diferença, 3,8 pontos, coube a categoria Remuneração recebida quando comparada com a dos demais colegas.



Ante o exposto, é possível afirmar que a percepção dos servidores lotados na Vara Única de Alexandria sobre a qualidade de vida no trabalho apresenta particularidades quando analisada pelo vínculo funcional que cada grupo possui com a instituição.

REFERÊNCIAS

ALFENAS, R. A. S. **Qualidade de vida no trabalho na Administração Pública: concepções de gestores e avaliação por subordinados.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2013.

ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.

AMORIM, T. G. N. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 9, n. 1, p. 35-48, mai. 2010.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

EL-AOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. **Com músicos, com qualidade e com vida: contribuições teórico-metodológicas aos estudos em qualidade de vida no trabalho (QVT).** In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** Brasília: LPA Edições, 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.

FORNO, C. D.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103-112, abr./jun. 2015.

FRANCA, A. C. L. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000.** Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.



FREITAS, A. L. P; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, Niterói, v. 4, n. 2, p. 136-154, mai./ago. 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GUIMARÃES, D. C.; MACEDO, H. B. Programas de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

NASCIMENTO, N; PEREIRA, M. F.; PEREIRA, J. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. **Coleção Gestão da Saúde Pública**, UFSC, Florianópolis, v. 13, p. 178-200, 2013.

OLIVEIRA, L. H. Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert. Notas de Aula. Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. Mestrado em Administração e Desenvolvimento Organizacional, FACECA CNEC, Varginha, 2005.

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

RIBEIRO, C. A. O; CAMPOS, L.N.M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 28-39, mai. 2009.

RIBEIRO, L. A; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, Cairu, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015.

RIO GRANDE DO NORTE. **Lei nº 122, de 30 de junho de 1994**. Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado e das autarquias e fundações públicas estaduais, e institui o respectivo Estatuto e dá outras providências. Natal, RN, ed. 8302, p. 1-21, 1 jul. 1994.

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

TESCH, F. C.; OLIVEIRA, B. H.; LEÃO, A. Mensuração do impacto dos problemas bucais sobre a qualidade de vida de crianças: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 11, p. 2555-2564, nov. 2007.



ANEXO

TERMO DE COMPROMISSO DE APRESENTAÇÃO 13º Congresso de Gestão Pública do Rio Grande do Norte

“Comprometo-me, caso meu Trabalho seja aprovado pelo Comitê Científico, a comparecer ou nomear um representante para sua apresentação, no dia e hora previamente comunicados.

Autorizo a publicação do material utilizado em minha apresentação no site do evento, assim como o uso de sons e imagens. Autorizo também o recebimento de mensagens SMS através de meu celular com informações relativas ao meu trabalho científico e minha participação no congresso. ”

Carlos Eduardo Sousa Farias