



**13° CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA  
E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
desafios e perspectivas



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

Carlos Eduardo Sousa Farias  
Sidnéia Maia de Oliveira Rego

Os servidores públicos são o elo entre os órgãos estatais e os clientes-cidadãos e, comumente, são responsabilizados 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 importância da promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (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 (AMORIM, 2010).



**13° CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

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?**



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

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

- Formaram uma importante base de estudo para o desenvolvimento e o aprimoramento da QVT 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).
- No Brasil, o interesse pela QVT emerge junto a introdução dos Programas de Qualidade Total quando da abertura do mercado para a importação de produtos estrangeiros (FERNANDES, 1996).
- Na década de 1990, a produção científica sobre o tema cresceu, sendo fomentada, em especial, pela Administração e pela Psicologia (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009)



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

## Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa (WALTON, 1973).

Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc (DRUCKER, 1981).

Preceito de gestão organizacional que prima pela compatibilidade entre bem-estar dos colaboradores, o desempenho funcional e a missão institucional (FERREIRA, 2011).



**13° CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

## **Modelos e seus respectivos indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho**

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. (WALTON, 1973 )

Econômico; Político; Psicossocial; e Logística (FERNANDES, 1996)

Macro ergonômico; e Micro ergonômico (FERREIRA, 2011)



**13° CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

## 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)

Dispositivos legais criados em prol da tutela do servidor público, afetam positivamente a qualidade de vida no trabalho (RIO GRANDE DO NORTE, 1994; ALFENAS, 2013).



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

# Contribuições de instrumentos legais para a QVT dos servidores públicos do TJRN

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



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

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

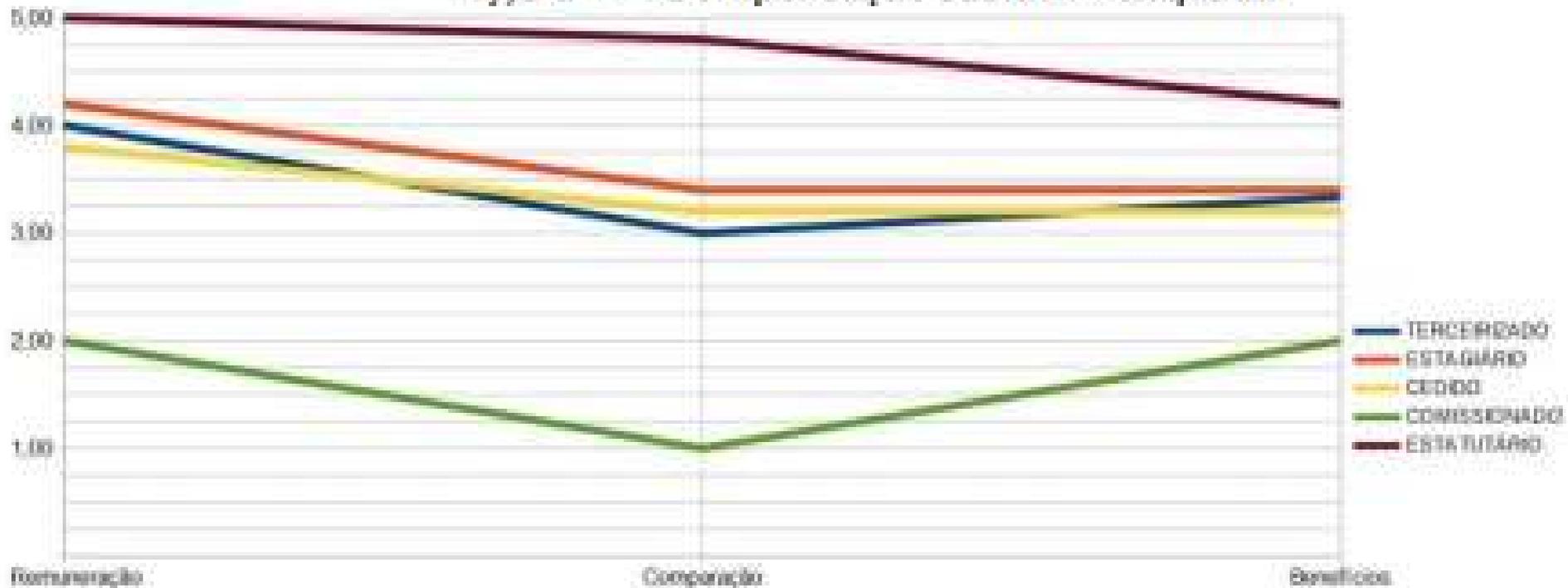
Fonte: dados de pesquisa (2018)

## Perfil dos Respondentes



**13º CONGESP**  
 CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
 DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 1 – Compensação Justa e Adequada



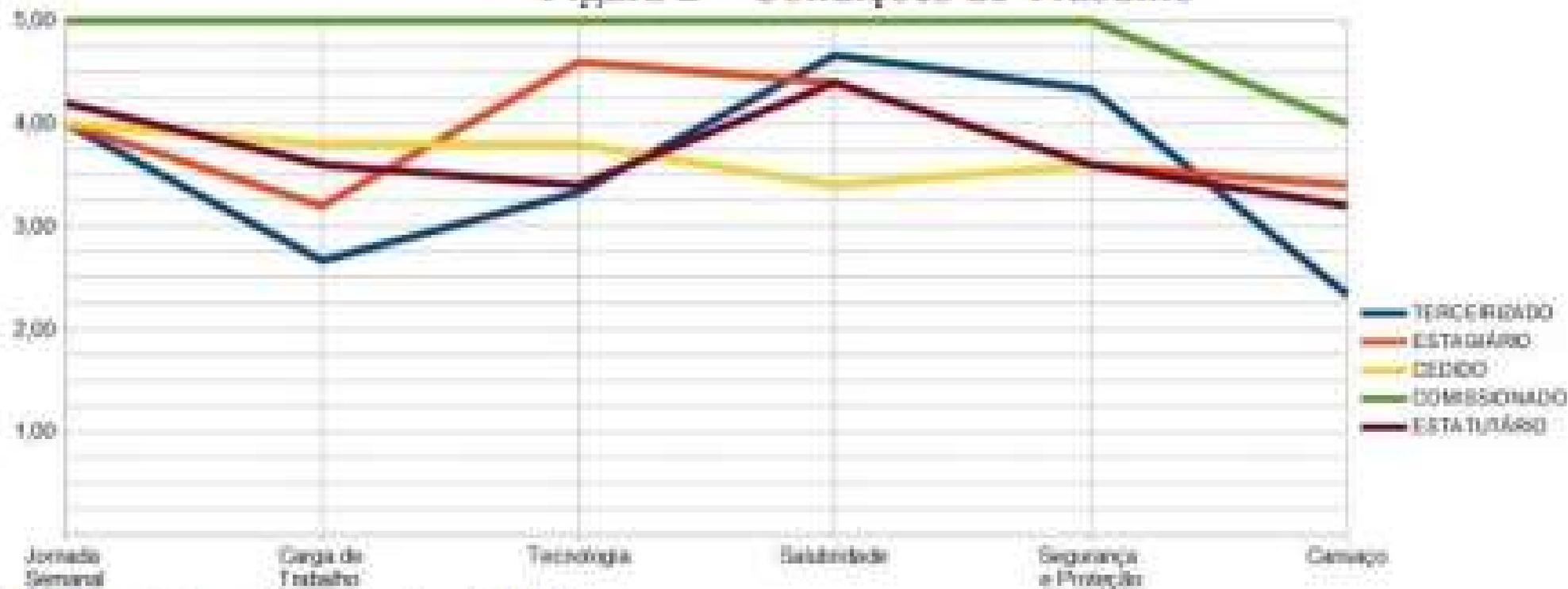
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 2 – Condições de Trabalho



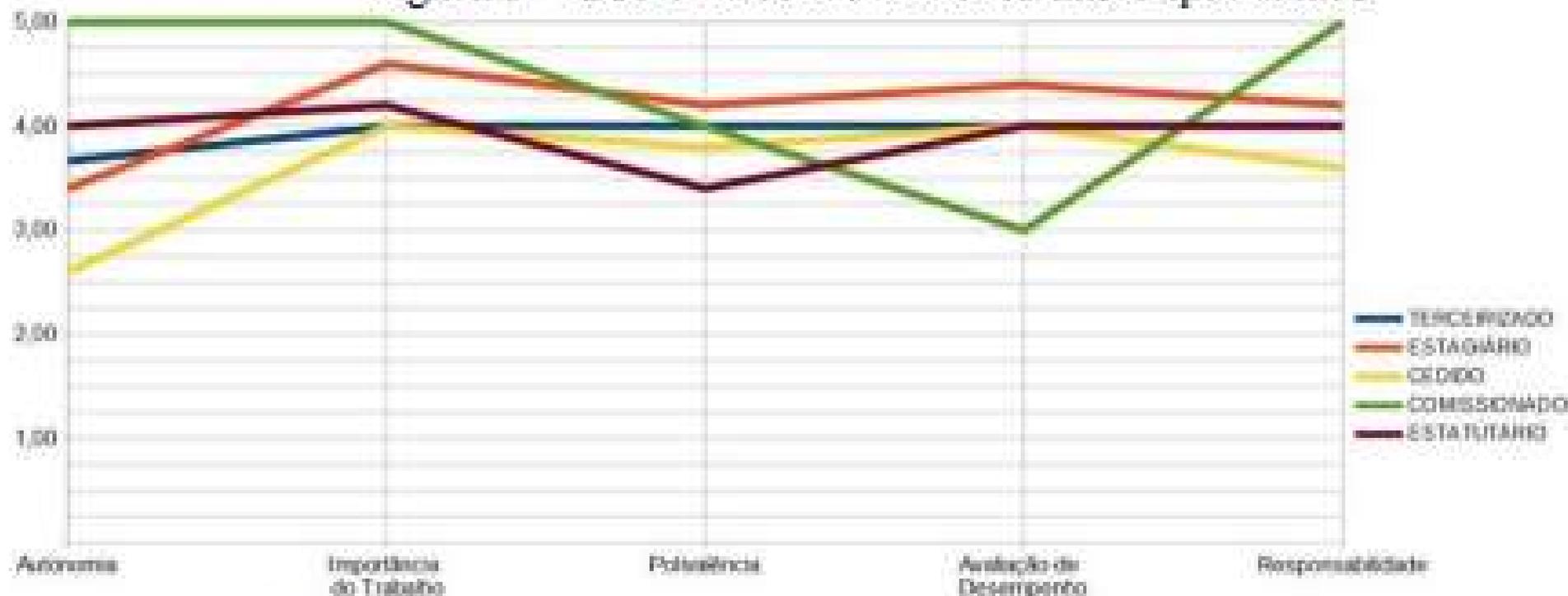
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 3 – Uso e Desenvolvimento das Capacidades



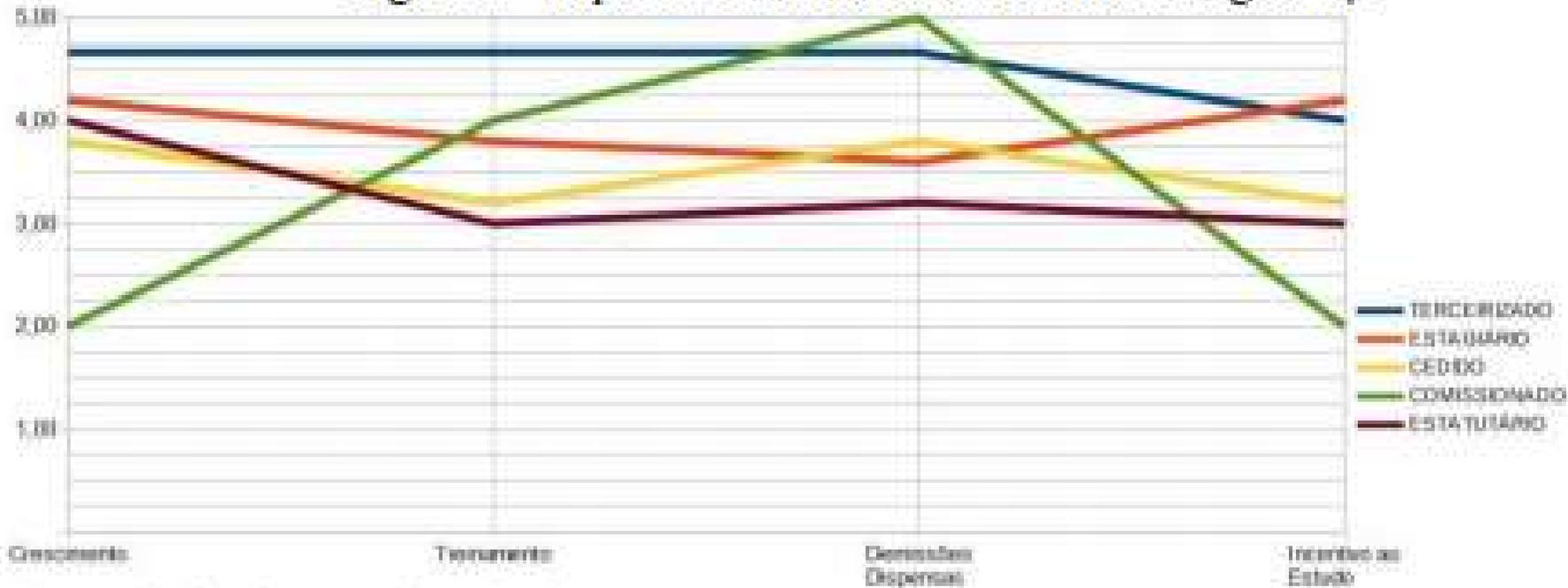
Fonte: dados de pesquisa (2018)

Mensura 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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 4 – Oportunidade de Crescimento e Segurança



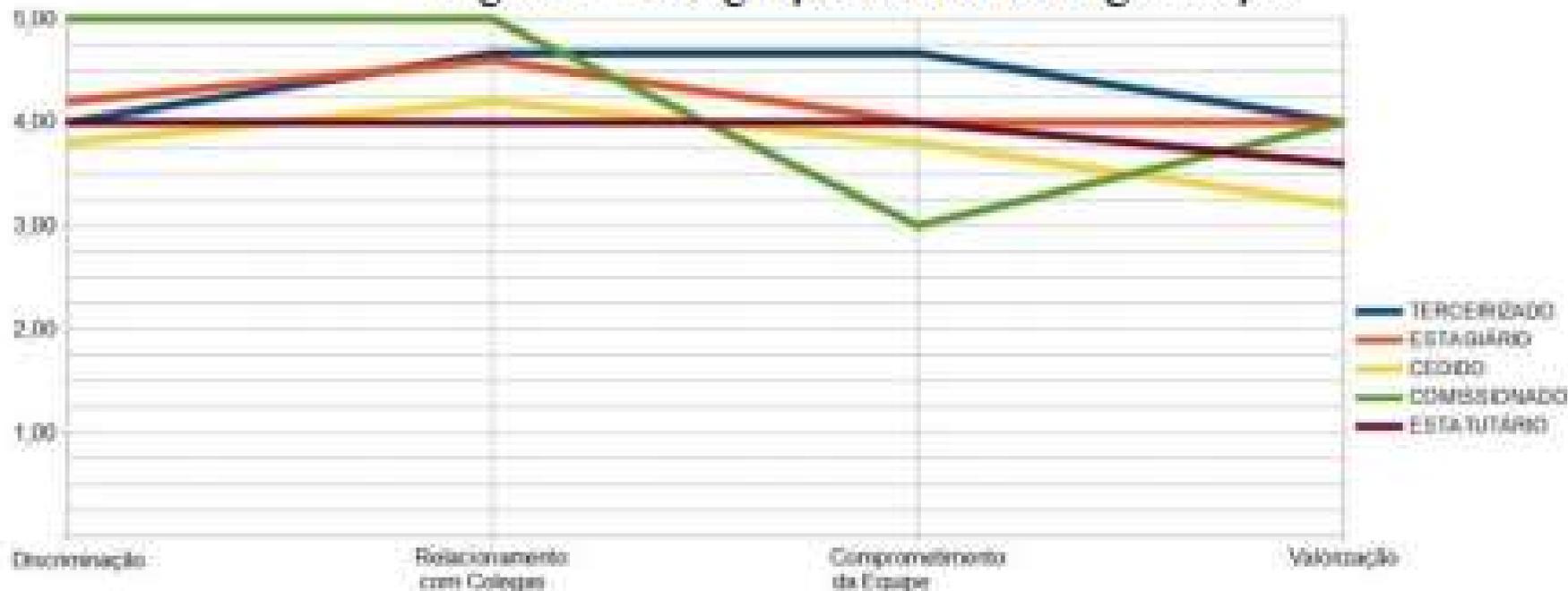
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 5 – Integração Social na Organização



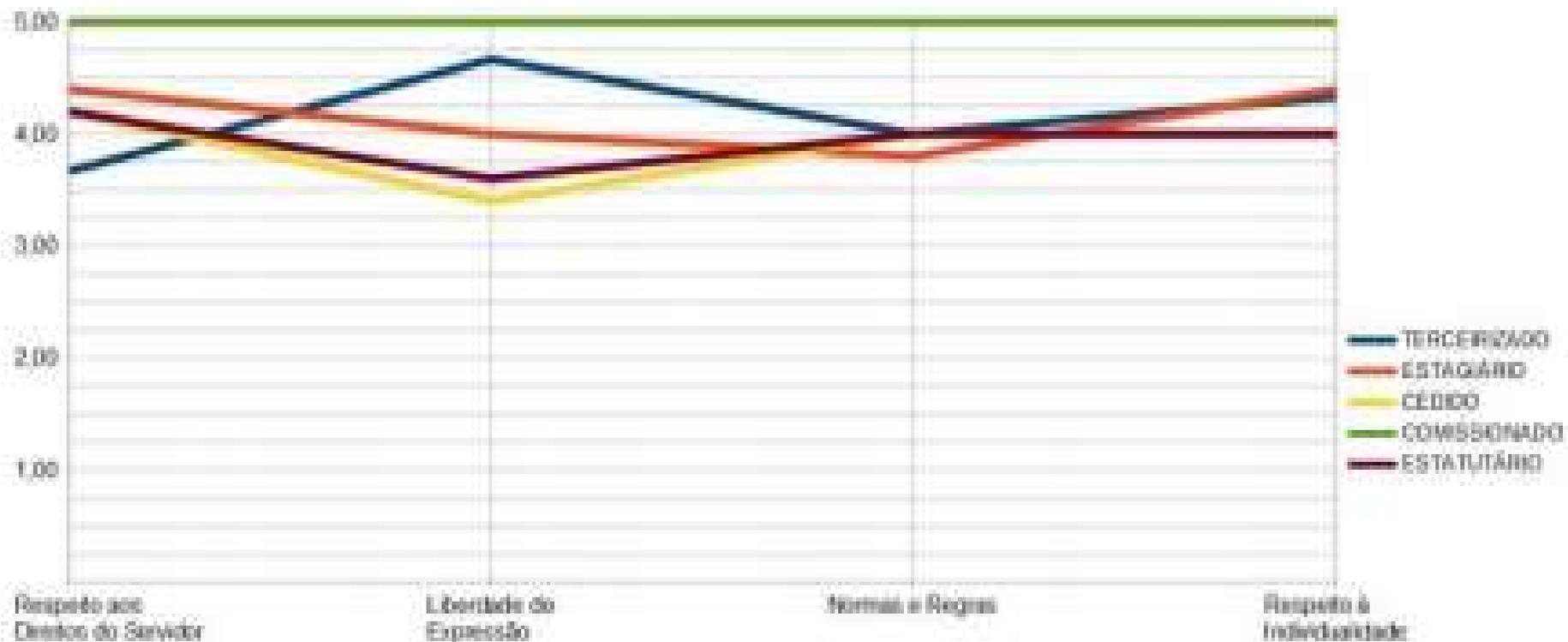
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 6 – Constitucionalismo



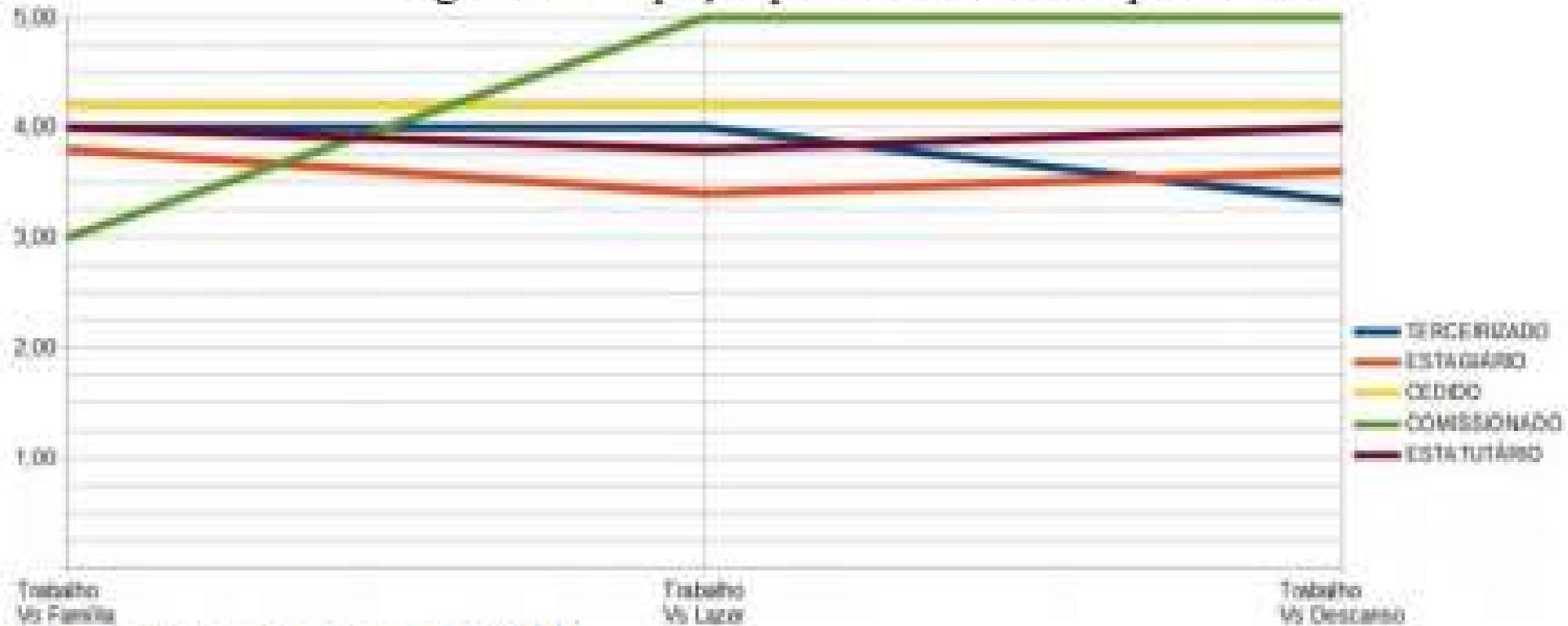
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
 CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
 DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 7 – Espaço que o Trabalho ocupa na Vida



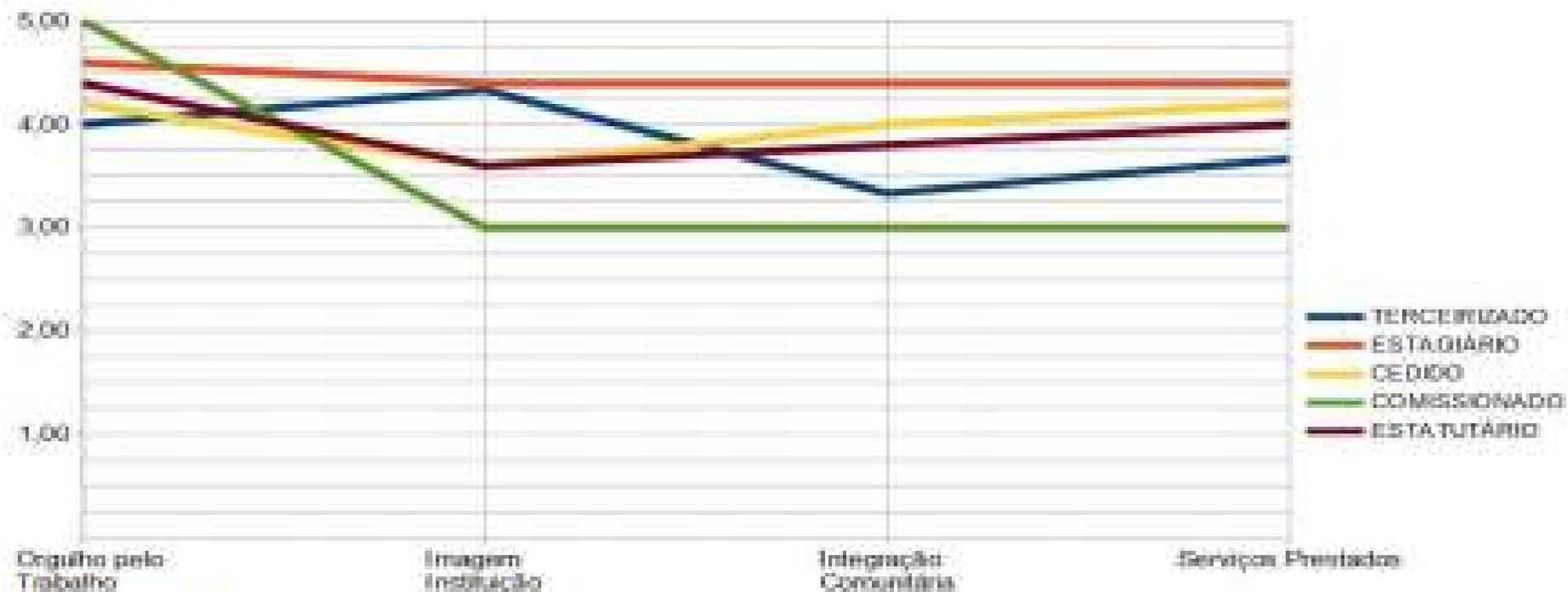
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 8 – Relevância Social do Trabalho



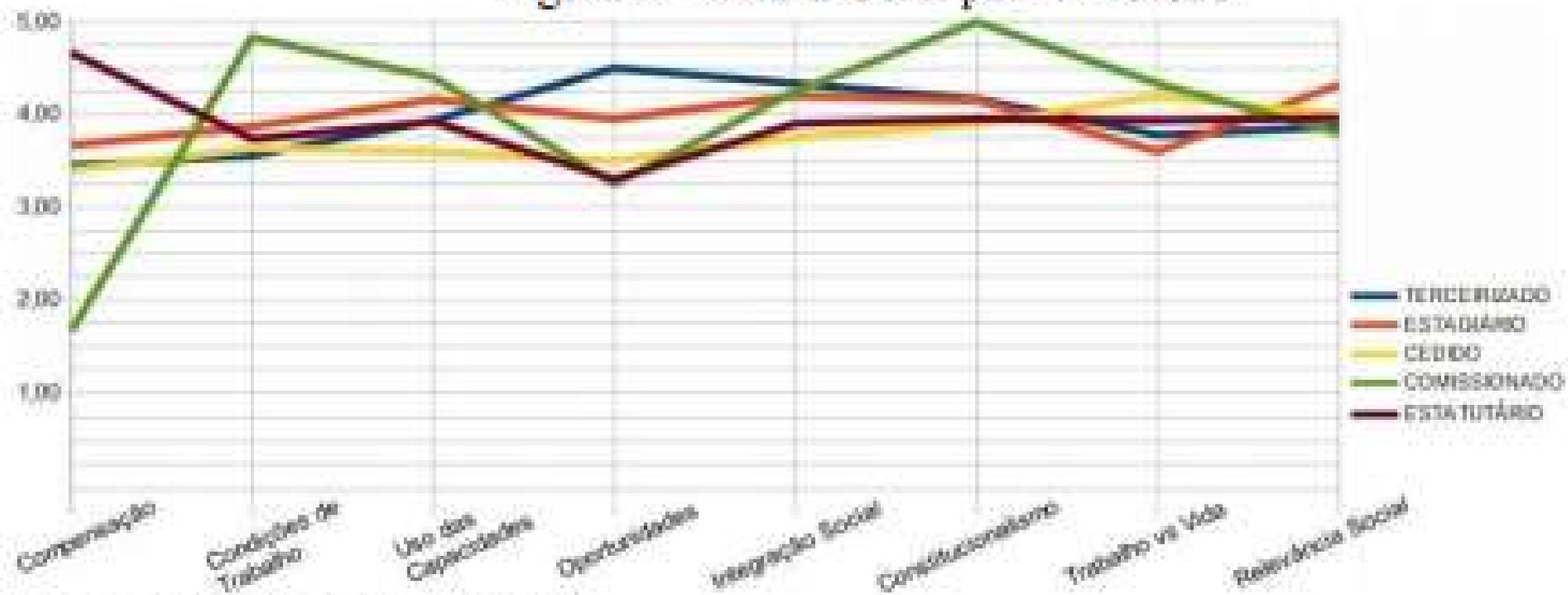
Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

Figura 9 – Média Geral por Dimensão



Fonte: dados de pesquisa (2018)

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.



**13º CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

## 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.

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.



**13° CONGESP**  
CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE



# 13° CONGESP

CONGRESSO DE GESTÃO PÚBLICA  
DO RIO GRANDE DO NORTE

GESTÃO PÚBLICA  
E DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
desafios e perspectivas

12, 13 e 14  
novembro de 2019

