

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES
ORGANIZACIONAIS: A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO
SUPERIOR**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Alynne Virgínia de Queiroz Lima

Santa Maria, RS, Brasil

2014

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES
ORGANIZACIONAIS: A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE
ENSINO SUPERIOR**

Alynne Virginya de Queiroz Lima

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração Estrutura, Processos e Pessoas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM/RS) como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração**.

Profa. Dra. Vania de Fátima Barros Estivaleta

**Santa Maria, RS, Brasil
2014**

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração**

**A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES
ORGANIZACIONAIS: A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO
SUPERIOR**

elaborada por
Alynne Virginya de Queiroz Lima

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Vania de Fátima Barros Estivaleta, Dra.
(Presidente/Orientador)

Tonia Magali Moraes Brum, Dra. (UFSM)

Breno Augusto Diniz Pereira, Dr.(UFSM)

Santa Maria, 31 julho de 2014.

**À Deus,
por me conceder a dádiva de conquistar todos meus planos de vida.
À minha família, pelos valores ensinados.**

AGRADECIMENTOS

A Deus meu agradecimento pela proteção diária e por abençoar todos os meus projetos de vida. Sou muito grata por tudo o que conquistei até hoje e sempre deposito em Deus as minhas vitórias.

A minha família por ter me ensinado valores morais, éticos e religiosos que guiam meus passos pessoais e profissionais, por ter me incentivado a vencer na vida por meio da educação, em especial meus pais, José Clodoaldo e Maria Dagmar, exemplo de família, meus irmãos Clodoaldo Junior, Dárrya Ckessya e Antonio Neto, meu sobrinho Clodoaldo Neto.

Ao meu namorado, Ranse Millan, e sua família, por ter me apoiado durante todo o Mestrado, inclusive no período em que estive em Santa Maria e também por ouvir minhas angústias durante a pesquisa de campo e ter sempre uma palavra de incentivo e carinho.

Aos meus colegas de Mestrado pela convivência durante a realização das disciplinas, na elaboração dos trabalhos e na nossa estadia em Santa Maria, em especial Conceição Feitosa, Anna Paula Diniz e David Luiz. Os outros colegas da minha linha de pesquisa (Rogério, Ingrid, Evelyn, Regycleia e Rosiane) e os que ficaram no Hotel Chave de Ouro (Carlos, Anavaleria, Adriana, Lucio), Santa Maria-RS.

A minha orientadora Profa. Vania Estivaleta que apesar de conhecê-la apenas durante a minha ida a Santa Maria sempre tive ótimas referências do quanto era uma excelente professora e orientadora, trazendo conforto e alívio. Embora com seu tempo comprometido, visto que se dividia entre o exercício do cargo de pró-reitora com o de professora, sempre me deu ótimas sugestões.

Aos professores do Mestrado, os quais tive oportunidade em conhecer primeiramente na vinda até São Luís, em especial professores Breno, Mauri e Schuch, por exercer a docência com muita propriedade e posteriormente aqueles que eu tive contato em Santa Maria.

A minhas amigas de trabalho, Ana Flávia, Assimey, Fabiana, Helciane, Josy, Kariane, Thaliane e Violeta que compartilharam comigo a alegria de ter sido aprovada no Mestrado e posteriormente me apoiaram durante minha ausência no setor, em especial Zezé, que me ajudou na aplicação dos questionários, me incentivou a não desistir e ficava chateada quando alguém deixava de responder meu instrumento de pesquisa. Tudo ficou mais leve com sua persistência.

A todos os técnico-administrativos que colaboraram com minha pesquisa. Alguns respondiam com prazer outros por obrigação. Mesmo assim fica meu agradecimento.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Critérios de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1975)	28
Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman E Oldham (1975)	29
Figura 3 - Fatores ambientais, organizacionais e comportamentais que influenciam o projeto de cargo e qualidade de vida no trabalho	33
Figura 4 - Modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler (1983)	35
Figura 5 - Estrutura bidimensional dos tipos motivacionais dos valores	52
Figura 6 - Estrutura dos valores organizacionais	55
Figura 7 - Modelo de qualidade de vida no trabalho	65
Figura 8 - Relação entre os valores organizacionais e a qualidade de vida no trabalho em uma organização pública do Goiás	66
Figura 9 - Relação entre os valores organizacionais e a qualidade de vida no trabalho em quatro organizações.	67
Figura 10 - Relação entre os valores organizacionais e a QVT em uma empresa prestadora de serviços para os mercados de mineração e construção civil	68
Figura 11 - Desenho da Pesquisa	71
Figura 12 - Classificação de Qualidade de Vida no Trabalho	80
Figura 13 - Categorias “a priori”	82
Figura 14 - Modelo metodológico em ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho (EAA_QVT)	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dimensões da qualidade de vida no trabalho de Westley (1979)	32
Quadro 2 - Principais modelos internacionais de QVT	36
Quadro 3 - Principais modelos nacionais de QVT	40
Quadro 4 - Análise de QVT de colaboradores	47
Quadro 5 - Relação da QVT com outras temáticas	48
Quadro 6 - Avaliação dos programas de QVT	49
Quadro 7 - Valores terminais e instrumentais	51
Quadro 8 - Tipos motivacionais	52
Quadro 9 - Fatores do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais com os tipos motivacionais de valores e metas dos valores organizacionais	57
Quadro 10 - Relação dos valores organizacionais e outras temáticas	63
Quadro 11 - Análise dos valores organizacionais, individuais e relativos ao trabalho	64
Quadro 12 - Escalas de respostas do TQWL-42.....	75
Quadro 13 - Variáveis da QVT e dos valores organizacionais.....	78
Quadro 14 - Regras práticas de interpretação de valores de Alfa	81
Quadro 15 - Síntese dos objetivos, construtos, coleta e análise de dados	83
Quadro 16 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no estado civil.....	180
Quadro 17 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na escolaridade	181
Quadro 18 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no setor de atuação	182

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos artigos de QVT nos eventos da ANPAD	42
Gráfico 2 - Distribuição dos artigos de QVT por ano de publicação	43
Gráfico 3 - Distribuição dos artigos de QVT de acordo com a natureza dos estudos	44
Gráfico 4 - Distribuição dos artigos de QVT de acordo com a temática abordada	45
Gráfico 5 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais nos eventos da ANPAD ..	59
Gráfico 6 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais por ano de publicação	60
Gráfico 7 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais de acordo com a natureza do estudo.....	60
Gráfico 8 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais de acordo com a temática abordada.....	61
Gráfico 9 - Classificação dos Aspectos de QVT	122
Gráfico 10 - Classificação das Esferas de QVT	124

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico.....	94
Tabela 2 - Perfil da atividade profissional dos entrevistados	96
Tabela 3 - Disposição Física e Mental.....	98
Tabela 4 - Capacidade de Trabalho	99
Tabela 5 - Serviços de Saúde e Assistência Social.....	100
Tabela 6 - Tempo de Repouso	101
Tabela 7 - Autoestima.....	102
Tabela 8 - Significância da Tarefa.....	103
Tabela 9 - <i>Feedback</i>	104
Tabela 10 - Desenvolvimento Pessoal e Profissional	105
Tabela 11 - Liberdade de Expressão.....	106
Tabela 12 - Relações Interpessoais.....	107
Tabela 13 - Autonomia.....	109
Tabela 14 - Tempo de Lazer	110
Tabela 15 - Recursos Financeiros.....	111
Tabela 16 - Benefícios Extras.....	112
Tabela 17 - Jornada de Trabalho	113
Tabela 18 - Segurança de Emprego	114
Tabela 19 - Condições de Trabalho.....	115
Tabela 20 - Oportunidade de Crescimento	116
Tabela 21 - Variedade da Tarefa	117
Tabela 22 - Identidade da Tarefa.....	118
Tabela 23 - Autoavaliação da QVT	119
Tabela 24 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valor Mínimo e Máximo e Amplitude dos Aspectos de QVT	120
Tabela 25 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valor Mínimo e Máximo e Amplitude das Esferas de QVT	123
Tabela 26 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Autonomia	125
Tabela 27 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Tradição.....	126
Tabela 28 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Conformidade	127

Tabela 29 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Bem-Estar	129
Tabela 30 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Realização	130
Tabela 31 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Domínio.....	131
Tabela 32 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Prestígio.....	132
Tabela 33 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Preocupação com a Coletividade.....	133
Tabela 34 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valor Mínimo e Máximo e Amplitude dos Valores Organizacionais	134
Tabela 35 - Alfas de <i>Cronbach</i> das Esferas de QVT	136
Tabela 36 - Alfas de <i>Cronbach</i> dos Valores Organizacionais.....	137
Tabela 37 - Alfas de <i>Cronbach</i> dos questionários de QVT e dos Valores Organizacionais..	138
Tabela 38 - Teste de Diferença de Médias das Esferas de QVT e valores organizacionais...	139
Tabela 39 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na faixa etária	140
Tabela 40 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no estado civil.....	141
Tabela 41 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na escolaridade	142
Tabela 42 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no cargo ocupado.....	143
Tabela 43 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no setor de atuação	144
Tabela 44 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no tempo de instituição.....	145
Tabela 45 - Correlação de Pearson entre os fatores de QVT e valores organizacionais	146
Tabela 46 - Perfil da equipe multiprofissional de QVT	87

LISTA DE SIGLAS

ANOVA	- Análise de Variância
ANPAD	- Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração
AQV	- Assessoria de Qualidade de Vida
CCBS	- Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCET	- Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CCH	- Centro de Ciências Humanas
CCSO	- Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CESAC	- Centro de Ensino Superior de Santa Cruz
CV	- Coeficiente de Variação
COLUN	- Colégio Universitário
EAA_QVT	- Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade Vida no Trabalho
ECT	- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
EMBRAPA	- Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
ENAPAG	- Encontro de Administração Pública e Governança
ENANPAD	- Encontros da ANPAD
ENEO	- Encontro de Estudos Organizacionais
ENGPR	- Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
EVT	- Escala de Valores Relativos ao Trabalho
FB	- <i>Feedback</i>
HU	- Hospital Universitário
IPVO	- Inventário de Perfil de Valores Organizacionais
IST	- Inventário de Significado do Trabalho
IT	- Identidade da Tarefa
IVO	- Inventário de Valores Organizacionais
IVS	- Inventário de Valores de Schwartz
GERAD	- Gerência de Administração
OMS	- Organização Mundial de Saúde
PCCTAE	- Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PQ	- Perfil de Valores Pessoais
PM	- Potencial Motivador

PPPG	- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PRECAM	- Prefeitura de Campus
PROEN	- Pró-Reitoria de Ensino
PROEX	- Pró-Reitoria de Extensão
PRH	- Pró-Reitoria de Recursos Humanos
PROGF	- Pró-Reitoria de Gestão e Finanças
PQVT	- Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
QT	- Qualidade Total
SESMT	- Serviço Especializado de Segurança e Medicina no Trabalho
SIGRH	- Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SINTEMA	- Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Maranhão
SM	- Salários Mínimos
SPSS	- <i>Statistical Packpage of Social Sciense</i>
TQWL	- <i>Total Quality of Work Life</i>
UFMA	- Universidade Federal do Maranhão
UFSM	- Universidade Federal de Santa Maria

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORES ORGANIZACIONAIS: A PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: ALYNNE VIRGINYA DE QUEIROZ LIMA
ORIENTADORA: VANIA DE FÁTIMA BARROS ESTIVALETE

Data e Local da defesa: Santa Maria, 31 de julho de 2014.

O tema da qualidade de vida no trabalho (QVT) ocupa um importante espaço no meio acadêmico e profissional, por fazer parte do mundo do trabalho desde a década de 60. As organizações começaram a implantar programas de QVT com o intuito de proporcionar melhores condições de trabalho e aumentar a produtividade dos funcionários, ocasionando mudanças no seu sistema de valores. Estes por sua vez ditam regras de comportamentos e são compartilhados pelos indivíduos. No âmbito das organizações os valores orientam seu funcionamento a partir do estabelecimento de metas e objetivos a serem cumpridos por seus membros. Deste modo, este estudo se propõe a investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Os instrumentos de pesquisa consistiram do Total Quality Working of Life (TQWL-42) que mensurou o nível de qualidade de vida dos servidores e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO) para os valores organizacionais. Foram aplicados 301 questionários nos técnico-administrativos do Campus São Luís da UFMA. Foram realizadas oito entrevistas com a equipe multiprofissional do setor de QVT analisadas por meio do método de análise de conteúdo. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de estatística descritiva, teste de diferença de médias e correlação de Pearson com o apoio do software SPSS e do Microsoft Excel. Os resultados quantitativos encontrados revelaram que os Aspectos de QVT Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras tiveram níveis baixos de satisfação, enquanto que os demais tiveram níveis considerados satisfatórios. Os valores prioritários percebidos pela amostra foram Tradição, Conformidade, Realização, Prestígio e Preocupação com a Coletividade. Enquanto que os valores de Bem-estar, Autonomia e Domínio obtiveram menores percentuais, sendo percebidos com menos intensidade pela amostra. A correlação de Pearson demonstrou que os valores organizacionais de Autonomia, Bem-estar, Realização e Preocupação com a Coletividade tiveram uma correlação grande e média com a maior parte das Esferas de QVT. Enquanto que o valor de Tradição teve correlação pequena ou nula, e os valores Prestígio, Conformidade e Domínio tiveram uma relação pequena ou média com a maior parte das Esferas de QVT.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Valores Organizacionais, IFES.

ABSTRACT

THESIS OF MASTER'S DEGREE
POSTGRADUATE PROGRAM IN MANAGEMENT
FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL VALUES: THE PERCEPTION OF TECHNICAL AND ADMINISTRATIVE OF A FEDERAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

AUTHOR: ALYNNE VIRGINYA DE QUEIROZ LIMA

ADVISER: VANIA DE FATIMA BARROS ESTIVALETE

DATE AND PLACE OF SUBMISSION: SANTA MARIA, 31 JULY 2014.

The quality of work life (QWL) has an important space in academic and professional circles, being part of the working world since the 60s. Organizations began to deploy QWL programs in order to improve work conditions and increase employees productivity, getting better changes in their value system that make rules and behaviors are shared by its own staff. The organizations' operation is guided by its values, through establishment of goals and objectives to be met by its own members. In this manner, this study aims to investigate the link between quality of work life and organizational values, using the perception of some Federal University of Maranhão technical-administrative members. This study used the qualitative method and its type going to be study of case. The research instruments consisted of Total Quality of Life Working (TQWL-42) that measured the quality of life and the Inventory of Organizational Values Profile (IOVP) to organizational values. Also, 301 questionnaires were applied for technical and administrative staff of UFMA in São Luís. Eight interviews, with a multidisciplinary team of QVT sector, were analyzed using the method of content analysis. The quantitative data analysis was performed using descriptive statistics, medium differences test and Pearson's Correlation using SPSS and Microsoft Excel softwares. The quantitative results showed that QWL Aspects of Health Services and Social Assistance, Leisure Time, Financial Resources and Extras Benefits had low levels of satisfaction, while others had satisfactory levels. Priority values found by the sample were Tradition, Conformity, Achievement, Prestige and Concern with the Community. While the values of Wellbeing, Autonomy, and Domain had lower percentages and also found with less intensity. The Pearson correlation demonstrated that the organizational values of Autonomy, Welfare, Achievement and Concern with the Community have a high and medium linkage with QVT sphere. The values of Tradition has low or no correlation. And Prestige, Compliance and Domain values have a low or medium linkage with the QVT sphere.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Values, IFES.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Justificativa.....	19
1.2 Problemática.....	20
1.3 Objetivos do Estudo.....	22
1.4 Estrutura do Trabalho	22
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
2.1 Qualidade de Vida no Trabalho	24
2.1.1 Evolução do conceito: dos primórdios aos dias atuais.....	24
2.1.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	26
2.1.3 Estudos e Pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho no contexto brasileiro: Anais dos Eventos da ANPAD de 1997 a 2013	41
2.2 Valores Humanos: origem de uma teoria	49
2.2.2 Aplicação da teoria dos valores humanos nas organizações: origem dos valores organizacionais.....	54
2.2.3 Estudos e Pesquisas sobre Valores Organizacionais no contexto brasileiro: Anais do EnANPAD de 2003 a 2013	58
2.3 Bases empíricas entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais 	64
3 MÉTODO DA PESQUISA	70
3.1 Delineamento da Pesquisa.....	70
3.8 Desenho da Pesquisa	71
3.2 Ambiente da Pesquisa.....	72
3.3 População e Amostra	72
3.4 Instrumento e Coleta de Dados.....	74
3.5 Definição de Termos e Variáveis	77
3.6 Aspectos Éticos	78
3.7 Análise de Dados	79
3.9 Limitações do Estudo.....	84
4 RESULTADOS	85

4.1 Análise qualitativa da entrevista com a equipe responsável pela execução das ações de qualidade de vida no trabalho	85
4.2 Análise quantitativa dos questionários de QVT e dos valores organizacionais	94
4.2.1 Perfil dos entrevistados	94
4.2.2 Estatística Descritiva	97
4.2.3 Alfa de <i>Cronbach</i> de QVT e dos valores organizacionais	136
4.2.4 Teste de diferenças de médias dos fatores relacionados à QVT e aos Valores Organizacionais	138
4.2.5 Correlação de Pearson	146
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	149
REFERÊNCIAS.....	152
ANEXOS.....	172
APÊNDICES	180

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu a partir da preocupação com a humanização nos ambientes de trabalho, dando ênfase às pessoas e às relações delas com o trabalho (COSTA, 2008). Desta forma, as organizações passaram a investir em pesquisas e implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, com vistas a valorizar seus trabalhadores e melhorar a produtividade.

Isso porque não se pode pensar em qualidade de produtos sem antes pensar na qualidade de vida dos funcionários, visto que estes representam a força de trabalho que mantém as empresas no mercado (VASCONCELOS et al., 2012). Segundo Horta e Demo (2012), as pessoas possuem competências necessárias para diferenciar as empresas no mercado de trabalho, uma vez que os modelos tradicionais de competitividade adotados, como a tecnologia, por exemplo, não têm sido suficientes para manter uma posição privilegiada de maneira sustentável.

Fernandes (1996) explica que a tecnologia de qualidade de vida no trabalho renova as formas de organização de trabalho, contribuindo concomitante no aumento do nível de satisfação do trabalhador e na elevação da produtividade da empresa em virtude da maior participação dos indivíduos nos processos que envolvem o trabalho. A implantação de ações de QVT proporciona melhor desempenho do indivíduo na sua tarefa, além de evitar desperdícios, reduzindo custos operacionais.

Autores como Demo et al. (2012) afirmam que o interesse pela temática da qualidade de vida no trabalho é reflexo de uma mudança percebida no comportamento das pessoas que estão cada vez mais preocupadas em aproveitar seu tempo com atividades prazerosas. Existem demandas por lazer, momentos com a família e um emprego capaz de aliar aspirações pessoais com satisfação profissional. Assim, temas como ergonomia e jornada flexível começam a fazer parte de uma agenda de discussões em busca de melhores condições de trabalho nas organizações.

Trierweiler e Silva (2010) corroboram a afirmação acima ao considerarem que o trabalho não se relaciona apenas aos processos e procedimentos organizacionais, inovações tecnológicas ou cumprimento de tarefas, mas possui um viés de ordem psicossocial. Os dirigentes passaram a se preocupar com os trabalhadores por representarem um fator primordial na lucratividade e produtividade cumprindo os objetivos organizacionais. Assim, a QVT passa a ser valorizada dentro das organizações.

Ferreira (2011) aponta que o tema de qualidade de vida no trabalho ganhou a devida importância como área científica do conhecimento a partir do interesse em investigar as características do ambiente de trabalho geradoras de mal-estar e bem-estar dos funcionários. Segundo o autor, a intensificação do mal-estar no trabalho advém de um movimento iniciado a partir da década de 70, mas com influência desde os primórdios do capitalismo, conhecido como reestruturação produtiva. As suas características são: “[...] mudança no aparato jurídico das relações de trabalho e produção, investimento massivo em tecnologia, e mudança na gestão organizacional e do trabalho” (p. 20). Desde modo, para o autor a reestruturação produtiva faz com que os trabalhadores vivenciem experiências de mal-estar nas organizações.

Ressalta-se que muitas organizações passaram a utilizar a qualidade de vida no trabalho como uma prática modista, oferecendo receitas mágicas para promover o bem-estar do trabalhador sem realizar um diagnóstico da realidade e interferir nos aspectos necessários para a melhoria dos ambientes de trabalho. Compreender corretamente em que consiste qualidade de vida no trabalho impedirá que tal tecnologia seja considerada como mais uma moda gerencial que tem diminuído a credibilidade dos profissionais de gestão de pessoas (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998).

De acordo com Vasconcelos et al. (2012, p. 80), dentre os benefícios da qualidade de vida no trabalho para as organizações têm-se: “redução da rotatividade, menor absenteísmo, aumento da produtividade, redução da fadiga, atitude favorável no trabalho, satisfação no trabalho, desenvolvimento da saúde e segurança”. Deste modo, as ações de qualidade de vida no trabalho se inseriram como uma importante ferramenta de gestão de pessoas, proporcionando melhorias nos ambientes de trabalho.

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), as ações de qualidade de vida no trabalho também começaram a ser inseridas no âmbito do serviço público, uma vez que as mudanças impostas pelo mundo do trabalho também afetaram o Estado. Alguns desafios impostos aos órgãos governamentais os obrigam a pensar no bem-estar dos servidores públicos, na satisfação dos usuários, na prestação de serviços com eficiência, adotando práticas de gestão voltadas para a promoção da qualidade vida no trabalho.

Conforme Vieira (2004), as instituições de ensino superior também se inserem nesse contexto, necessitando atender aos desafios sociais e mercadológicos a partir do desenvolvimento de novas ações de gestão de pessoas. A universidade enquanto organização

e dentro de uma configuração cultural, política, social e econômica deve estar aberta às mudanças.

Alguns estudos têm abordado a temática da qualidade no trabalho nos órgãos públicos, incluindo as instituições de ensino superior, a saber: avaliação da QVT de servidores de um órgão de administração direta do estado de Minas Gerais formulando diretrizes para implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho (SOUZA; DIAS; MARQUES, 2013); análise a percepção de qualidade de vida no trabalho de docentes das áreas de Administração e Contábeis de universidades públicas brasileiras (PAIXÃO; SOUZA, 2013); desenvolvimento de instrumento de QVT para as universidades públicas (FREITAS; SOUZA, 2009); caracterização das práticas de QVT de dez órgãos públicos federais (FERREIRA, ALVES; TOSTES; 2009); análise da percepção de gestores acerca da concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho em um órgão público brasileiro (FERREIRA, et al., 2009).

Aliado à questão do investimento em qualidade de vida no trabalho, ao gerir as ações de gestão de pessoas de uma instituição não se pode desconsiderar o sistema de valores de seus membros. A teoria dos valores humanos desenvolvida por Schwartz (2005) e explorada por diversos estudiosos tem grande aplicabilidade nas organizações por se tratar de um ambiente favorável para a apresentação de comportamentos e atitudes dos indivíduos, baseados nos seus sistemas de valores (TAMAYO et al., 2000).

Conforme afirma Taveira (2006), quando a organização opta pela implantação de programas de qualidade de vida no trabalho deve-se primeiramente analisar os valores e as expectativas dos funcionários quanto ao modelo de QVT que será adotado, bem como inseri-los nesse processo, considerando ainda as peculiaridades da cultura organizacional. A autora ressalta que os resultados podem ser desastrosos e frustrantes quando não se considera os valores da instituição.

Ao estudar os valores de uma organização deve-se considerar a percepção dos seus empregados, visto que ela traduz a forma como eles percebem a missão e os objetivos institucionais, bem como as estratégias comumente utilizadas pela organização para atingi-los. Todavia, nem sempre essa percepção condiz com o que os dirigentes estabelecem como os valores centrais da empresa, baseados nos documentos oficiais da organização, por isso a importância de pesquisas que explorem a percepção dos seus colaboradores (TAMAYO, 1998).

1.1 Justificativa

A temática da qualidade de vida no trabalho tem despertado interesse de muitos pesquisadores, acadêmicos e profissionais, pois a partir da década de 60 muitas empresas passaram a implantar programas voltados para promoção da qualidade de vida dos seus funcionários. No entanto, ainda existe muito a se pesquisar quando o assunto é qualidade de vida no trabalho, sendo necessária a ampliação do foco que não apenas avalie os programas implantados ou analise a QVT dos funcionários, mas, sobretudo contribua para uma visão mais adequada da realidade dos ambientes organizacionais, relacionando-a com outros temas que integram a gestão de pessoas.

Ao se desenvolver as ações de qualidade de vida no trabalho as organizações necessitam entender os comportamentos atuais dos seus funcionários, sendo os estudos dos valores organizacionais uma das estratégias utilizadas para isso. As pesquisas sobre valores organizacionais não têm sido estudadas isoladamente, sendo frequentemente relacionadas com outras variáveis, como no caso do estresse/burnout, comprometimento organizacional, suporte organizacional, inovação, dentre outros. Existem estudos que consideram os valores organizacionais como variáveis antecedentes ou consequentes de um determinado fenômeno. Os estudos dos valores permitem uma transversalidade com diferentes temáticas no âmbito das organizações, favorecendo a realização deste estudo.

Um estudo desta natureza contribuirá para a compreensão de comportamentos organizacionais relacionados à qualidade de vida no trabalho dos servidores. Ademais esta pesquisa se insere dentro de um contexto de uma universidade pública contribuindo para o desenvolvimento de pesquisas nesta área, visto que as ações de qualidade de vida no trabalho têm ocupado um importante espaço nos órgãos públicos devido às exigências de implantação de melhorias nos ambientes de trabalho. Também poderá colaborar com o desenvolvimento de pesquisas na área dos valores organizacionais, visto que ainda é um tema pouco explorado pelos profissionais da área de gestão de pessoas do Estado do Maranhão.

As mudanças ocasionadas pela implantação de programas de QVT esbarram em resistências dos funcionários, principalmente, quando não se considera os valores organizacionais, pois as empresas tendem a adotar ações de pouca importância para estes (TAVEIRA, 2006). Deste modo, este estudo possui relevância científica por contribuir para o

desenvolvimento da literatura acerca das duas temáticas, de qualidade de vida no trabalho e dos valores organizacionais, preenchendo possíveis lacunas teórico-empíricas.

Este trabalho também justifica-se uma vez que servirá de subsídios para a atual equipe multiprofissional do setor responsável pelas ações em QVT, proporcionando a revisão de algumas práticas, a reformulação dos projetos em execução, bem como o desenvolvimento de ações que atendam aos anseios dos servidores da UFMA, enquanto que os valores são considerados como importantes na mudança cultural de uma organização. Assim, os resultados desta pesquisa poderão contribuir para a criação de estratégias de gestão de pessoas para promover mudanças de comportamentos dos servidores, visto que se fará uma relação entre qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais.

Como afirmam Ferreira, Souza e Silva (2012), os resultados de pesquisas acerca da temática de qualidade de vida no trabalho comumente são utilizados para o planejamento estratégico das organizações, visto que o trabalhador quando usufrui de uma melhor qualidade de vida no trabalho, demonstra ser mais produtivo e, como consequência, contribui para o sucesso da organização.

1.2 Problemática

Considerando os pressupostos discutidos nas seções anteriores, observa-se a importância dos temas de qualidade de vida no trabalho e dos valores organizacionais para o planejamento de ações estratégicas de gestão de pessoas. Deus (2006) afirma ser importante conhecer os preditores da qualidade de vida no trabalho, a exemplo dos valores organizacionais, por subsidiar planos de intervenção na área de gestão de pessoas pautados na percepção dos funcionários. Os valores possuem capacidade de influenciar as atitudes e os comportamentos dos indivíduos e devem ser considerados no planejamento de procedimentos organizacionais, como os programas de QVT.

Limongi-França (2013) afirma que existem três níveis de aplicação e decisão nas ações de qualidade de vida no trabalho. No primeiro nível, chamado de Estratégico, deve-se considerar a missão, os valores, a imagem da organização e sua posição diante da comunidade e do mercado, de forma a garantir a existência de ações de bem-estar pessoal e qualidade de vida no trabalho. Os outros níveis são o Gerencial (capacitação, diagnóstico, metas e

resultados) e o Operacional (produtos e serviços internos e externos de QVT). Assim, os valores são citados como importantes na concepção de ações de QVT nas organizações.

No entanto, nem sempre as organizações consideram o estudo dos valores organizacionais para a elaboração de seus programas de qualidade de vida no trabalho e de outras políticas voltadas para a gestão de pessoas. Algumas dessas organizações encontram dificuldades na implantação e desenvolvimento das ações de QVT, por desconhecerem a percepção de seus colaboradores acerca dos valores. Antonio (2011, p. 14) afirma que “os valores representariam critérios utilizados na determinação da qualidade de vida no trabalho de uma pessoa”.

Goulart e Sampaio (2004) concebem que a implantação de ações de qualidade de vida no trabalho ocasiona em modificações no modelo cultural daquela organização a partir de diversas tentativas de sensibilização e conseqüentemente alteração da cultura organizacional. Por isso, segundo os referidos autores a importância de repensar, modificar ou modernizar as crenças e os valores preconizados nas organizações. Assim, diante deste novo cenário organizacional, com a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho algumas mudanças começam a surgir nessas organizações no que se refere às concepções, aos valores e os comportamentos de funcionários e gestores, interferindo na cultura organizacional.

Segundo Quirino e Xavier (1987), as pessoas com seus sistemas de valores próprios divergem quanto ao grau de importância que atribuem as suas necessidades, bem como a forma de alcançá-las. As diferenças individuais podem dificultar que as organizações formulem estratégias de qualidade de vida no trabalho de forma homogênea, satisfazendo todos os indivíduos e grupos de trabalho. Deste modo, faz-se necessário desenvolver atividades de qualidade de vida no trabalho condizentes com os valores organizacionais, uma vez que estes se sobrepõem aos valores individuais.

Diante desse contexto, emerge a seguinte questão de pesquisa: **como a qualidade de vida no trabalho se relaciona com os valores organizacionais na percepção dos técnico-administrativos da UFMA?**

1.3 Objetivos do Estudo

Como objetivo geral este estudo se propõe a investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão.

No que se refere aos objetivos específicos, esta pesquisa visa:

- Descrever o processo de implantação das ações de qualidade de vida no trabalho da UFMA, relacionando com os valores organizacionais;
- Caracterizar o perfil dos entrevistados;
- Identificar o nível de QVT dos servidores participantes da pesquisa;
- Verificar a disposição hierárquica dos valores organizacionais a partir dos tipos motivacionais;
- Averiguar se as variáveis do perfil sociodemográfico e profissional apresentam diferenças significativas sobre os construtos de QVT e valores organizacionais.

1.4 Estrutura do Trabalho

O presente estudo está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo expõe uma visão geral do assunto, a justificativa do estudo apontando os principais motivos que levaram a pesquisadora a escolher este tema, bem como sua importância e aplicabilidade no contexto organizacional, a problemática, e por fim, os objetivos a serem alcançados na pesquisa.

No segundo capítulo faz-se um resgate histórico sobre qualidade de vida no trabalho, apresentando os principais modelos adotados em nível internacional e nacional, bem como finaliza-se esta temática com uma revisão da produção nacional a partir dos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (ANPAD). Também são apresentados os valores humanos e organizacionais, algumas pesquisas sobre a temática, bem como a revisão da produção nacional dos valores organizacionais a partir dos eventos da ANPAD.

No terceiro capítulo apresenta-se o método da pesquisa, com o desenho de pesquisa, descrição do ambiente, população e amostra, apresentação dos instrumentos e coletas de

dados, definição de termos e variáveis, os aspectos éticos, a análise de dados e as limitações do estudo. No quarto capítulo apresenta-se os resultados encontrados a partir da aplicação de questionários com os técnico-administrativos e da realização de entrevistas com a equipe multiprofissional responsável por executar ações de qualidade de vida no trabalho. No quinto capítulo são apresentadas as considerações finais, algumas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O campo teórico e metodológico acerca da qualidade de vida no trabalho é bastante diversificado e contribui para que não haja uma unanimidade entre as instituições, quer sejam públicas ou privadas, gestores, dirigentes e profissionais do trabalho responsáveis por executar os programas de qualidade de vida no trabalho. Diante disso, o próprio conceito, a política institucional (diagnóstico, objetivos, metas e avaliação) e as ações em QVT poderão variar de acordo com o que se delimita como importante para o indivíduo na sua relação com o trabalho ou até mesmo que seja mais conveniente para as organizações (FERREIRA et al., 2009). Oportunamente, faz-se necessário conhecer os fatores que favoreceram o surgimento da qualidade de vida no trabalho, alguns dos principais teóricos nessa área e seus modelos metodológicos, conforme será relatado nos tópicos que seguem.

2.1.1 Evolução do conceito: dos primórdios aos dias atuais

A temática de qualidade de vida no trabalho apesar de ganhar essa denominação em meados dos anos 50 sofreu grandes influências de estudos anteriores sobre as condições de trabalho nas indústrias. As primeiras preocupações científicas relacionadas às condições físicas no local de trabalho surgiram no início dos anos 20. A pesquisa liderada por Elton Mayo, em 1927, na *Western Electric Company* contribuiu para posteriores estudos do comportamento humano nas organizações e da qualidade de vida do trabalhador (RODRIGUES, 2009). A principal conclusão com esse experimento é que os fatores sociais podem ser mais significativos do que os fatores físicos no desempenho humano no trabalho (SPECTOR, 2005).

Outro aporte teórico que trouxe importantes conceitos para qualidade de vida no trabalho foi a teoria das necessidades de Maslow. A satisfação de uma necessidade é motivada por fatores físicos, sociais e psicológicos que influenciam no comportamento do indivíduo (RODRIGUES, 2009). Deste modo, segundo o referido autor o ciclo

comportamento/necessidade representa um dos fatores que influenciam as ações individuais e significa um ponto fundamental a ser analisado na qualidade de vida no trabalho, por representar uma variável interveniente. Spector (2005) afirma que a teoria de Maslow ainda continua a ser ensinada aos gestores ao focar na importância de satisfazer as necessidades dos funcionários.

A teoria dos dois fatores (teoria da motivação-higiene) desenvolvida por Herzberg afirma que a motivação resulta na natureza do trabalho em si e não de fatores externos a ele. Segundo sua teoria, os fatores motivadores incluem realização, reconhecimento, responsabilidade e o próprio trabalho, ou seja, fatores inerentes à pessoa. De outro lado, os fatores higiênicos, capazes de produzir insatisfação, incluem salário, supervisão, relacionamento com os colegas de trabalho e as políticas organizacionais, quer dizer são fatores externos relacionados ao ambiente de trabalho (LACOMBE, 2012).

A partir da teoria de Herzberg criou-se a noção de enriquecimento do cargo a partir dos fatores motivadores que produzem satisfação aos indivíduos no trabalho, sendo este um dos princípios presentes em alguns modelos de qualidade de vida no trabalho, como a teoria das características de Hackman; Oldham (1975, apud RODRIGUES, 2009).

Após a apresentação dos pressupostos teóricos acima se faz necessário explicar acerca do surgimento da qualidade de vida no trabalho enquanto abordagem científica. O termo qualidade de vida no trabalho foi cunhado por Eric Trist e colaboradores, no início da década de 50, na Inglaterra, a partir de seus estudos sobre um modelo macro para agrupar o trinômio Indivíduo/Trabalho/Organização, com o objetivo de tornar o trabalho menos árduo. No entanto, somente na década de 60 é que os estudos sobre QVT ganharam impulso, visto que se despertou para a importância de melhorar os ambientes de trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e promover o seu bem-estar geral (TOLFO; PICCININI, 2001).

De acordo com Búrigo (1997) o interesse pela QVT se estendeu até 1974 quando, devido à crise energética e o crescimento da inflação, o foco das organizações passou a ser as condições econômicas vigentes. Visando manter sua sobrevivência, as empresas deixaram para segundo plano a atenção disponibilizada até então aos trabalhadores. Apenas a partir de 1979 ressurgiram as preocupações com a QVT em virtude da superação da crise por parte do Japão que passou a influenciar outros países no modo de gerenciar seus negócios. Trierweiler e Silva (2010) afirmam que os programas de Qualidade Total (QT) e certificação ISO 9000 influenciaram significativamente na pressão sobre os trabalhadores e os programas de qualidade

de vida no trabalho passavam a falsa ideia de igualdade no trabalho. Todavia eram voltados unicamente para a lucratividade das organizações.

No Brasil a temática da QVT teve uma introdução mais tardia e surgiu em função do interesse das empresas se manterem competitivas no mercado, abrindo espaço para importação de produtos estrangeiros e na adoção dos programas de qualidade de total (TOLFO; PICCININI, 2001). A seguir são apresentados os principais modelos de qualidade de vida no trabalho.

2.1.2 Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Apontando os autores que tiveram modelos de qualidade de vida no trabalho amplamente divulgado em nível mundial e são considerados como referência nessa área, destacam-se os estudos de Walton (1973; 1975), Hackman e Oldham (1975, apud PEDROSO, PILATTI, 2012), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), que serão melhor descritos a seguir.

Walton (1975) em seu artigo intitulado *Criteria for Quality of Working Life* expõe oito categorias que caracterizam a qualidade de vida no trabalho. Cada uma delas possui aspectos específicos. A base que fundamentou a elaboração desses critérios pelo autor advém de suas observações, experiências, valores, pressupostos da natureza humana e duas teorias da área da Psicologia, sendo elas: Teoria das Necessidades de Abraham Maslow e as oito fases do Desenvolvimento Humano de Eric Erickson. Ao se analisar de forma mais sistemática a qualidade de vida no trabalho, o autor sugere que sejam utilizados uma combinação de métodos empíricos como observações, levantamentos, entrevistas em profundidade para identificar os aspectos mais significativos que afetam a QVT.

Assim, os oito critérios de qualidade de vida no trabalho para Walton (1975) seriam:

- 1) **Compensação Adequada e Justa:** o autor defende que uma remuneração justa deveria considerar a formação exigida, responsabilidade, condições de trabalho, dentre outros. As empresas com alta lucratividade deveriam recompensar melhor seus funcionários, bem como a produtividade deveria ser proporcional ao salário. Dois fatores são apontados como determinantes nesse critério: remuneração adequada e indenização justa.

- 2) Condições de Trabalho: o autor ressalta que os trabalhadores não devem ser expostos às condições de trabalho inadequadas ou horários impróprios considerados como perigosos para a saúde. Por isso, a legislação, os sindicatos e empregadores devem se preocupar em elevar os níveis satisfatórios das condições de trabalho. Os fatores considerados são: condições físicas adequadas, horas razoáveis de trabalho e limites de idade quando o trabalho for prejudicial para o bem-estar de pessoas com maior faixa etária.
- 3) Oportunidade imediata de utilizar e desenvolver as capacidades humanas: os trabalhos diferem na forma como cada trabalhador pode usar e desenvolver suas habilidades e conhecimentos, interferindo no seu envolvimento, autoestima, e no desafio que pode ser obtido pelo próprio trabalho. Os fatores envolvidos são: autonomia, habilidades múltiplas, informações e perspectivas, tarefas completas e planejamento.
- 4) Oportunidade de Crescimento e Segurança: o autor trata da questão da oportunidade de crescimento na carreira. Os fatores considerados são: desenvolvimento, oportunidade de progressão, segurança, possibilidade de aplicação de conhecimentos e habilidades adquiridos em trabalhos futuros.
- 5) Integração Social na organização de trabalho: o autor defende a necessidade de relações pessoais para a qualidade de vida no trabalho. Assim, determina como características desse critério os fatores: igualitarismo, ausência de preconceitos, mobilidade, grupos primários de apoio, comunidade e abertura pessoal.
- 6) Constitucionalismo: o autor ressalta a importância dos sindicatos para defender os direitos dos trabalhadores frente às ações de exploração dos empregadores. Os fatores abordados são: liberdade de expressão, equidade, privacidade e processo justo.
- 7) O Trabalho e o Espaço Total de Vida: o autor afirma que as experiências no trabalho podem interferir positiva ou negativamente em outras esferas de sua vida como, por exemplo, nas relações familiares. Assim o principal fator constituinte deste critério é o papel equilibrado do trabalho, ou seja, disponibilizar tempo tanto para o trabalho quanto para o lazer e momentos com a família.
- 8) A Relevância Social da vida no trabalho: trata da importância do papel social desenvolvido pelas organizações por meio de intervenções voltadas para responsabilidade social. As empresas que não desenvolvem esse tipo de atividade

podem contribuir para que os trabalhadores deprecie o valor do seu trabalho e carreira, afetando sua autoestima. O principal fator deste critério é a responsabilidade social.

Nesse modelo metodológico faz-se necessário um equilíbrio entre os fatores supracitados que se estendem das questões relacionadas à esfera organizacional até outras esferas da vida dos trabalhadores, relacionadas aos aspectos psicológicos e sociais. É comum pesquisadores utilizarem o instrumento proposto por Walton (1975) para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos nas organizações. Elaborou-se a Figura 1 com os oito critérios de QVT elaborados por Walton (1975).

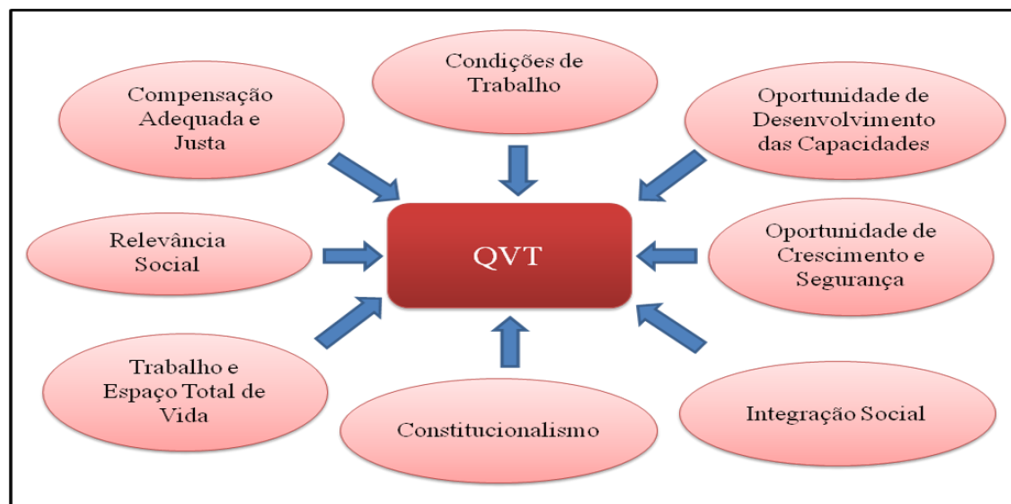


Figura 1 - Critérios de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (1975)

Para exemplificar a utilização desse modelo por parte dos pesquisadores apresenta-se um estudo realizado por Vasconcelos et al. (2012). O objetivo da pesquisa foi analisar os aspectos referentes à qualidade de vida no trabalho do corpo docente do Centro de Ensino Superior de Santa Cruz (CESAC), da cidade de Santa Cruz do Capibaribe em Pernambuco, com base no modelo de Walton (1975). Foi aplicado um questionário dos oito critérios de Walton, totalizando 35 questões, em 18 docentes. Os pesquisadores concluíram a partir das respostas obtidas a existência de uma boa qualidade de vida no trabalho, visto que a maioria das respostas analisadas em cada critério foi positiva.

Outras referências para os estudos em qualidade de vida no trabalho são os pesquisadores Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012), que abordam os

aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo. O modelo chamado de Dimensões Básicas da Tarefa sistematiza “[...] as características do cargo que considera preponderantes na determinação de QVT, isto porque são elas capazes de proporcionar recompensas intrínsecas, satisfazendo o indivíduo no trabalho, motivando-o” (COSTA, 2008, p. 347).

As Dimensões Essenciais do Trabalho elaboradas por Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012) são: 1) Variedade da Tarefa: variedade de atividades na execução de uma função, utilização de inúmeras habilidades e talentos do trabalhador; 2) Identidade da Tarefa: o trabalhador desenvolve atividades completas, com início ou fim lógico; 3) Significância da Tarefa: impacto do trabalho na vida do indivíduo, de outras pessoas, organização e externos a ele; 4) Autonomia: oportunidade do trabalhador executar seu trabalho com liberdade, independência e privacidade, de forma que ele próprio programe seu trabalho e procedimentos para executá-lo; 5) *Feedback*: o trabalhador recebe uma retroação de informações precisas a respeito do seu desempenho.

Além disso, outros fatores que influenciam o ambiente laboral são os Estados Psicológicos Críticos, que incluem o conhecimento acerca do trabalho realizado, significância percebida do trabalho e responsabilidade percebida dos resultados do trabalho. Tais fatores, por sua vez, influenciam nos Resultados Pessoais e do Trabalho, sendo eles: motivação interna ao trabalho, satisfação geral com o trabalho e com a produtividade, absenteísmo e rotatividade (HACKMAN E OLDHAM, 1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012), conforme mostra a Figura 2.

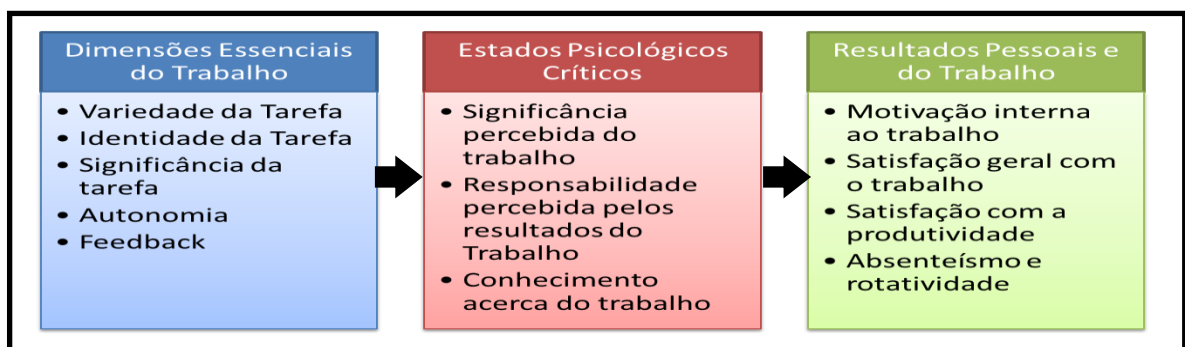


Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman E Oldham (1975)

Fonte: Adaptado de Pedroso e Pilatti (2012).

A título de exemplo de aplicação dos estudos sobre QVT de Hackman e Oldham (1975) tem-se a pesquisa conduzida por Rodrigues (2009) com gerentes das indústrias de confecção do Estado do Ceará. Aplicou-se o instrumento *Job Diagnostic Survey* (Levantamento do Diagnóstico do Trabalho) em 104 executivos de 18 indústrias daquela localidade. Conforme modelo proposto as variáveis analisadas foram:

- 1) Dimensões da Tarefa: Variedade de Habilidade, Identidade da Tarefa, Significância da Tarefa, Autonomia e *Feedback*;
- 2) Estado Psicológico: Significância Percebida no Trabalho, Responsabilidade Percebida pelos Resultados do Trabalho e Conhecimento dos Resultados do Trabalho.
- 3) Respostas Afetivas ao Trabalho: Satisfação Geral, Motivação Interna ao Trabalho, Satisfações Específicas com a Remuneração, Ambiente Social e Supervisão, por fim, Necessidade de Crescimento Individual.

Como principais resultados o autor apontou que as dimensões da tarefa através do Potencial Motivador (PM) apresentaram um baixo valor percentual. Esse baixo nível no PM foi causado pelas variáveis *Feedback* (FB) e Identidade da Tarefa (IT). O baixo nível de FB foi apontado como fator preocupante pelo autor, visto que este se correlaciona com o estresse e satisfação do trabalhador a partir de estudos levantados na literatura. No entanto, o autor faz uma ressalva que a variável PM apresentou variações quando relacionada com dados demográficos, a saber: acima da média para engenheiros com especialização e salário acima de 25 salários mínimos (SM) e abaixo da média para gerentes sem formação universitária.

A variável Resposta Afetiva permitiu a análise da motivação e satisfação. Os mais altos índices de motivação foram encontrados nos homens, engenheiros, desquitados/divorciados, com curso de especialização e salários maiores que 30 SM. Enquanto que os baixos índices de satisfação foram encontrados nos homens, contadores e engenheiros, com curso de especialização e salários inferiores a 25 SM. Com base nestes resultados o autor fez as seguintes proposições: 1) A motivação é tanto maior quanto maior for o nível de instrução formal; 2) A satisfação é tanto menor quanto maior for o nível de instrução formal; 3) A motivação é influenciada pelo estado civil; e, 4) A satisfação é tanto maior quanto maior for o nível salarial.

O autor aponta algumas recomendações após a realização de sua pesquisa com os gerentes do estado do Ceará, são elas: realização de outros estudos com estes objetivos em outros estados da região Nordeste, a fim de fornecer maior subsídio para o desempenho

organizacional, bem como aplicar o mesmo modelo de diagnóstico de QVT em organizações localizadas em outras regiões do Brasil com o objetivo de explorar os critérios de motivação e satisfação em grupos de níveis hierárquicos semelhantes.

Westley (1979) em seu artigo *Problems and solutions in the Quality of Working Life* diferencia a noção entre enriquecimento do cargo e a abordagem sociotécnica, bem como aponta quatro problemas que devem ser solucionados para que o indivíduo tenha qualidade de vida no trabalho. Tais problemas foram gerados pela natureza das organizações de trabalho na sociedade industrial, sendo eles: insegurança, injustiça, alienação e anomia.

Segundo o autor, a busca por maior segurança e equidade no emprego surgiu em virtude do desenvolvimento do sistema fabril, da concentração do poder e riqueza nas mãos dos proprietários, tendo como consequência a coerção e a exploração do trabalhador. Com vistas a solucionar esses dois problemas (insegurança e injustiça) houve maior consciência por parte do trabalhador com o surgimento dos movimentos socialistas e do trabalho organizado. O objetivo dessa articulação era dar maior poder aos trabalhadores e aumentar a participação nos lucros.

No entanto, apesar da reivindicação do trabalhador por mais segurança e justiça, ainda assim pode surgir a alienação e a anomia, outros problemas apontados por Westley (1979). No que se refere ao problema da alienação o principal efeito é um impacto no psicológico do indivíduo, devido ao distanciamento entre o trabalho e as expectativas pessoais. Quanto à anomia, as mudanças foram em nível sociológico, como a falta de regras morais e de valores. Tanto a alienação quanto a anomia estão relacionadas à falta de envolvimento com o trabalho.

Westley (1979) finaliza seu artigo diferenciando o enriquecimento do trabalho como uma intervenção em nível individual, psicológico e assistêmico da abordagem sociotécnica que seria em nível grupal, sociológico e sistêmico. Outra diferença dessa abordagem para o enriquecimento no trabalho é que esta cria uma cultura de trabalho, um sistema normativo e também ativa os valores sociais. Por fim, resume as quatro dimensões necessárias para se ter qualidade de vida no trabalho, os problemas ocasionados pela falta desses fatores, os agentes responsáveis para modificar tais problemas, os indicadores negativos e as soluções propostas, expostos a seguir no Quadro 1.

Tipos de reivindicações feitas pelas organizações de trabalho	Problema no Trabalho	Agente para resolver o problema	Indicadores	Soluções Propostas
Econômico (1850-1950)	Injustiça	Sindicatos	Descontentamento Greves Sabotagens	Participação nos lucros Acordos de produtividade
Político (1850-1950)	Insegurança	Partidos políticos	Descontentamento Greves Sabotagens	Autogestão Autonomia Conselhos de trabalhadores
Psicológico (1950-atual)	Alienação	Agentes de mudança	Sentimento de desapego Absentéismo Rotatividade	Trabalho enriquecido
Sociológico (1950-atual)	Anomia	Grupos de auto-desenvolvimento	Sensação de falta de sentido Absentéismo Rotatividade	Grupos de trabalhos designados pela abordagem sociotécnica

Quadro 1 - Dimensões da qualidade de vida no trabalho de Westley (1979)

Fonte: Westley (1979, p. 122).

Silva Junior et al. (2010) utilizaram a base teórico-empírica de Westley (1979) com o intuito de identificar e analisar como as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica de qualidade de vida no trabalho são percebidas pelos funcionários de diferentes níveis hierárquicos (estratégico, tático e operacional) de uma indústria produtora de rações para animais. Eles constataram que os ocupantes de cargos estratégicos apresentam percepção positiva para as quatro dimensões de QVT. Os que ocupam cargos do nível tático apresentaram mais afinidade com a dimensão sociológica, enquanto que os de nível operacional se identificaram com a dimensão psicológica.

Werther e Davis (1983) também trazem sua contribuição na qualidade de vida no trabalho, principalmente na questão de reformulação do cargo. Para os autores, um desafio para o departamento de pessoal melhorar a qualidade de vida no trabalho seria tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Eles afirmam que as pessoas possuem uma boa qualidade de vida no trabalho quando o cargo é interessante, desafiador e compensador. Os autores consideram que os cargos são elos entre as pessoas e a organização, por isso torna-se necessário atentar para o desenho de um projeto de cargo que atenda às necessidades reais dos trabalhadores.

Segundo Werther e Davis (1983) alguns fatores que interferem na QVT seriam as condições de trabalho, benefícios, supervisão e principalmente os projetos de cargo. O

conhecimento do projeto de cargo é importante para que o departamento de pessoal possa se antecipar aos desafios relacionados aos fatores ambientais, organizacionais e comportamentais, uma vez que mudanças em qualquer um desses fatores afetam na qualidade de vida no trabalho.

Assim, quanto aos fatores organizacionais, os autores atrelam a questão da eficiência do cargo, além da necessidade da especialização por meio de uma abordagem mecanística. Outros elementos organizacionais são os fluxos e as práticas de trabalho. Os fatores ambientais estão relacionados à importância de considerar a influência do ambiente externo, bem como disponibilidade de dedicação ao cargo e expectativas sociais. Os aspectos comportamentais dizem respeito às necessidades individuais. As pessoas estariam mais satisfeitas em trabalhar em cargos que as permitem ter autonomia, com variedade, identificação com a tarefa e retroinformação do seu desempenho (WERTHER; DAVIS, 1983).

Na Figura 3 são apontados outros elementos que caracterizam os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais segundo Werther e Davis (1983).



Figura 3 - Fatores ambientais, organizacionais e comportamentais que influenciam o projeto de cargo e qualidade de vida no trabalho

Fonte: Werther e Davis (1983, p. 72).

Fernandes e Gutierrez (1998) utilizaram como base metodológica para sua pesquisa a abordagem de Werther e Davis (1983). Os autores brasileiros fizeram um levantamento dos

fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de 20 lojas do estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa classificada como exploratória e descritiva de natureza qualitativa foi realizada por meio de entrevistas em profundidade a partir de um roteiro dividido em blocos, conforme estabelecido pelo referencial teórico escolhido.

Assim, no Nível Organizacional foram explorados os itens: Imagem da Empresa, Estrutura Funcional, Práticas de Trabalho, Normas e Procedimentos e as Políticas de Gestão de Pessoas; no Nível Ambiental foram abordados os tópicos: Condições Físicas, Atmosfera de Trabalho, Expectativas Sociais, Relacionamento e Ambiente de Trabalho; no último Nível Comportamental foram analisadas as questões relacionadas à Autonomia, Participação, Retroinformação, Criatividade e Aconselhamento Pessoal.

Com base no referencial teórico adotado e nos resultados obtidos por meio das entrevistas, os autores Fernandes e Gutierrez (1998) desenvolveram medidas e atividades com vistas a melhorar a Política e Estratégias de Gestão de Pessoas da empresa estudada e, conseqüentemente, no desenvolvimento de um programa de qualidade de vida no trabalho condizente com a realidade local.

Nadler e Lawler (1983) no seu artigo *Quality of Work Life: Perspectives and Directions* inicialmente contextualizam historicamente o surgimento da qualidade de vida no trabalho, posteriormente problematizam sobre sua definição, identificando os fatores principais que devem compor este conceito, por fim, explanam os critérios de sucesso para um programa de QVT.

Quanto às atividades que devem ser incluídas no conceito de qualidade de vida no trabalho estão: participação dos funcionários de diferentes níveis na solução de problemas da organização; reestruturação do trabalho, incluindo enriquecimento do cargo, modificações nas tarefas e procedimentos, dentre outros; melhoramento no sistema de recompensas e por último, melhoramento no ambiente de trabalho, a partir de mudanças de horários, condições físicas, regras, dentre outras (NADLER; LAWLER, 1983).

No que se refere aos fatores de sucesso dos programas de QVT, os referidos autores elencam seis critérios, sendo eles:

- 1) Percepção da necessidade: os projetos de QVT são bem sucedidos quando todas as partes envolvidas percebem a existência de um problema, sem recorrer a consultores externos;
- 2) Foco no problema: os projetos de QVT têm mais sucessos quando todos estão dispostos a assumir um compromisso, em termos de esforços, tempo, recursos e

auxílio mútuo. Necessidade de detectar as questões mais críticas do contexto organizacional;

- 3) Estrutura para identificação do problema e solução: treinamentos dos membros envolvidos na condução das atividades relacionadas à identificação e resolução de problemas;
- 4) Recompensas tanto nos processos como nos resultados: recompensar as participações de forma adequada, visando com que os membros envolvidos se sintam valorizados ao emitirem sua opinião;
- 5) Múltiplos sistemas afetados: saber como motivar os indivíduos de níveis intermediários que podem hesitar em participar do projeto de QVT por envolver tempo, esforço, energia com poucos benefícios pessoais para eles;
- 6) Participação ampla da organização: importância do envolvimento de todos, não apenas funcionários de nível operacional, mas principalmente os de alto nível gerencial. Isso porque a comunicação entre todas as partes envolvidas será mais eficiente, além de ser mais fácil executar algumas ideias que possam surgir na resolução de alguns problemas na organização.

Elaborou-se a Figura 4 com as principais etapas do modelo de sucesso de qualidade de vida no trabalho Nadler e Lawler (1983).

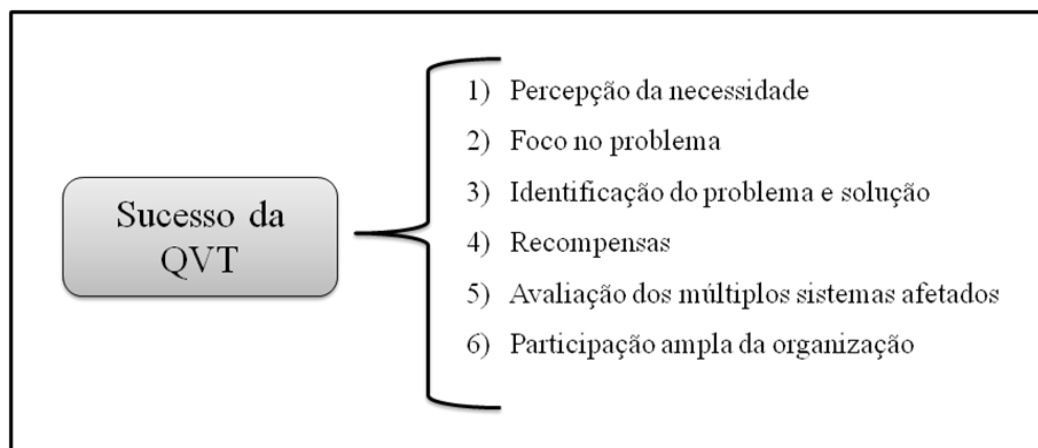


Figura 4 - Modelo de qualidade de vida no trabalho de Nadler e Lawler (1983)

Objetivando uma melhor visualização dos modelos teóricos internacionais apresentados e suas características fez-se o Quadro 2.

Autor (es) / Ano	Modelo	Características
Walton (1973)	8 categorias conceituais de QVT	Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social no trabalho, Constitucionalismo, Trabalho e espaço total da vida e Relevância social do trabalho
Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012)	Dimensões Básicas da Tarefa	Motivação interna, Satisfação no cargo e Enriquecimento do cargo
William Westley (1979)	4 dimensões que interferem negativamente a QVT	Político, Econômico, Psicológico e Sociológico
Werther e Davis (1983)	Projeto de Cargos	Fatores Ambientais, Organizacionais e Comportamentais
Nadler e Lawler (1983)	Sucesso da QVT nas organizações	Percepção da Necessidade, Foco do Problema, Identificação e solução do problema, Projeção dos processos e resultados, Sistemas múltiplos afetados e Envolvimento amplo da organização

Quadro 2 - Principais modelos internacionais de QVT

Diante do exposto percebe-se que os modelos internacionais clássicos de qualidade de vida no trabalho possuem semelhanças ao tratar de aspectos essenciais para o bem-estar dos trabalhadores nos ambientes organizacionais. Assim, esses autores enfocaram as dimensões a serem conceituadas e mensuradas acerca do ambiente laboral e que impactavam na qualidade de vida no trabalho. Algumas dimensões em comum nos modelos desses autores referem-se à questão da remuneração, condições físicas e de segurança, possibilidades de desenvolver capacidades intelectuais, identificação com a tarefa realizada, dentre outras.

Na literatura nacional, segundo um levantamento feito por Medeiros e Ferreira (2011) destacam-se os estudos em QVT de Quirino e Xavier (1987), Fernandes (1996), Albuquerque e Limongi-França (1998) e Regis-Filho e Lopes (2001). E mais recentemente têm-se os estudos desenvolvidos por Ferreira (2006) e colaboradores. A seguir serão descritos os estudos nacionais de QVT.

Quirino e Xavier (1987) desenvolveram um estudo sistemático e extensivo sobre qualidade de vida no trabalho no contexto brasileiro. O objetivo da pesquisa foi mensurar a percepção de trabalhadores da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMPRAPA) acerca de qualidade de vida no trabalho e outras questões relacionadas ao processo organizacional. Consideraram dez aspectos objetivos relacionados ao trabalho que eram subdivididos em três questões, totalizando 30 quesitos: Natureza das Tarefas, Realização, Desenvolvimento, Relações Humanas, Supervisão, Remuneração e Segurança no Emprego, Reconhecimento, Apoio de Recursos Humanos, Estrutura Física e Senso de Participação.

A pesquisa abrangeu 429 empregados de 32 unidades da EMBRAPA, sendo 238 pesquisadores e 191 empregados de apoio à pesquisa (Bibliotecárias, Técnicos de Laboratório e Técnicos Agrícolas) e foi desenvolvida em dois momentos: a primeira em 1980 e a segunda em 1983. Os itens das questões eram avaliados como: “muito pouco”, “suficiente” ou “excessivo”. Os pesquisadores consideraram que um item para ser plenamente favorável, pelo menos 60% dos respondentes deveria respondê-lo como “suficiente”.

No ano de 1980 dos trinta critérios analisados pelos pesquisadores apenas doze tinham sido percebidos como satisfatórios, sendo o de maior índice de aprovação a “segurança no emprego”. Entre o pessoal de apoio houve mais itens considerados satisfatórios, no total de 15. O de maior percentual foi “liderança da EMBRAPA-Sede na Administração da Unidade”.

No ano de 1983 houve uma evolução no processo avaliativo de qualidade de vida no trabalho. O número de itens satisfatórios aumentou para dezoito entre os pesquisadores. Entre o pessoal de apoio subiu para dezenove. Os resultados demonstraram que a organização se preocupou no intervalo de tempo da pesquisa em melhorar as condições de trabalho, a motivação e satisfação dos trabalhadores.

Dentre os itens considerados insatisfatórios, sendo necessária a adoção corretiva de estratégias organizacionais têm-se: aumento de salários proporcionais ao desempenho, oportunidade para participação de treinamentos, promoções justas, oportunidade de ser treinado em pós-graduação, oportunidade para subir na carreira, salário alto, influência sobre os objetivos e políticas da Unidade, pessoal adequado para o apoio à pesquisa, salário indireto e oportunidade de assumir riscos.

Os autores concluíram sobre a necessidade de conciliar os objetivos organizacionais com os pessoais, a partir da contrapartida da organização em oferecer melhores condições de trabalho, oportunidades de treinamento e recompensa adequada. Ratificaram que a EMBRAPA se insere dentro de um contexto de limitações e liberdades de assumir riscos como qualquer outra organização.

Fernandes (1996) elaborou seu próprio modelo metodológico de qualidade de vida no trabalho baseado em vários estudos sobre a temática. A autora analisa a percepção do trabalhador acerca de QVT a partir dos seguintes fatores:

- 1) Condições de trabalho: limpeza, arrumação, segurança e insalubridade;
- 2) Saúde: assistência (funcionário/família), educação/conscientização e saúde ocupacional;

- 3) Moral: identidade na tarefa, relações interpessoais, reconhecimento/*feedback*, orientação para pessoas e garantia de emprego;
- 4) Compensação: salários (equidade interna e externa), benefícios e bonificações;
- 5) Participação: criatividade, expressão pessoal, repercussão de ideias dadas e programas de participação/capacitação para o posto;
- 6) Comunicação: conhecimento de metas, fluxo de informações entre diferentes níveis hierárquicos e veículos formais;
- 7) Imagem da empresa: identificação com a empresa, imagem interna e externa, responsabilidade comunitária e enfoque no cliente;
- 8) Relação chefe/subordinado: apoio sócio-emocional, orientação técnica, igualdade no tratamento e gerenciamento pelo exemplo;
- 9) Organização do trabalho: inovações/métodos/processos, grupos de trabalho, variedade e ritmo de trabalho.

Albuquerque e Limongi-França (1998) consideram que o crescente interesse pela qualidade de vida no trabalho deve-se as duas razões principais: aprofundamento pelo conhecimento do estresse e das doenças relacionadas às pressões organizacionais e a expansão do conceito de qualidade total incorporado pelas organizações. Os autores definem QVT como diversas ações de uma empresa englobando diagnóstico e a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho com vistas a contribuir no desenvolvimento humano para e durante o trabalho. Por fim, Albuquerque e Limongi-França (1998) concluem que a ausência de um programa de QVT tem gerado o aumento do nível de estresse e dificultado a condução da gestão da qualidade total.

Regis-Filho e Lopes (2001) propõem um estudo teórico acerca da transposição dos conceitos de empresa holística e ecologia empresarial para a qualidade de vida no trabalho. Conforme os autores, a abordagem holística-ecológica de QVT parece ser mais apropriada para a boa convivência do homem nas organizações e consegue elevar os níveis de satisfação, motivação e produtividade.

Por fim, os estudos mais recentes do Professor Mário César Ferreira da Universidade de Brasília (UNB) que define sua linha teórico-metodológica como contra-hegemônica de viés preventivo, tendo como “[...] foco a remoção de indicadores críticos que geram mal-estar nos contextos de produção” (FERREIRA et al. 2009, p. 320).

De acordo com Medeiros e Ferreira (2011) a QVT sob esse viés pode ser compreendida a partir da perspectiva das organizações e dos trabalhadores. O primeiro aspecto envolve as diretrizes, normas e práticas direcionadas às condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho, visando o bem-estar dos indivíduos. Do ponto de vista dos trabalhadores, a QVT

se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto da produção, no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 15-16).

É a partir dessa visão contra-hegemônica que Ferreira (2011) prioriza a participação dos trabalhadores para conhecer os indicadores críticos das organizações e desenvolver a qualidade de vida no trabalho. No entanto, verifica-se que grande parte das empresas que adotam programas de qualidade de vida no trabalho não abre espaço para escutar o que os trabalhadores têm a dizer sobre seus ambientes de trabalho, principalmente, no que tange às condições físicas, muitas das vezes precárias, a organização do trabalho, com estruturas hierárquicas rígidas e as relações socioprofissionais comprometidas pela falta de cooperação entre os pares, por exemplo.

Com vistas à corroboração do seu modelo teórico-metodológico e de pesquisas em qualidade de vida no trabalho o autor utiliza a abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). Essa disciplina utiliza três variáveis como importantes para o estudo em QVT:

O ambiente considerado como “meio físico, instrumental e social onde se realiza a atividade de trabalho”, o indivíduo visto como “sujeito ativo que pensa, age e sente” e o trabalho “ação humana de mediação adaptativa por meio do qual os trabalhadores respondem às contradições existentes nos contextos de trabalho com o objetivo de cumprir as tarefas prescritas e, ao mesmo tempo, garantir o próprio bem-estar” (FERREIRA, 2008, p. 94).

Ferreira (2011) propõe um instrumento de mensuração de QVT que engloba aspectos qualitativos e quantitativos. Na análise qualitativa são consideradas as verbalizações dos trabalhadores acerca de três questões abertas: I) Na sua concepção Qualidade de Vida no Trabalho é? II) Na sua concepção quando você pensa no seu local de trabalho o que mais lhe causa bem-estar é? III) Na sua concepção quando você pensa no seu local de trabalho o que mais lhe causa mal-estar é?. Na parte quantitativa o autor desenvolveu um questionário que investiga os seguintes fatores:

- 1) Condições de trabalho: equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional;
- 2) Organização de trabalho: divisão do trabalho, missão, objetivo e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo, processo e gestão de trabalho e padrões de conduta;
- 3) Relações socioprofissionais: relações hierárquicas, entre os pares e externas;
- 4) Reconhecimento e Crescimento Profissional: reconhecimento por parte dos superiores, instituição, cidadãos-usuários, clientes, sociedade, dedicação; empenho, uso da criatividade; desenvolvimento de competências, oportunidades; incentivos, equidade e carreiras;
- 5) Elo Trabalho Vida-Social: sentido do trabalho, importância da Instituição Empregadora e vida social (relação trabalho-casa, trabalho-família, trabalho-amigos, trabalho-sociedade).

Objetivando uma melhor visualização dos modelos teóricos nacionais apresentados e suas características fez-se o Quadro 3.

Autores	Modelo	Características
Quirino e Xavier (1987)	Dez aspectos objetivos de QVT	Natureza das Tarefas, Realização, Desenvolvimento, Relações Humanas, Supervisão, Remuneração e Segurança no Emprego, Reconhecimento, Apoio de Recursos Humanos, Estrutura Física e Senso de Participação
Fernandes (1996)	Análise da QVT a partir de nove fatores	Condições de trabalho; Saúde; Moral; Compensação; Participação; Comunicação; Imagem da empresa; Relação chefe/subordinado; Organização do trabalho
Albuquerque e Limongi-França (1998)	Enfoque na prevenção do Estresse e na introdução de Programas de Qualidade de Total	Ausência de um programa de QVT gera o aumento do nível de estresse e dificulta a condução da gestão da qualidade total
Regis-Filho e Lopes (2001)	Abordagem holística-ecológica de QVT	Facilita convivência do homem nas organizações e eleva os níveis de satisfação, motivação e produtividade.
Ferreira (2006)	Linha contra-hegemônica de viés preventivo	Remoção dos fatores críticos do ambiente de trabalho relacionados às condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho vida-social.

Quadro 3 - Principais modelos nacionais de QVT

Diante do exposto, em relação aos estudos brasileiros citados percebe-se que existe semelhança com alguns estudos internacionais, como, por exemplo, ao se considerar as condições de trabalho, a natureza das tarefas, a remuneração, dentre outros aspectos, para definir a qualidade de vida no trabalho, bem como a existência de novas tendências e abordagens, a exemplo do estudo de Regis-Filho e Lopes (2001), com sua abordagem holística-ecológica de QVT.

A seguir serão apresentados os artigos publicados nos eventos da ANPAD na área de qualidade de vida no trabalho.

2.1.3 Estudos e Pesquisas sobre Qualidade de Vida no Trabalho no contexto brasileiro: Anais dos Eventos da ANPAD de 1997 a 2013

Neste item, semelhante aos estudos desenvolvidos por Medeiros e Ferreira (2007); Medeiros e Ferreira (2011); Batista, Antunes e Iizuca (2012) apresentam-se os artigos sobre qualidade de vida no trabalho no contexto brasileiro no período de 1997 a 2013. Os estudos de Medeiros e Oliveira (2007) abordaram os artigos publicados do ENANPAD no período de 2001 a 2005 contemplando as seguintes dimensões: base epistemológica (dialética, fenomenologia, hipotético-dedutivo), base teórica (positivismo, compreensão, funcionalismo e estruturalismo), base morfológica (tipologia, tipo ideal, sistema e modelos estruturais), perfil metodológico (procedimento de coleta de dados, natureza do estudo), níveis de pesquisa (exploratório, descritiva e explicativa), padrão de referência e demografia de autoria.

Os estudos de Medeiros e Ferreira (2011) fez um levantamento geral de artigos publicados em diversos periódicos no período de 1995 a 2009 contemplando as dimensões: temas, áreas de conhecimento, natureza do estudo, amostra, coleta de dados e procedimentos de análise de dados. Por último, os estudos de Batista, Antunes e Iizuca (2012) englobaram os artigos publicados no ENANPAD no período de 2001 a 2011 contemplando as dimensões: relação entre o número de artigos na temática de QVT com o total de artigos publicados, referencial bibliográfico utilizado, as obras de QVT mais utilizadas pelos autores dos artigos, fundamentação teórica e a metodologia utilizada.

No presente estudo o período abordado será de 1997 a 2013 contemplando apenas os artigos publicados nos anais dos eventos da ANPAD e abordaram-se os seguintes aspectos: quantitativo de artigos publicados nos diversos eventos da ANPAD, distribuição dos artigos

por ano, modelo teórico-empírico (estudo teórico ou teórico-empírico), natureza dos estudos (qualitativo, quantitativo ou quali-quantitativo) e temática abordada.

Deste modo, obteve-se 55 artigos, distribuídos nos seguintes eventos: 38 nos Encontros da ANPAD (EnANPAD), totalizando 69,5%; Encontro de Administração Pública e Governança (EnAPAG) foram 8 artigos (15%); Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR) publicou 05 artigos (9%), Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO) com 3 artigos (5,5%) e Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica apenas 1 (2%), conforme Gráfico 1.

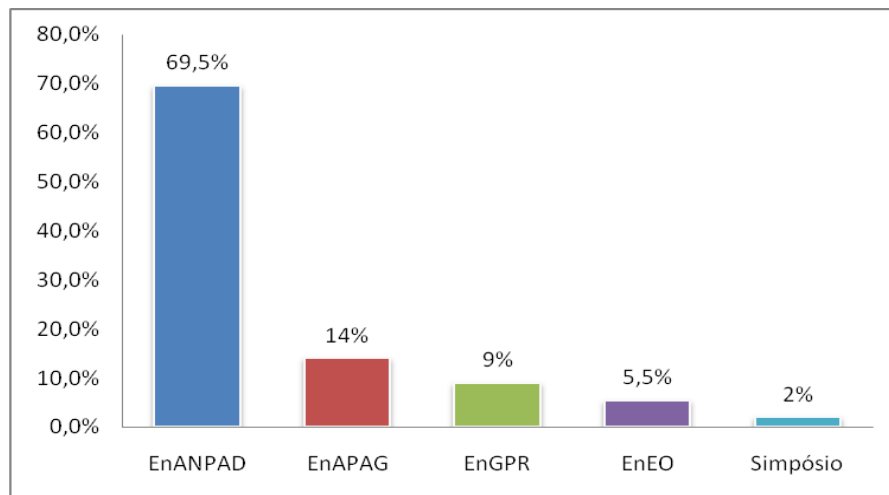


Gráfico 1 - Distribuição dos artigos de QVT nos eventos da ANPAD

Quanto ao ano de publicação dos artigos apresentados nos eventos da ANPAD teve-se a seguinte distribuição, nos anos de 2007, 2008 e 2013 foram 06 artigos (11%); 2005 e 2012 tiveram 05 (9%); de 2009 a 2011 foram 04 (7%); em 1999, 2002 e 2003 foram 03 artigos (5,5%); em 2004 teve 02 (3,5%); em 1997, 1998, 2001 e 2006 somente 1 (2%) e em 2000 nenhum (0%), conforme Gráfico 2. Observa-se que a partir de 2007 o número de publicações foi constante, apresentando as maiores quantidades de artigos.

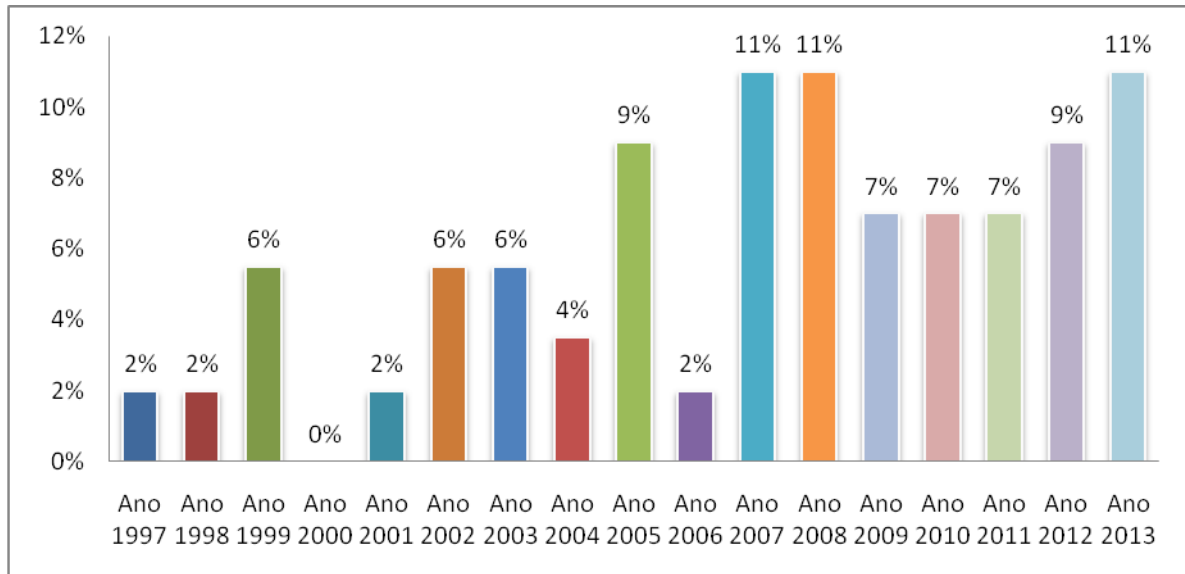


Gráfico 2 - Distribuição dos artigos de QVT por ano de publicação

A maior parte dos estudos enquadraram-se no modelo teórico-empírico, com 50 estudos e somente 05 caracterizaram-se como ensaio teórico. Em relação ao estudo teórico dois consistiram de uma revisão bibliográfica da produção em QVT dos artigos publicados nos eventos da ANPAD em determinados períodos. Dois realizaram uma análise crítica, sendo um dos modelos tradicionais em qualidade de vida no trabalho e outro sobre um programa específico a partir da análise de discurso de documentos oficiais. O último contextualizou o tema de qualidade de vida no trabalho no serviço público sugerindo uma proposta na área de Bem Estar Organizacional.

Os estudos teórico-empíricos surgem de uma necessidade de verificar a aplicabilidade de uma determinada teoria em uma realidade prática, utilizando-se os construtos estudados aos diversos contextos organizacionais e sociais ou criando instrumentos próprios. Os estudos apenas teóricos também possuem grande relevância, pois proporcionam ricas discussões sobre um determinado assunto e principalmente quando se trata de revisão da literatura por se fazer um apanhado geral de como um dado assunto tem evoluído ao longo dos anos em termos de volume de publicação, aspectos metodológicos, exploração do tema, dentre outros aspectos.

Quanto à natureza dos estudos, 30 são quantitativos (54,5%), 13 são multimétodos (23,5%), ou seja, mesclaram estudos qualitativos e quantitativos e 12 são qualitativos (22%), Gráfico 3.

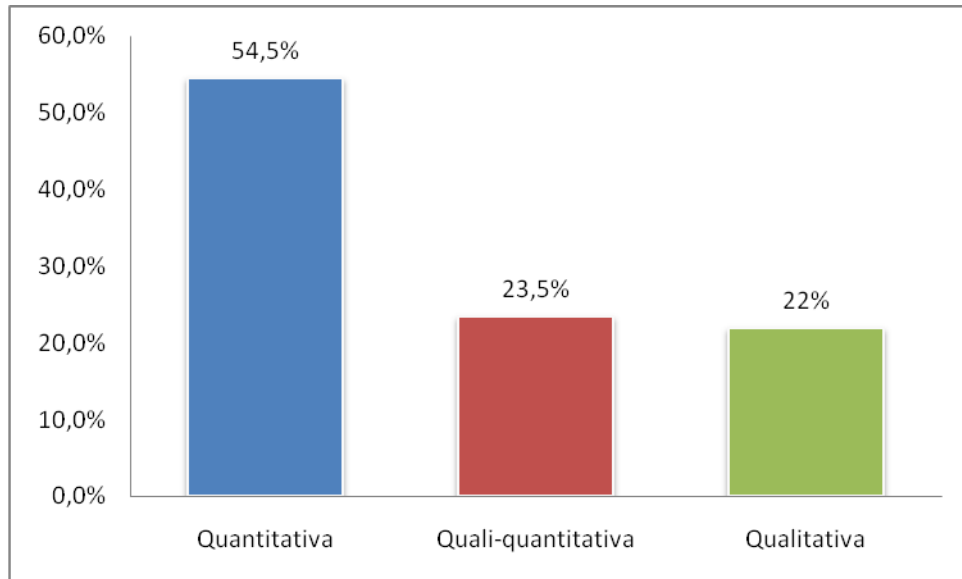


Gráfico 3 - Distribuição dos artigos de QVT de acordo com a natureza dos estudos

Dos estudos considerados quantitativos, a maior parte utilizou o questionário de QVT de Walton (1973; 1975), um dos mais tradicionais estudiosos na área para avaliar a QVT de funcionários das organizações onde foram realizados os estudos (12 artigos). Também outros instrumentos de modelos tradicionais apresentados anteriormente foram utilizados como de Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012) em 06 artigos e o de Westley (1979) em 02 artigos, bem como 03 artigos utilizaram o instrumento nacional elaborado por Fernandes (1996) e 06 de Limongi-França (1996). Os demais artigos quantitativos criaram instrumentos próprios para medir a QVT dos funcionários ou utilizaram outras escalas associadas a temáticas diversas.

Dentre os estudos qualitativos ou quali quantitativos, os autores dos artigos analisados utilizaram como instrumentos de coletas de dados as entrevistas estruturadas ou semiestruturadas para colher informações junto aos gestores sobre as práticas de QVT ou complementar informações junto aos colaboradores acerca de ações de QVT inseridas no âmbito do ambiente de trabalho.

No que tange aos assuntos mais estudados na área da qualidade de vida no trabalho, 30 investigaram a QVT de colaboradores das instituições a que pertenciam (54,5%), 16 artigos que equivale ao percentual de 29% relacionaram a temática de QVT com outras afins, tais como comprometimento, responsabilidade social, cultural organizacional, 06 se detiveram as práticas dos programas de QVT em instituições públicas e privadas (11%), 02 investigaram a

produção nacional sobre QVT em um determinado período (3,5%) e 01 realizou uma análise crítica a despeito dos modelos tradicionais de QVT (2%), conforme Gráfico 4.

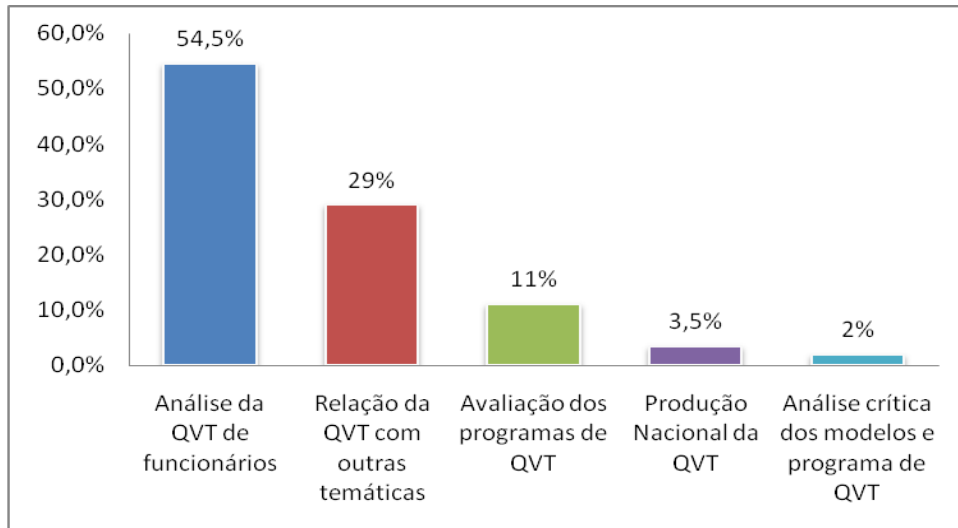


Gráfico 4 - Distribuição dos artigos de QVT de acordo com a temática abordada

Observa-se que o interesse maior dos pesquisadores sobre a qualidade de vida no trabalho se mantém sob três enfoques: análise da QVT de colaboradores de instituições públicas ou privadas, a relação da QVT com outras temáticas e a avaliação dos programas de QVT implantados nas organizações. Em relação aos artigos que foram analisados no que tange ao tema “Análise da QVT de colaboradores” apresenta-se uma síntese no Quadro 4.

(continua)

Autores	Enfoque
Honório (1999)	Análise da QVT de gerentes e técnicos de uma empresa pública do setor de telecomunicações a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975) e realização de entrevistas semiestruturadas.
Monaco e Guimarães (1999)	Análise da QVT de funcionários da Gerência Administrativa da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos após a implantação de um Programa de Qualidade Total, utilizando entrevistas baseadas no modelo de Walton (1973).
Araújo (2002)	Análise da QVT de funcionários duas organizações hospitalares do Estado do Espírito Santo a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975).
Oliveira e Campos (2002)	Análise da QVT de funcionários de duas unidades do Banco do Brasil na cidade de Belo Horizonte-MG a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975) e realização de entrevistas.

(continua)

El Aouar e Souza (2003)	Análise da QVT de profissionais da música cidade de Natal-RN a partir da realização de entrevistas individuais.
Souza et al. (2005)	Análise da QVT de frentistas de postos de combustíveis da cidade de Natal-RN, a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Fernandes (1996).
Donaire, Zacharias e Pinto (2005)	Análise da QVT de bancários do Vale do Ribeira a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1973).
Mourão, Kilimnik e Fernandes (2005)	Análise da QVT de servidores efetivos e contratados da Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975) e realização de entrevistas.
Adorno, Marques e Borges (2005)	Análise da QVT de professores de escolas públicas de nível médio a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975) e realização de entrevistas semiestruturada.
Amorim (2007)	Análise da QVT de funcionários da Diretoria de Recursos Humanos e da Diretoria de Informática do Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE) a partir da aplicação de questionário próprio.
Sá et al. (2007)	Análise da QVT de docentes da Universidade Federal da Paraíba a partir da aplicação de questionário próprio.
Schirmeister e Limongi-França (2007)	Análise da QVT de trabalhadores com vínculos contratuais de um instituto de pesquisa tecnológica a partir da aplicação de um questionário baseado no modelo de Limongi-França (1996).
Oliva e Antunes (2007)	Análise da QVT de comissários de bordo de várias empresas áreas de todo o Brasil a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1973).
Cunha et al. (2008)	Análise da QVT de funcionários de um hospital do interior da Região Sudeste a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1973).
Brito, Lima e Paiva (2008)	Análise da QVT de funcionários de lojas do setor de alimentação de um shopping a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Fernandes (1996) e realização de entrevistas.
Dutra e Honório (2008)	Análise da QVT de médicos de uma cooperativa que atuam no Hospital Universitário de Minas Gerais a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Westley (1979) e realização de entrevistas semi-estruturadas.
Sá et al. (2008)	Análise da QVT de docentes e técnicos da Universidade Federal da Paraíba a partir da aplicação de questionário próprio.
Pazini e Stefano (2009)	Análise da QVT de funcionários de quatro organizações do sistema “S” no município de Guarapuava, Estado do Paraná com aplicação de questionário adaptado do modelo de Walton (1983) e Limongi-França (1996)
Malini et al (2010)	Análise da QVT de funcionários de diferentes níveis hierárquicos de uma empresa de produtora de rações para animais a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Westley (1979).
Gomes, Soares e Rausch (2010)	Análise da QVT e dos fatores de satisfação de funcionários da Prefeitura Municipal de Gaspar com aplicação de questionário próprio.
Santana et al. (2010)	Análise da QVT de gestores escolares da rede pública de Minas Gerais a partir da aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas baseado no modelo de Walton (1975).
Silva e Lima (2011)	Análise da QVT de funcionários de uma empresa privada de segurança patrimonial, humana e eletrônica da cidade de JoãoPessoa/PB a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1975).
Cavedon (2011)	Análise da QVT de servidores do Departamento de Criminalística do Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul a partir do método etnográfico.
Souza (2012)	Análise da QVT de profissionais de enfermagem de um pronto socorro do Estado do Espírito Santo a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1973).
Gaspar et al. (2012)	Análise comparativa da QVT de pessoas sem e com deficiência de uma empresa da região do ABC a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Walton (1973).
Martinez e Limongi-França (2012)	Análise da QVT de executivos estrangeiros de uma empresa alemã do segmento automobilístico a partir da realização de entrevistas em profundidade.

(conclusão)

Pinto, Boas e Pereira (2013)	Análise da QVT de técnico-administrativos de Universidade Pública de Minas Gerais a partir da aplicação de questionários estruturados.
Boas e Morin (2013)	Análise da QVT de professores universitários de Minas Gerais comparando-se com a QVT de professores do Canadá a partir da aplicação de questionários estruturados.
Souza, Dias e Marques (2013)	Análise da QVT de servidores de um órgão de administração direta do Estado de Minas Gerais a partir da aplicação de questionário baseado no modelo de Hackman e Oldham (1975).
Paixão e Souza (2013)	Análise da QVT de professores de Administração e Contábeis de universidades públicas brasileiras a partir da aplicação de questionários com perguntas abertas.

Quadro 4 - Análise de QVT de colaboradores

Conforme observa-se no Quadro 4 o principal instrumento de pesquisa para analisar a qualidade de vida no trabalho de funcionários foi questionário baseado no modelo de Walton (1973). Esse tipo de estudo tem sua importância para realização de um diagnóstico sobre o nível de qualidade de vida no trabalho percebido pelos trabalhadores, sendo que os dados poderão ser utilizados para realização de atividades que melhore os índices negativos.

Ao analisar as publicações sobre o tema “Relação da QVT com outras temáticas” apresenta-se o Quadro 5 com um resumo desses artigos.

(continua)

Autores	Enfoque
Limongi-França e Albuquerque (1997)	Análise da relação entre a gestão de qualidade de vida no trabalho e o nível de estresse a partir da aplicação de questionário próprio em empregados de fábricas da região de São Paulo.
Diniz (2001)	Análise da influência dos fatores ergonômicos na qualidade de vida no trabalho de motoristas do município de Campina Grande-PB, com aplicação de questionários e realização de entrevistas.
Guimarães e Macêdo (2003)	Análise da influência das vivências de prazer e sofrimento na qualidade de vida no trabalho de trabalhadores de empresas da indústria, comércio e serviços com aplicação da Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho de Mendes (2003) e entrevistas semiestruturadas.
Andrade e Chamon (2003)	Análise da influência do sobrepeso na qualidade de vida de trabalhadores de uma indústria automobilística, com aplicação de questionários.
Guimarães (2004)	Análise da influência da qualidade de vida no trabalho na percepção sobre responsabilidade social de trabalhadores de uma empresa de Call Center do estado de Goiás a partir da realização de entrevistas semi-estruturadas sobre questões de responsabilidade social e outras baseadas no modelo de Walton (1973).
Slongo e Bossardi (2004)	Análise da relação entre orientação para mercado e qualidade de vida no trabalho a partir da aplicação da Escala Markor, desenvolvida por Kohli, Jaworski e Kumar (1993) para medir a orientação para o mercado e escala de Fernandes (1996) para mensurar a QVT em indústrias de Caxias do Sul.
Guidelli e Bresciani (2008)	Análise da relação da qualidade de vida no trabalho com a inovação a partir do levantamento das características das empresas inovadoras, a partir da concepção de Tidd, Bessant e Pavitt (1997) e dos fatores de QVT sugeridos por Limongi-França (2004).
Schirmeister et al. (2008)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional de trabalhadores portuários a partir da aplicação de um questionário

(conclusão)

	sugerido por Limongi-França (1996) para mensurar a QVT e do questionário de Comprometimento Organizacional de Medeiros (2003).
Oliveira e Limongi-França (2009)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e responsabilidade social com aplicação de questionário sugerido por Limongi-França (1996) e realização de entrevistas semi-estruturadas em funcionários de uma empresa que vende peças e acessórios para automóveis.
Constantino et al. (2010)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional de funcionários de uma Universidade Estadual com aplicação de questionários baseado nos modelos de Limongi-França (1996) e Walton (1973).
Marques et al. (2010)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional de pessoas com deficiência que atuam em instituições financeiras a partir da aplicação de um questionário baseado no modelo de Walton (1973) para mensurar a QVT e do questionário de comprometimento organizacional validado por Rego, Cunha e Souto (2007).
Venson et al. (2011)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional de empresas consideradas melhores para se trabalhar a partir do levantamento de dados secundários disponíveis na Revista Exame S/A.
Braz et al. (2011)	Análise da relação entre qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida e responsabilidade social de funcionários de uma empresa de Belo Horizonte-MG a partir da realização de entrevistas baseadas no modelo de Walton (1973).
Pinto, De Paula e Boas (2012)	Análise da relação da qualidade de vida no trabalho com a teoria da administração pública com sugestão de uma proposta na área de bem estar organizacional.
El Aouar e Oliveira (2013)	Análise da relação da qualidade de vida no trabalho com a influência da música no ambiente laboral com a utilização de grupo focal e entrevista semiestruturada.
Maranhão e Sá (2013)	Análise da relação da qualidade de vida no trabalho com a cultura organizacional de restaurantes de Recife-PE a partir da realização de entrevistas e observação direta.

Quadro 5 - Relação da QVT com outras temáticas

Dentre as temáticas associadas à qualidade de vida no trabalho têm-se: inovação, gestão pública, cultura organizacional, desempenho organizacional, responsabilidade social, comprometimento organizacional, orientação para o mercado, vivências de prazer e sofrimento no trabalho, questões relacionadas ao sobrepeso, ergonomia e estresse. No geral, em relação à QVT, o principal modelo adotado é o de Walton (1975), seguido de Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012) demonstrando o quanto esses autores são referências nesta área.

Quanto ao tema “Avaliação dos programas de QVT” apresenta-se o Quadro 6 com um resumo dos artigos analisados.

(continua)

Autores	Enfoque
Tolfo e Piccinini (1998)	Análise de empresas classificadas como ideais para se trabalhar em virtude da realização de ações que promovem qualidade de vida no trabalho com aplicação de questionários e realização de entrevistas com representantes de tais empresas.
Sant’anna e Moraes (1999)	Análise da evolução de um programa de pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho de uma empresa do setor de telecomunicações ao longo dos anos de 1987 a 1997 a partir de documentos e entrevistas semiestruturadas.

(conclusão)

Oliveira, Limongi-França e Muritiba (2002)	Análise da percepção de administradores acerca da necessidade de programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações com aplicação de questionário, bem como avaliação dos resultados do desenvolvimento de ações de QVT da empresa SERASA a partir de um estudo de caso.
Bastos, Souza e Costa (2006)	Análise da relação de práticas de gestão da inovação organizacional com a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho a partir da aplicação de questionários.
Dourado e Carvalho (2007)	Avaliação de um programa de qualidade de vida no trabalho a partir do método de análise de discurso de documentos oficiais.
Arellano (2009)	Avaliação de programas de qualidade de vida no trabalho de empresas premiadas entre os anos de 1996 a 2006 pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).

Quadro 6 - Avaliação dos programas de QVT

O principal objetivo desse tipo de estudo consiste na avaliação dos programas de QVT enquanto uma política de gestão de pessoas e seus efeitos nas organizações. A partir dos dados obtidos nessas pesquisas é possível perceber os efeitos positivos desses programas, ressaltando-se a sua necessidade e possíveis melhorias, visando atender às demandas dos funcionários.

Dois artigos compõem o tema “Análise da produção nacional” a partir dos Encontros da ANPAD (ENANPAD), sendo que um considerou o período de 2001 a 2005 (MEDEIROS; OLIVEIRA, 2007) e outro o período de 2001 a 2011 (BATISTA; ANTUNES; IIZUCA, 2012). Esse tipo de estudo tem sua importância por apresentar um panorama do tema ao longo dos anos, explicitando a quantidade de publicações, o tipo de método utilizado e os assuntos de interesse. Por fim, um artigo faz parte do tema “Análise crítica” por realizar uma reflexão acerca do controle dos trabalhadores a partir dos modelos tradicionais de qualidade de vida no trabalho adotados pelas empresas (DOURADO; CARVALHO, 2005).

No próximo item será abordada a teoria dos valores humanos e organizacionais, bem como uma revisão bibliográfica dos artigos publicados sobre o referido assunto nos eventos da ANPAD.

2.2 Valores Humanos: origem de uma teoria

Em todas as culturas existem valores que ditam as regras de comportamentos dos indivíduos e são compartilhados entre os mesmos. Conhecer os valores que predominam em uma determinada organização contribui para compreender aspectos relacionados à cultura, as

motivações individuais, níveis de satisfação do trabalho, desempenho, produtividade, comportamentos, dentre outros. Como afirma Mendes e Tamayo (2001, p. 39) “[...] os valores constituem um dos importantes instrumentos para entender a cultura organizacional”.

Diversas áreas do conhecimento têm interesse no estudo dos valores, tais como Antropologia, Sociologia, Filosofia e Psicologia. Quanto aos estudiosos dos valores humanos destacam-se: Rokeach (1968-1969); Hofstede (1980 apud ROBBINS, 2004), Triandis, Bontempo e Villareal (1988) e Schwartz (2005).

Rokeach (1968-1969) desenvolveu métodos para medir os valores ou sistemas de valores que fossem aplicados de forma simples e econômica, com razoável nível de confiança, além de ser adaptável aos diferentes tipos culturais e que pudessem obter uma lista abrangente de valores considerados importantes e interessantes. Deste modo, ao autor criou uma lista com 18 valores terminais de um lado e do outro os instrumentais, dispostos em duas colunas, conforme modelo do Quadro 7.

(continua)

Valores Terminais	Valores Instrumentais
Vida confortável (uma vida próspera)	Ambiciosa (trabalhador, aspirante)
Vida emocionante (estimulante, vida ativa)	Mente aberta (aberta para novas ideias)
Sensação de realização (contribuição duradoura)	Capaz (competente, eficaz)
Um mundo em paz (livre de guerras e conflitos)	Alegre (contente, contentamento)
Um mundo de beleza (beleza da natureza e das artes)	Limpo (bem cuidado, arrumado)
Igualdade (fraternidade, igualdade de oportunidades)	Corajoso (levantar-se para suas crenças)
Segurança da família (cuidar dos entes queridos)	Perdoar (dispostos para perdoar os outros)
Liberdade (independência, livre escolha)	Que ajuda (trabalhar para o bem-estar dos outros)
Felicidade (contentamento)	Honesto (sincero, verdadeiro)
Harmonia interior (liberdade de conflito interior)	Imaginativo (ousado, criativo)
O amor maduro (intimidade sexual e espiritual)	Independente (auto-suficiente, não precisa do outro para seu sustento)
Segurança nacional (proteção contra ataques)	Intelectual (inteligente, reflexivo)
Prazer (vida de lazer agradável)	Lógico (consistente, racional)
Salvação (salvo, vida eterna)	Amando (afetuosa, sensível)

(conclusão)

Respeito próprio (autoestima)	Obediente (dócil, respeitoso)
Reconhecimento social (respeito, admiração)	Educado (cortês, bem-educado)
A verdadeira amizade (companheirismo)	Responsável (seguro, confiável)
Sabedoria (compreensão madura da vida)	Auto-controlada (contida, auto-disciplinado)

Quadro 7 - Valores terminais e instrumentais

Fonte: Rokeach (1968-1969, p. 554).

Outro estudioso dos valores foi Hofstede (1980 apud ROBBINS, 2004). Ele realizou estudos com funcionários da IBM localizados em diversos países e concluiu que existem variações dos valores entre esses trabalhadores de acordo com a cultura do país a partir de cinco dimensões: distância do poder, individualismo *versus* coletivismo, quantidade de vida *versus* qualidade de vida, fuga de incertezas e orientação para longo prazo *versus* curto prazo.

Triandis, Bontempo e Villareal (1988) contribuíram com os estudos dos valores, principalmente, na elaboração dos construtos de individualismo e coletivismo, incluindo uma discussão sobre os prováveis antecedentes e consequentes desses valores nas diferentes culturas. Eles concluíram que sujeitos aloclétricos, ou seja, interessados no coletivismo, tendem a ter maior suporte social e melhor qualidade de apoio do que pessoas individualistas.

Um dos autores de maior destaque que estudou os valores humanos e as técnicas para medi-los é Shalom Schwartz. Sua teoria tem aplicação nas diversas culturas, possuindo um caráter universal. Como destaca Schwartz (2005, p. 21) sua teoria dos valores humanos expõe “[...] aspectos da estrutura psicológica humana que são fundamentais, aspectos presumivelmente comuns a toda a humanidade. Consequentemente, suas proposições devem se aplicar a todas as culturas”.

Em cada cultura existe uma predominância de determinados valores, sendo estes dispostos em uma hierarquia conforme o grau de importância definido pelo indivíduo ou pelo grupo, conhecida como prioridade axiológica. Deste modo, o grau de importância atribuído a cada valor se diferencia de pessoa para pessoa e de grupo para grupo em virtude das prioridades estabelecidas. A teoria dos valores baseia-se nas seguintes características (SCHWARTZ, 2005): a) Valores são crenças; b) Valores são um construto motivacional; c) Valores transcendem situações e ações específicas; c) Valores guiam a seleção e avaliação de ações políticas, pessoas e eventos; d) Os valores são ordenados pela importância relativa aos

demais. Ainda segundo essa teoria existe dez tipos motivacionais com objetivos amplos, conforme caracterização disponível no Quadro 8.

Tipos	Metas
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo
Realização	Sucesso pessoal obtido através de demonstração de competência
Poder Social	Controle sobre as pessoas e os recursos, prestígio
Autodeterminação	Independência de pensamento, escolher os próprios objetivos, privacidade
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, desafio
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza

Quadro 8 - Tipos motivacionais

Fonte: Adaptado de Schwartz (2005).

Schwartz (2005) também aborda sobre a estrutura das relações de valores ressaltando que os valores têm relações antagônicas e ao mesmo tempo congruentes entre si. Utiliza uma figura circular para explicar essa estrutura dos valores, Figura 5.

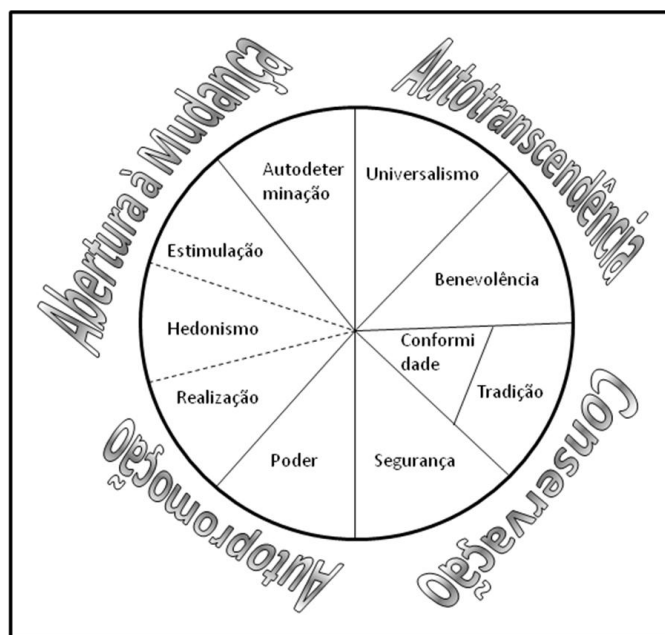


Figura 5 - Estrutura bidimensional dos tipos motivacionais dos valores

Fonte: Adaptado de Schwartz (2005).

Observa-se que cada valor mantém uma proximidade em relação a outro valor ao realizar um giro ao redor do círculo. Por exemplo: Estimulação mantém relação de proximidade com Autodeterminação e Hedonismo, por sua vez Autodeterminação mantém relação de proximidade com Estimulação e Universalismo, assim sucessivamente. Isso explica a relação de congruência entre os valores. Por sua vez, considerando a mesma figura os valores mantém distância em relação a outros valores, demonstrando sua relação antagônica. Assim, o valor Autodeterminação mantém relação antagônica em relação aos valores de Segurança, Tradição e Poder, por exemplo.

Ainda em relação à Figura 5, ao observar a disposição dos valores, Schwartz (2005) descreveu que existem duas dimensões bipolares que mantêm relações antagônicas entre si: Autotranscendência *versus* Autopromoção e Abertura à Mudança *versus* Conservação. Logo, Autotranscendência refere-se aos valores de Universalismo e Benevolência (preocupação com todos) que se antepõem aos valores de Poder e Autorealização (preocupação consigo) referentes à dimensão de Autopromoção. Enquanto que a dimensão Abertura à Mudança engloba os valores Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação (busca pela liberdade) e se antepõe a dimensão Conservação que envolve Tradição, Conformismo e Segurança (acatar normas, seguir as tradições existentes).

De acordo com Schwartz (2005), a estrutura dos valores organizada de modo circular auxilia no entendimento das relações dos valores com outras variáveis. Ao considerar uma determinada variável com o tipo motivacional, subtende-se que a variável seguirá a mesma estrutura circular dos valores, logo manterão correlações positivas e negativas. O autor exemplifica a relação dos valores com algumas variáveis como a idade, o envelhecimento físico e o gênero.

Com vistas a testar sua teoria empiricamente, Schwartz (2005) desenvolveu um instrumento denominado Inventário de Valores de Schwartz (IVS). A primeira versão de 1988 possuía 56 itens. A edição revisada de 1994 contemplou 57 itens, sendo que um item foi retirado por ocasionar erros de interpretação e foram acrescentados dois outros quesitos. Nesses questionários os sujeitos eram convidados a indicar a importância de cada item do valor como um “princípio orientador em minha vida” em uma escala de nove pontos, a saber: -1 (oposto ao meu valor), 0 (não importante), 1 e 2 (não rotulados), 3 (importante), 4 e 5 (não rotulados), 6 (muito importante) e 7 (suprema importância). A avaliação da teoria deu-se em 67 países localizados em todos os continentes, totalizando 64.271 participantes.

Posteriormente, Schwartz (2005) desenvolveu um novo instrumento para medir os dez tipos motivacionais que tem sido mais utilizado atualmente. Trata-se do Perfil de Valores Pessoais (PQ), que inclui 40 descrições verbais curtas de pessoas. Diante da afirmação, o indivíduo deve responder o quanto a pessoa se parece com ele. As respostas contemplam: se parece muito comigo, se parece comigo, se parece mais ou menos comigo, se parece pouco comigo, não se parece comigo, não se parece nada comigo. Schwartz (2005) aplicou seu novo instrumento em 7 países, totalizando 7.480 participantes.

Para Schwartz (2005), os valores exercem influência significativa no comportamento dos indivíduos a partir de quatro processos. O primeiro refere-se à ativação do valor, ou seja, os valores necessitam ser ativados para interferir no comportamento. Diante de uma decisão, por exemplo, o indivíduo deve ativar seus valores para auxiliar na sua escolha. O segundo processo diz respeito aos valores como fonte de motivação. Um objetivo deve ser alcançável e trazer benefícios positivos, caso contrário o valor não motivará o indivíduo para agir. O terceiro processo é que os valores influenciam na atenção, percepção e interpretação de situações. Os valores prioritários auxiliam no julgamento de decisões que levam a um comportamento. Por fim, o quarto processo diz que os valores influenciam no planejamento de ações. Deste modo, quanto mais um valor é importante para o indivíduo, mais provável que ele considere-o ao planejar suas ações.

No próximo item será apresentada a teoria dos valores aplicada nos ambientes organizacionais.

2.2.2 Aplicação da teoria dos valores humanos nas organizações: origem dos valores organizacionais

Os valores são concebidos como metas, critérios e princípios que orientam a vida dos indivíduos, hierarquizados de acordo com seu grau de importância (PORTO; TAMAYO, 2003). O conceito de valores organizacionais é definido por Tamayo (1996, p. 164) como “[...] princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a metas organizacionais desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos”.

As principais características dos valores organizacionais descritas por Tamayo (2008) são: 1) os valores representam a forma de conhecer uma realidade organizacional: tal conhecimento pode ter sido adquirido coletivamente ou transmitidos por intermédio de outros membros da organização; 2) funcionam como necessidades orientadoras de um determinado comportamento: as organizações ao priorizarem alguns valores influenciam no comportamento dos empregados, visto que estes se esforçarão para alcançá-los; 3) são elementos estruturantes da empresa: orientam o alcance dos valores da organização por meio da subordinação dos valores individuais dos empregados. 4) somente assumem status de valores ao serem compartilhados.

Os valores organizacionais dizem respeito aos valores compartilhados pelos membros de uma determinada organização e orientam o funcionamento desta a partir do estabelecimento de suas metas e objetivos. As organizações possuem seu conjunto de valores próprios que não necessariamente coincidem com os valores pessoais dos empregados, podendo ser parcial ou totalmente divergente (TAMAYO, 1998).

De acordo com Oliveira e Tamayo (2004), os valores organizacionais têm funções importantes, como criar modelos mentais entre os empregados, no que se refere ao funcionamento e missão da organização, evitando contradições na percepção destes indivíduos e, conseqüentemente, repercussões nos seus comportamentos e atitudes. Outra função seria a contribuição dos valores na construção da identidade social da organização, diferenciando-a das demais organizações (TAMAYO, 1998). Por fim, Mendes e Tamayo (2001) acrescentaram a importância dos valores como mediadores de conflitos, contribuindo para solucionar problemas da organização mantendo assim sua sobrevivência.

Tamayo (1996) sinaliza que as organizações, para resolverem seus problemas deverão escolher entre um dos polos das seguintes dicotomias: autonomia *versus* conservação; hierarquia *versus* estrutura igualitária e harmonia *versus* domínio, como mostra a Figura 6.

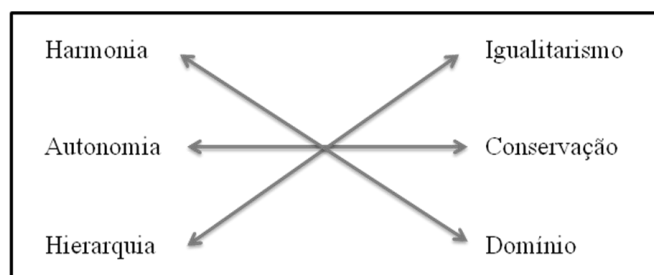


Figura 6 - Estrutura dos valores organizacionais

Fonte: Tamayo (1996, p.170).

No que se refere à primeira dicotomia, tem-se a primazia da conservação as organizações que priorizam a manutenção do *status quo*, impedindo comportamentos que rompam com as tradições, costumes e normas vigentes. O seu oposto, a autonomia, visualiza os indivíduos como entidade autônoma, permitindo que estes alcancem seus interesses e estabeleçam suas metas em conformidade com as metas da organização. Nessas empresas é permitido que o indivíduo utilize sua criatividade, iniciativa, ideias novas, dentre outras.

Quanto à segunda dicotomia, as organizações podem priorizar a hierarquia por meio de certos valores culturais, como autoridade, poder social, influência, fiscalização, enfatizando a “[...] legitimidade na definição e distribuição hierárquica de recursos e de papéis sociais na organização” (TAMAYO, 1996, p. 168) ou podem escolher o outro pólo da estrutura igualitária que se refere à preocupação com o bem-estar geral dos indivíduos e da organização, em que cada membro é responsável e qualificado para executar suas funções. Como exemplos de valores culturais típicos deste pólo têm-se a justiça social, a igualdade, a responsabilidade e a equidade.

Por fim, a última dicotomia estabelece que as organizações poderão priorizar o domínio sobre os recursos materiais, de mercado, tecnológicos e de conhecimento, exercendo controle e exploração do meio ambiente a fim de atingir seus próprios interesses e domínio de mercado ou no outro extremo tem-se a união harmoniosa das organizações com o ambiente, citando como exemplos desses valores, a proteção da natureza, cooperação, integração interorganizacional, dentre outros (TAMAYO, 1996).

O estudo dos valores organizacionais pode ocorrer por meio da análise dos documentos oficiais da organização (relatórios anuais, estatutos, discursos, dentre outros), caracterizando-se como pesquisa do tipo qualitativa. Uma segunda metodologia utiliza a média dos valores individuais dos empregados como estimativa dos valores organizacionais. Uma terceira abordagem considera a percepção dos próprios empregados acerca dos valores que compõem a organização. Esta última tem sido bastante utilizada, pois nem sempre os valores disponíveis nos documentos oficiais ou que são repassados pelos dirigentes condizem com a realidade percebida pelos empregados (TAMAYO et al., 2000).

A partir da consolidação da teoria dos valores humanos de Schwartz (2005) desenvolveram-se medidas que pudessem avaliar os valores relativos ao trabalho e os organizacionais e principalmente voltados para a realidade brasileira. Destacam-se a criação de duas medidas que avaliam as prioridades axiológicas referentes ao trabalho: o Inventário de Significado do Trabalho (IST), voltado para o público de baixa escolaridade e a Escala de

Valores relativos ao Trabalho (EVT), voltada para um público de escolaridade mais elevada (PORTO, 2005).

Além disso, existem outras duas medidas para os valores organizacionais: o Inventário de Valores Organizacionais (IVO) e o Inventário de Perfil de Valores Organizacionais - IPVO (PORTO, 2005). Esta última medida foi construída a partir da base teórica dos tipos de valores propostos por Schwartz (2005), sendo que os pesquisadores do IPVO obtiveram uma solução com oito fatores coerentes e interpretáveis teoricamente, conforme descrição da correspondência de 9 dos 10 tipos motivacionais de valores dispostos no Quadro 9.

Fatores	Correspondência	Metas
Autonomia	Autodeterminação Estimulação	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e inovação
Bem-estar	Hedonismo	Promover satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho
Realização	Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores
Domínio	Poder	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado
Prestígio	Poder	Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes
Tradição	Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização
Conformidade	Conformidade	Promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização
Preocupação com a Coletividade	Benevolência Universalismo	Promover a justiça e a igualdade na organização, bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade

Quadro 9 - Fatores do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais com os tipos motivacionais de valores e metas dos valores organizacionais

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004, p. 137).

Assim, tais escalas podem ser aplicadas às organizações brasileiras de acordo com os diversos públicos existentes. A partir de então, alguns pesquisadores têm se interessado pela temática dos valores utilizando as escalas adaptadas a nossa realidade. Esse tipo de instrumento criado especificamente para essa realidade tornou-se uma importante ferramenta para as políticas e ações de gestão de pessoas. Vale ressaltar que nestas pesquisas o que se buscar medir é a prioridade axiológica dos indivíduos ou grupos e não os valores em si (PORTO, 2005).

Vários estudos têm demonstrado a relação existente entre valores organizacionais e outros temas vinculados ao ambiente de trabalho. A exemplo, tem-se uma pesquisa realizada por Mendes e Tamayo (2001), que analisaram a relação dos valores organizacionais e as vivências de prazer-sofrimento no trabalho em uma empresa pública de abastecimento e

saneamento. Concluíram que os valores organizacionais de autonomia, estrutura igualitária, harmonia e domínio relacionavam-se ao prazer. Enquanto que o sofrimento correlaciona-se negativamente com o polo desses valores supracitados.

Outro estudo foi realizado por Borges et al. (2002), em que estes analisaram a conexão existente entre os valores organizacionais e a síndrome de *burnout*, em três hospitais universitários do Rio Grande do Norte. Os autores constataram que os valores organizacionais e a síndrome de *burnout* dependiam da configuração geral da cultura organizacional presente em cada instituição examinada. Por fim, tem-se ainda uma pesquisa que apontou a relação entre os tipos de cultura organizacional e os valores organizacionais, corroborando os resultados citados anteriormente (DOMENICO; LATORRE; TEIXEIRA, 2006).

Quanto às pesquisas que consideram a percepção dos colaboradores destaca-se a de Estivalet et al. (2010), que realizaram um estudo sobre a relação entre os valores de trabalho e o comprometimento organizacional, analisando ainda a disposição hierárquica entre esses dois conceitos. Os autores concluíram que os colaboradores apresentam comprometimento instrumental a partir do cumprimento das regras da empresa, bem como a existência da relação dos valores relativos ao trabalho e o comprometimento organizacional.

A seguir serão apresentados os artigos publicados nos eventos da ANPAD na área dos valores organizacionais.

2.2.3 Estudos e Pesquisas sobre Valores Organizacionais no contexto brasileiro: Anais do EnANPAD de 2003 a 2013

Neste item, semelhante ao estudo desenvolvido por Ferreira, Fernandes e Silva (2009) apresenta-se os estudos e pesquisas sobre valores organizacionais no contexto brasileiro no período de 2003 na 2013. O estudo de Ferreira, Fernandes e Silva (2009) abordou artigos publicados pelas áreas de psicologia e administração no período de 2000 a 2008 contemplando as seguintes dimensões: quantitativo de artigos por periódico, características de autoria (procedência geográfica e tipo de instituição a qual era vinculado os autores dos artigos) e metodologia (estudo teórico ou empírico, finalidade do estudo dos valores, tipo de amostra, coleta de dados e análise de dados).

No presente estudo o período abordado será de 1997 a 2013 contemplando apenas os artigos publicados nos anais dos eventos da ANPAD e abordaram-se os seguintes aspectos: quantitativo de artigos publicados nos diversos eventos da ANPAD, distribuição dos artigos por ano, modelo teórico-empírico (estudo teórico ou teórico-empírico), natureza dos estudos (qualitativo, quantitativo ou quali-quantitativo) e temática abordada.

Deste modo, obteve-se 22 artigos, distribuídos nos seguintes eventos: 17 nos Encontros da ANPAD (EnANPAD), totalizando 77%; Encontro de Administração Pública e Governança (EnAPAG) foram 2 artigos (9%); Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR) também publicou 2 artigos (9%) e Encontro de Estudos Organizacionais (EnEO) com 1 artigo (5%), conforme Gráfico 5.

Ressalta que os artigos analisados foram publicados apenas a partir de 2003. Logo não existem publicações com a temática dos valores organizacionais anteriores ao referido tempo.

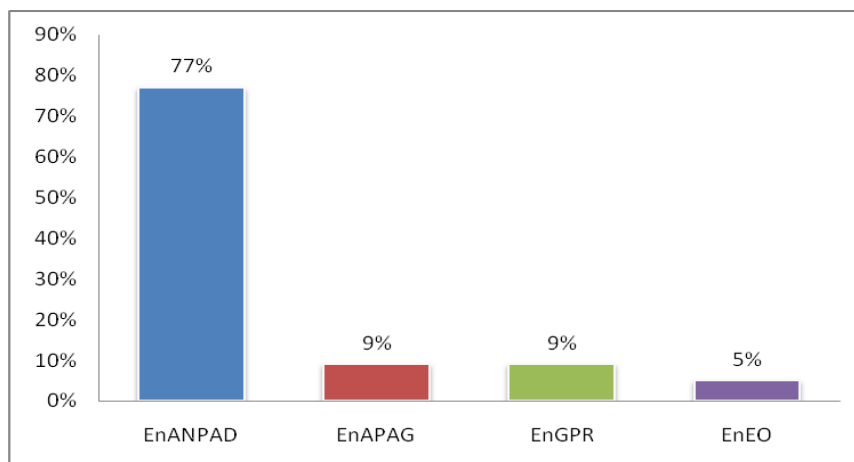


Gráfico 5 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais nos eventos da ANPAD

Quanto ao ano de publicação teve-se a seguinte distribuição, em 2005, 2008 e de 2010 a 2012 tiveram-se 03 artigos publicados (13,6%), em 2006, 2007 e 2009 publicaram-se 02 artigos em cada ano (9%), em 2003 apenas 01 artigo (5%) e em 2004 e 2013 nenhum artigo, conforme Gráfico 6.

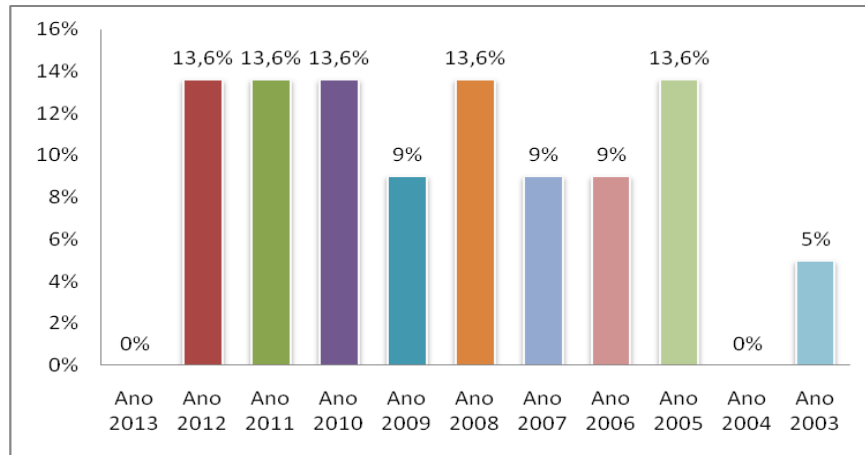


Gráfico 6 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais por ano de publicação

Todos os estudos enquadraram-se no modelo teórico-empírico. Quanto à natureza dos estudos, 17 são quantitativos (77%), 03 multimétodos, ou seja, mesclaram estudos qualitativos e quantitativos (14%) e 02 são qualitativos (9%), Gráfico 7. Em relação ao estudo dos valores organizacionais existem instrumentos validados tanto internacional quanto nacionalmente, sendo estes questionários compostos de perguntas fechadas. Assim, o método preferencial nas pesquisas sobre os valores organizacionais se enquadra nos parâmetros quantitativos. Os principais instrumentos utilizados foram: Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), Inventário de Valores Organizacionais (IVO) e Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Os artigos classificados como qualitativos e multimétodos, utilizaram entrevistas acerca dos processos organizacionais.

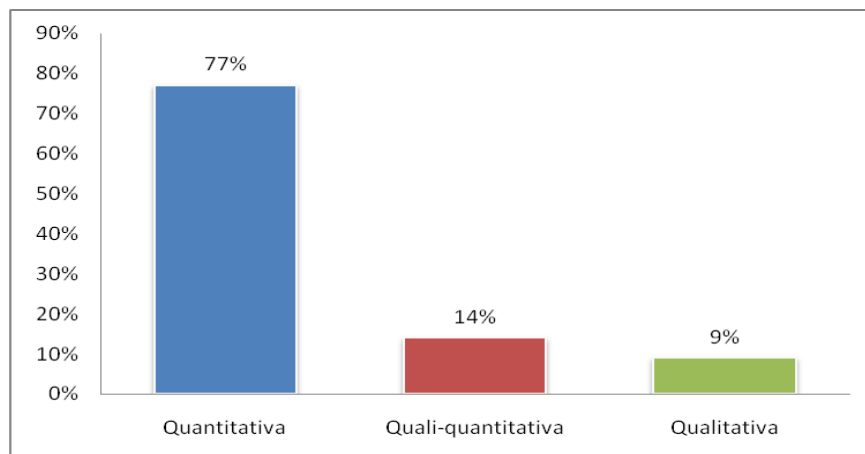


Gráfico 7 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais de acordo com a natureza do estudo

No que tange aos assuntos mais estudados acerca dos valores organizacionais, a maior parte relacionou valores organizacionais com outras temáticas, a saber: suporte organizacional, comprometimento organizacional, ética, estresse/burnout, estilos gerenciais, tipos de cultura, modelos de práticas e gestão de trabalho, práticas e confianças dos clientes, criação do conhecimento, mudanças organizacionais, percepção de clientes, bem estar. Alguns estudos investigaram somente os valores organizacionais de uma determinada organização, conforme Gráfico 8.

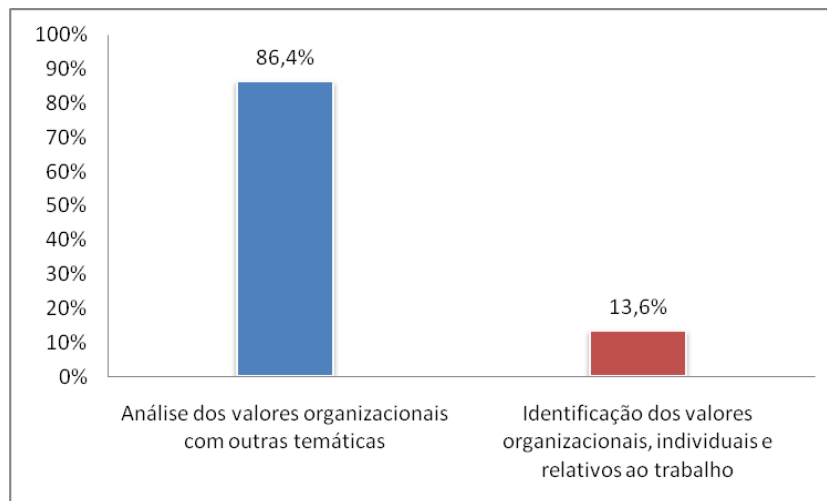


Gráfico 8 - Distribuição dos artigos sobre valores organizacionais de acordo com a temática abordada

Com o objetivo de apresentar os artigos que foram analisados quanto ao tema “Análise dos valores organizacionais com outras temáticas” elaborou-se uma síntese destes no Quadro 10.

(continua)

Autores	Enfoque
Cherman e Tomei (2003)	Análise da relação entre a gestão da ética com os valores organizacionais em empresas de Planos Privados de Assistência à Saúde a partir de uma abordagem fenomenológica com análise de documentos e entrevistas.
Miguel e Teixeira (2005)	Análise da relação entre os valores organizacionais e a criação do conhecimento em oito empresas que trabalham com desenvolvimento de produtos a partir da aplicação do questionário IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para medir os valores e de outro questionário próprio para medir a criação do conhecimento.

(continua)

Neiva e Paz (2005)	Análise dos fatores que influenciam a percepção de mudanças em uma organização pública que sofreu intervenções no período de quatro anos, considerando variáveis características da organização entendidas como variáveis culturais – valores organizacionais e configurações de poder – características organizacionais facilitadoras de mudança e variáveis individuais como atitudes frente à mudança organizacional a partir da aplicação de questionário próprio.
Gosendo e Torres (2005)	Análise da relação dos valores organizacionais e estilos de gerenciamento (liderança) em empresas do Arranjo Produtivo Local de Vestuário, do Distrito Federal e seu entorno, sindicalizadas e assistidas pelo Sistema Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) a partir da aplicação do questionário IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para medir os valores e uma Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (EAEG), de Melo (2001).
Domenico, Latorre e Teixeira (2006)	Análise da relação entre os valores organizacionais, os tipos de cultura e as dimensões bipolares em uma empresa não especificada a partir da aplicação do questionário IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para medir os valores e o questionário OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) de Cameron e Quinn (1999) para avaliar os perfis culturais.
Dias, Maestro Filho e Moraes (2006)	Análise das relações entre valores organizacionais e modelos e práticas e gestão de pessoas em empresas do setor siderúrgico de Minas Gerais a partir da aplicação do questionário IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para medir os valores e questionário dos modelos e práticas de gestão de pessoas, desenvolvidos por Rousseau e Arthur (1999).
Louback, Teixeira e Bido (2007)	Análise da relação entre as dimensões bipolares de valores organizacionais e as racionalidades substantiva e instrumental em organizações do Terceiro Setor de São Paulo a partir da aplicação de questionário adaptado do IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e realização de entrevistas para compreender as relações encontradas entre as dimensões bipolares de valores e racionalidades.
Maia e Oliveira (2007)	Análise da a relação entre valores organizacionais, clima organizacional e satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Superintendência de Recursos Humanos da Universidade Federal do Ceará a partir da aplicação do IVO de Tamayo, Mendes e Paz (2000) e realização de entrevistas.
Corso et al. (2008)	Análise da relação entre a ocorrência da Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais em profissionais de enfermagem de três Pronto-Atendimentos de Saúde da Cidade de Santa Maria/RS a partir da aplicação do IVO, elaborado por Tamayo, Mendes e Paz (2000) e do Inventário Síndrome de <i>Burnout</i> de Maslach (MBI) traduzido e adaptado por Robayo-Tamayo (1997).
Dias e Maestro Filho (2008)	Análise da relação entre valores organizacionais e comprometimento organizacional em funcionários do setor siderúrgico mineiro a partir da aplicação da escala de 11 itens de Meyer e Allen (1997) IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para medir os valores e da escala de 11 itens de Meyer e Allen (1997) para medir o comprometimento organizacional.
Santos et al. (2008)	Análise da relação existente entre os Valores Organizacionais e a ocorrência da Síndrome de Burnout nas equipes de enfermagem dos Pronto-Atendimentos públicos de Saúde a partir da aplicação do IVO, elaborado por Tamayo, Mendes e Paz (2000) e do Inventário Síndrome de Burnout de Maslach (MBI) traduzido e adaptado por Robayo-Tamayo (1997).
Guardani, Teixeira e Fragoso (2009)	Análise dos valores organizacionais sob a perspectiva de clientes e sua relação com as práticas por eles identificadas na interação com funcionários das organizações em clientes de empresas do setor de serviços a partir a partir da aplicação do IVO, elaborado por Tamayo, Mendes e Paz (2000) e criação de uma escala de 47 itens para identificar as práticas organizacionais percebidas pelos clientes na interação com os funcionários.

(conclusão)

Andrade e Estivalet (2010)	Análise da influência dos valores organizacionais sobre a percepção de suporte social no trabalho, sob a perspectiva dos colaboradores do setor bancário público e privado a partir da aplicação IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) de Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004).
Rossoni, Guarido e Estácio (2010)	Investigação, sob o condicionamento dos valores organizacionais, a influência de pressões ambientais na adoção de práticas de Treinamento e Desenvolvimento de indústrias da cidade de Curitiba e sua Região Metropolitana a partir de uma escala própria.
Silva, Porto e Paschoal (2010)	Análise do impacto dos valores organizacionais e pessoais no bem-estar ocupacional em empregados de uma organização privada do ramo de alimentação em São Paulo a partir da aplicação do IPVO, o Questionário de Perfis de Valores (QPV) e a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET).
Andrade e Estivalet (2011)	Análise da influência dos valores organizacionais sobre a percepção de suporte organizacional, sob a perspectiva dos colaboradores do setor bancário público e privado a partir da aplicação IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) e Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) originalmente desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validada no contexto brasileiro por Siqueira (1995).
Duarte et al. (2011)	Análise da relação entre os valores organizacionais e à gestão capitalista a partir de uma abordagem qualitativa utilizando a técnica de análise documental e de conteúdo de livros, artigos científicos, revista, site e demais documentos.
Lorenzi, Silva e Silva (2012)	Análise da relação entre os valores organizacionais, a governança corporativa e o desempenho econômico-financeiro em organizações de capital aberto com sede no Paraná e ações negociadas na BM&FBOVESPA a partir da aplicação de questionários e realização de entrevistas em profundidade.
Estivalet et al. (2012)	Identificação dos valores organizacionais praticados pelas empresas estudadas e verificação da influência desses valores sobre a percepção de suporte no trabalho e organizacional, a partir da perspectiva dos bancários público estadual e federal, com aplicação do IPVO, de Oliveira e Tamayo (2004), da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) de Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004) e Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) de Eisenberger et al. (1986), validada no contexto brasileiro por Siqueira (1995).

Quadro 10 - Relação dos valores organizacionais e outras temáticas

Diante dos dados apresentados sobre as principais temáticas dos valores organizacionais nota-se que estes foram relacionados com outras variáveis como no caso do estresse/*burnout*, comprometimento organizacional, suporte organizacional, dentre outros. Os estudos dos valores organizacionais permitem uma transversalidade com diferentes temáticas relacionadas a gestão de pessoas, pois são considerados como variáveis antecedentes ou consequentes de um determinado fenômeno.

Com relação ao tema “Identificação dos valores organizacionais, individuais e relativos ao trabalho” elaborou-se o Quadro 11.

Autores	Enfoque
Freire (2009)	Análise dos valores organizacionais ideais e reais de uma empresa do setor de serviços terceirizáveis a partir da aplicação do Inventário de Valores Organizacionais (IVO) de Tamayo; Mendes e Paz (2000).
Siqueira e Vieira (2011)	Identificação dos valores organizacionais de uma empresa do ramo de prestação de serviços de manutenção a partir da aplicação de questionário baseado no instrumento desenvolvido por Tamayo e Gondim (1996).
Paiva (2012)	Análise dos valores organizacionais e dos valores relativos ao trabalho em jovens trabalhadores que frequentavam cursos gratuitos de formação profissional ofertados pela Associação de Ensino Social Profissionalizante, a partir da aplicação do IPVO de Oliveira e Tamayo (2004), EVRT de Porto e Tamayo (2003) e realização de entrevistas.

Quadro 11 - Análise dos valores organizacionais, individuais e relativos ao trabalho

Como pode se perceber esse tipo de pesquisa visa apenas mensurar os valores organizacionais, individuais e relativos ao trabalho de um público específico. Os instrumentos utilizados consistiram do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, Inventário de Valores Organizacionais, Escala de Valores Relativos ao Trabalho e Escala de Valores Organizacionais e realização de entrevistas.

A seguir serão apresentados estudos empíricos que abordaram as duas temáticas e seus resultados.

2.3 Bases empíricas entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais

Ferreira, Souza e Silva (2012) elaboraram um modelo de qualidade de vida no trabalho com o intuito de contribuir para a compreensão dos fatores que interferem na sua concepção. Logo, a qualidade de vida no trabalho sofre influências externas e internas ao indivíduo. Os fatores externos referem-se às características do ambiente de trabalho e incluem naturezas da tarefa (variedade nas tarefas, autonomia, etc.), do ambiente físico (barulho, temperatura, etc.), do ambiente interpessoal (relacionamento com os colegas, chefias, etc.) e do ambiente organizacional (valores, práticas e políticas organizacionais).

Enquanto que os fatores internos relacionam-se aos indicadores físicos manifestados por sintomas psicossomáticos (dores de cabeça, problemas musculoesqueléticos, etc.) e indicadores psicológicos que compreendem aspectos cognitivos (atitudes sobre o trabalho), afetivos (afetos e emoções positivas ou negativas acerca do trabalho) e comportamentais

(ausências no trabalho, mudança de setor, etc). A Figura 7 resume o modelo apresentado por Ferreira, Souza e Silva (2012).

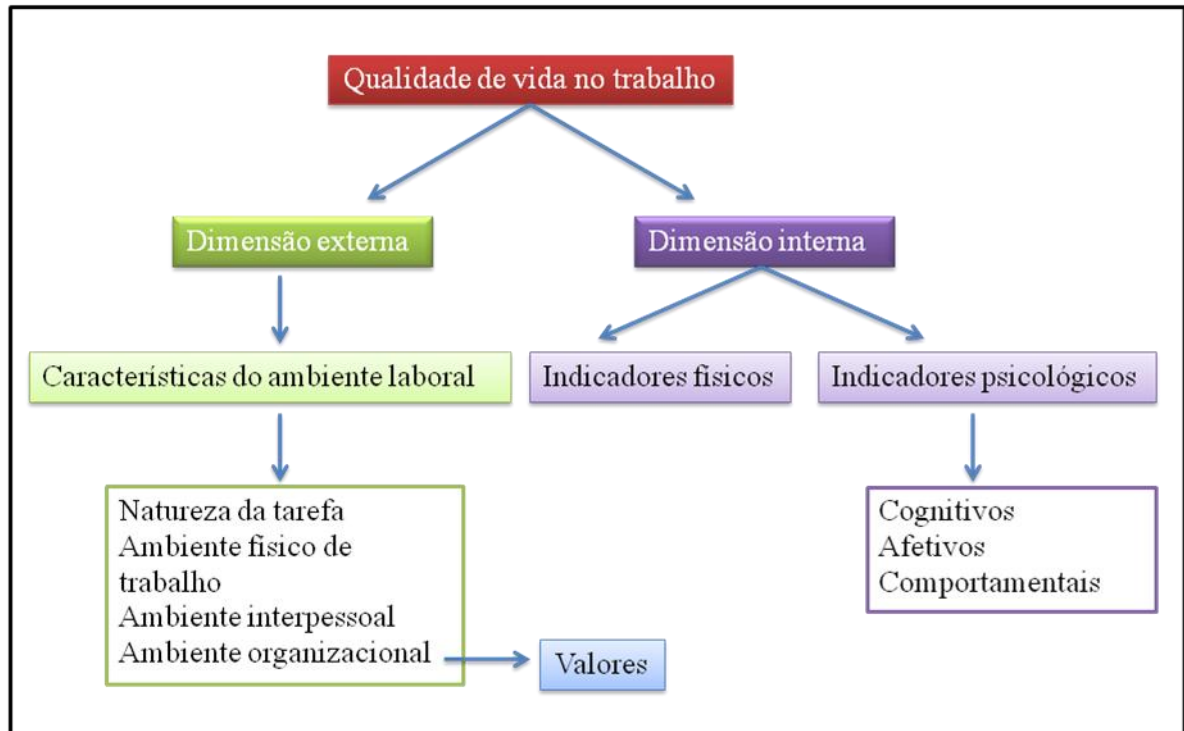


Figura 7 - Modelo de qualidade de vida no trabalho

Fonte: Adaptado de Ferreira, Souza e Silva (2012).

Pires (2004) realizou um estudo em uma organização pública cujo objetivo era investigar a relação entre os valores individuais, organizacionais e um programa de qualidade de vida no trabalho. Como principais conclusões, o autor afirma que o modelo da organização, com seus valores, interferem na forma como os trabalhadores vivenciam um programa de qualidade de vida no trabalho (PQVT). Os principais valores humanos encontrados foram Benevolência, Conformidade, Universalismo e Segurança. Enquanto que os valores organizacionais que orientam essa instituição foram Conformidade, Tradição e Domínio. Ao relacionar valores humanos com os organizacionais nota-se que os últimos é que predominam orientando as ações dos membros da organização.

Quanto à relação entre os valores humanos, organizacionais e o programa de qualidade de vida no trabalho da instituição pesquisada, o autor relata que existe uma relação positiva entre o PQVT e os valores humanos encontrados. Isso porque o objetivo deste programa é

introduzir melhorias no ambiente laboral e ocasionou experiências subjetivas de aceitação por parte do trabalhador, sentimento de valorização, etc.

Por outro lado, a relação entre os valores organizacionais e o PQVT ocorreu de forma negativa, em virtude dos valores encontrados na organização (Conformidade, Tradição e Domínio), que ocasionam entraves advindos da burocratização, centralização do poder, manutenção do *status quo*, tendo como consequência a dificuldade de implantar práticas inovadoras como é o caso do PQVT. Como forma de visualizar os resultados encontrados elaborou-se a Figura 8.

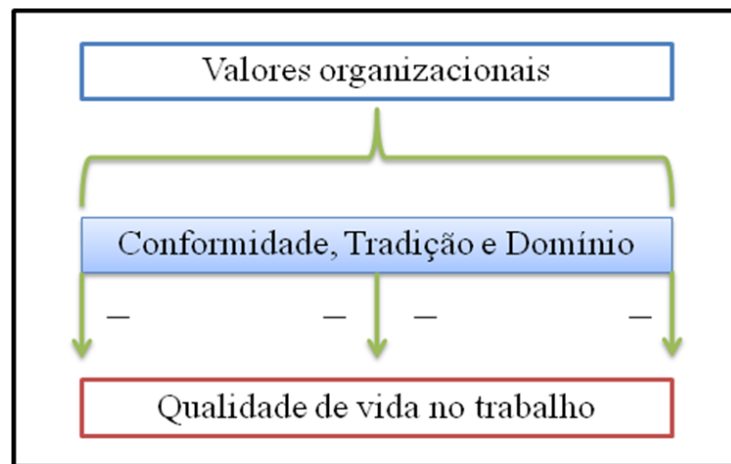


Figura 8 - Relação entre os valores organizacionais e a qualidade de vida no trabalho em uma organização pública do Goiás

Por fim, Pires (2004) ratifica a importância dos valores como o núcleo da cultura, bem como que existem peculiaridades na cultura organizacional das instituições públicas, dificultando a implantação e continuidade dos programas de qualidade de vida no trabalho. No entanto, o mesmo ressalta que o investimento no ser humano, a capacitação dos gestores e a análise dos fatores culturais da organização contribuem para uma cultura da qualidade de vida no trabalho. Sugere a realização de novas pesquisas que investiguem essa relação entre QVT e os valores organizacionais.

Deus (2006) desenvolveu um estudo com o objetivo de analisar a mediação entre os valores organizacionais e as bases de poder e qualidade de vida no trabalho em quatro organizações. O valor predominante nessas organizações foi o de Autonomia, que se relacionou de forma positiva com a qualidade de vida no trabalho, uma vez que os

trabalhadores priorizam o desenvolvimento de suas funções com responsabilidade e maior participação na tomada de decisões, enquanto que o valor de Tradição se relacionou de forma negativa com a percepção de qualidade de vida no trabalho. Elaborou-se a Figura 9 para demonstrar os resultados encontrados nos estudos de Deus (2006).

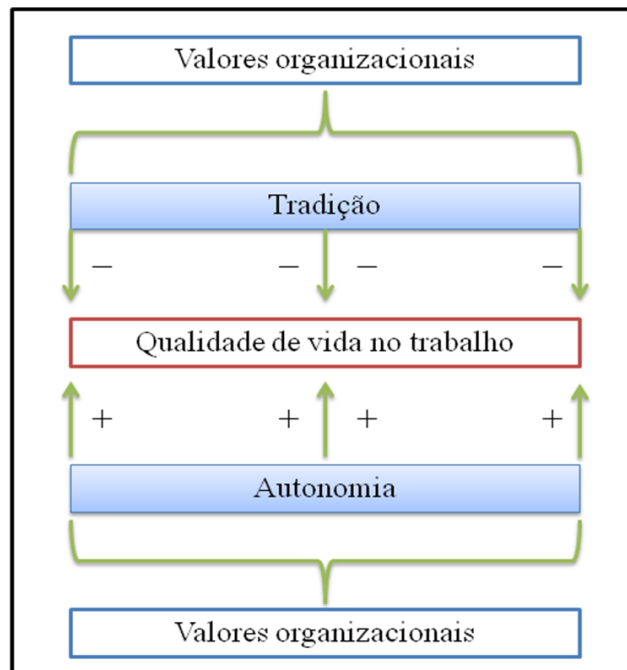


Figura 9 - Relação entre os valores organizacionais e a qualidade de vida no trabalho em quatro organizações.

Taveira (2006) realizou um estudo com o objetivo de comparar a percepção entre valores organizacionais e qualidade de vida no trabalho na percepção de trabalhadores de uma empresa prestadora de serviços para os mercados de mineração e construção civil. Os valores que se relacionavam positivamente com a qualidade de vida no trabalho, segundo a autora foram: Realização, Bem-estar, Autonomia e Preocupação com a Coletividade. Após comparar os resultados encontrados com a aplicação dos instrumentos de coleta de dados de qualidade de vida no trabalho baseado no modelo de Walton (1973) e dos valores organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004), a autora encontrou-se a seguinte correlação entre os construtos:

- 1) O valor de Realização teve uma correlação forte com o fator de QVT de Oportunidade de Crescimento e Segurança;

- 2) O valor de Autonomia teve uma correlação forte com os fatores de QVT de Compensação Justa e Adequada, Uso e Desenvolvimento das Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social e Relevância Social;
- 3) O valor de Bem-estar teve uma correlação forte com os fatores de QVT de Compensação Justa e Adequada, Uso e Desenvolvimento das Capacidades e Oportunidade de Crescimento e Segurança;
- 4) O valor de Preocupação com a Coletividade teve correlação forte com os fatores de QVT de Compensação Justa e Adequada, Uso e Desenvolvimento das Capacidades, Integração social e Constitucionalismo.
- 5) Apenas os fatores de Condições de Trabalho e de Trabalho e o Espaço Total de Vida não tiveram correlação forte com os valores supracitados.

Elaborou-se a Figura 10 com a relação dos principais valores organizacionais e a percepção de qualidade de vida no trabalho a partir da comparação dos resultados encontrados por meio dos instrumentos de pesquisas dos referidos construtos encontrados no estudo de Taveira (2006).

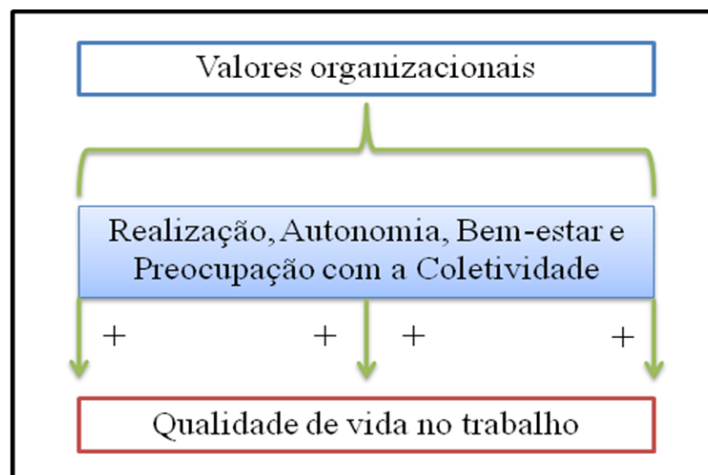


Figura 10 - Relação entre os valores organizacionais e a QVT em uma empresa prestadora de serviços para os mercados de mineração e construção civil

O estudo Lima e Melo (2008) com gerentes de uma empresa de Telefonia Celular também apontou uma forte correlação entre os construtos de qualidade de vida no trabalho e Missão, Cultura, Visão e Valores da organização, evidenciando que as variáveis citadas estão diretamente relacionadas.

Bedani (2013) afirma que as diversas pesquisas que empregam o Modelo de Tamayo, como as apresentadas acima, chegaram a conclusão que as culturas orientadas por valores sociocêntricos, adotam posturas mais humanizadas que favorecem a adoção de práticas de qualidade de vida no trabalho. Enquanto que as organizações cujo perfil axiológico predominante consiste nos valores de Tradição, Conformidade e Domínio, não priorizam ações voltadas para as pessoas, impactando de forma negativa na QVT.

Deste modo, mediante os resultados encontrados nos estudos acima percebe-se que alguns valores organizacionais se correlacionam de forma positiva e outros de forma negativa com a qualidade de vida no trabalho. Dentre aqueles que influenciam positivamente na qualidade de vida no trabalho estão os valores de Realização, Autonomia, Bem-estar e Preocupação com a Coletividade, enquanto aqueles que exercem influência negativa estariam os de Conformidade, Domínio e Tradição.

A seguir será apresentado o método da pesquisa incluindo os tópicos relacionados ao delineamento, desenho de pesquisa, ambiente, população e amostra, instrumentos e coleta de dados, variáveis do estudo, aspectos éticos, análise de dados e limitações do estudo.

3 MÉTODO DA PESQUISA

3.1 Delineamento da Pesquisa

Gil (2010) atribui diversas classificações às pesquisas, tais como: segundo a área de conhecimento, finalidade, objetivos mais gerais e métodos. No que se refere a presente pesquisa e considerando apenas duas categorias do referido autor, pode-se defini-la quanto aos objetivos mais gerais como uma pesquisa descritiva e quanto ao método como um estudo de caso.

O autor conceitua uma pesquisa descritiva como aquela que tem por objetivo descrever determinadas características da população, bem como identificar possíveis relações entre variáveis, ou determinar ainda a natureza dessa relação (GIL, 2010). Corroborando o conceito anterior, Gressler (2007) afirma que a pesquisa descritiva descreve de forma sistemática fatos e características presentes em uma população ou área de interesse e que esta não significa uma mera tabulação dos dados, exige um elemento interpretativo com combinação de outros elementos como a comparação, mensuração, classificação, interpretação e avaliação.

No que se refere à classificação desta pesquisa como um estudo de caso, Yin (2010, p. 39) define-o como uma “investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. Complementa ainda sua definição, esclarecendo que um estudo de caso engloba muitas variáveis de interesse, com diversas fontes de evidência, realizando-se uma triangulação dos dados e que existe a busca teórica anterior para orientar a coleta e análise de dados.

Por fim, essa pesquisa engloba ainda as abordagens de natureza quantitativa e qualitativa. Quanto à primeira, refere-se ao tipo de instrumentos de coleta de dados e ao tratamento destes serem feitos por meio de técnicas estatísticas, da mais básica como percentual, médias, desvio-padrão, até a mais complexa, como coeficiente de correlação. É comumente utilizado nas pesquisas que procuram descobrir e classificar as relações entre variáveis, ou seja, em que grau diferentes variáveis estão relacionadas (RICHARDSON et al., 1999). Quanto à segunda, Gressler (2007) estabelece algumas características que define uma

abordagem qualitativa, tais como: a fonte de dados está disponível no seu ambiente natural, os métodos de pesquisa são múltiplos, interativos e humanísticos, é fundamentalmente interpretativa. A seguir uma síntese dos principais itens a ser abordados no método da pesquisa.

3.8 Desenho da Pesquisa

Com base na classificação da pesquisa, bem como nos objetivos, nos instrumentos que foram utilizados, na definição da amostra e na análise de dados, descritos mais detalhadamente nos tópicos seguintes, elaborou-se um desenho da pesquisa conforme Figura 11.

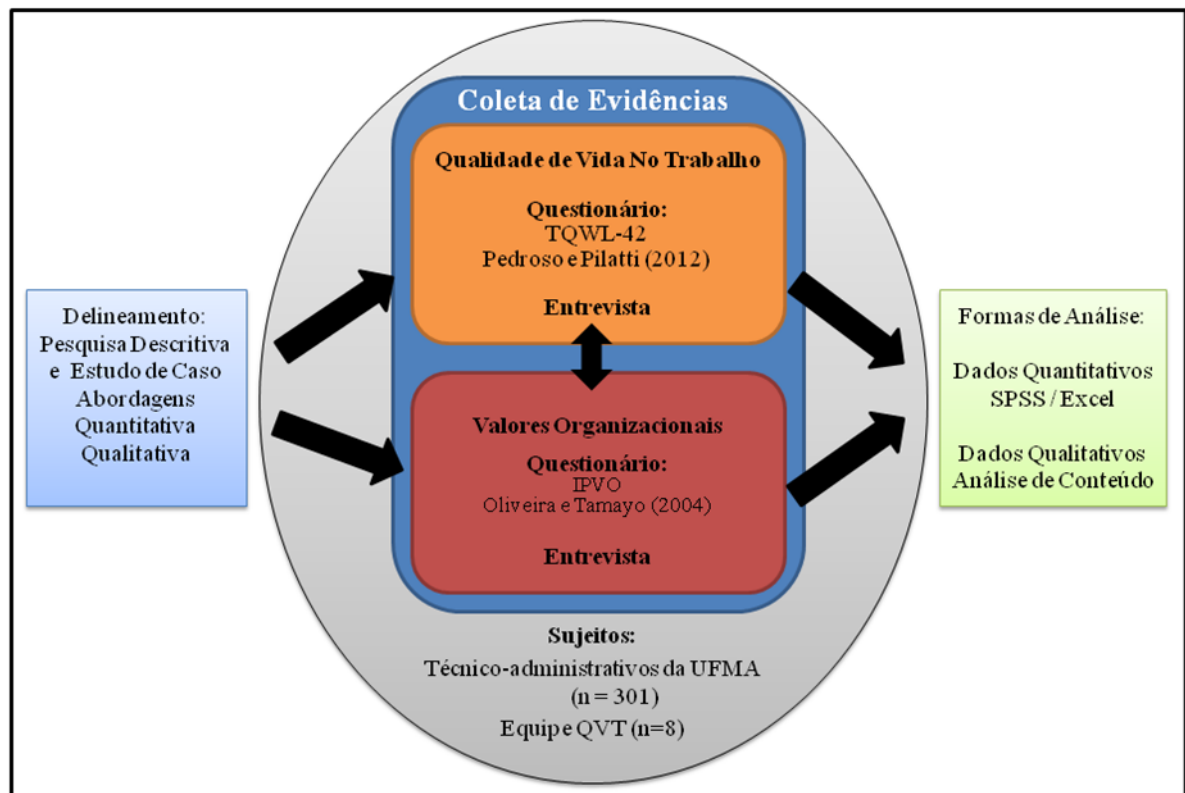


Figura 11 - Desenho da Pesquisa

3.2 Ambiente da Pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal do Maranhão, Campus São Luís. A UFMA tem início em 1953, por meio da antiga Faculdade de Filosofia de São Luís, sendo criada por iniciativa da Academia Maranhense de Letras, da Fundação Paulo Ramos e da Arquidiocese de São Luís. A referida Faculdade após se desligar de sua mantenedora – a Fundação Paulo Ramos, integrou-se à Sociedade Maranhense de Cultura Superior, sendo fundada em 18 de janeiro de 1958 a Universidade do Maranhão (UFMA, 2013a).

Atualmente a UFMA possui 73 cursos de Graduação presenciais; 60 Especializações, 26 Mestrados; além de 1 Mestrado Interinstitucional, 12 Doutorados e 11 Doutorados Interinstitucionais. Os municípios que possuem Campus são: Bacabal, Balsas, Chapadinha, Codó, Grajaú, Imperatriz, Pinheiro e São Bernardo, além da capital São Luís. Possui ainda três unidades de saúde: Hospital Universitário Presidente Dutra, Unidade Materno Infantil e Unidade do Hospital Universitário – Campus do Bacanga (UFMA, 2013b).

A UFMA desenvolve ações de qualidade de vida no trabalho desde 2003. O setor responsável por promover essas atividades denomina-se Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida e está vinculado à Coordenação de Atenção a Saúde do Servidor, ao Departamento e Pró-Reitoria de Recursos Humanos. Possui uma equipe multiprofissional composta por três assistentes sociais, dois psicólogos, uma fisioterapeuta, uma fonoaudióloga, uma terapeuta ocupacional e dois técnicos de apoio administrativo. As principais atribuições desse setor são: promover atividades inerentes ao ambiente de trabalho com enfoque biopsicossocial, ações preventivas evitando o surgimento de doenças ocupacionais e atividades de integração de novos funcionários e readaptação daqueles que desenvolveram alguma doença em função ou não de sua atividade laboral (UFMA, 2013c).

3.3 População e Amostra

Richardson et al. (1999) esclarece que a população se refere a todos os habitantes de um lugar, citando como exemplos, os indivíduos de uma organização, estudantes de uma mesma universidade, dentre outros. Cada membro dessa população é conhecido como elemento e quando se pretende averiguar determinadas características de certo número de

elementos, tem-se uma amostra. Assim, define-a como “[...] qualquer subconjunto do conjunto da população” (p.158).

Em relação ao presente estudo a amostra consistiu dos técnico-administrativos pertencentes aos setores administrativos e acadêmicos da UFMA do Campus de São Luís, a saber: pró-reitorias, reitoria, assessorias, núcleos, prefeitura de campus, biotério e centros de ensino, bem como dos profissionais que compõem a equipe multiprofissional do setor que promove as ações de qualidade de vida no trabalho. Quanto à amostra esta configurou-se como não probabilística utilizando-se uma amostragem por conveniência. Segundo Hair Jr. et al. (2005) nesse tipo de amostragem seleciona-se os elementos da amostra que estejam mais disponíveis para participar da pesquisa e que possam fornecer as informações necessárias.

O tamanho da amostra foi definido a partir do cálculo amostral, utilizando-se a fórmula descrita por Martins (2011):

$$n = \frac{(z_g^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q} \cdot N)}{e^2(N - 1) + z_g^2 \cdot \hat{p} \cdot \hat{q}}$$

Fórmula 1 - Cálculo da amostra

Onde:

n = tamanho da amostra;

z_g = abscissa da distribuição normal padrão, fixado um nível de confiança g;

\hat{p} = estimativa da proporção p;

$\hat{q} = 1 - \hat{p}$;

N = tamanho da população;

e = erro amostral (máxima diferença permitida entre p e \hat{p}).

Em uma consulta realizada no portal da UFMA, especificamente do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), obteve-se o número de 858 técnicos, referente ao mês de outubro de 2013, considerando apenas o Campus de São Luís/MA. Desta forma, foram excluídos os técnicos do Hospital Universitário, com exceção daqueles lotados na

unidade localizada dentro do Campus de São Luís, e Campi localizados no interior do Estado do Maranhão (UFMA, 2013d).

Logo utilizando a Fórmula 1 tem-se que $Z=1,96$ (valor tabelado da Distribuição Normal Padrão); $p= 0,5$; $q = 0,5$; $e=0,05$; Nível de significância = $0,05$; $N= 858$, realizando-se os cálculos obtém-se 273 de amostra mínima. Ressalta-se que foi considerado um intervalo de confiança de 95% e erro amostral de 5%.

Na etapa quantitativa foram distribuídos 400 questionários aos técnico-administrativos do Campus São Luís, no período de fevereiro a maio de 2014, obtendo-se o retorno de 301 questionários, os quais compuseram a amostra da pesquisa. Assim, o percentual de devolução dos questionários foi de 75,25%.

Na etapa qualitativa foram realizadas oito entrevistas estruturadas com a equipe multiprofissional que desenvolve as ações de qualidade de vida no trabalho na Universidade.

3.4 Instrumento e Coleta de Dados

Utilizou-se dois instrumentos de coleta de dados, um sobre qualidade de vida no trabalho e outro sobre valores organizacionais. Quanto ao primeiro instrumento foi adotado o TQWL-42 que significa *Total Quality of Work Life* e o sufixo 42 o número de questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho elaborado por Pedroso e Pilatti (2012).

O instrumento é baseado nos modelos clássicos de QVT de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979) e Nadler e Lawler (1983), sendo dividido em cinco grandes Esferas intituladas: 1) Biológica/Fisiológica, 2) Psicológica/Comportamental, 3) Sociológica/Relacional, 4) Econômica/Política e 5) Ambiental/Organizacional. Cada Esfera possui quatro Aspectos analisados.

As questões da Esfera Biológica/Fisiológica contemplam os seguintes Aspectos: Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social e Tempo de Repouso. A Esfera Psicológica/Comportamental aborda os aspectos: Autoestima, Significância da Tarefa, *Feedback* e Desenvolvimento Pessoal e Profissional. A Sociológica/Relacional inclui os aspectos: Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais, Autonomia e Tempo de Lazer. A Econômica/Política considera os aspectos: Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho e Segurança de Emprego. A

Ambiental/Organizacional inclui os aspectos: Condições de Trabalho, Oportunidade de Crescimento, Variedade da Tarefa e Identidade da Tarefa.

Todas as questões do TQWL-42 são fechadas, utilizando Escala do tipo Likert, compostas por 5 pontos, variando de 1 a 5, conforme Anexo A, Parte II. Cada Esfera da referida escala possui 8 questões. O instrumento possui ainda duas questões de autoavaliação da qualidade de vida no trabalho. Ressalta-se que existem sete questões invertidas, sendo elas: 19, 42, 43, 44, 46, 47 e 49 (PEDROSO; PILATTI, 2012).

As questões apresentam escalas que analisam as respostas segundo a avaliação, capacidade e frequência, conforme Quadro 12 (PEDROSO; PILATTI, 2012).

ESCALA	0%	25%	50%	75%	100%
AVALIAÇÃO	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
	Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
CAPACIDADE	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
FREQUÊNCIA	Nunca	Raramente	Às Vezes	Repetidamente	Sempre

Quadro 12 - Escalas de respostas do TQWL-42

Fonte: Pedroso e Pilatti (2012, p.154).

Ressalta-se que foram realizadas as seguintes adaptações no questionário TQWL-42: alteração na ordem das questões apresentadas. Pedroso e Pilatti (2009) iniciam o questionário com uma questão de avaliação geral de QVT e segue a sequência das oito questões que compõem cada Esfera que são: 1) Biológica/Fisiológica, 2) Psicológica/Comportamental, 3) Sociológica/Relacional, 4) Econômica/Política e 5) Ambiental/Organizacional e encerram o questionário com a segunda questão que mede a satisfação geral de QVT.

Como para cada questão existem escalas diferentes apresentadas no Quadro 12, optou-se por agrupar as questões de acordo com essas escalas para facilitar a compreensão do respondente e também iniciar o questionário com as duas questões gerais sobre qualidade de vida no trabalho que compõem o item Autoavaliação de QVT. Assim, o questionário foi agrupado em três blocos. No primeiro bloco foram agrupadas as questões com escalas de respostas relacionadas à capacidade (nada, muito pouco, médio, muito e completamente). No segundo bloco foram agrupadas as questões relacionadas à avaliação (muito insatisfeito,

insatisfeito, nem satisfeito nem insatisfeito, satisfeito, muito satisfeito). No terceiro bloco foram agrupadas as questões relacionadas à frequência (nunca, raramente, às vezes, repetidamente, sempre), vide Anexo A, Parte II.

As questões de QVT receberam uma nova numeração de 8 a 49 em vez de letras A, B, C, D, E e F que eram precedidas por números de 1 a 4, mais uma pontuação e uma sequência dos números 1 e 2 de acordo com o tipo de escala. A ordem estabelecida pelos autores iniciava com a questão nomeada de F.1.1, posteriormente a sequência A1.1, A1.2, A2.1, A2.2, A3.1, A3.2, A4.1 e A4.2, B1.1, e assim sucessivamente até encerrar com F2.2.

Outra alteração no TQWL-2 foi à substituição da palavra empresa por organização com intuito de tornar o instrumento próximo da realidade vivenciada pela amostra, visto que se trata de uma instituição pública.

Quanto ao segundo instrumento foi utilizado o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais construído por Oliveira e Tamayo (2004) baseado na teoria dos tipos motivacionais de valores propostos por Schwartz (2005). Ainda segundo os referidos autores este instrumento é recomendado para “[...] fins de diagnóstico, planejamento de processos de mudança e outras atividades organizacionais” (p.138).

O instrumento consiste de 48 descrições de perfis de organizações no qual os participantes da pesquisa deveriam avaliá-las em uma escala, numérica, que varia de 1 a 6. Foram identificados 8 fatores, sendo eles: Realização, Conformidade, Domínio, Bem-estar, Tradição, Prestígio, Autonomia e Preocupação com a Coletividade (PORTO, 2005). No entanto, visando padronizar os instrumentos optou-se por adaptar o IPVO para uma escala Likert de 5 pontos, conforme modelo utilizado por Andrade (2010), vide Anexo A, Parte III.

Realizou-se também uma alteração no questionário de valores organizacionais: substituição da palavra organização por UFMA. Assim, os respondentes eram imediatamente remetidos a pensar na referida instituição ao lerem as afirmativas do questionário.

Além disso, algumas questões relacionadas ao perfil dos participantes constaram no formulário dos instrumentos, compondo sua parte inicial, sendo elas: idade, estado civil, sexo, escolaridade, cargo, local de trabalho e tempo de serviço na instituição (Anexo A, Parte I). Desta forma, o instrumento final foi composto por 97 questões, sendo 7 questões de identificação do perfil dos participantes, 42 relacionadas a qualidade de vida no trabalho e 48 relacionadas aos valores organizacionais.

A pesquisadora entregou pessoalmente os questionários aos servidores nos seus setores com prazos definidos para devolução. Alguns servidores solicitavam um novo prazo

em virtude de não terem respondidos os questionários no momento que a pesquisadora passava para buscá-los.

Com vistas à complementar a fonte de dados foram realizadas entrevistas estruturadas compostas de seis questões abertas com a equipe multiprofissional do setor responsável pelas ações de qualidade de vida no trabalho, objetivando conhecer como surgiram os projetos de QVT e se foram baseados nos valores da Instituição, conforme roteiro de entrevistas, Anexo B. Também foi feito um levantamento dos documentos oficiais sobre a implantação de QVT e sobre os valores organizacionais.

3.5 Definição de Termos e Variáveis

De acordo com o exposto na revisão de literatura e na apresentação dos instrumentos de coletas de dados têm-se variáveis relacionadas à temática da qualidade de vida no trabalho com base no instrumento TQWL-42 (PEDROSO; PILATTI, 2012) e variáveis relacionadas aos valores organizacionais, com base no IPVO de Oliveira e Tamayo (2004). A seguir serão apresentadas no Quadro 13 as variáveis contidas em cada um dos instrumentos citados acima, respectivamente.

(continua)

Temas	Construtos	Variáveis	Definição
Qualidade de Vida no Trabalho	Biológica/ Fisiológica	10, 11, 22, 23, 24, 25, 42, 43	Englobam a Disposição Física e Mental, Capacidade de Trabalho, Serviços de Saúde e Assistência Social disponibilizados pela empresa, e por fim, Tempo de Repouso.
	Psicológica/ Comportamental	12, 13, 14, 26, 27, 28, 29, 44	Incluem, Autoestima, Significância da Tarefa, <i>Feedback</i> , e por último, Desenvolvimento Pessoal e Profissional.
	Sociológica/ Relacional	15, 16, 30, 31, 32, 33, 45, 49	Contemplam a Liberdade de Expressão, Relações Interpessoais, Autonomia, e por fim, Tempo de Lazer.
	Econômica/ Política	17, 18, 19, 34, 35, 36, 37, 46	Englobam os Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Jornada de Trabalho, e por fim, Segurança de Emprego.
	Ambiental/ Organizacional	20, 21, 38, 39, 40, 41, 47, 48	Incluem as Condições de Trabalho, Oportunidade de Crescimento, Variedade da Tarefa, e por último, Identidade da Tarefa.
	Autoavaliação da QVT	8, 9	Avaliação do respondente acerca da sua própria qualidade de vida no trabalho.

(conclusão)

Valores Organizacionais	Autonomia	50, 62, 72, 75, 78, 79, 89, 95	Congrega questões referentes à busca de aperfeiçoamento constante do colaborador e da organização que se expressa por meio de competência, curiosidade, criatividade e variedade de experiência.
	Tradição	55, 61, 68, 80, 96	Engloba itens relativos à preservação e ao respeito aos costumes e práticas consagradas pela organização que prefere manter sua forma de funcionamento.
	Conformidade	60, 66, 76, 77, 83, 90, 92	Referem-se à definição de limites das ações organizacionais e comportamentos de seus membros, dando prioridade ao respeito a regras e modelos de comportamento.
	Bem-estar	54, 58, 63, 71, 81, 97	Engloba as questões que indicam preocupação da organização em propiciar satisfação ao colaborador, atentando para a qualidade de vida no trabalho.
	Realização	53, 57, 69, 73, 85	Os itens representam os valores cuja meta é o sucesso, por meio da demonstração da competência da organização e de seus empregados.
	Domínio	59, 67, 86, 88, 91, 94	Contempla itens relativos ao poder, cuja meta central é o status, controle sobre pessoas e recursos, bem como domínio de mercado.
	Prestígio	56, 74, 82, 84	Os itens referem-se ao poder e são associados à busca de prestígio, admiração, respeito da sociedade por causa da qualidade de seus produtos.
	Preocupação com a Coletividade	51, 52, 64, 65, 70, 87, 93	Congrega as questões que possuem os valores orientados ao relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade.

Quadro 13 - Variáveis da QVT e dos valores organizacionais

Fonte: Adaptado de Pedroso e Pilatti (2012) e Tamayo (2008).

3.6 Aspectos Éticos

A presente pesquisa tem sua relevância científica por gerar conhecimento sobre a temática da qualidade de vida no trabalho juntamente com os valores organizacionais, bem como fornecer subsídio para a equipe que atua no setor que desenvolve ações de QVT e da área de gestão de pessoas por coletar informações junto ao seu público-alvo, ou seja, os técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão.

Em relação aos riscos e medidas de proteção a pesquisadora aplicou um instrumento de medida objetiva que devido a sua extensão poderia acarretar certo cansaço ou desconforto emocional em virtude das questões se referirem ao ambiente de trabalho, no que se refere à percepção de qualidade de vida no trabalho e dos valores da instituição. Ressalta-se que os participantes foram comunicados, antes de responder ao questionário, que suas participações eram voluntárias, podendo desistir a qualquer momento. O instrumento de medida qualitativa

também poderia causar incômodo ou desconforto emocional por englobar questões relacionadas à QVT e aos valores organizacionais. Garantiu-se o anonimato e o sigilo. Os resultados foram divulgados na conclusão desta Dissertação e na publicação de artigos ou eventos de cunho científico.

Deste modo, um Termo de Livre Consentimento foi assinado pelos participantes que concordaram em participar da pesquisa, conforme Anexos C e D. Além de um Termo de Confidencialidade foi assinado pela professora orientadora desta pesquisa, visando assegurar o uso e destinação do material e/ou dados coletados, conforme Anexo E. Esta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), uma vez que os pesquisadores envolvidos pertencem a essa instituição, obtendo aprovação sob o nº do parecer 505.478, na data de 18 de dezembro de 2013. O gestor da UFMA também autorizou o desenvolvimento da pesquisa na Instituição.

3.7 Análise de Dados

Inicialmente realizaram-se as análises descritivas da amostra visando determinar seu perfil, seguido das questões relacionadas à temática de QVT e dos valores organizacionais. As medidas descritivas se dividem entre as de tendência central e as de dispersão. Freund (2006) explica que as medidas de tendência que compõem a análise descritiva referem-se aos valores que descrevem o meio ou o elemento mais típico de um conjunto de dados. As principais medidas desta categoria seriam a média, média ponderada, mediana e moda. Enquanto que as medidas de dispersão descrevem a tendência dos dados variarem a partir da média, sendo que as medidas típicas utilizadas são: a amplitude, a variância e o desvio-padrão.

Seguindo o modelo de análise de resultados de QVT sugeridos por Pedroso e Pilatti (2012), calculou-se a estatística descritiva para os Aspectos e Esferas, sendo que os valores foram calculados por meio da média, do desvio-padrão, do coeficiente de variação, dos valores mínimo e máximo e da amplitude.

A média é definida como o valor médio de um conjunto de valores, sendo esta uma das medidas mais utilizadas de tendência central. O desvio-padrão é um índice que descreve a variabilidade dos valores de distribuição de uma amostra a partir da média (HAIR JR. et al., 2009). A amplitude é um conjunto de dados calculados a partir da diferença entre o valor maior e o menor valor da escala (FREUND, 2006).

O coeficiente de variação (CV) é uma medida relativa de dispersão que serve para comparar em termos relativos, o grau de concentração em torno da média. Pode ser expressa em termos decimais ou percentuais, sendo classificado como Baixa Dispersão ($CV \leq 15\%$), Média Dispersão ($15\% < CV < 30\%$) e Alta Dispersão ($CV \geq 30\%$), conforme explica Medri (2011).

As médias dos escores dos Aspectos e das Esferas foram convertidas em uma escala de 0 a 100, sendo exibidas em um gráfico de barras. Utilizou-se para sua análise uma escala de classificação da qualidade de vida no trabalho elaborada por Timossi et al. (2009) conforme sugerem Pedroso e Pilatti (2012) para análise das médias dos escores apresentados no formato de gráficos. O ponto central é marcado pelo valor 50, caracterizando o nível intermediário de QVT. Nessa escala de classificação os valores abaixo deste valor que se encontram entre 0 a 49 são classificados como nível de insatisfação, subdividindo-se ainda entre muito insatisfatório (0 a 25) e insatisfatório (25,01 a 49,9). Enquanto que os valores acima de 50 são classificados como nível de satisfação de qualidade de vida no trabalho, subdividindo-se ainda entre satisfatório (50,1 a 75) e muito satisfatório (75,01 a 100), conforme Figura 12.

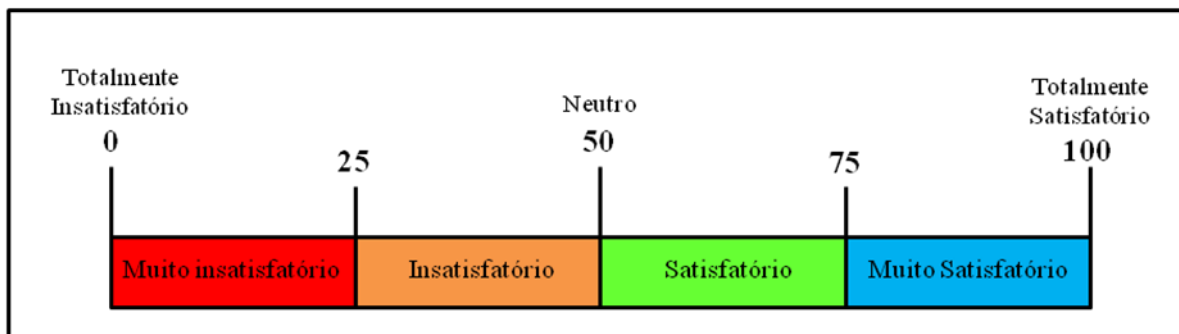


Figura 12 - Classificação de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Adaptado de Timossi et al. (2009 apud PEDROSO; PILATTI, 2012).

Para realização automática dos cálculos do questionário de QVT utilizou-se uma planilha do Excel disponível pelos autores Pedroso e Pilatti (2012) no sítio eletrônico: <<http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>>. Para análise dos resultados dos valores organizacionais também realizou-se o cálculo de estatística descritiva, contendo os mesmos itens: média, desvio-padrão, valores máximo e mínimo, coeficiente de variação e amplitude.

Para tanto, utilizou-se o programa estatístico *Statistical Package of Social Science* (SPSS) 16.0 disponível na UFMA para realização dos cálculos dessas medidas.

Para avaliar a consistência interna realizam-se medidas de diagnóstico, o coeficiente de confiabilidade, sendo o Alfa de *Cronbach* a medida mais utilizada. O Alfa varia de 0 a 1. O limite inferior desse coeficiente é de 0,6 (HAIR JR. et al., 2009). Calcularam-se os Alfas referentes às Esferas de QVT e aos valores organizacionais por meio do software SPSS. A interpretação dos valores do Alfa é apresentada no Quadro 14 conforme sugerem Hair Jr. et al. (2009).

Varição do coeficiente Alfa	Intensidade de associação
< 0,6	Baixa
0,6 a < 0,7	Moderada
0,7 a < 0,8	Boa
0,8 a < 0,9	Muito boa
0,9 a 1	Excelente

Quadro 14 - Regras práticas de interpretação de valores de Alfa

Fonte: Hair Jr. et al. (2009, p. 200).

Com vistas a verificar se as variáveis do perfil sociodemográfico e profissional da amostra apresentam diferenças significativas sobre os construtos de qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais foram realizados cálculos da diferença de médias. Segundo Hair Jr. et al. (2009) o teste T é utilizado para avaliar as diferenças observadas entre as médias de duas amostras independentes. Assim, realizou-se esse teste para verificar diferenças do perfil quanto ao sexo da amostra.

Ainda segundo Hair Jr. et al. (2009, p. 297) a Análise de Variância (ANOVA) é “usada para avaliar as diferenças estatísticas entre as médias de dois ou mais grupo”. Deste modo, realizou-se a ANOVA para os demais aspectos do perfil sociodemográfico e profissional.

Todavia, para aqueles aspectos do perfil em que o número de respondentes para uma determinada categoria era reduzido realizou-se um teste complementar para verificar se existia diferença nos resultados. Assim, realizou-se o teste de Kruskal-Wallis, sendo este um tipo de teste não paramétrico utilizado para verificar diferenças entre dois grupos ou mais

quando alguns pressupostos da ANOVA são inexistentes, a saber a normalidade e a igualdade das variâncias (PESTANA; GANJEIRO, 2008).

Para investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais realizou-se a Correlação de Pearson que tem por função mensurar a associação linear entre duas variáveis métricas. Quanto maior esse coeficiente, mais forte o nível de associação (HAIR JR. et al., 2005). Cohen (1988) estabeleceu que os valores do referido coeficiente que se encontram entre 0,1 a 0,29 são considerados pequenos; os que estão entre 0,30 a 0,49 são ditos como médios e aqueles acima de 0,50 são descritos como grande.

Utilizou-se ainda a para interpretar as entrevistas realizadas com a equipe multiprofissional do setor de qualidade de vida no trabalho da UFMA.

Para fins de análise da etapa qualitativa utilizou-se como método a análise de conteúdo definindo-se as categorias analíticas “a priori” conforme consta a Figura 13.

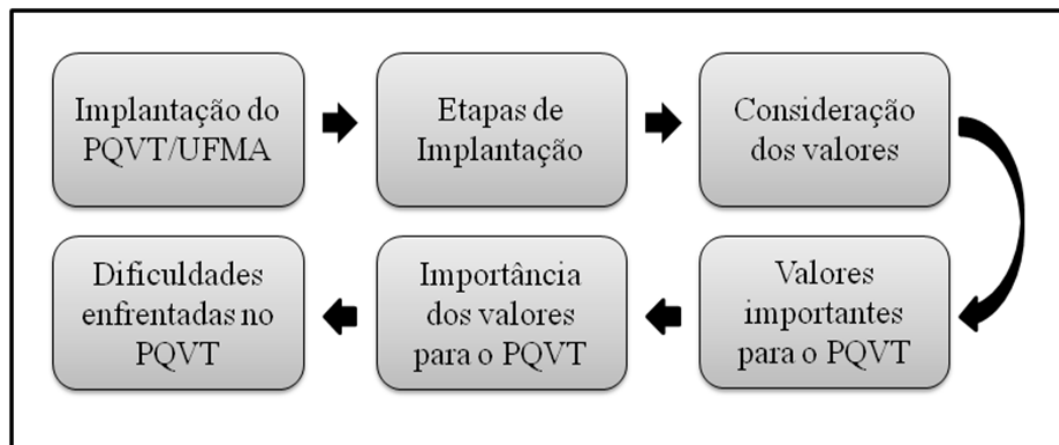


Figura 13 - Categorias “a priori”

De acordo com Triviños (1987, p. 161) as etapas da análise de conteúdo estão divididas em três fases:

A *Pré-análise* é, simplesmente, a organização do material. A segunda fase é a *Descrição Analítica* que começa já na pré-análise, mas nesta etapa especificamente, o material de documentos que constitui o *corpus* é submetido a um estudo aprofundado, orientado este, em princípio pelas hipóteses e referenciais teóricos. A última fase é a *Interpretação Referencial*, apoiada nos materiais de informação, que se iniciou já na etapa de pré-análise alcança agora sua maior intensidade.

Diante do exposto, ao utilizar a análise de conteúdo enquanto método é importante primeiramente uma leitura do material visando à organização das ideias para que posteriormente seja feita a análise dos elementos, bem como a verificação de regras e categorias que as determinam. Como ressalta Richardson (1999) a análise do conteúdo visa uma melhor compreensão do discurso, aprofundamento de características, tais como, cognitivas, ideológicas, gramaticais, dentre outras, e ainda a extração dos momentos mais importantes para a interpretação dos dados.

Para facilitar a compreensão de como os dados foram analisados a partir dos objetivos propostos nesta pesquisa, construtos e coleta de dados apresenta-se o Quadro 15.

Objetivos	Construtos Teóricos	Coleta de Dados	Análise de Dados
Investigar a relação entre a QVT e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da UFMA	Qualidade de Vida no Trabalho e Valores Organizacionais	Questionários: TQWL-42 (Anexo A - Parte II) IPVO (Anexo A - Parte III)	Quantitativo: Correlação de Pearson
Caracterizar o perfil dos entrevistados	Perfil Sociodemográfico	Questionário (Anexo A - Parte I)	Quantitativo: Estatística Descritiva
Identificar o nível de QVT dos servidores participantes da pesquisa	Qualidade de Vida no Trabalho	Questionário: TQWL-42 (Anexo A - Parte II)	Quantitativo: Estatística Descritiva e Alfa de <i>Cronbach</i>
Verificar a disposição hierárquica dos valores organizacionais	Valores Organizacionais	Questionário: IPVO (Anexo A - Parte III)	Quantitativo: Estatística Descritiva e Alfa de <i>Cronbach</i>
Averiguar se as variáveis do perfil sociodemográfico e profissional apresentam diferenças significativas sobre os construtos de QVT e valores organizacionais	Qualidade de Vida no Trabalho e Valores Organizacionais	Questionários: TQWL-42 (Anexo A - Parte II) IPVO (Anexo A - Parte III)	Quantitativo: Teste T e ANOVA
Descrever o processo de implantação das ações de QVT da UFMA, relacionando com os valores organizacionais	Qualidade de Vida no Trabalho e Valores Organizacionais	Entrevista (Anexo B)	Qualitativo Análise de Conteúdo

Quadro 15 - Síntese dos objetivos, construtos, coleta e análise de dados

3.9 Limitações do Estudo

Este estudo foi desenvolvido apenas no Campus São Luís, uma vez que as ações de qualidade de vida no trabalho são desenvolvidas nesse local com maior frequência. Assim, não foi possível expandir para os Campi do continente e nem Hospital Universitário, com exceção da Unidade localizada dentro do Campus São Luís. Além disso, a amostra consistiu apenas de técnico-administrativos por serem a categoria que mais participa dos projetos desenvolvidos pelo setor responsável pela qualidade de vida no trabalho na UFMA. Deste modo, os docentes e terceirizados não participaram desta pesquisa.

4 RESULTADOS

Inicialmente apresentam-se os resultados da análise qualitativa por meio de entrevistas realizadas com a equipe que executa as ações de QVT na UFMA. Em seguida os resultados do perfil da amostra, considerando os respondentes dos questionários. Em seguida apresentam-se os resultados referentes ao nível de qualidade de vida no trabalho percebido pelos técnico-administrativos e dos valores organizacionais. Posteriormente, apresenta-se a relação entre qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais por meio da Correlação de Pearson (análise quantitativa).

4.1 Análise qualitativa da entrevista com a equipe responsável pela execução das ações de qualidade de vida no trabalho

Com vistas a complementar os dados encontrados na pesquisa quantitativa, realizou-se entrevistas com oito componentes da equipe responsável por executar as ações de qualidade de vida no trabalho na UFMA a fim de compreender como se deu o processo de implantação dessas ações e se foram considerados os valores da instituição, a importância destes e outras questões complementares.

No entanto, faz-se necessário primeiramente relatar o histórico das ações de qualidade de vida no trabalho na UFMA. Para tanto, utilizou-se como documento principal a Cartilha ASSESSORIA DE QUALIDADE DE VIDA: histórico e prática – 2003 a 2007, elaborada pela primeira Gestão de QVT. Segundo revelado nessa Cartilha em 2003 tomou-se conhecimento da insatisfação de alguns segmentos da instituição a partir de resultados de quatro estudos de conclusão de especialização elaborados por técnico-administrativos da UFMA. Com base nesses indicadores formou-se uma equipe, apoiada pelo então Reitor Fernando Ramos, para realização de estudos e definição de estratégias voltadas para a humanização e aumento da motivação no ambiente institucional (AQV, 2007).

Posteriormente, formou-se uma equipe multiprofissional composta por assistente social, psicóloga, pedagogas, estudante de psicologia e pessoal de apoio administrativo que conduziu o processo de elaboração de um planejamento estratégico para a implantação de um

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. A Assessoria de Qualidade de Vida no Trabalho (AQV) como setor oficial da estrutura organizacional da UFMA ocorreu após reunião do Conselho Universitário, por meio da Resolução nº 73 – CONSUN de 02 de fevereiro de 2004 (AQV, 2007).

Na época optou-se por não vincular o setor à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, por considerar que como Assessoria esta teria características diferenciadas, pois o intuito era englobar toda a comunidade universitária (servidores e estudantes), bem como as comunidades adjacentes ao Campus da UFMA. Além disso, como Assessoria havia a utilização de recursos destinados exclusivamente para as ações de QVT. Assim, no período de 2004 a 2007 foram gastos R\$ 78.967,84 nas atividades realizadas pelo setor (AQV, 2007).

Os projetos criados pela AQV foram:

- Projeto Mais Saúde: cuidando da qualidade da água e dos alimentos no Campus do Bacanga (permaneceu como projeto da atual equipe);
- Projeto de fitoterapia: uma alternativa para viver melhor (extinto);
- Projeto de Atividades Físicas e Qualidade de Vida (permaneceu como projeto da atual equipe);
- Projeto de Ginástica Laboral (permaneceu como ação dentro do projeto de Atividades Físicas e Qualidade de Vida);
- Projeto Reabilitar: procedimento de fisioterapia para pessoas com disfunções músculo-esqueléticas (extinto);
- Cursos diversos como Planejamento Financeiro, Bonsai, etc (extintos);
- Semana de Saúde e Segurança no Trabalho (ainda foi realizada algumas edições pela atual equipe. No entanto, passou a ser conduzido pelo SESMT – Serviço Especializado de Segurança e Medicina no Trabalho);
- Ações Sociais em Saúde (permaneceu como projeto da atual equipe);
- Projeto Alegria de Viver: dança do ventre, dança de salão, momento musical, oficinas de biodança (extinto);
- Happy Hour: show semestral e oficinas teatrais (extinto);
- Projeto espiritualidade na UFMA (extinto);
- Projeto de pesquisa: Acessibilidade Integral para pessoas com deficiência (extinto);
- Projeto Promovendo a Cidadania para lavadores de carro da UFMA (extinto);

Essa Gestão com status de Assessoria durou até 2007. Com a mudança de reitor houve mudanças na estrutura organizacional, sendo que a Assessoria foi transformada em Divisão de

Qualidade de Vida no Trabalho, vinculada ao Departamento e Pró-reitoria de Recursos Humanos. Ressalta-se que em 2013, o setor foi novamente renomeado para Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida. A equipe foi praticamente renovada, permanecendo apenas duas pessoas da antiga gestão que eram do apoio administrativo. Os demais membros que compõem a atual equipe foram sendo lotadas no setor posteriormente, por meio de novos concursos realizados pela Instituição.

Para fins de apresentação dos resultados as entrevistadas foram nomeadas de acordo com o tempo no setor de QVT, sendo que E1 será a que possui mais tempo até E8 com menos tempo, ordem decrescente. Na Tabela 1 pode-se verificar as características do perfil.

Tabela 1 - Perfil da equipe de QVT

Entrevistada	Sexo	Idade	Escolaridade	Cargo	Tempo na Instituição	Tempo no Setor
E1	Feminino	41 anos	Especialização	Auxiliar Administrativo	15 anos	11 anos
E2		38 anos	Mestrado	Assistente Social	6 anos	6 anos
E3		36 anos	Especialização	Assistente Social	6 anos	6 anos
E4		33 anos	Especialização	Assistente Social	5 anos	5 anos
E5		30 anos	Especialização	Terapeuta Ocupacional	3 anos	3 anos
E6		29 anos	Especialização	Fonoaudióloga	3 anos	3 anos
E7		28 anos	Especialização	Fisioterapeuta	2 anos e 6 meses	2 anos e 6 meses
E8		35 anos	Especialização	Psicóloga	8 anos e 4 meses	1 ano

Em relação ao perfil da equipe multiprofissional tem-se que 100% são mulheres, a idade dos membros da equipe variou entre 28 anos até 41 anos, sete são de cargos de nível superior (três assistentes sociais, uma psicóloga, uma fisioterapeuta, uma terapeuta ocupacional e uma fonoaudióloga) e apenas uma é de cargo de nível fundamental (auxiliar em administração), sendo que sete possuem especialização e uma mestrado. O tempo de

instituição variou de no mínimo 2 anos e 6 meses até 15 anos, sendo que das oito entrevistadas seis possuem o tempo de instituição igual ao tempo no setor, ou seja, foram lotadas nesse setor desde que tomaram posse. Duas entrevistas haviam trabalhado em outros setores e posteriormente foram lotadas no setor de qualidade de vida no trabalho.

No que se refere ao processo de implantação das ações de qualidade de vida no trabalho apenas uma destas servidoras acompanhou o processo inicial, pois integrou a equipe que desenvolveu o projeto piloto quando surgiu o setor. As demais componentes da equipe vieram após a consolidação de algumas ações e projetos que permanecem até hoje. Assim suas falas refletem esse momento de inserção no setor.

Fiz parte desse processo, participei como integrante da equipe que elaborou o Planejamento Estratégico do Setor. A priori, o atual setor, foi criado com status de Assessoria pela administração do Prof. Fernando Ramos, inclusive essa Assessoria já fazia parte do programa de campanha. O processo de implantação reuniu uma equipe multidisciplinar composta por servidores e estudantes (bolsistas) de vários segmentos funcionais: psicólogo, assistente social, economista, pedagogo, auxiliar administrativo, estudantes dos cursos de educação física e psicologia. Esse planejamento estratégico teve embasamento teórico a partir de estudos e pesquisas na área de QV e também de um diagnóstico preliminar sobre Clima Organizacional na UFMA. O diferencial dessa implantação para hoje, é que ela buscou prestigiar os segmentos funcionário, estudante e comunidade (E1).

O processo de implantação do PQVT na UFMA é anterior a minha chegada à instituição. Apesar de não ter participado desse processo, sabe-se que, inicialmente, as ações do Programa eram direcionadas para um público amplo que correspondia tanto à comunidade universitária (técnicos, docentes e discentes), quanto à comunidade que reside nos bairros adjacentes ao Campus. Alguns anos depois, mais precisamente, no ano de 2008, a instituição redimensionou suas ações no tocante à QVT, direcionando-as, exclusivamente, aos recursos humanos da instituição (E2).

Quanto às etapas de implantação das ações de QVT no início do surgimento do setor e dos diversos projetos percebe-se a existência de três formas de desenvolvimento de tais etapas: uma feita no início de forma ampla seguindo um passo a passo que incluiu formação de uma equipe multidisciplinar, diagnóstico, avaliação de dados até a escolha das ações, outra a partir da demanda que foi chegando ao setor e outra após a inserção do profissional que pode desenvolver o projeto na sua área de atuação passando pela submissão do setor de Recursos Humanos. Três falas ilustram essas formas de surgimento de projetos de QVT.

Composição de equipe multidisciplinar, baseada em competência técnica e nas relações humanas; Estudos e pesquisas de material sobre a implantação de PQVT em outras instituições públicas no país e bibliografia relacionada ao tema; Pesquisa Institucional com os vários segmentos da UFMA, para avaliação do Clima Organizacional e principais demandas; Elaboração do Planejamento Estratégico do PQVT; Elaboração dos Projetos e Ações dentro do Plano de Metas do PQVT (E1).

Como o Projeto Readaptar foi desenvolvido sob demanda, não foram estabelecidas etapas de implantação, ele foi sendo construído na medida em que avançávamos com o trabalho de Readaptação dos servidores (E8).

Assim que cheguei no setor fui informada pela equipe sobre os projetos que o setor desenvolvia e surgiu a ideia de criar o Projeto Saúde Vocal, por ser a Voz importante instrumento de comunicação e pelo quantitativo de docentes na instituição. Elaborei o projeto com base nas atividades do setor e o levei para ser avaliado pelo Departamento de Recursos humanos (E5).

A mesma faz uma ressalva:

Antes de chegar ao Gabinete da PRH (Pró-Reitoria de Recursos Humanos), fui informada de que deveria fazer um orçamento do projeto para adquirir instrumental necessário para pôr as ações em prática, porém, mesmo tendo enviado dois orçamentos, os recursos jamais chegaram. Consideraria esta primeira etapa (E5).

Ferreira (2011) definiu três as etapas fundamentais para implantação de ações de QVT (Figura 14).

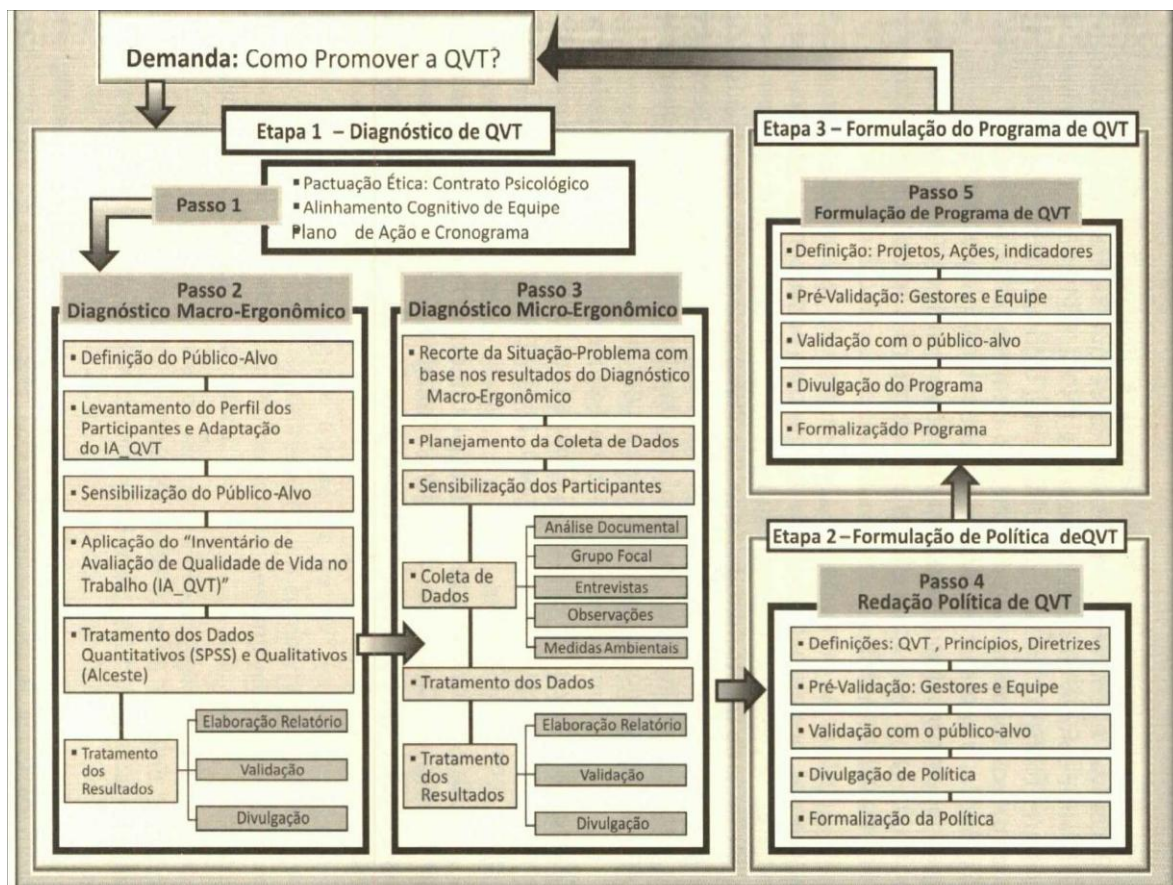


Figura 14 - Modelo metodológico em ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho (EAA_QVT)

Fonte: Ferreira (2011, p. 202).

Na primeira etapa “Diagnóstico de QVT” incluem-se os passos 1, 2 e 3. O primeiro passo consiste na pactuação ética chamada de Contrato Psicológico, que significa conseguir apoio dos dirigentes de diversos níveis hierárquicos na implementação dessas ações, condução dos trabalhos baseados na ética (respeito a diversidade, cordialidade no tratamento com os trabalhadores, sigilo de informações, proatividade, etc) e definição dos membros da equipe condutoras desse processo. Também tem-se a elaboração de um plano de ação e cronograma, respondendo às questões: O que fazer? Quando fazer? Como fazer? Quem irá fazer? Onde fazer? Por que fazer?

O Passo 2 consiste no Diagnóstico Macro-ergonômico incluindo as etapas de definição do público-alvo, levantamento do perfil dos participantes, sensibilização, aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (questões objetivas e subjetivas), tratamento dos dados qualitativos (Alceste) e quantitativo (SPSS), tratamento dos resultados (elaboração do relatório, validação e divulgação). O passo 3 consiste no Diagnóstico Micro-ergonômico que consiste no recorte da situação problema baseado nos resultados encontrados na etapa anterior, planejamento de nova coleta de dados, sensibilização dos participantes, coleta de dados (entrevista, grupo focal, observações, documentos, medidas ambientais), tratamento dos dados e dos resultados (FERREIRA, 2011).

A segunda etapa Formulação da Política de QVT é composta do Passo 4 que inclui definições de QVT, princípios e diretrizes, uma pré-validação apenas com gestores e equipe que está conduzindo o processo, validação posterior com o público-alvo, divulgação e formalização da política. A terceira etapa de Formulação do Programa de QVT é composta pelo Passo 5 que inclui a definição de projetos, ações e indicadores, pré-validação com gestores e equipe, validação com o público-alvo, divulgação e formalização do programa (FERREIRA, 2011).

Observa-se que em todas as etapas definidas pelo autor existe uma preocupação em inserir os principais protagonistas desse processo os trabalhadores. Não apenas no início quando se aplica um instrumento de coleta de informações para fins de diagnóstico, como nas etapas seguintes de apresentação desses resultados até a elaboração de uma política e do programa com as ações de QVT.

Ao serem questionadas se consideraram os valores organizacionais para implantação das ações de QVT apenas E1 relatou que os valores da época de implantação do setor foram considerados. As demais relataram não ter utilizado os valores para a elaboração dos seus

projetos. Isso é um reflexo do próprio desconhecimento em relação aos valores da instituição pergunta feita posteriormente aos membros da equipe multiprofissional.

Foram considerados não somente os valores, mas também os anseios e necessidades da Comunidade Interna e Externa da UFMA, uma vez que o ex-Reitor Fernando Ramos é um homem sensível às questões sociais e tinha como um dos objetivos promover a integração dos diversos segmentos para que o PQV atingisse todos. Nesse contexto, como informado antes, foi realizado um diagnóstico para identificação da situação atual e das principais demandas dos diversos segmentos (E1).

Os valores da Instituição não foram devidamente consultados para elaboração do projeto (E5).

O projeto enfoca o bem estar físico e mental do servidor, valorizando assim, a questão saúde e trabalho. Não sei se faz parte dos valores da instituição (E7).

Observou-se também que quanto à indagação de que valores institucionais seriam fundamentais para as ações de QVT percebe-se que algumas arriscaram a citar valores vinculados a natureza dessas ações e outra entrevistada responde com objetividade não saber quais são os valores organizacionais.

Valores como: integração, solidariedade, bom atendimento, serviços de qualidade, humanização das relações, transparência da gestão pública, igualdade de acesso, ambiente saudável, preservação da saúde do servidor, dentre outros (E1).

Bem estar: oferecer espaços lúdicos, espaços zen, espaços para práticas esportivas; Integração; Motivação para mudança de hábitos e autocuidado com a saúde; Crescimento profissional; Criatividade; Respeito/Relacionamento Interpessoal; Comprometimento e responsabilidade; Prática esportiva/atividades físicas (E7);

Reconhecimento, por ser salutar, auxilia na estimulação de motivação; Comunicação, confiança e apoio para alcançar metas de trabalho; Ter bom senso com o próximo; Sempre considerar a conduta ética, moral e profissional. (E6); Ética, inclusão, inovação e organização social (E4).

Não tenho conhecimento sobre os valores institucionais da UFMA (E3).

Ao fazer uma varredura no site da Instituição verifica-se que os valores organizacionais não são explicitados. Ao abrir o Plano de Desenvolvimento Institucional do período de 2012-2016, localizado no link de documentos institucionais no *website* da Universidade, consta apenas a missão da organização e seus objetivos (UFMA, 2014). No entanto, não existe um tópico para os valores. Isso reforça a dificuldade dos servidores em saber quais são os valores preconizados oficialmente pela instituição.

Apesar disso, Tamayo (2008) afirma que no discurso dos trabalhadores pode-se observar análises dos valores da organização de forma direta ou indireta. Geralmente estes possuem uma visão clara dos valores que predominam nas suas organizações. Por isso, muitas pesquisas enfocam a percepção dos membros da organização para conhecer quais são os valores praticados e compartilhados visto que eles influenciam nas práticas organizacionais e no comportamento de gestores e empregados.

Ao serem questionadas sobre a importância dos valores organizacionais para as atividades de qualidade de vida no trabalho a maioria afirmou positivamente sua necessidade e relevância, com exceção de uma entrevista que reafirmou desconhecer os valores da Instituição.

Tem toda a importância, uma vez que o trabalho desenvolvido em um PQVT deverá necessariamente refletir os valores de um Programa de Gestão Superior, inclusive compatível com as diretrizes do Governo Federal. Se a Gestão Superior não acredita em valores como transparência, equidade, senso de justiça, preservação da saúde do servidor, humanização das relações dentre outros, com certeza não apoiará as ações do PQVT, do contrário, o PQVT não sairá do papel. Ninguém investe no que não acredita (E8).

Os valores representam o que a instituição é, como pensa. É bem recorrente o fato de que diversos problemas de ordem social, econômica, emocional, etc. repercutem de forma direta ou indireta nas pessoas, e porque não falar nos trabalhadores. Daí a necessidade da instituição melhorar sua atenção à QVT de seus profissionais, preocupando-se em trabalhar mais os fatores inerentes a esta, podendo canalizar maiores esforços ao comprometimento dos servidores com os interesses organizacionais e pessoais (E2).

Se as atividades de qualidade de vida não atenderem aos valores da instituição terão mais dificuldade na sua implementação e execução (E4).

Não conheço os valores da Instituição (E3).

Tamayo (2008) ao definir o conceito de valores organizacionais afirma que estes funcionam como necessidade que influencia os comportamentos dos empregados para um determinado fim. Assim, a importância atribuída a determinados valores direcionarão o comportamento de seus membros para agirem daquela forma. Se a empresa valoriza a criatividade, por exemplo, esta prioridade axiológica influenciará na decisão e nos esforços dos trabalhadores para se comportarem com criatividade e inovação. Percebe-se nas duas primeiras falas que a instituição não prioriza o bem-estar dos empregados como valores organizacionais. Isso pode ser percebido pela fragilidade como é concebida a política institucional de qualidade de vida no trabalho pela própria instituição, sendo posteriormente relatada como uma dificuldade encontrada na execução dessas ações.

No que se refere às dificuldades encontradas pela equipe foram apontadas a falta de recursos próprios para serem investidos nos projetos de QVT, falta de apoio da chefia superior, refletindo em uma falta de autonomia da equipe responsável pelas ações de qualidade de vida no trabalho e falta de apoio das chefias imediatas que não incentivam os servidores para participarem de tais projetos, refletindo em uma descrença do público-alvo, problemas com os parceiros que muitas vezes falham no cumprimento de suas obrigações, falta de uma política institucional de QVT.

As principais dificuldades passam pela questão do orçamento que é destinado ao PQVT e ao entendimento pela Gestão Superior do que realmente sejam práticas institucionais que favoreçam a QVT, superando as práticas assistencialistas do passado (E1).

Ausência de uma Política de Qualidade de Vida na Instituição – à medida que há na instituição uma política de QVT, muda-se a percepção do que de fato seja qualidade de vida no trabalho. Essa mudança de mentalidade deve, sobretudo, se dar de forma vertical (dos gestores para servidores), do contrário, o que se terá serão ações desenvolvidas sem apoio da comunidade institucional, com escassez de recursos e que não alcançam a visibilidade e adesão necessárias (E2).

Burocracia, falta de autonomia e falta de recursos (E3).

Sem dúvida, as principais dificuldades estão relacionadas ao apoio dos gestores, que, na maioria das vezes, não prestigiam e nem colaboram com a conscientização dos servidores para participação nas atividades (E5).

A sensação de descrença por parte dos servidores que são nosso público-alvo para o trabalho (E6).

Ausência de Parcerias e falta de espaços destinados para ações de QVT (E7).

Ressalta-se que também durante a primeira gestão de qualidade de vida no trabalho, ainda quando era uma Assessoria, existiam dificuldades relatadas na Cartilha elaborada pelo setor citada anteriormente, sendo elas: sensibilização do público-alvo para participar das atividades, realizar parcerias com os docentes para ministrar oficinas/palestras, envolvimento voluntário de servidores nas ações desenvolvidas pelo setor, superar críticas relacionadas à natureza das atividades de QVT e vencer o descrédito de que essas ações seriam passageiras (AQV, 2007). Assim, algumas dessas dificuldades ainda são enfrentadas pela atual equipe.

4.2 Análise quantitativa dos questionários de QVT e dos valores organizacionais

4.2.1 Perfil dos entrevistados

Os respondentes da etapa quantitativa consistiram de 301 técnico-administrativos do Campus São Luís da UFMA. No entanto, os resultados apresentados referem-se ao percentual válido, sendo que as questões com respostas em branco não foram computadas. Na Tabela 2 tem-se o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa.

Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico

Variáveis	Entrevistados	Frequência	% Válido
Sexo	Feminino	135	44,9%
	Masculino	166	55,1%
	Total	301	100%
Idade	18 - 30 anos	76	25,9%
	31 - 40 anos	78	26,5%
	41 - 50 anos	38	12,9%
	51 - 60 anos	73	24,8%
	61 anos ou mais	29	9,9%
	Total	294	100%
Estado Civil	Solteiro (a)	119	40,6%
	Casado (a)	140	47,8%
	Divorciado (a)	17	5,8%
	Viúvo (a)	4	1,4%
	Outros	13	4,4%
	Total	293	100%
Escolaridade	Ensino Fundamental	2	0,7%
	Ensino Médio	32	10,7%
	Ensino Superior Completo	77	25,8%
	Ensino Superior Incompleto	28	9,4%
	Especialização	125	41,9%
	Mestrado	33	11,1%
	Doutorado	1	0,3%
	Total	298	100%

A amostra consistiu de 44,9% de mulheres e 55,1% de homens, sendo que o maior percentual está na faixa etária de 31 a 40 anos com 26,5%, sendo o segundo maior percentual a faixa etária de 18 a 30 anos com 25,9%. O estado civil predominante foi de casados com 47,8%, seguido dos solteiros com 40,6%. Em relação à escolaridade, a maioria dos participantes possui Especialização com 41,9%, seguido do Ensino Superior Completo com 25,8%.

Observa-se que os técnicos respondentes da pesquisa possuem escolaridade superior ao cargo ocupado haja vista o percentual encontrado ser maior para aqueles que possuem Especialização. Somando com o percentual de técnicos que possuem Mestrado (11,1%) e Doutorado (0,3%) tem-se o valor de 53,3%, ou seja, um pouco mais da metade da amostra fez Pós-Graduação. Isso se deve principalmente ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino promulgado pelo Ministério da Educação/Governo Federal por meio da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005).

No seu Artigo 11 instituiu-se o “Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento”. Um percentual é calculado em cima do vencimento básico para aquele que obter título de educação formal superior ao cargo que é vinculado (BRASIL, 2005). Desta forma, muitos servidores com vistas a melhorarem seus salários recorrem a uma formação educacional, além daquela exigida pelo seu cargo.

Na Tabela 3 são apresentados os dados referentes ao perfil da atividade profissional da amostra estudada.

Tabela 3 - Perfil da atividade profissional dos entrevistados

Variáveis	Entrevistados	Frequência	% Válido
Cargo	Nível Fundamental	36	12,0%
	Nível Médio	37	31,4%
	Nível Técnico	94	12,4%
	Nível Superior	132	44,1%
	Total	299	100%
Setor de Atuação	Assessorias	14	4,7%
	Centros Acadêmicos	66	22,1%
	Núcleos	49	16,4%
	Pró-Reitorias	134	44,8%
	Reitoria	8	2,7%
	Prefeitura de Campus (PRECAM)	18	6,0%
	Colégio Universitário (COLUN)	7	2,3%
	Biotério	2	0,7%
	Hospital Universitário - Unidade Bacanga	1	0,3%
Total	299	100%	
Tempo na Instituição	Até 3 anos completos ou incompletos	92	31,5%
	4 a 10 anos	69	23,6%
	11 a 20 anos	34	11,6%
	21 a 30 anos	17	5,8%
	31 anos ou mais	80	27,4%
	Total	292	100%

Quanto ao cargo ocupado tem-se que a maioria dos entrevistados encontra-se em Nível Superior com 44,1%, seguido do Nível Médio com percentual de 31,4%. Dentre os cargos de Nível Superior dos respondentes, têm-se: psicólogos, assistentes sociais, técnico em assuntos educacionais, pedagogos, economistas, contador, etc.

No que se refere ao setor de atuação, o maior percentual de técnicos participantes da pesquisa encontram-se lotados nas Pró-Reitorias (PPPG, PROEX, PROEN, PRH e PROGF¹) com 44,8%. O segundo maior local de atuação dos respondentes foi os Centros Acadêmicos (CCH, CCSO, CCBS e CCET²) com 22,1%.

¹ Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PPPG) / Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) / Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) / Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRH) e Pró-reitoria de Gestão e Finanças (PROGF).

² Centro de Ciências Humanas (CCH) / Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSO) / Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) / Centro de Ciências Exatas e Tecnologia (CCET)

Quanto ao tempo na UFMA a maioria está em estágio probatório com 31,5%. O segundo maior percentual está entre os técnicos que estão com 31 anos ou mais de tempo de serviço com 24,4%. Resultado semelhante foi encontrado em um estudo realizado por Pinto, Boas e Pereira (2013) com técnico-administrativos de uma Universidade Federal de Minas Gerais, em que a maioria da amostra encontrava-se em estágio probatório com um percentual de 32,9%.

4.2.2 Estatística Descritiva

4.2.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Neste tópico são apresentados os resultados referentes ao questionário TQWL-42 sobre qualidade de vida no trabalho de Pedroso e Pilatti (2012). Optou-se por apresentar inicialmente a frequência e porcentagem válida das questões de QVT que compõem os Aspectos das cinco Esferas sugeridas pelos referidos autores. Posteriormente são apresentadas as médias, o desvio-padrão, o coeficiente de variação, os valores mínimo e máximo e a amplitude das Esferas e dos Aspectos de QVT, bem como a média dos escores convertidos para uma escala de 0 a 100, conforme sugerido por Pedroso e Pilatti (2012).

D) Esfera Biológica/Fisiológica

Essa Esfera inclui as questões relativas à boa condição física e mental do indivíduo para realização de seu trabalho, a capacidade para realização das atividades inerentes ao cargo, disponibilização de serviços médicos, odontológicos e de assistência social aos empregados e tempo de descanso considerando o tempo disponível para dormir e o tempo de um dia de trabalho para o outro (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Quanto à Disposição Física e Mental duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 4.

Tabela 4 - Disposição Física e Mental

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
22. O quanto você está satisfeito (a) com a disposição que você possui para trabalhar?	Muito insatisfeito	1	0,3%
	Insatisfeito	28	9,4%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	61	20,4%
	Satisfeito	150	50,2%
	Muito satisfeito	59	19,7%
	Total	299	100%
42. Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?	Nunca	23	7,7%
	Raramente	73	24,4%
	Às vezes	147	49,2%
	Repetidamente	41	13,7%
	Sempre	15	5,0%
	Total	299	100%

Em relação à satisfação com a disposição para trabalhar verifica-se que a maior parte da amostra sente-se “Satisfeita” com 50,2%, seguido dos respondentes que estão “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 20,4%, ou seja, se sentem indiferentes nesse quesito. No que se refere à frequência com que os técnico-administrativos se sentem cansados o maior percentual encontra-se na escala “Às vezes” com 49,2%. O segundo maior percentual inclui a escala “Raramente” com 24,4%.

Tais resultados demonstram que apesar da maioria dos técnicos respondentes da pesquisa sentirem satisfação com a disposição que possuem para trabalhar ainda assim podem existir tarefas relacionadas à natureza da função que ocasiona certo cansaço.

Quanto à Capacidade de Trabalho duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 5.

Tabela 5 - Capacidade de Trabalho

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
10. Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?	Nada	0	0%
	Muito pouco	2	0,7%
	Médio	46	15,3%
	Muito	108	36%
	Completamente	144	48%
	Total	300	100%
23. O quanto você está satisfeito (a) com a sua capacidade de trabalho?	Muito insatisfeito	1	0,3%
	Satisfeito	8	2,7%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	55	18,6%
	Satisfeito	162	54,7%
	Muito satisfeito	70	23,6%
	Total	296	100%

No que se refere à Capacidade de Trabalho tem-se que 48% dos respondentes julgam ser capazes “Completamente” e 36% dizem ser “Muito” capazes. O nível de satisfação revela que 54,7% dos participantes dizem estar “Satisfeitos” e 23,6% “Muito satisfeitos”. Walton (1975) estabelece como critério de qualidade de vida no trabalho o Uso e Desenvolvimento das Capacidades Humanas concebido pela oportunidade do trabalhador aplicar no seu dia-a-dia seus conhecimentos e habilidades técnicas. Assim, observa-se que os técnico-administrativos participantes da pesquisa demonstram possuir uma capacidade para o trabalho satisfatória.

Quanto aos Serviços de Saúde e Assistência Social duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 6.

Tabela 6 - Serviços de Saúde e Assistência Social

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
11. Esta organização em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?	Nada	77	26,6%
	Muito pouco	81	27,9%
	Médio	100	34,5%
	Muito	22	7,6%
	Completamente	10	3,4%
	Total	290	100%
24. Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela organização em que você trabalha?	Muito insatisfeito	43	14,5%
	Insatisfeito	90	30,4%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	117	39,5%
	Satisfeito	43	14,5%
	Muito satisfeito	3	1%
	Total	296	100%

No que se refere à opinião da amostra acerca da disponibilidade de atendimento médico, odontológico e social aos funcionários observa-se que a maior parte considerou “Médio” com 34,5%, seguido daqueles que consideram “Muito pouco” segundo maior percentual com 27,9%. Complementando esse quesito, ao averiguar a satisfação observa-se que a maior parte dos respondentes demonstrou neutralidade, pois se dizem “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 39,5%, tendendo para “Insatisfação” com 30,4%, segundo maior percentual.

Apesar de existir um Hospital Universitário vinculado a Universidade com diversas especialidades e atendimento odontológico ofertado à sociedade em geral pelo Curso de Odontologia, os funcionários não usufruem de atendimento diferenciado nesses locais, o que pode explicar uma tendência a considerar esse quesito como insatisfatório.

Quanto ao Tempo de Repouso duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 7.

Tabela 7 - Tempo de Repouso

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
25. Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?	Muito insatisfeito	16	5,5%
	Insatisfeito	53	18,1%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	59	20,1%
	Satisfeito	124	42,3%
	Muito satisfeito	41	14%
	Total	293	100%
43. Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?	Nunca	33	11%
	Raramente	105	35,1%
	Às vezes	128	42,8%
	Repetidamente	28	9,4%
	Sempre	5	1,7%
	Total	299	100%

Em relação à satisfação que os técnico-administrativos possuem para dormir, tem-se que a maior parte se sente “Satisfeita”, com o percentual de 42,3%, seguido daqueles respondentes que se consideram “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 20,1%. Quanto à frequência com que se sentem sonolentos durante o trabalho tem-se que 42,8% da amostra julgam sentir-se “Às vezes” dessa forma e o segundo percentual de 35,1% está entre os que “Raramente” sentem sonolência.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborou o instrumento WHOQOL-100 que mede qualidade de vida de um modo geral dos indivíduos. As questões avaliadas estão divididas em domínios, sendo eles: Físico, Psicológico, Nível de Independência, Relações Sociais, Ambiente, Espiritualidade/Religião/Crenças Pessoais e Qualidade de Vida Global e Percepção da Saúde. O sono é um aspecto avaliado pelo Domínio Físico, sendo importante para a qualidade de vida (PEDROSO; PILATTI, 2012). Diante dos resultados encontrados observa-se que a maior parte dos respondentes demonstra satisfação com seu sono.

II) Esfera Psicológica/Comportamental

Essa Esfera inclui os aspectos relativos à avaliação de si mesmo no âmbito do trabalho; a forma como o indivíduo percebe que seu trabalho é importante para si, para a sociedade e organização; *feedback*, ou seja, retorno dado ao funcionário quanto ao seu desempenho ou conhecimento do quanto errado ou correto executa seu trabalho e, por fim, desenvolvimento pessoal e profissional, ou seja, em que nível a organização incentiva ou libera o funcionário para fazer cursos de aperfeiçoamento, objetivando o seu desenvolvimento e crescimento pessoal e/ou profissional (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Quanto à Autoestima duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 8.

Tabela 8 - Autoestima

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
27. O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?	Muito insatisfeito	0	0%
	Insatisfeito	10	3,4%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	52	17,9%
	Satisfeito	150	51,5%
	Muito satisfeito	79	27,1%
	Total	291	100%
44. Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?	Nunca	102	34,6%
	Raramente	131	44,4%
	Às vezes	51	17,3%
	Repetidamente	7	2,4%
	Sempre	4	1,4%
	Total	295	100%

O nível de satisfação consigo mesmo revela que 51,5% dos respondentes estão “Satisfeitos”, seguido daqueles que se encontram “Muito satisfeitos” com 27,1%. Em relação à frequência com que se sentem incapazes de realizar o próprio trabalho 44,4% dos

respondentes afirmaram que é “Raramente” e 34,6% “Nunca”. A incapacidade de realizar alguma parte do trabalho poderá afetar negativamente a autoestima do trabalhador. Diante dos dados obtidos observa-se pouca incidência de técnicos que sofrem com questões relacionadas à baixa autoestima.

Quanto à Significância da Tarefa duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 9.

Tabela 9 - Significância da Tarefa

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
12. O quão importante você considera o trabalho que você realiza?	Nada	1	0,3%
	Muito pouco	6	2%
	Médio	31	10,5%
	Muito	139	47,1%
	Completamente	118	40%
	Total	295	100%
26. O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a organização como um todo e para a sociedade?	Muito insatisfeito	3	1%
	Insatisfeito	12	4%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	70	23,5%
	Satisfeito	152	51%
	Muito satisfeito	61	20,5%
	Total	298	100%

No que tange a importância do trabalho realizado percebida pela amostra observa-se que a maior parte considera “Muito” importante com 47,1% e “Completamente” importante com 40%. Quando indagados sobre a satisfação com a contribuição do seu trabalho para a organização e sociedade um pouco mais da metade da amostra considera-se “Satisfeita” com 51%. Somando esse percentual com o de “Muito Satisfeito” tem-se um total de 71,5%, ou seja, um valor alto de satisfação do que a UFMA representa na vida do técnico-administrativo.

Ferreira (2011) considera que um dos fatores de qualidade de vida no trabalho refere-se ao Elo Trabalho-Vida Social que inclui a importância da instituição empregadora para o

empregado gerando orgulho de trabalhar naquele local, bem como reconhecimento social. Assim, pode-se perceber que nesse Aspecto existe uma percepção positiva da amostra, favorecendo sua qualidade de vida no trabalho.

Quanto ao *Feedback* duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 10.

Tabela 10 - *Feedback*

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
13. Você consegue compreender o quão correto ou errado realiza o seu trabalho?	Nada	1	0,3%
	Muito pouco	2	0,7%
	Médio	34	11,7%
	Muito	126	43,4%
	Completamente	127	43,8%
	Total	290	100%
28. Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre seu desempenho no trabalho?	Muito insatisfeito	15	5%
	Insatisfeito	33	11%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	113	37,7%
	Satisfeito	107	35,7%
	Muito satisfeito	32	10,7%
	Total	300	100%

No que se refere à compreensão do quão errado ou correto realizam seu trabalho verifica-se que a amostra possui uma boa percepção, uma vez que a maioria afirma ter “Completamente” essa noção com 43,8%. Quanto à satisfação a maioria se mostra indiferente visto que se sente “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 37,7%, seguido de uma tendência para a “Satisfação” com 35,7%, segundo maior percentual encontrado.

O *feedback* refere-se “às informações que dizem aos trabalhadores como eles estão se desempenhando” (DAVIS; NEWSTROM, p. 154, 1996). Segundo os autores em virtude de horas dedicadas ao trabalho faz com que os trabalhadores queiram saber, com razoável frequência, como estão se saindo. Uma das formas que os técnico-administrativos podem obter um *feedback* sobre seu desempenho é por meio da ferramenta de Avaliação de

Desempenho realizada anualmente na Instituição. Além disso, este pode acontecer no contato diário do técnico com seus pares e chefias.

Quanto à Desenvolvimento Pessoal e Profissional duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 11.

Tabela 11 - Desenvolvimento Pessoal e Profissional

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
14. A organização te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?	Nada	21	7%
	Muito pouco	45	15%
	Médio	106	35,3%
	Muito	75	25%
	Completamente	53	17,7%
	Total	300	100%
29. O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a organização em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?	Muito insatisfeito	28	9,3%
	Insatisfeito	53	17,6%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	110	36,5%
	Satisfeito	93	30,9%
	Muito satisfeito	17	5,6%
	Total	301	100%

No que se refere ao desenvolvimento pessoal e profissional por meio do incentivo ou liberação para a realização de cursos de aperfeiçoamento e outras atividades inerentes ao trabalho tem-se que a maior parte da amostra considerou “Médio” com 35,3%, seguido daqueles que consideraram como “Muito” com 25%. Em relação à satisfação a maioria da amostra se diz “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 36,5%, com uma tendência para os participantes se sentirem “Satisfeitos” com 30,9%, segundo maior percentual.

Um importante aspecto da qualidade de vida no trabalho segundo Ferreira (2011, p. 185) é o Reconhecimento e Crescimento Profissional. Este último é representado pelo “uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras”.

A UFMA disponibiliza cursos de capacitação por meio da Pró-Reitoria de Recursos Humanos como forma de atender ao PCCTAE, visto que no seu Art. 10 instituiu-se que “O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional”. O parágrafo 1º explica que a Progressão por Capacitação Profissional consiste na mudança de nível de capacitação, por meio da obtenção de certificado em programa de capacitação, compatível com o cargo, ambiente organizacional e com carga horária mínima exigida, obedecendo ao intervalo de dezoito meses para a solicitação de uma nova progressão após apresentação de certificação (BRASIL, 2005). Assim, o servidor tem oportunidade de realizar esses cursos para fins de progressão na própria UFMA o que gera uma tendência maior para a satisfação.

III) Esfera Sociológica/Relacional

Essa Esfera contempla questões relacionadas à liberdade do indivíduo expressar sua opinião sem que este seja punido, as relações interpessoais entre pares e suas chefias, capacidade de ter autonomia na realização de tarefas sem que para isto seja necessário consultar os superiores e, por fim, o tempo para o lazer (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Quanto à Liberdade de Expressão duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 12.

Tabela 12 - Liberdade de Expressão

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
15. Você pode expressar sua opinião sem que isso te prejudique?	Nada	14	4,7%
	Muito pouco	35	11,8%
	Médio	106	35,7%
	Muito	84	28,3%
	Completamente	58	19,5%
	Total	297	100%

30. O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na instituição que você trabalha?	Muito insatisfeito	16	5,4%
	Insatisfeito	46	15,4%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	102	34,2%
	Satisfeito	111	37,2%
	Muito satisfeito	23	7,7%
	Total	298	100%

No que tange a possibilidade de expressar opiniões sem sentir que pode ser prejudicado observa-se que a amostra considerou como “Médio” com 35,7%, seguido de “Muito” com 28,3%. Quanto ao nível de satisfação de expressar essas opiniões livremente à maioria da amostra se diz “Satisfeita” com 37,2%, seguido daqueles respondentes que estão “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 34,2%.

Walton (1975) definiu o Constitucionalismo como uma categoria de qualidade de vida no trabalho, sendo a liberdade de expressão um componente de avaliação deste critério. Esta categoria pode ser definida como a forma do trabalhador expressar seu ponto de vista aos superiores sem sofrer represálias. Deste modo, a amostra demonstra possuir certa liberdade para expressar sua opinião livremente.

Quanto às Relações Interpessoais duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 13.

Tabela 13 - Relações Interpessoais

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
31. Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?	Muito insatisfeito	9	3,1%
	Insatisfeito	21	7,2%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	69	23,8%
	Satisfeito	136	46,9%
	Muito satisfeito	55	19%
	Total	290	100%

49. Com que frequência você tem desentendimentos com seus superiores ou colegas de trabalho?	Nunca	140	46,7%
	Raramente	110	36,7%
	Às vezes	36	12%
	Repetidamente	11	3,7%
	Sempre	3	1%
	Total	300	100%

No que tange a satisfação geral com a equipe de trabalho verifica-se que a maioria da amostra se diz “Satisfeita” com 46,9%, seguido dos respondentes que demonstram se sentirem “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 23,8%. Quando questionados sobre a frequência com que ocorrem desentendimentos a maior parte da amostra relata ser “Nunca” com 46,7% e “Raramente” com 36,7%.

As relações socioprofissionais também são apontadas como fator gerador de qualidade de vida no trabalho por Ferreira (2011). Os elementos que fazem parte desse fator segundo o autor são as relações hierárquicas, as relações entre os pares e as relações externas entre os cidadãos-usuários dos serviços públicos ou consumidores de produtos e serviços privados.

Del Prette e Del Prette (2010) afirmam que a qualidade nas relações interpessoais é um indicador de competência social e perpassa também pelo compromisso com a relação. Assim, as pessoas devem assumir posturas que favoreçam o relacionamento interpessoal no grupo, bem como o alcance de metas relacionadas à atividade laboral e bem-estar do grupo, tais como respeito, abertura para ouvir, cooperação, empatia, compreensão, habilidades para se comunicar, trabalho em equipe, dentre outros. Assim, observa-se que a amostra percebe as relações interpessoais na UFMA como satisfatórias.

Quanto à Autonomia duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 14.

Tabela 14 - Autonomia

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
16. Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar um supervisor?	Nada	13	4,3%
	Muito pouco	53	17,7%
	Médio	148	49,5%
	Muito	71	23,7%
	Completamente	14	4,7%
	Total	299	100%
32. O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?	Muito insatisfeito	7	2,4%
	Insatisfeito	35	11,8%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	97	32,7%
	Satisfeito	123	41,4%
	Muito satisfeito	35	11,8%
	Total	297	100%

Em relação à possibilidade de tomar decisões sem a consulta de um supervisor tem-se que a maioria da amostra considerou como “Médio” com 49,5%. Mas em relação ao nível de satisfação os respondentes sentem-se “Satisfeitos” com o nível de autonomia que possuem, sendo representado pelo percentual de 41,4%.

Segundo Davis e Newstrom (1996) a autonomia é uma característica do trabalho que dá oportunidade aos trabalhadores exercerem controle sobre decisões relacionadas as suas atividades e parece ser um elemento fundamental para a formação de um senso de responsabilidade entre estes. Ainda segundo os autores apesar de conseguirem desenvolver seu trabalho diante de restrições impostas pela organização os trabalhadores fazem questão de obter certo grau de liberdade.

Quanto ao Tempo de Lazer duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 15.

Tabela 15 - Tempo de Lazer

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
33. O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?	Muito insatisfeito	40	13,4%
	Insatisfeito	81	27,1%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	71	23,7%
	Satisfeito	89	29,8%
	Muito satisfeito	18	6%
	Total	299	100%
45. Com que frequência você pratica atividades de lazer?	Nunca	27	9,2%
	Raramente	69	23,5%
	Às vezes	118	40,1%
	Repetidamente	50	17%
	Sempre	30	10,2%
	Total	294	100%

No que se refere à satisfação com o tempo que possui para a realização de atividades de lazer a maior parte amostra demonstra sentir-se “Satisfeita” com 29,8%. No entanto, o segundo maior percentual é daqueles respondentes que estão “Insatisfeitos” com 27,1%. Quando indagados sobre a frequência com que praticam atividades de lazer a maior parte diz que realiza “Às vezes” com 40,1%, seguido dos participantes da pesquisa que “Raramente” realizam com 23,5%.

Walton (1975) definiu como critério de qualidade de vida no trabalho o Trabalho e o Espaço Total de Vida que engloba o equilíbrio entre o tempo disponível para o trabalho e para o lazer e momentos com a família. Assim, observa-se que os participantes da pesquisa têm disponibilizado pouco tempo para momentos de lazer.

IV) Esfera Econômica/Política

Essa Esfera inclui os itens vinculados aos recursos financeiros recebidos pelo trabalho serem suficientes para a manutenção das necessidades do indivíduo e de sua família, os

benefícios extras oferecidos pela organização, a carga horária de trabalho semanal e o sentimento de segurança/estabilidade no emprego (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Quanto aos Recursos Financeiros duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 16.

Tabela 16 - Recursos Financeiros

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
17. O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?	Nada	27	9%
	Muito pouco	79	26,3%
	Médio	143	47,7%
	Muito	40	13,3%
	Completamente	11	3,7%
	Total	300	100%
34. O quanto você está satisfeito(a) com seu salário?	Muito insatisfeito	37	13,1%
	Insatisfeito	62	22%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	111	39,4%
	Satisfeito	65	23%
	Muito satisfeito	7	2,5%
	Total	282	100%

No que tange ao salário ser suficiente para atender as necessidades diversas observa-se que a maioria da amostra considerou “Médio” com 47,7%, seguido dos respondentes que consideram “Muito Pouco” com 26,3%, totalizando 74%. Quanto ao nível de satisfação com o salário verifica-se que a maioria se diz “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 39,4%. O percentual daqueles participantes que demonstram “Satisfeitos” foi de 23% ficando bem próximo dos “Insatisfeitos” com 22%.

Um dos primeiros critérios de qualidade de vida no trabalho apontados por Walton (1975) refere-se à Compensação Adequada e Justa. Para o autor a remuneração adequada é aquela que possibilita o trabalhador viver dignamente satisfazendo suas necessidades básicas pessoais e familiares e aquelas exigidas pelos padrões culturais, sociais e econômicos

presentes no seu ambiente. Nesse quesito os respondentes da pesquisa consideraram que seus salários não têm sido suficientes para satisfazer as suas diversas necessidades.

Quanto aos Benefícios Extras duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 17.

Tabela 17 - Benefícios Extras

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
18. A organização em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?	Nada	24	8,2%
	Muito pouco	74	25,3%
	Médio	122	41,6%
	Muito	63	21,5%
	Completamente	10	3,4%
	Total	293	100%
35. O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela organização em que você trabalha?	Muito insatisfeito	29	9,7%
	Insatisfeito	78	26%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	128	42,7%
	Satisfeito	61	20,3%
	Muito satisfeito	4	1,3%
	Total	300	100%

Ao serem questionados se a organização possui vantagens e benefícios a maior parte da amostra elegeu a opção “Médio” com 41,6%, seguido dos que consideram “Muito pouco” com 25,3%. Quanto à satisfação a maioria da amostra se diz “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 42,7%, seguido dos respondentes que estão “Insatisfeitos” com 26%.

Fernandes (1996) definiu como fator de qualidade de vida no trabalho os benefícios que envolvem tanto aqueles oferecidos pela empresa tanto quanto aqueles oferecidos em relação a outras empresas. Observa-se que no geral os técnico-administrativos demonstram insatisfação com esse Aspecto.

Quanto à Jornada de Trabalho duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 18.

Tabela 18 - Jornada de Trabalho

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
19. Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?	Nada	43	14,6%
	Muito pouco	76	25,8%
	Médio	99	33,6%
	Muito	58	19,7%
	Completamente	19	6,4%
	Total	295	100%
36. O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?	Muito insatisfeito	55	19,2%
	Insatisfeito	63	22%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	63	22%
	Satisfeito	80	28%
	Muito satisfeito	25	8,7%
	Total	286	100%

Quanto ao julgamento do trabalho ser cansativo e exaustivo 33,6% da amostra considerou como “Médio”, seguido de 25,8% que considerou “Muito pouco”. Em relação à jornada de trabalho 28% da amostra diz estar “Satisfeita”, seguido daqueles respondentes que estão “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 22% e “Insatisfeitos” também com 22%.

No entanto, ao somar as duas classes de respostas negativas de “Insatisfeito” e “Muito insatisfeito” obtém um percentual de 41,2%. Enquanto que o somatório da classe de respostas positivas de “Satisfeito” e “Muito satisfeito” obtém-se um percentual de 36,7%, um pouco menor em relação ao anterior.

A jornada de trabalho da maioria dos técnicos é de 40 horas semanais, com exceção daqueles cargos que são regidos por leis específicas de sua profissão, em que tiveram sua jornada reduzida para 30h, tais como os assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, fonoaudiólogos ou para 20h como no caso dos médicos sem perdas salariais.

Quanto à Segurança de Emprego duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 19.

Tabela 19 - Segurança de Emprego

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
37. O quanto você se sente satisfeito(a) em permanecer empregado na organização em que você trabalha?	Muito insatisfeito	10	3,3%
	Insatisfeito	17	5,7%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	59	19,7%
	Satisfeito	145	48,3%
	Muito satisfeito	69	23%
	Total	300	100%
46. Com que frequência ocorrem demissões na organização em que você trabalha?	Nunca	97	33,3%
	Raramente	156	53,6%
	Às vezes	25	8,6%
	Repetidamente	8	2,7%
	Sempre	5	1,7%
	Total	291	100%

Quanto à satisfação de permanecer empregado na instituição 48,3% dos respondentes sentem-se “Satisfeitos”, seguido dos que estão “Muito satisfeitos” com 23%, segundo maior percentual. Ao ser questionado sobre a frequência com que ocorrem demissões a maior parte da amostra afirma “Raramente” com 53,6% e “Nunca” com 33,3%.

O Artigo 19 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988 trata da estabilidade do serviço público (BRASIL, 1988). Assim, um servidor efetivo não pode ser exonerado livremente, admitindo-se sua demissão após prévio processo disciplinar em que se apure a infração, refletindo assim no fato da amostra desconhecer a existência de demissões na instituição.

V) Esfera Ambiental/Organizacional

Essa Esfera contempla as condições de trabalho, tais como os aspectos ergonômicos no ambiente laboral, oportunidade de crescimento por meio de promoções de cargo ou de um

plano de carreiras, a variedade de tarefas que o cargo oferece e a identidade com a tarefa, considerando a realização desta do início ao fim (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Quanto às Condições de Trabalho duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 20.

Tabela 20 - Condições de Trabalho

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
20. As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, etc) são adequadas?	Nada	13	4,4%
	Muito pouco	47	15,8%
	Médio	112	37,6%
	Muito	95	31,9%
	Completamente	31	10,4%
	Total	298	100%
38. Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?	Muito insatisfeito	14	4,9%
	Insatisfeito	46	16%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	99	34,4%
	Satisfeito	112	38,9%
	Muito satisfeito	17	5,9%
	Total	288	100%

Ao analisar se as condições de trabalho são adequadas, verificou-se que a maior parte dos técnicos respondentes da pesquisa afirma ser “Médio” com 37,6%, seguido daqueles que consideram “Muito” com 31,9%. Quanto ao nível de satisfação dessas condições tem-se que a amostra sente-se “Satisfeita” com 38,9% ou indiferente ao marcar a opção “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 34,4%.

De acordo com Ferreira (2011) as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao ambiente físico (espaços de trabalho, iluminação, temperatura, ventilação), instrumental (ferramentas de trabalho, equipamento, mobiliário complementar, dispositivos informacionais, etc), equipamentos arquitetônicos (pisos, paredes, teto, portas, layouts), matéria-prima (materiais), etc. Observa-se que a amostra possui uma boa percepção quanto à presença de condições de trabalho adequadas na Universidade.

Quanto à Oportunidade de Crescimento duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 21.

Tabela 21 - Oportunidade de Crescimento

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
21. Esta organização oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de função?	Nada	42	14,1%
	Muito pouco	46	15,4%
	Médio	101	33,9%
	Muito	81	27,2%
	Completamente	28	9,4%
	Total	298	100%
39. O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na organização que você trabalha?	Muito insatisfeito	33	11%
	Insatisfeito	69	23%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	117	39%
	Satisfeito	73	24,3%
	Muito satisfeito	8	2,7%
	Total	300	100%

Sobre a oferta de um plano de carreiras ou possibilidade de promoção na função a maior parte da amostra afirma ser “Médio” com 33,9%, seguido de “Muito” com 27,2%. O nível de satisfação com esse plano de carreira ou possibilidade promoção na função também preponderou para uma neutralidade, visto que a maioria diz estar “Nem insatisfeita nem satisfeita” com 39%.

Ao somar o percentual dos respondentes que se encontram “Insatisfeitos” ou “Muito insatisfeitos” obteve-se um total de 34%, sendo este resultado um pouco acima dos que demonstram estar “Satisfeitos” ou “Muito satisfeitos”, enquanto que o somatório obtido foi de 27%.

Tal como foi mencionado anteriormente existe um Plano de Cargo e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação. No entanto, este parece não ser suficiente para manter um nível de satisfação elevado entre os técnicos. Tal fator pode ser comprovado pelas frequentes greves realizadas pela classe. Nos últimos cinco anos, houve três greves (2011,

2012, 2014) em que os técnicos da UFMA aderiram no âmbito nacional em busca por melhorias nos percentuais estabelecidos nesse Plano (SINTEMA, 2014a; 2014b; 2014c).

Quanto à Variedade da Tarefa duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 22.

Tabela 22 - Variedade da Tarefa

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
40. O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?	Muito insatisfeito	10	3,4%
	Insatisfeito	43	14,5%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	100	33,8%
	Satisfeito	116	39,2%
	Muito satisfeito	27	9,1%
	Total	296	100%
47. Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?	Nunca	67	22,5%
	Raramente	81	27,2%
	Às vezes	109	36,6%
	Repetidamente	27	9,1%
	Sempre	14	4,7%
	Total	298	100%

Outro ponto averiguado refere-se ao nível de satisfação com a variedade de atividades realizadas por meio dos cargos. A maior parte da amostra demonstrou estar “Satisfeita” com 39,2%, seguido daqueles participantes que se dizem “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 33,8%. A frequência com que julgam monótono o trabalho é maior entre aqueles respondentes que dizem “Às vezes” com 36,% e “Raramente” com 27,2%.

Os autores Hackman e Oldham (1975 apud PEDROSO; PILATTI, 2012) estabelecem a variedade de tarefas como uma dimensão essencial no trabalho por permitir aos trabalhadores a execução de diferentes atividades a partir da exigência de diferentes habilidades. Deste modo, apesar do bom nível de satisfação com a variedade de tarefas ainda assim alguns técnicos percebem certa monotonia na execução das funções inerentes ao cargo.

Quanto à Identidade da Tarefa duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 23.

Tabela 23 - Identidade da Tarefa

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
41. O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?	Muito insatisfeito	5	1,7%
	Insatisfeito	17	5,7%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	74	25%
	Satisfeito	144	48,6%
	Muito satisfeito	56	18,9%
	Total	296	100%
48. Com que frequência você realiza atividades completas, do início ao fim?	Nunca	7	2,4%
	Raramente	10	3,4%
	Às vezes	37	12,5%
	Repetidamente	135	45,6%
	Sempre	107	36,1%
	Total	296	100%

Quanto ao nível de satisfação com o trabalho que realiza 48,6% dos respondentes dizem estar “Satisfeitos” e 25% afirmam estar “Nem insatisfeitos nem satisfeitos”. Com relação à frequência com que realizam suas tarefas do início ao fim os participantes relatam “Repetidamente” com 45,6% e “Sempre” com 36,1%.

Davis e Newstrom (1996) explicam que a identidade de tarefas permite aos trabalhadores a execução de uma etapa de trabalho. Anteriormente alguns trabalhadores realizavam apenas uma pequena parte do trabalho, por isso não conseguiam identificar qualquer produto de seus esforços, ou seja, perdiam a sensação da conclusão ou responsabilidade por um produto como um todo.

Tais resultados demonstram que os técnicos participantes da pesquisa possuem identidade com a tarefa que realizam e sentem-se responsáveis pelo produto dos seus esforços advindos das atividades realizadas na Universidade.

VI) Autoavaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

Esse tópico tem por objetivo realizar uma autoavaliação geral da qualidade de vida no trabalho por parte do respondente. Quanto à Autoavaliação da QVT duas questões contemplam esse Aspecto, conforme se observa na Tabela 24.

Tabela 24 - Autoavaliação da QVT

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
8. Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	Muito ruim	5	1,7%
	Ruim	36	12,1%
	Nem ruim nem boa	72	24,2%
	Boa	167	56,2%
	Muito boa	17	5,7%
	Total	297	100%
9. O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?	Muito insatisfeito	6	2%
	Insatisfeito	56	19%
	Nem insatisfeito nem satisfeito	64	21,8%
	Satisfeito	153	52%
	Muito satisfeito	15	5,1%
	Total	294	100%

Ao investigar a percepção geral sobre qualidade de vida no trabalho verificou-se que 56,2% dos respondentes avaliam como “Boa”, seguido daqueles que mostram-se indiferentes ao marcarem a opção “Nem ruim nem boa” com 24,2%. O nível de satisfação também foi maior entre aqueles participantes que afirmam estar “Satisfeitos” com 52%, seguido dos que mantiveram a neutralidade, ou seja, se dizem “Nem insatisfeitos nem satisfeitos” com 21,8%.

Verifica-se que a autoavaliação da qualidade de vida no trabalho manteve-se positiva tal como boa parte dos itens propostos pelo questionário sobre esta temática. Apenas as questões relacionadas ao Serviço de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros, Benefícios Extras e Jornada de Trabalho tiveram o nível de insatisfação maior do

que o de satisfação. Alguns destes itens fazem parte de reivindicações antigas dos técnico-administrativos por meio de greves da categoria.

Na Tabela 25 tem-se um resumo das médias, desvio-padrão, coeficiente de variação, valor mínimo e máximo e amplitude das duas questões agrupadas por Aspecto.

Tabela 25 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valor Mínimo e Máximo e Amplitude dos Aspectos de QVT

ASPECTOS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Capacidade de Trabalho	4,15	0,63	15,20	2,00	5,00	3,00
Autoestima	4,06	0,64	15,85	2,00	5,00	3,00
Significância da Tarefa	4,05	0,65	16,08	1,50	5,00	3,50
Relações Interpessoais	3,99	0,75	18,82	1,00	5,00	4,00
Segurança de Emprego	3,97	0,68	17,05	1,50	5,00	3,50
<i>Feedback</i>	3,81	0,64	16,83	2,00	5,00	3,00
Identidade da Tarefa	3,73	0,71	18,92	1,50	5,00	3,50
Disposição Física e Mental	3,48	0,72	20,77	1,50	5,00	3,50
Autoavaliação da QV	3,46	0,85	24,68	1,00	5,00	4,00
Tempo de Repouso	3,44	0,81	23,62	1,00	5,00	4,00
Liberdade de Expressão	3,36	0,93	27,67	1,00	5,00	4,00
Autonomia	3,27	0,80	24,35	1,00	5,00	4,00
Condições de Trabalho	3,26	0,89	27,39	1,00	5,00	4,00
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	3,19	0,94	29,61	1,00	5,00	4,00
Variedade da Tarefa	3,19	0,83	26,05	1,00	5,00	4,00
Oportunidade de Crescimento	3,15	0,85	26,83	1,00	5,00	4,00
Jornada de Trabalho	3,05	0,97	31,79	1,00	5,00	4,00
Tempo de Lazer	2,93	0,93	31,74	1,00	5,00	4,00
Benefícios Extras	2,82	0,83	29,42	1,00	5,00	4,00
Recursos Financeiros	2,78	0,89	32,16	1,00	5,00	4,00
Serviços de Saúde e Assistência Social	2,46	0,89	36,11	1,00	5,00	4,00

Optou-se por analisar as cinco maiores e as cinco menores médias dos Aspectos apresentados acima. Assim, tem-se que os Aspectos Serviços de Saúde e Assistência Social, Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Tempo de Lazer e Jornada de Trabalho apresentaram as menores médias. Tais resultados demonstram que esses Aspectos possuem o menor nível de satisfação na percepção dos técnico-administrativos. Enquanto que as maiores

médias pertencem aos Aspectos Capacidade de Trabalho, Autoestima, Significância da Tarefa, Relações Interpessoais e Segurança no Emprego, sendo avaliados de forma satisfatória, corroborando os dados apresentados anteriormente por meio da frequência de respostas e porcentagem válida.

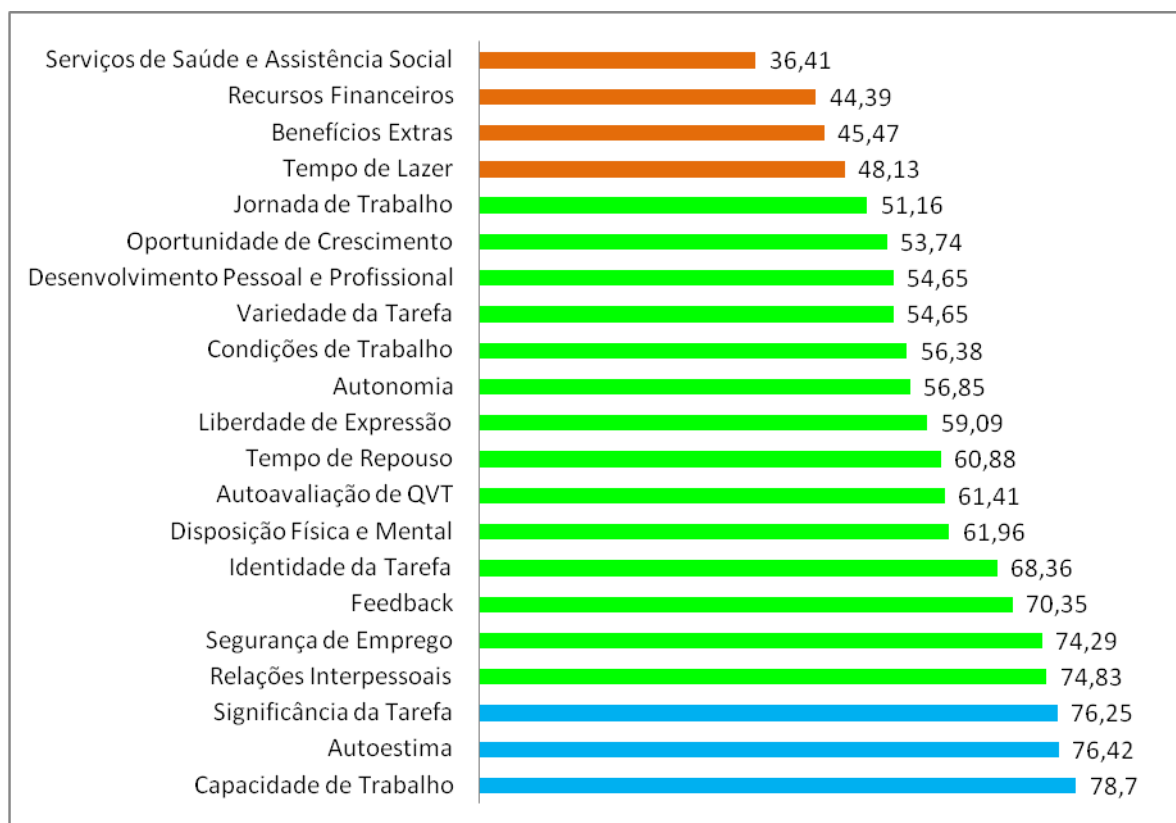
Verifica-se que em relação ao desvio-padrão os seus valores são altos para os Aspectos de menores médias, indicando que as respostas na distribuição dos valores da amostra não estão próximas da média de distribuição, ou seja, existe um nível de concordância baixo quanto ao nível de satisfação de tais Aspectos de qualidade de vida no trabalho. Enquanto os valores do desvio-padrão são mais baixos para os Aspectos de maiores médias sinalizando que esses valores de distribuição estão mais próximos da média, ou seja, existe um nível de concordância alto quanto ao nível de satisfação em tais Aspectos de qualidade de vida no trabalho.

Quanto ao coeficiente de variação verifica-se que quatro Aspectos de QVT possuem valores acima de 30% indicando alta dispersão (Serviços de Saúde e Assistência Social, Recursos Financeiros, Tempo de Lazer e Jornada de Trabalho). Todos esses Aspectos possuem as menores médias conforme apresentados anteriormente. O coeficiente de variação dos demais Aspectos se encontram entre 15% e 30% sendo classificados como média dispersão. Observa-se ainda que os valores mínimos das menores médias são todos iguais a 1 e os valores máximos iguais a 5, resultando em uma amplitude total de 4 (Aspectos Serviços de Saúde e Assistência Social, Recursos Financeiros, Benefícios Extras, Tempo de Lazer e Jornada de Trabalho).

Enquanto que as maiores médias tiveram valores mínimos iguais a 2 resultando em uma amplitude igual a 3 (Aspecto Capacidade de Trabalho e Autoestima), também valores mínimo de 1,5 resultando em uma amplitude igual a 3,50 (Significância da Tarefa e Segurança de Emprego) e ainda um valor mínimo igual a 1 resultando em uma amplitude igual a 4 (Relações Interpessoais). Todos os valores máximos dos Aspectos de maiores médias também foram iguais a 5.

Hérmendez Sampieri, Fernandez Collado e Baptista Lucio (2013, p. 309) afirmam que “quanto maior for a amplitude, maior será a dispersão dos dados de uma distribuição”. Deste modo, os valores encontrados para a amplitude foi maior para todos os Aspectos de menores médias e maior desvio-padrão (Serviços de Saúde e Assistência Social, Recursos Financeiros, Tempo de Lazer e Jornada de Trabalho), corroborando serem estes os dados a apresentarem a maior dispersão.

Para facilitar a visualização desses dados elaborou-se o Gráfico 9 com os resultados dos Aspectos enquadrados na escala de classificação de qualidade de vida no trabalho sugerida por Timossi et al. (2009, apud PEDROSO; PILATTI, 2012).



Legenda: ■ Muito insatisfatório ■ Insatisfatório / ■ Satisfatório / ■ Muito Satisfatório

Gráfico 9 - Classificação dos Aspectos de QVT

Conforme observa-se no Gráfico 9 tem-se que os Aspectos Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras são considerados como Insatisfatórios pela amostra, pois seus valores encontram-se entre 25 a 50. A maior parte dos Aspectos está na zona de classificação Satisfatório (50,01 a 75), sendo que Capacidade de Trabalho, Autoestima e Significância da Tarefa são avaliados de forma superior como Muito satisfatórios (75,01 a 100).

Na Tabela 26 tem-se um resumo das médias, desvio-padrão, coeficiente de variação, valores mínimo e máximo e amplitude das questões agrupadas por Esferas.

Tabela 26 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valor Mínimo e Máximo e Amplitude das Esferas de QVT

ESFERAS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Psicológica e Comportamental	3,78	0,51	13,45	2,13	5,00	2,88
Sociológica e Relacional	3,39	0,56	16,51	1,88	5,00	3,13
Biológica e Fisiológica	3,38	0,52	15,25	1,63	4,63	3,00
Ambiental e Organizacional	3,33	0,61	18,28	1,63	4,75	3,13
Econômica e Política	3,16	0,62	19,50	1,50	4,50	3,00

Ao analisar as Esferas, observa-se que a menor média pertence ao item Econômica e Política que congrega os três Aspectos que obtiveram menores médias relatados anteriormente, sendo elas: Recursos Financeiros, Benefícios Extras e Jornada de Trabalho. Enquanto que a Esfera de maior média é a Psicológica e Comportamental que congrega os dois Aspectos que obtiveram maiores médias, sendo elas: Autoestima e Significância da Tarefa.

Em relação ao desvio-padrão observa-se que seu valor foi maior para a Esfera Econômica e Política (0,62), sinalizando que o valor de distribuição do desvio-padrão está mais distante da média. Enquanto que o valor menor de desvio-padrão foi da Esfera Psicológica e Comportamental (0,51), sinalizando que o valor de distribuição do desvio-padrão está mais próximo da média. Quanto aos coeficientes de variação das Esferas de QVT verifica-se que apenas a Esfera Psicológica e Comportamental possui um coeficiente abaixo de 15%, indicando baixa dispersão. Esta possui a maior média conforme apresentado anteriormente. Os coeficientes de variação das demais Esferas estão entre 15% e 30% indicando uma média dispersão.

Em relação à amplitude observa-se uma pequena diferença de 0,25 entre as Esferas Sociológica e Relacional e Ambiental e Organizacional que possuem maior amplitude (3,13) para a Esfera Psicológica e Comportamental de menor amplitude (2,88). Deste modo, verifica-se que a Esfera Psicológica e Comportamental possui menor dispersão quando comparada com as demais.

Para facilitar a visualização desses dados elaborou-se o Gráfico 10 com os resultados das Esferas enquadrados na escala de classificação de qualidade de vida no trabalho sugerida por Timossi et al. (2009, apud PEDROSO; PILATTI, 2012).



Legenda: ■ Muito insatisfatório / ■ Insatisfatório / ■ Satisfatório / ■ Muito Satisfatório

Gráfico 10 - Classificação das Esferas de QVT

Conforme observa-se no Gráfico 10 tem-se que todas as Esferas de qualidade de vida no trabalho foram enquadradas na zona de classificação Satisfatório, pois seus valores encontram-se entre 50 a 75, sendo que no geral obteve um valor de 60,25 para o nível de qualidade de vida no trabalho.

A seguir analisam-se os dados da estatística descritiva dos valores organizacionais.

4.2.2.2 Valores Organizacionais

Neste tópico são apresentados os resultados referentes ao Inventário do Perfil de Valores Organizacional. Seguiu-se o mesmo padrão anterior. Inicialmente faz-se uma análise da frequência e porcentagem válida das questões referentes aos valores organizacionais, posteriormente apresentam-se a média, o desvio-padrão, o coeficiente de variação, os valores mínimo e máximo e a amplitude. Desta forma, apresenta-se a sequência dos valores organizacionais elaborada pelos autores do IPVO.

I) Autonomia

As questões de Autonomia são referentes à busca de aperfeiçoamento constante do colaborador e da organização que se expressa por meio de competência, curiosidade, criatividade e variedade de experiência (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 27 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 27 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Autonomia

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Autonomia (50, 62, 72, 75, 78, 79, 89 e 95)	Não se parece em nada com minha organização	388	16%
	Não se parece com minha organização	590	25%
	É mais ou menos parecida com minha organização	824	35%
	É parecida com minha organização	411	17%
	É muito parecida com minha organização	171	7%
	Total	2384	100%

No que se refere ao valor Autonomia observa-se que o percentual maior pertence a classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 35%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “Não se parece com minha organização” com 25%. Ao somar o percentual da classe de resposta que tende para o polo negativo (Não se parece em nada ou Não se parece com minha organização) é maior do que o somatório de percentual da classe de resposta que tende para o polo positivo (É parecida ou É muito parecida com minha organização). Isso quer dizer que um percentual maior da amostra não percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

Segundo Oliveira e Tamayo (2004) a organização que prioriza o valor de Autonomia propicia o crescimento profissional e novas possibilidades na atuação do trabalho, sugerindo

uma abertura à mudança. Esse valor organizacional também se relaciona com a busca de resultados individuais e organizacionais, seja por meio do sucesso profissional, oferta de produtos e serviços com qualidade, exigindo criatividade do empregado. Tendo em vista os resultados encontrados conclui-se que a organização não prioriza esse valor organizacional.

II) Tradição

As questões de Tradição referem-se à preservação e o respeito aos costumes e práticas consagradas pela organização que prefere manter sua forma de funcionamento (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 28 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 28 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Tradição

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Tradição (55, 61, 68, 80 e 96)	Não se parece em nada com minha organização	109	7%
	Não se parece com minha organização	257	17%
	É mais ou menos parecida com minha organização	573	39%
	É parecida com minha organização	332	22%
	É muito parecida com minha organização	208	14%
	Total	1479	100%

Em relação ao valor Tradição observa-se que o percentual maior pertence à classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 39%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “É parecida com minha organização” com 22%. Ao somar o percentual da classe de resposta que tende para o polo negativo (Não se parece em nada ou Não se parece com minha organização) é menor do que o somatório de percentual da classe de resposta que tende para o polo positivo

(É parecida ou É muito parecida com minha organização). Isso quer dizer que um percentual maior da amostra percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

Pires (2004) ressalta-se que o valor organizacional da Tradição enfatiza as tradições e manutenção dos *status quo*, as soluções são as mesmas testadas e utilizadas pela organização no passado. Ao se priorizar esse tipo de valor a organização não estimula a iniciativa e criatividade do empregado que segundo o autor isso é comum nas organizações públicas, uma vez que ao garantir a estabilidade no emprego, muitos servidores acabam se acomodando e desistindo de buscar realizar o trabalho de forma diferente ao que é preconizado pela instituição.

III) Conformidade

As questões de Conformidade referem-se à definição de limites das ações organizacionais e comportamentos de seus membros, dando prioridade ao respeito a regras e modelos de comportamento (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 29 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 29 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Conformidade

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Conformidade (60, 66, 76,77, 83, 90 e 92)	Não se parece em nada com minha organização	131	6%
	Não se parece com minha organização	233	11%
	É mais ou menos parecida com minha organização	745	36%
	É parecida com minha organização	643	31%
	É muito parecida com minha organização	340	16%
	Total	2092	100%

No que se tange ao valor Conformidade observa-se que o percentual maior pertence a classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 36%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “É parecida com minha organização” com 31%, seguido daqueles que optaram por “É muito parecida com minha organização” com 16%. Isso quer dizer que um percentual maior da amostra percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

Tamayo (2007) afirma que o valor de Conformidade diz respeito à cortesia e boas maneiras no trabalho, bem como respeito às normas institucionais. Os comportamentos dos empregados são moldados para atender as necessidades organizacionais, sendo banida qualquer tendência à transgressão relacionada a comportamentos divergentes dos preconizados pela instituição. Assim, existe uma tendência dos técnico-administrativos em se adaptar aos costumes estabelecidos pela UFMA.

IV) Bem-estar

As questões de bem-estar indicam preocupação da organização em propiciar satisfação ao colaborador, atentando para a qualidade de vida no trabalho (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 30 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 30 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Bem-Estar

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Bem-estar (54, 58, 63, 71, 81 e 97)	Não se parece em nada com minha organização	424	24%
	Não se parece com minha organização	468	26%
	É mais ou menos parecida com minha organização	568	32%
	É parecida com minha organização	237	13%
	É muito parecida com minha organização	103	6%
	Total	1800	100%

Quanto ao valor Bem-estar observa-se que o percentual maior pertence a classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 32%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “Não se parece com minha organização” com 26%, seguido daqueles que optaram por “Não se parece em nada com minha organização” com 24%. Isso quer dizer que um percentual maior da amostra não percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

O valor organizacional de Bem-estar revela o interesse da organização em promover satisfação das necessidades dos empregados, assim como a qualidade de vida no trabalho, demonstrando uma postura de abertura e inovação no ambiente de trabalho (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Observa-se que a instituição pesquisada não tem priorizado as ações voltadas para o bem-estar e satisfação do empregado, segundo a percepção da amostra.

V) Realização

As questões relacionadas ao valor de Realização priorizam o sucesso como meta, por meio da demonstração da competência da organização e de seus empregados (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 31 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 31 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Realização

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Realização (53, 57, 69, 73 e 85)	Não se parece em nada com minha organização	184	12%
	Não se parece com minha organização	287	19%
	É mais ou menos parecida com minha organização	502	34%
	É parecida com minha organização	371	25%
	É muito parecida com minha organização	150	10%
	Total	1494	100%

Em relação ao valor Realização observa-se que o percentual maior pertence à classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 34%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “É parecida com minha organização” com 25%. Ao somar o percentual da classe de resposta que tende para o polo negativo (Não se parece em nada ou Não se parece com minha organização) é menor do que o somatório de percentual da classe de resposta que tende para o polo positivo (É parecida ou É muito parecida com minha organização). Isso quer dizer que um percentual maior da amostra percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

O valor de Realização está relacionado às metas da organização de valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores, sendo expressas por meio de “políticas, práticas e normas organizacionais que promovem o desenvolvimento profissional e o reconhecimento social do sucesso pessoal no trabalho” (TAMAYO, 2007, p. 31). A existência de um plano de cargo e carreiras determinado pelo governo federal favorece a busca pelo desenvolvimento profissional e pessoal do técnico-administrativo, bem como este se sente estimulado a mostrar sua competência profissional, uma vez que esse valor é priorizado pela UFMA.

VI) Domínio

O valor Domínio contempla itens relativos ao poder, cuja meta central é o status, controle sobre pessoas e recursos, bem como domínio de mercado (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 32 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 32 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Domínio

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Domínio (59, 67, 86, 88, 91 e 94)	Não se parece em nada com minha organização	518	29%
	Não se parece com minha organização	486	28%
	É mais ou menos parecida com minha organização	448	25%
	É parecida com minha organização	220	13%
	É muito parecida com minha organização	87	5%
	Total	1759	100%

Quanto ao valor Domínio observa-se que o percentual maior pertence a classe de resposta “Não se parece em nada com minha organização” com 29%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “Não se parece com minha organização” com 28%, seguido daqueles que optaram por “É mais ou menos parecida com minha organização” com 25%. Isso quer dizer que um percentual maior da amostra não percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

As organizações que priorizam o valor de Domínio têm como meta central a obtenção do *status*, lucro, controle sobre as pessoas e recursos e a busca pela liderança no mercado (TAMAYO, 2008). Os técnico-administrativos não perceberam esse valor como predominante na UFMA por se tratar de uma organização pública sem fins lucrativos.

VII) Prestígio

O valor Prestígio contempla as questões relacionadas ao poder e são associadas à busca de prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade de seus produtos e/ou serviços (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 33 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 33 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Prestígio

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Prestígio (56, 74, 82 e 84)	Não se parece em nada com minha organização	46	4%
	Não se parece com minha organização	52	4%
	É mais ou menos parecida com minha organização	356	30%
	É parecida com minha organização	442	37%
	É muito parecida com minha organização	298	25%
	Total	1194	100%

Em relação ao valor Prestígio observa-se que o percentual maior pertence a classe de resposta “É parecida com minha organização” com 37%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 30%, seguido daqueles que optaram por “É muito parecida com minha organização” com 25%. Isso quer dizer que um percentual maior da amostra percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

O principal objetivo de organizações que priorizam o valor de Prestígio é ser “reconhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Nota-se que os técnico-administrativos respondentes da pesquisa sentem-se orgulhosos em trabalhar na UFMA por se tratar de uma das principais universidades públicas do Estado do Maranhão.

VIII) Preocupação com a Coletividade

A Preocupação com a Coletividade congrega as questões que possuem os valores orientados ao relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Elaborou-se a Tabela 34 com a frequência das respostas e porcentagem válida para este valor.

Tabela 34 - Frequência e percentual válido do valor organizacional Preocupação com a Coletividade

Questões	Escala de resposta	Frequência	Porcentagem válida
Preocupação com a Coletividade (51, 52, 64, 65, 70, 87 e 93)	Não se parece em nada com minha organização	229	11%
	Não se parece com minha organização	397	19%
	É mais ou menos parecida com minha organização	747	36%
	É parecida com minha organização	484	23%
	É muito parecida com minha organização	234	11%
	Total	2091	100%

No que se refere ao valor Preocupação com a Coletividade observa-se que o percentual maior pertence à classe de resposta “É mais ou menos parecida com minha organização” com 36%. O segundo maior percentual predominou entre os respondentes que optaram pela classe de resposta “É parecida com minha organização” com 23%. Ao somar o percentual da classe de resposta que tende para o polo negativo (Não se parece em nada ou Não se parece com minha organização) é menor do que o somatório de percentual da classe de resposta que tende para o polo positivo (É parecida ou É muito parecida com minha organização). Isso quer dizer que um percentual maior da amostra percebe a existência das características relacionadas a esse valor organizacional na UFMA.

Segundo Oliveira e Tamayo (2004, p.138) o ponto central do valor de Preocupação com a Coletividade é a manter relações sociais saudáveis entre empregados e com a sociedade

em geral, por meio da promoção da justiça e igualdade no trabalho, tolerância, respeito, sinceridade e honestidade. A organização precisa se preocupar em desenvolver um ambiente voltado não apenas para o trabalho, mas principalmente para o bem-estar coletivo, sendo que isto é percebido pela amostra como parte dos valores da UFMA.

Desta forma, por meio da estatística descritiva observa-se que a maior parte da amostra considerou como predominante características relacionadas aos valores organizacionais de Tradição, Conformidade, Realização, Prestígio e Preocupação com a Coletividade. Enquanto que a existência dos valores organizacionais de Autonomia, Bem-estar e Domínio são percebidos com menor intensidade pelos respondentes da pesquisa.

Na Tabela 35 tem-se um resumo das médias, desvio-padrão, coeficiente de variação, valor mínimo e máximo e amplitude das questões agrupadas por valores organizacionais.

Tabela 35 - Médias, Desvio-Padrão, Coeficiente de Variação, Valores Mínimo e Máximo e Amplitude dos Valores Organizacionais

Valores Organizacionais	Média	Desvio padrão	Coeficiente de Variação	Valor Mínimo	Valor Máximo	Amplitude
Prestígio	3,7486	0,84153	22,44	1,00	5,00	4,00
Conformidade	3,3981	0,78187	23,00	1,00	5,00	4,00
Tradição	3,1913	0,79326	24,85	1,00	5,00	4,00
Preocupação com a Coletividade	3,0484	0,91466	30,00	1,00	5,00	4,00
Realização	3,0132	0,93776	31,12	1,00	5,00	4,00
Autonomia	2,7416	0,89528	32,65	1,00	5,00	4,00
Bem-estar	2,5162	0,89469	35,55	1,00	5,00	4,00
Domínio	2,3749	0,86033	36,22	1,00	5,00	4,00

Optou-se por analisar as três maiores e as três menores médias dos valores organizacionais apresentados acima. Assim, tem-se que os valores Domínio, Bem-estar e Autonomia apresentaram as menores médias. Tais resultados demonstram que esses valores são percebidos com menos intensidade pelos técnico-administrativos. Enquanto que as maiores médias pertencem aos valores Prestígio, Conformidade e Tradição sendo avaliados

com mais intensidade pelos respondentes, corroborando os dados apresentados anteriormente por meio da frequência de respostas e porcentagem válida.

Verifica-se que em relação ao desvio-padrão os seus valores são altos para Autonomia, Bem-estar e Domínio, indicando que as respostas na distribuição dos valores da amostra não estão próximas da média de distribuição, ou seja, existe um nível de concordância baixo quanto à presença desses valores na instituição. Enquanto os valores do desvio-padrão são mais baixos para os valores organizacionais Tradição, Conformidade e Prestígio de maiores médias sinalizando que esses valores de distribuição estão mais próximos da média, ou seja, existe um nível de concordância alto quanto à presença desses valores na instituição.

Os valores organizacionais de Tradição e Conformidade pertencem à dimensão Conservação definida por Schwartz (2005), sendo que no seu sentido oposto estaria a dimensão Abertura à Mudança que incluem os valores organizacionais de Bem-estar e Autonomia. Estas dimensões mantêm relações antagônicas entre si e por esse motivo ao dar prioridade às tradições, normas, respeito às regras e aos costumes antigos características dos valores Tradição e Conformidade, deixa-se de valorizar a criatividade, a inovação, o bem-estar e satisfação dos empregados características dos valores de Autonomia e Bem-estar.

A priorização pelos valores organizacionais de Tradição e Conformidade pode estar associada ao fato da UFMA ser uma instituição pública. Conforme ressaltam Pires e Macêdo (2006) as principais características das organizações públicas, são: ênfase às regras e rotinas, valorização da hierarquia, relações paternalistas, apego ao poder, dentre outras, que interferem nos processos internos, na adesão por novas tecnologias, inovação, empreendedorismo, mudanças na maneira de administrar e políticas de RH.

Pires (2004) também enfatiza que os valores organizacionais de Tradição e Conformidade são condizentes com as organizações públicas em virtude destas se caracterizarem pela preservação das tradições, normas e costumes antigos, preferência pela manutenção do *status quo*, utilização das mesmas soluções para os problemas enfrentados, desvalorização da criatividade e inovação.

A percepção baixa da existência do valor organizacional Domínio na UFMA também tem associação com a característica de ser uma instituição pública. Oliveira e Tamayo (2004) afirmam que as organizações que priorizam esse valor possui como interesse central o poder, *status*, domínio de mercado, competitividade, obtenção do lucro, sendo estes fatores mais presentes em organizações privadas.

A percepção alta de existência do valor organizacional Prestígio demonstra que a amostra concebe a UFMA como uma instituição que exerce boa influência na sociedade, sendo admirada pela qualidade dos produtos e serviços oferecidos (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), haja vista ser esta é a principal universidade pública do Estado do Maranhão.

Quanto ao coeficiente de variação verifica-se que os valores organizacionais Autonomia, Bem-estar e Domínio possuem valores acima ou igual a 30%, indicando alta dispersão. Todos esses valores organizacionais possuem as menores médias conforme apresentados anteriormente. O coeficiente de variação dos valores organizacionais Tradição, Conformidade e Prestígio se encontram entre 15% e 30% sendo classificados como média dispersão.

Observa-se ainda que os valores mínimos de todos os valores organizacionais são iguais a 1 e os valores máximos iguais a 5, resultando em uma amplitude total de 4. Esses resultados também comprovam a variabilidade dos dados apresentados, uma vez que as respostas utilizadas para os valores organizacionais ocuparam toda a extensão na Escala Likert (1 a 5).

4.2.3 Alfa de *Cronbach* de QVT e dos valores organizacionais

Calculou-se o Alfa de *Cronbach* das Esferas de QVT com vistas a verificar a confiabilidade das questões do construto teórico do questionário TQWL-42. Na Tabela 36 tem-se os resultados encontrados.

Tabela 36 - Alfas de *Cronbach* das Esferas de QVT

ESFERAS DE QVT	ALFAS
Biológica e Fisiológica	0,697
Psicológica e Comportamental	0,683
Sociológica e Relacional	0,689
Econômica e Política	0,777
Ambiental e Organizacional	0,718

Os Alfas das Esferas de QVT estão entre o limite estabelecido por Hair Jr. et al. (2009), ou seja, acima de 0,6. Quanto à intensidade de associação sugerida pelos referidos autores, os Alfas das três primeiras Esferas Biológica e Fisiológica (0,697), Psicológica e Comportamental (0,683) e Sociológica e Relacional (0,689) são classificados como Moderada (0,6 a < 0,7) e os Alfas das duas últimas Esferas Econômica e Política (0,777) e Ambiental e Organizacional (0,718) são classificadas como Boa (0,7 a < 0,8).

O Alfa de *Cronbach* também foi calculado para os valores organizacionais visando verificar a consistência interna das questões do construto teórico do questionário IPVO. Na Tabela 37 tem-se os resultados encontrados.

Tabela 37 - Alfas de *Cronbach* dos Valores Organizacionais

VALORES ORGANIZACIONAIS	ALFAS
Autonomia	0,926
Tradição	0,783
Conformidade	0,864
Bem-estar	0,882
Realização	0,895
Domínio	0,848
Prestígio	0,874
Preocupação com a Coletividade	0,919

Os Alfas dos valores organizacionais também estão acima do limite estabelecido por Hair Jr. et al. (2009), sendo o Alfa do valor de Tradição (0,783) classificado de acordo com a intensidade de associação como Boa (0,7 a < 0,8), os Alfas dos valores de Conformidade (0,864), Bem-estar (0,882), Realização (0,895), Domínio (0,848) e Prestígio (0,874) tiveram nível de intensidade de associação Muito boa (0,8 a < 0,9) e os Alfas dos valores de Autonomia (0,926) e Preocupação com a Coletividade (0,919) são classificação como Excelente (0,9 a 1).

Calculou-se ainda o Alfa geral dos questionários de QVT e dos valores organizacionais. Os resultados são apresentados na Tabela 38.

Tabela 38 - Alfas de Cronbach dos questionários de QVT e dos Valores Organizacionais

QUESTIONÁRIO	ALFAS
TQWL-42	0,918
IPVO	0,969

Observa-se que os dois Alfas encontram-se acima do valor limite de 0,6, sendo classificados de acordo com intensidade de associação como Excelente (0,9 a 1). Tais resultados demonstram que ambos os questionários utilizados para medir a qualidade de vida no trabalho (TQWL-42) e os valores organizacionais (IPVO) possuem consistência interna bastante satisfatória.

4.2.4 Teste de diferenças de médias dos fatores relacionados à QVT e aos Valores Organizacionais

Com o objetivo de verificar se existem diferenças nas médias do Perfil Sociodemográfico e Profissional dos respondentes quanto aos construtos de qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais, realizou-se o teste T e Análise de Variância (ANOVA).

Hair Jr. et al. (2009) explicam que o teste T pode ser usado para verificar se existem diferenças nas médias de variáveis para dois grupos independentes. As informações contidas na coluna Sig. mostra que as médias são significamente diferentes quando o seu valor é menor do que 0,05. Desta forma, o teste T foi aplicado para verificar diferenças significativas na percepção das Esferas de QVT e dos valores organizacionais entre o grupo de homens e mulheres que participaram desta pesquisa. Na Tabela 39 são observados os resultados do teste T.

Tabela 39 - Teste de Diferença de Médias das Esferas de QVT e valores organizacionais

Escala	Critérios	Média		T	Sig
		Feminino	Masculino		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,3602	3,3983	-,639	0,318
	Psicológica e Comportamental	3,7481	3,7982	-,849	0,036
	Sociológica e Relacional	3,3389	3,4300	-1,405	0,630
	Econômica e Política	3,2370	3,0851	2,143	0,222
	Ambiental e Organizacional	3,3873	3,4081	-,306	0,273
Valores Organizacionais	Autonomia	2,7931	2,6998	0,899	0,192
	Tradição	3,2130	3,1736	0,428	0,726
	Conformidade	3,4280	3,3738	0,597	0,038
	Bem-estar	2,5323	2,5030	0,282	0,032
	Realização	3,0354	2,9952	0,370	0,175
	Domínio	2,4129	2,3442	0,688	0,100
	Prestígio	3,8475	3,6682	1,846	0,311
	Preocupação com a Coletividade	2,9683	3,1135	-1,371	0,161

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Menor percentual / ■ Diferença significativa

Observa-se que houve diferença significativa na percepção da Esfera Psicológica e Comportamental de QVT e dos valores organizacionais de Conformidade e de Bem-estar entre o grupo de homens e mulheres. A maior média do critério de QVT pertence ao sexo masculino. Isso quer dizer que esse grupo tende a ter uma percepção mais positiva em relação a essa Esfera que inclui os Aspectos relacionados à Autoestima, Significância da Tarefa, *Feedback* e Desenvolvimento Pessoal e Profissional. As maiores médias dos valores organizacionais de Conformidade e de Bem-estar pertencem ao sexo feminino, significando que este grupo percebe a maior incidência desses valores na organização em comparação ao sexo masculino.

Quando se quer avaliar as diferenças estatísticas entre as médias de dois ou mais grupos independentes utiliza-se ANOVA (HAIR JR. et al. 2009). Desta forma, esse procedimento foi utilizado para os demais grupos relacionados ao perfil sociodemográfico e profissional. Na Tabela 40 são apresentadas as diferenças encontradas na amostra de acordo com a faixa etária.

Tabela 40 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na faixa etária

Escala	Critérios	Média					F	Sig
		18-30 anos	31-40 anos	41-50 anos	51-60 anos	61 anos ou mais		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,1902	3,2762	3,4408	3,4880	3,7759	9,613	0,000
	Psicológica e Comportamental	3,6760	3,6458	3,7434	3,8955	4,1078	6,752	0,000
	Sociológica e Relacional	3,3289	3,2724	3,3388	3,4452	3,7543	4,658	0,001
	Econômica e Política	3,0313	2,9776	3,2237	3,2517	3,5690	6,818	0,000
	Ambiental e Organizacional	3,3109	3,2660	3,3717	3,5074	3,7974	6,076	0,000
Valores Organizacionais	Autonomia	2,7263	2,4139	2,7368	2,8887	3,3017	6,374	0,000
	Tradição	3,1930	3,1846	3,2193	3,1153	3,3914	0,645	0,631
	Conformidade	3,4032	3,1685	3,4142	3,5348	3,6814	3,300	0,012
	Bem-estar	2,4088	2,3077	2,6588	2,5388	3,1931	6,199	0,000
	Realização	3,0296	2,6350	2,9250	3,2301	3,5397	7,061	0,000
	Domínio	2,0893	2,0991	2,4605	2,6553	3,0529	12,053	0,000
	Prestígio	3,7774	3,5833	3,7390	3,8105	3,9741	1,383	0,240
	Preocupação com a Coletividade	2,9868	2,7567	3,0902	3,2157	3,5985	5,687	0,000

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Maior percentual / ■ Diferença significativa

Verifica-se que em relação à QVT houve diferença significativa na percepção de todas suas Esferas, sendo que as maiores médias pertencem ao grupo de 61 anos ou mais. Quanto aos valores organizacionais não houve diferença significativa somente nos valores de Tradição e Prestígio, nos demais valores analisados existiu diferenças entre os grupos de técnico-administrativos por faixa etária. As maiores médias dos valores organizacionais também pertencem ao grupo com maior idade. Isso quer dizer que esse grupo tende a ter uma percepção mais positiva em relação aos critérios de QVT e percebem a maior incidência dos referidos valores na organização em comparação aos demais grupos. Na Tabela 41 são apresentadas as diferenças encontradas na amostra de acordo com o estado civil.

Tabela 41 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no estado civil

Escala	Critérios	Média					F	Sig
		Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo	Outros		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,3375	3,4140	3,2721	3,7813	3,3462	1,142	0,337
	Psicológica e Comportamental	3,7227	3,8071	3,8897	3,8438	3,7885	0,679	0,607
	Sociológica e Relacional	3,3361	3,4348	3,5000	3,4375	3,2500	0,859	0,489
	Econômica e Política	3,1261	3,1536	3,0956	3,7188	3,1154	0,928	0,448
	Ambiental e Organizacional	3,3151	3,4598	3,5245	3,4375	3,2885	1,298	0,271
Valores Organizacionais	Autonomia	2,6771	2,7593	3,0368	2,0893	3,0577	1,544	0,190
	Tradição	3,2378	3,1415	3,1618	2,9500	3,3462	0,464	0,762
	Conformidade	3,3976	3,4113	3,3739	2,6429	3,5696	1,097	0,358
	Bem-estar	2,4796	2,4843	2,7745	2,2083	2,9103	1,177	0,321
	Realização	2,9584	3,0467	3,2235	2,3000	3,1385	0,977	0,420
	Domínio	2,2085	2,4361	2,7941	2,1583	2,7821	3,115	0,016
	Prestígio	3,7500	3,7833	3,7157	3,0000	3,8654	0,902	0,463
Preocupação com a Coletividade	2,9565	3,1083	3,2773	2,4762	3,1538	1,133	0,341	

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Maior percentual / ■ Diferença significativa

Observa-se que houve diferença significativa apenas na percepção do valor organizacional Domínio entre a divisão do grupo de acordo com o estado civil. A maior média está entre os divorciados. Isso quer dizer que esse grupo tende a perceber com maior incidência esse valor na organização em comparação aos demais grupos. A menor média esteve entre os viúvos.

Nesta categoria o número de viúvos restringiu-se a apenas 4 respondentes. Por esse motivo realizou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis indicado para as amostras pequenas. Verificou-se que os resultados permaneceram iguais ao da ANOVA, conforme Apêndice A.

Na Tabela 42 são apresentadas as diferenças encontradas na amostra de acordo com a escolaridade.

Tabela 42 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na escolaridade

Esc ala	Critérios	Média							F	Sig
		Fund.	Médio	Sup. Comp.	Sup. Incomp.	Especializ.	Mest.	Dout.		
QVT	Biológica e Fisiológica	4,0625	3,6406	3,3458	3,3750	3,3480	3,3258	3,5000	2,218	0,041
	Psicológica e Comportamental	4,5000	4,0703	3,7565	3,7902	3,7090	3,7235	3,5000	3,090	0,006
	Sociológica e Relacional	4,2500	3,5430	3,4156	3,3214	3,3600	3,2917	2,7500	1,762	0,107
	Econômica e Política	3,5625	3,3828	3,1218	3,0804	3,1500	3,0606	3,3750	1,141	0,338
	Ambiental e Organizacional	4,1875	3,6523	3,3474	3,4018	3,3873	3,2652	3,2500	2,053	0,059
Valores Organizacionais	Autonomia	3,6696	3,1563	2,8400	2,8948	2,6070	2,5200	2,0000	2,826	0,011
	Tradição	4,0000	3,5036	3,0994	3,0821	3,1812	3,2682	2,4000	1,701	0,121
	Conformidade	4,2738	3,9591	3,4215	3,5561	3,2651	3,1948	3,0000	4,732	0,000
	Bem-estar	3,8333	2,7677	2,5554	2,7143	2,3733	2,4646	2,2000	2,032	0,061
	Realização	4,5250	3,6281	3,0961	3,2143	2,8175	2,7394	2,4000	5,379	0,000
	Domínio	3,1000	2,9302	2,3955	2,3667	2,2714	2,1960	2,0000	3,162	0,005
	Prestígio	4,5000	4,1328	3,6667	3,7470	3,7260	3,7121	4,0000	1,572	0,155
	Preocupação com a Coletividade	3,8571	3,6499	3,2121	3,3444	2,7777	2,8528	2,1429	6,287	0,000

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Maior percentual / ■ Diferença significativa

Verifica-se que houve diferença significativa na percepção de duas Esferas de QVT e de quase todos os valores organizacionais por parte da divisão do grupo por escolaridade. As maiores médias dos critérios de QVT e dos valores organizacionais que possuem diferenças significativas de percepção pertencem ao grupo que possui Ensino Fundamental. Logo conclui-se que esse grupo tende a ter uma percepção mais positiva em relação às Esferas de qualidade de vida no trabalho e percebem a maior incidência desses valores na organização em comparação aos demais grupos. As menores médias pertencem ao grupo com maior escolaridade, Mestrado e Doutorado.

Nesta categoria o número de técnicos com Ensino Fundamental e com Doutorado restringiram-se a 2 e 1 respondentes, respectivamente. Por esse motivo realizou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis indicado para as amostras pequenas. Verificou-se que os resultados permaneceram iguais ao da ANOVA, conforme Apêndice B.

Na Tabela 43 são apresentados os dados das diferenças encontradas na amostra de acordo com o cargo.

Tabela 43 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no cargo ocupado

Escala	Critérios	Média				F	Sig
		Nível Fundamental	Nível Médio	Nível Técnico	Nível Superior		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,7857	3,4189	3,5106	3,3450	2,678	0,047
	Psicológica e Comportamental	3,5347	3,3581	3,4029	3,3390	1,450	0,228
	Sociológica e Relacional	3,9653	3,8716	3,7846	3,7008	3,148	0,025
	Econômica e Política	3,6076	3,4797	3,4176	3,2888	3,724	0,012
	Ambiental e Organizacional	3,3750	3,1014	3,1170	3,1335	1,806	0,146
Valores Organizacionais	Autonomia	3,5764	3,4358	3,3657	3,3706	1,359	0,256
	Tradição	2,9504	2,8653	2,8015	2,6215	1,842	0,140
	Conformidade	3,3532	3,0162	3,1775	3,2210	1,190	0,314
	Bem-estar	3,6746	3,4183	3,4787	3,2764	3,034	0,030
	Realização	2,6685	2,6486	2,5862	2,4005	1,555	0,200
	Domínio	3,3181	3,2122	3,1117	2,8226	4,145	0,007
	Prestígio	2,5741	2,4414	2,3837	2,3069	0,992	0,397
	Preocupação com a Coletividade	3,8634	3,7455	3,7633	3,7247	0,267	0,849

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Menor percentual / ■ Diferença significativa

Observa-se que houve diferença significativa na percepção de três Esferas de QVT (Biológica e Fisiológica; Sociológica e Relacional; Econômica e Política) e de dois valores organizacionais (Bem-estar e Domínio) encontrados entre os grupos divididos por cargo. As maiores médias pertencem ao grupo com cargos de Nível Fundamental. Isso quer dizer que esse grupo tende a ter uma percepção mais positiva em relação às Esferas de QVT e percebem a maior incidência desses valores na organização em comparação aos demais grupos. As menores médias pertencem ao grupo com cargos de Nível Superior.

Na Tabela 44 são apresentadas as diferenças encontradas na amostra de acordo com os setores de atuação.

Tabela 44 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no setor de atuação

Escala	Critérios	Média									F	Sig
		Asses.	Cent. Acad.	Núcleos	Pró-reitor.	Reitoria	Preca m	Colun	Biot.	HU		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,7692	3,6818	3,2188	3,3977	3,3125	3,5833	3,5000	3,5000	3,0000	1,679	0,103
	Psicológica /Comportamental	3,5357	3,5341	3,3861	3,2917	3,2500	3,4861	3,2321	3,3750	3,2500	3,943	0,000
	Sociológica /Relacional	3,9286	3,9735	3,8776	3,6222	3,5781	3,8681	3,9821	3,7500	3,3750	1,945	0,053
	Econômica e Política	3,4286	3,6004	3,3750	3,3050	3,1563	3,3958	3,3214	3,1250	3,8750	2,281	0,022
	Ambiental /Organizacional	3,3125	3,3466	3,1913	3,0233	3,0938	3,2292	3,1250	3,6875	2,2500	1,421	0,187
Valores Organizacionais	Autonomia	3,6339	3,5303	3,4668	3,2914	3,2969	3,3889	3,3929	3,3750	3,6250	1,773	0,082
	Tradição	2,8852	2,9462	2,8531	2,5316	2,8460	2,9196	3,0000	2,8750	2,1250	0,895	0,521
	Conformidade	3,2000	3,2348	3,0867	3,2362	2,6750	3,2870	3,1429	2,8000	2,2000	1,184	0,308
	Bem-estar	3,5816	3,5284	3,3829	3,2624	3,5446	3,6640	3,5102	3,3571	3,0000	1,886	0,062
	Realização	2,7143	2,7298	2,6673	2,3286	2,3750	2,5870	2,6667	2,8333	1,1667	2,014	0,045
	Domínio	3,2321	3,2424	3,1418	2,7835	3,0000	3,2222	3,3429	2,7000	2,8000	2,532	0,011
	Prestígio	2,3024	2,5753	2,3850	2,1772	2,8229	2,8389	2,3524	3,0000	2,0000	0,731	0,664
Preocup. Coletivid.	3,9464	3,8068	3,8776	3,6387	3,7188	3,8194	3,9643	3,3750	3,2500	2,775	0,006	

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Menor percentual / ■ Diferença significativa

Verifica-se que houve diferença significativa na percepção de dois fatores de QVT (Psicológica e Comportamental; Econômica e Política) e de três valores organizacionais (Realização, Domínio e Preocupação com a Coletividade) encontrados entre o grupo dividido por setores de atuação. As maiores médias das Esferas de QVT pertencem ao grupo que trabalha nas Assessorias e HU – Bacanga. Isso quer dizer que esses grupos tendem a ter uma percepção mais positiva em relação às Esferas de QVT citadas anteriormente. Enquanto que as maiores médias dos valores pertencem aos grupos que atuam no COLUN e no Biotério, significando que estes percebem a maior incidência desses valores na organização em comparação aos demais grupos.

Nesta categoria o número de técnicos lotados em alguns setores como Biotério e HUUFMA restringiram-se a 2 e 1 respondentes, respectivamente. Por esse motivo realizou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis indicado para as amostras pequenas. Verificou-se que os resultados permaneceram iguais ao da ANOVA, conforme Apêndice C.

Na Tabela 45 são apresentadas as diferenças encontradas na amostra de acordo com o tempo na instituição.

Tabela 45 - Análise de Variância dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no tempo de instituição

Escala	Fatores	Média					F	Sig
		1 a 3 anos completos ou incompletos	4 a 10 anos	11 a 20 anos	21 a 30 anos	31 anos ou mais		
QVT	Biológica e Fisiológica	3,2455	3,2542	3,3346	3,5515	3,6141	8,102	0,000
	Psicológica e Comportamental	3,6495	3,6957	3,7022	4,0074	3,9703	6,458	0,000
	Sociológica e Relacional	3,3057	3,2808	3,3051	3,6618	3,5297	3,768	0,005
	Econômica e Política	2,9796	3,0435	3,1765	3,4706	3,3813	6,867	0,000
	Ambiental e Organizacional	3,3166	3,2518	3,3529	3,6691	3,5802	4,673	0,001
Valores Organizacionais	Autonomia	2,7123	2,4938	2,6171	3,1103	2,9846	3,849	0,005
	Tradição	3,1714	3,2457	3,0569	3,5529	3,1715	1,241	0,294
	Conformidade	3,4014	3,2008	3,2381	3,8025	3,5526	3,477	0,009
	Bem-estar	2,4167	2,3971	2,3882	2,9118	2,7158	2,678	0,032
	Realização	2,9543	2,7367	2,8588	3,4765	3,2906	4,868	0,001
	Domínio	2,2315	2,0613	2,3578	2,5147	2,8038	8,825	0,000
	Prestígio	3,7935	3,6099	3,7377	3,7647	3,8333	0,717	0,581
	Preocupação com a Coletividade	3,0016	2,7774	2,9328	3,3782	3,3046	4,016	0,003

Legenda: ■ Maior percentual / ■ Menor percentual / ■ Diferença significativa

Observa-se que houve diferença significativa na percepção de todas as Esferas de QVT e também da maior parte dos valores organizacionais, com exceção de Tradição e Prestígio encontrados entre a divisão do grupo por tempo de instituição. As maiores médias pertencem aos dois grupos com mais tempo na instituição (21 a 30 anos; 31 anos ou mais).

Isso quer dizer que esses grupos tendem a ter uma percepção mais positiva em relação às Esferas de QVT citadas e percebem a maior incidência desses valores na organização em comparação aos demais grupos. As menores médias ficaram entre os grupos com menos tempo na instituição (1 a 3 anos completos e incompletos e 4 a 10 anos) e entre o grupo com tempo intermediário (11 a 20 anos).

4.2.5 Correlação de Pearson

Com o objetivo de verificar as relações entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais, calculou-se a Correlação de Pearson, conforme resultados apresentados na Tabela 46. Esse coeficiente pode variar de -1 a 1, sendo que o sinal sugere a direção positiva ou negativa do tipo de relacionamento encontrado, bem como o valor da força entre as variáveis em análise (HAIR JR. et al., 2005). Cohen (1988) estabeleceu que os valores do referido coeficiente que se encontram entre -1 a 0,9 são classificados como nulos, 0,1 a 0,29 são considerados pequenos; os que estão entre 0,30 a 0,49 são médios e aqueles acima de 0,50 são descritos como grande.





Tabela 46 - Correlação de Pearson entre os fatores de QVT e valores organizacionais

Correlação de Pearson	Autonomia	Tradição	Conformidade	Bem-estar	Realização	Domínio	Prestígio	Preocupação com a Coletividade
Biológica e Fisiológica	0,380**	0,233**	0,346**	0,484**	0,401**	0,306**	0,326**	0,402**
Psicológica e Comportamental	0,532**	0,250**	0,432**	0,534**	0,563**	0,300**	0,355**	0,529**
Sociológica e Relacional	0,369**	0,083	0,211**	0,374**	0,340**	0,158**	0,177**	0,373**
Econômica e Política	0,432**	0,145*	0,317**	0,487**	0,442**	0,341**	0,285**	0,367**
Ambiental e Organizacional	0,486**	0,172**	0,357**	0,493**	0,518**	0,311**	0,303**	0,471**

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Legenda:

-  Valor nulo (-1 a 0,9)
-  Valor pequeno (0,1 a 0,29)
-  Valor médio (0,3 a 0,49)
-  Valor grande (0,5 a 1)

Observa-se que as relações entre as Esferas de QVT e os valores organizacionais possuem valores nulos, pequenos, médios e grandes. Os maiores escores com valores positivos e grandes estão entre a Esfera Psicológica e Comportamental e os valores organizacionais de Autonomia (0,532), Bem-estar (0,534), Realização (0,563) e Preocupação com a Coletividade (0,529). Outra relação positiva e grande ocorreu entre a Esfera Ambiental e Organizacional e o valor organizacional de Realização (0,518). Tais resultados são semelhantes ao estudo de Taveira (2006) em que os valores de Bem-estar, Autonomia, Realização e Preocupação com a Coletividade tiveram correlações fortes com a maior parte dos critérios de QVT.

A Esfera Psicológica/Comportamental incluem os Aspectos de QVT de cunho mais subjetivo, como a percepção de si mesmo (Autoestima), o sentimento de orgulho em trabalhar em uma determinada organização (Significância da Tarefa), o retorno do desempenho (*Feedback*) e o uso da criatividade, desenvolvimento de suas competências técnicas e comportamentais, dentre outros (Desenvolvimento Pessoal e Profissional).

Esses Aspectos demonstraram possuir afinidade com o valor organizacional de Autonomia que está presente nas organizações que valorizam o crescimento e sucesso profissional de seus empregados, estimulando o uso da criatividade e da inovação. Assim, o Aspecto Desenvolvimento Pessoal e Profissional de QVT inclui tais características.

O valor organizacional de Realização que é concebido a partir de políticas e ações que estimulem o desenvolvimento profissional e reconhecimento social da competência dos funcionários também demonstrou correlação forte com a Esfera Psicológica/Comportamental de QVT, principalmente, ao considerar o Aspecto Desenvolvimento Pessoal e Profissional que também possui a característica de estimular o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores.

O valor organizacional de Realização também possui uma correlação alta com a Esfera Ambiental e Organizacional que incluem os Aspectos Condições de Trabalho (condições adequadas para a realização do trabalho), Oportunidade de Crescimento (possibilidade de

ascender profissionalmente), Variedade da Tarefa (realizar o trabalho de diferentes formas) e Identidade da Tarefa (realizar as tarefas do início ao fim).

Assim, a Realização como um valor se faz presente na organização que prioriza o aperfeiçoamento do colaborador, estimulando o seu sucesso e sua competência, sendo que estas características podem ser percebidas nos Aspectos Oportunidade de Crescimento, por estimular a ascensão profissional dos colaboradores por meio de promoções no cargo ou de um plano de carreiras e Variedade da Tarefa, por exigir que uma atividade seja realizada de diferentes formas a partir das habilidades e competências dos empregados.

O valor organizacional de Bem-estar que objetiva promover satisfação ao colaborador por meio de políticas e ações inovadoras que favoreçam a percepção positiva do empregado em trabalhar naquela organização, estimulando-os a desenvolver suas atividades com entusiasmo e criatividade possui afinidade principalmente com os Aspectos Autoestima, Significância da Tarefa e Desenvolvimento Pessoal e Profissional.

Por fim, o valor organizacional de Preocupação com a Coletividade prioriza a manutenção das relações sociais saudáveis entre empregados e sociedade em geral, por meio de valores promoção da justiça e igualdade no trabalho, tolerância, respeito, sinceridade e honestidade. Assim, este valor organizacional parece se relacionar diretamente com o Aspecto *Feedback*, visto que é importante para o colaborador obter informações sinceras sobre seu desempenho a partir da sua convivência com os pares e chefias.

Verifica-se ainda que o valor organizacional de Tradição apresentou os menores escores e sua correlação com as fatores de QVT são consideradas apenas como nulas ou pequenas. Esses resultados são condizentes com outros estudos em que o valor de Tradição teve uma correlação fraca com a QVT, tais como em Pires (2004) e Deus (2006). Além disso, os valores organizacionais de Domínio e Conformidade também apresentaram correlação pequena com a Esfera Sociológica e Política de QVT e apenas correlação média com as demais Esferas corroborando a afirmação de que os valores organizacionais de Domínio, Conformidade e Tradição não priorizam ações voltadas para as pessoas e por isso exercem uma influência negativa na qualidade de vida no trabalho (BEDANI, 2013). No tópico seguinte são apresentados os resultados da abordagem qualitativa por meio de entrevistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da qualidade de vida no trabalho nos ambientes organizacionais públicos e privados surgiu a partir da demanda dos trabalhadores por locais de trabalho mais humanizados, que oferecessem segurança, saúde e assistência, condições de trabalho satisfatórias, melhores sistemas de recompensa, dentre outros aspectos. Desta forma, essa área além de ocupar um importante espaço nas empresas também despertou o interesse de profissionais, acadêmicos e pesquisadores que passaram a estudar os impactos e a importância das ações de QVT para a vida dos trabalhadores nos ambientes corporativos.

A prioridade dada aos programas de QVT, bem como de outras estratégias de gestão de pessoas são influenciadas pelos valores da instituição. Os valores organizacionais são princípios ou crenças, organizados de forma hierárquica, que orientam os comportamentos nos ambientes corporativos e são compartilhados pelos empregados (TAMAYO, 1996). Deste modo, este estudo verificou a relação existente entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão.

Para tanto, foram aplicados os questionários TQWL-42, de Pedroso e Pilatti (2012) e o IPVO de Oliveira e Tamayo (2004) para verificar a percepção dos participantes em relação à qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais, respectivamente. Posteriormente, foram realizadas entrevistas com a equipe multiprofissional que executa as ações de QVT na Universidade a fim de ampliar a compressão a respeito dessa temática e complementar os resultados encontrados por meio dos questionários. Além de analisar alguns documentos institucionais sobre a implantação do programa de qualidade de vida no trabalho e a existência dos valores organizacionais.

Verificou-se por meio da análise quantitativa que os técnico-administrativos consideraram os Aspectos de Serviços de Saúde e Assistência Social, Tempo de Lazer, Recursos Financeiros e Benefícios Extras relacionados à qualidade de vida no trabalho como insatisfatórios. Os demais Aspectos avaliados de QVT obtiveram uma boa percepção por parte da amostra, sendo que Capacidade de Trabalho, Autoestima e Significância da Tarefa obtiveram uma avaliação muito satisfatória. Considerando o resultado geral das Esferas de QVT teve-se um percentual de 60,25, enquadrado como um nível satisfatório deste construto.

Em relação aos valores organizacionais observou-se que os valores de Tradição, Conformidade, Realização, Prestígio, Preocupação com a Coletividade obtiveram os maiores

percentuais, sendo percebidos com mais intensidade pelos técnico-administrativos. Enquanto que a existência dos valores organizacionais de Autonomia, Bem-estar e Domínio são percebidos com menor intensidade pelos participantes da pesquisa.

O nível de confiabilidade dos construtos também foi avaliado a partir do cálculo do Alfa de *Cronbach*, sendo que o TQWL-42 apresentou um valor de 0,918 e o IPVO de 0,969. Ambos acima do limite permitido de 0,6 e classificados de acordo com intensidade de associação como Excelente (0,9 a 1). Tais resultados demonstram que ambos os questionários utilizados para medir a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais, respectivamente, possuem consistência interna bastante satisfatória.

Também foram observados que existem diferenças significativas em alguns níveis de qualidade de vida no trabalho e dos valores organizacionais quando se compara as questões relacionadas ao perfil sociodemográfico e das atividades profissionais na percepção dos técnico-administrativos. Por exemplo, mulheres tiveram uma percepção mais negativa da Esfera Psicológica e Comportamental de QVT quando comparados com aos homens. Logo elas tendem a ser mais insatisfeitas com as questões relacionadas à autoestima, significância da tarefa, *feedback* e desenvolvimento pessoal e profissional.

Outro achado importante foi à correlação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais, cumprindo com o objetivo geral desta pesquisa. Verificou-se que os valores de Bem-estar, Autonomia, Realização e Preocupação com a Coletividade obtiveram os maiores escores de correlação com as Esferas de QVT. Enquanto que os valores de Tradição, Conformidade e Domínio quando correlacionados com as Esferas de QVT obtiveram os menores escores.

Tais resultados corroboram os estudos anteriores realizados por Pires (2004), Taveira (2006) e Deus (2006), bem como a afirmação de Bedani (2013) de que os valores mais sociocêntricos (Bem-estar, Autonomia, Realização e Preocupação com a Coletividade) favorecem a adoção de práticas mais humanizadas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Enquanto que os valores de Tradição, Conformidade e Domínio desfavorecem ações voltadas para as pessoas, logo interferem negativamente na qualidade de vida no trabalho.

Na análise qualitativa realizada por meio de entrevistas com a equipe multiprofissional que desenvolve as ações de QVT observou-se que no momento da implantação dos projetos na Universidade não foram considerados os valores organizacionais. A maior parte da equipe desconhece quais são os valores adotados pela instituição. No entanto, as entrevistadas consideram como importante conhecer esses valores para desenvolver as ações de qualidade

de vida no trabalho a fim de conciliá-las com os objetivos institucionais. Por fim, as dificuldades encontradas perpassam por questões relacionadas à falta de prioridade da instituição para com as ações de QVT, bem como falta de recursos, autonomia da equipe multiprofissional, espaço físico inadequado para realização das atividades, dentre outras.

Desta forma, apesar de existir um setor que promove diversas atividades voltadas para qualidade de vida no trabalho, ainda assim tanto os técnico-administrativos quanto a equipe multiprofissional de QVT percebem que a instituição não prioriza as ações de bem-estar voltadas para os servidores de forma satisfatória, gerando uma percepção negativa quanto a presença do valor organizacional de Bem-estar.

Diante do exposto, verifica-se que todos os objetivos dessa pesquisa foram alcançados, sendo constatado por meio da percepção dos técnico-administrativos e da equipe multiprofissional que executa as ações de QVT, o nível de qualidade de vida no trabalho e dos valores organizacionais, bem como a interação entre esses dois construtos.

Os resultados encontrados por meio desta pesquisa podem contribuir para a elaboração de estratégias de sensibilização da gestão superior a fim de valorizar as ações voltadas para o bem-estar dos funcionários, modificando a percepção negativa que estes possuem da instituição com relação ao valor organizacional de Bem-estar. Conforme apontada pela equipe multiprofissional falta uma política institucional de qualidade de vida no trabalho, visto que muitas ações são realizadas de forma precária, sem o apoio das chefias e recursos financeiros.

Destacam-se ainda algumas limitações deste estudo, como a aplicação dos questionários apenas com os técnico-administrativos, não sendo considerada a percepção dos docentes e terceirizados. Além disso, o local de estudo restringiu-se ao Campus de São Luís, descartando os campi do continente e Hospital Universitário, com exceção da unidade localizada dentro do referido Campus. Outro fator limitante para ampliar o número da amostra pesquisada foi à adesão dos técnico-administrativos pela greve de âmbito nacional, visto que muitos deixaram de ir aos seus setores e não devolveram os questionários entregues pela pesquisadora.

Deste modo, visando o maior aprofundamento da temática no contexto da UFMA sugere-se a expansão de sua aplicação entre outros públicos como os docentes e terceirizados, bem como nos campi do continente e Hospital Universitário. Além disso, é importante que esta temática seja investigada em outras organizações públicas a fim de confrontar com os resultados encontrados neste estudo.

REFERÊNCIAS

ADORNO, R. D.; MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. A LDB/96 e a Qualidade de Vida no Trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-16. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=275> Acesso em: 12 set. 2013.

ALBUQUERQUE, L. G. de.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.2m p.40-51, abril/junho, 1998. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=144>. Acesso em: 03.mai. 2013

AMORIM, T. N. G. F. A Percepção de servidores quanto a sua Qualidade de Vida no Trabalho: Novas Preocupações para Velhos Problemas?. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-16. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6813> Acesso em: 12 set. 2013.

ANDRADE, M. F. M. de; CHAMON, E. M. Q. de O. Influência do Sobrepeso na Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso em uma Montadora de Automóveis. In: Encontros da ANPAD, XXVII, 2003, Atibaia/SP, **Anais eletrônicos...** Atibaia: ANPAD, p.1-9. 2003, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=48&cod_evento_edicao=7&cod_edicao_trabalho=1714> Acesso em: 12 set. 2013.

ANDRADE, T. de. **Valores Organizacionais, Suporte Organizacional no Trabalho**: um Estudo no Setor Bancário. 2010. 143f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Humanas e Sociais, Programa de Pós-Graduação em Administração, Santa Maria-RS, 2010.

_____; ESTIVALETE, V. de F. B. Valores Organizacionais e Suporte Social no Trabalho: a percepção dos colaboradores do setor bancário público e privado. In: Encontros da ANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=11896> Acesso em: 12 set. 2013.

_____; _____. Investigando a Influência dos Valores Organizacionais na Percepção de Suporte Organizacional a partir da Concepção dos

Colaboradores do Setor Bancário. In: Encontros da ANPAD, XXXV, 2011, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=736&cod_evento_edicao=58&cod_edicao_trabalho=13262> Acesso em: 12 set. 2013.

ANTONIO, F.A.A. **A Díade Gestor-Subordinado:** as Relações entre a Compatibilidade dos Valores Humanos e o Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho. 2011. 233f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ARAÚJO, E. L. P. de. *Feedback* na Qualidade de Vida no Trabalho em Organizações de Saúde. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2., 2002, Recife. **Anais eletrônicos...** Recife: ANPAD, p. 1-11, 2002. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=59&cod_evento_edicao=16&cod_edicao_trabalho=4641> Acesso em: 12 set. 2013.

ARELLANO, E. B. Programas Premiados de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil - mapeamento e análise crítica dos indicadores e da gestão. In: Encontros da ANPAD, edição, 2009, São Paulo/SP, **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, p.1-15. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=11029>. Acesso em: 12 set. 2013.

AQV (2007). **Assessoria de Qualidade de Vida:** histórico e prática – 2003 a 2007.

BASTOS, A. V.; SOUZA, J. J. de; COSTA, V. M. F. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Contextos Diferenciados de Inovação: uma Análise Multivariada. In: Encontros da ANPAD, XXX, 2006, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** ANPAD, p.1-13. 2006, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=149&cod_evento_edicao=10&cod_edicao_trabalho=5772>. Acesso em: 12 set. 2013.

BATISTA, M. B.; ANTUNES, L. C.; IIZUKA, E. S. Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos ENANPAD's de 2001 a 2011. In: Encontros da ANPAD, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=15084>. Acesso em: 12 set. 2013.

BEDANI, M. Cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho: uma relação reflexiva. In: FERREIRA, M. C. et al. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho:** Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. In: Encontros da ANPAD, XXXVIII, 2013, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=966&cod_evento_edicao=68&cod_edicao_trabalho=16351>. Acesso em: 14. dez. 2013.

BORGES, L. V., et al. A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2002, p. 189-200. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n1/a20v15n1.pdf>>. Acesso em: 23.05.2011.

BRASIL (1988). **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02. jun. 2014.

BRASIL (2005). **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm>. Acesso em: 02. jun. 2014.

BRAZ, P. de S., et al. Explorando a Responsabilidade Social Empresarial, a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida: Interações e Independências. In: Encontros da ANPAD, XXXV, 2011, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=736&cod_evento_edicao=58&cod_edicao_trabalho=13643>. Acesso em: 12 set. 2013.

BRITO, L. M. P.; LIMA, H. M. L. de S.; PAIVA, N. S. M. de. Qualidade De Vida No Trabalho & Violência Simbólica – Duas Faces De Uma Mesma Moeda? In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-15. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9055> Acesso em: 12 set. 2013.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

CAVEDON, N. R. A percepção olfativa e a Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo etnográfico na área da Segurança Pública. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, III, 2011, João Pessoa/PB, **Anais eletrônicos...** João Pessoa: ANPAD, p.1-17. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=757&cod_evento_edicao=59&cod_edicao_trabalho=13940>. Acesso em: 12 set. 2013.

CHERMAN, A.; TOMEI, P. A. Códigos de Ética Corporativa e a Tomada de Decisão Ética: Instrumentos de Gestão e Orientação de Valores Organizacionais? In: Encontros da ANPAD, XXVII, 2003, Atibaia/SP, **Anais eletrônicos...** Atibaia: ANPAD, p.1-17. 2003, Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=48&cod_evento_edicao=7&cod_edicao_trabalho=2050>. Acesso em: 12 set. 2013.

COHEN, Jacob. (1988), **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Hillsdale, NJ, Erlbaum. Disponível em: <<http://courses.csusm.edu/psyc393md/2011-Fall-41892/readings/StatisticalPower/Cohen%281992%29StatisticalPower.pdf>>. Acesso em: 02. Jun. 2014

CONSTANTINO, M. A. da C. et al. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo dos Indicadores do Fator de Comprometimento Organizacional. In: Encontros da ANPAD, XXXIII, 2009, São Paulo/SP, **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, p.1-13. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10988>. Acesso em: 12 set. 2013.

CORSO, K. B., et al. Valores Organizacionais e a Síndrome de Burnout em Equipes de Enfermagem de Pronto-Atendimentos de Saúde na cidade de Santa Maria-RS. In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9017>. Acesso em: 12 set. 2013.

COSTA, G. P. da. O Estudo da Qualidade de Vida no Trabalho: há um modelo completo?. In: MENDONÇA, Gilson Martins. **Estudos Contemporâneos em Organização e Gestão**. São Luís: Ed. UEMA, 2008. P. 332-352.

CUNHA, N. R. da S., et al. Qualidade de Vida no Trabalho: a Mensuração da Percepção dos Servidores em uma Organização Hospitalar e a Construção de uma Escala a Partir do Modelo de Walton. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2008, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** Salvador: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=411&cod_evento_edicao=41&cod_edicao_trabalho=9928>. Acesso em: 12 set. 2013.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**. Vol.2. São Paulo: Cengage Learning, 1996.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Psicologia das Relações Interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. 8.ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2010.

DEMO, G. et al. Produção Nacional na Primeira Década do Milênio, Institucionalização da Pesquisa no Brasil e Agenda de Pesquisa. IN: DEMO, Gisela. (Org.). **Políticas de gestão de pessoas nas organizações**: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais. São Paulo: Atlas, 2012.

DEUS, D. P. de. **Qualidade de Vida no Trabalho**: análise de um modelo mediacional. 2006. 142f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2006.

DIAS, D. V.; MAESTRO FILHO, A. D.; MOARES, L. F. R. de. Valores Organizacionais e Modelos e Práticas de Gestão de Pessoas nas Empresas do Setor Siderúrgico do Estado de Minas Gerais. . In: Encontros da ANPAD, XXX, 2006, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** ANPAD, p.1-16. 2006, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=149&cod_evento_edicao=10&cod_edicao_trabalho=6185>. Acesso em: 12 set. 2013.

_____; _____. Valores Organizacionais e Comprometimento: Um Estudo em Empresas do Setor Siderúrgico Mineiro. In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9036> Acesso em: 12 set. 2013.

DINIZ, M. da G. Fatores Ergonômicos das Condições de Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho no Setor de Transportes Urbanos Rodoviários: Estudos de Casos de Campina Grande e Lisboa. In: Encontros da ANPAD, XXV, 2001, Campinas/SP, **Anais eletrônicos...** Campinas: ANPAD, p.1-15. 2001, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=50&cod_evento_edicao=5&cod_edicao_trabalho=3018>. Acesso em: 12 set. 2013.

DOMENICO, S. M. R. de.; LATORRE, S. Z.; TEIXEIRA, M. L. M. A Relação entre Tipos de Cultura Organizacional e Valores Organizacionais. **ENANPAD 2006**. 30º Encontro da ANPAD. Salvador/BA, 2006. Disponível em: <http://profjayrfigueiredo.com.br/GON_AC_21.pdf>. Acesso em: 10.03.2011.

DONAIRE, D.; ZACHARIAS, J. J.; PINTO, A. D. L. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira: Uma Contribuição à Estratégia de Gestão de Pessoas. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-15. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=659> . Acesso em: 12 set. 2013.

DOURADO, D. P.; CARVALHO, C. A. P. Controle do Homem no Trabalho ou Qualidade de Vida no Trabalho?. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-16. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=275>. Acesso em: 12 set. 2013.

_____; _____. de. O que Existe sob o Plácido Manto da Qualidade de Vida no Trabalho? Revelações sobre seus Recursos Retóricos e seu Modo de Operação Ideológica através de um caso ilustrativo. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-16. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6808>. Acesso em: 12 set. 2013.

DUARTE, P. da S. et al. Valores Organizacionais e Gestão Capitalista. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, III, 2011, João Pessoa/PB, **Anais eletrônicos...** João Pessoa: ANPAD, p.1-11. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=757&cod_evento_edicao=59&cod_edicao_trabalho=14009>. Acesso em: 12 set. 2013.

DUTRA, R. de F.; HONÓRIO, L. C. A Qualidade de Vida no Trabalho Médico Organizado em Cooperativa: o Caso de um Hospital Universitário Mineiro. In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9161>. Acesso em: 12 set. 2013.

EL AOUAR, W. A., OLIVEIRA, J. A. de. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Música Funcional no Ambiente Laboral Fabril. In: Encontros da ANPAD, XXXVIII, 2013, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=966&cod_evento_edicao=68&cod_edicao_trabalho=16317>. Acesso em: 14. dez. 2013.

EL AOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. de. Com Músicos, com Qualidade e com Vida: Contribuições Teórico-Methodológicas aos Estudos em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). In: Encontros da ANPAD, XXVII, 2003, Atibaia/SP, **Anais eletrônicos...** Atibaia: ANPAD, p.1-17. 2003, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=48&cod_evento_edicao=7&cod_edicao_trabalho=1711> Acesso em: 12 set. 2013.

ESTIVALETE, V.de F. B. et al. Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos.**

Abr/jun, p. 135-148, 2010. Disponível em: <<http://www.base.unisinos.br/pdf/96.pdf>>. Acesso em: 28.04.2011.

_____, et al. Valores Organizacionais como Antecedentes do Suporte no Trabalho: uma Análise no Setor Bancário Público Estadual e Federal. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2012, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** Salvador: ANPAD, p.1-16. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=866&cod_evento_edicao=65&cod_edicao_trabalho=15339> Acesso em: 12 set. 2013.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Cada da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo, p. 29-38, Out/Nov, 1988. Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/busca/artigo.asp?num_artigo=607>. Acesso em: 16. Ago. 2013

FERREIRA, M. C. Custo Humano no Trabalho. IN: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006, p. 84-88.

FERREIRA, M. C. A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões Empíricas e Teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22243>> Acesso em: 16. Ago. 2013

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. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online], Set 2009, vol.25, no.3, p.319-327. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3.pdf>>. Acesso em: mai. 2013

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília-DF: Edições Ler, Pensar e Agir, 2011.

FERREIRA, M.C.; FERNANDES, H. de A. SILVA, A. P. de. Valores Organizacionais: um balanço da produção nacional no período de 2000 a 2008 nas áreas de Administração e Psicologia. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3 •São Paulo, SP. mai./jun. 2009

FERREIRA, R. R., et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel dos gestores. **R.Admi.**, São Paulo (RAUSP), v.44, n.2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009.

FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A. de; SILVA, C. A. da. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. IN: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). **Saúde e Bem-estar no trabalho**: dimensões individuais e culturais. Coleção Trabalho Humano. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2012. p. 79 a 103.

FREIRE, D. A. L. Valores Organizacionais: Um Estudo de Caso no Setor de Serviços Terceirizáveis. In: Encontros da ANPAD, XXXIII, 2009, São Paulo/SP, **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, p.1-11. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10535>. Acesso em: 12 set. 2013.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Sistemas & Gestão**, v.4, n.2, p.136-154, maio a agosto de 2009. Disponível em: <www.uff.br/sg/index.php/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4>. Acesso em: 04. Dez. 2013.

FREUND, J. E. **Estatística Aplicada**: economia, administração e contabilidade. 11.ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

GASPAR, M. A., et al. Qualidade de Vida no Trabalho para Pessoas com Deficiências: um Estudo Empírico. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, VII, 2012, Curitiba/PR, **Anais eletrônicos...** Curitiba: ANPAD, p.1-16. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=812&cod_evento_edicao=61&cod_edicao_trabalho=14235> Acesso em: 12 set. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar Projeto de Pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, E. do C. O.; SOARES, M.; RAUSCH, R. B. Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Municipal. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, VI, 2010, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-15. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=582&cod_evento_edicao=51&cod_edicao_trabalho=11446>. Acesso em: 12 set. 2013.

GOSENDO, E. E. M.; TORRES, C. V. Valores Organizacionais e Estilos de Gerenciamento: a Realidade das Pequenas Organizações In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-12. 2005, Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=221>. Acesso em: 12 set. 2013.

GOULART, B.; SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. IN: SAMPAIO, Jäder dos Reis (ORG.). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GRESSLER, L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. São Paulo: Loyola, 2007, 328 p. 3.ed. rev. atual.

GUARDANI, F.; TEIXEIRA, M. L. M.; FRAGOSO, N. D. A Relação entre os Valores Organizacionais e as Práticas Percebidas por Clientes de Organizações do Setor de Serviços. In: Encontros da ANPAD, XXXIII, 2009, São Paulo/SP, **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, p.1-16. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10802>. Acesso em: 12 set. 2013.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e Qualidade de Vida no Trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. In: Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica, XXV, 2008, Brasília/DF, **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=404&cod_evento_edicao=40&cod_edicao_trabalho=9633>. Acesso em: 12 set. 2013.

GUIMARÃES, D. C.; MACÊDO, K. B. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e as Vivências de Prazer e Sofrimento dos Trabalhadores. In: Encontros da ANPAD, XXVII, 2003, Atibaia/SP, **Anais eletrônicos...** Atibaia: ANPAD, p.1-15. 2003, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=48&cod_evento_edicao=7&cod_edicao_trabalho=1709>. Acesso em: 12 set. 2013.

GUIMARÃES, D. C. A Responsabilidade Social Empresarial e a Precarização da Qualidade de Vida no Trabalho de uma Empresa de Call Center. In: Encontros da ANPAD, XXVIII, 2004, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-14. 2004, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=39&cod_evento_edicao=8&cod_edicao_trabalho=1389>. Acesso em: 12 set. 2013.

HAIR JR., J. F., et al. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

_____. et al. **Análise Multivariada de Dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HÉRNANDEZ SAMPIERI, R.; FERNANDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, M. P. **Metodologia de pesquisa**. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

HONÓRIO, L. C. Cisão e Privatização: Impactos Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho de uma Empresa de Telefonia Celular. In: Encontros da ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu/PR, **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, p.1-15. 1999, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=52&cod_evento_edicao=3&cod_edicao_trabalho=3391>. Acesso em: 12 set. 2013.

HORTA, P.; DEMO, G. Políticas de GP, Confiança Organizacional e Bem-estar no Trabalho em uma Multinacional de Tecnologia da Informação. IN: DEMO, Gisela. (Org). **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: estado da arte, produção nacional, agenda de pesquisa, medidas e estudos relacionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

LACOMBE, F. J. M. **Comportamento Organizacional: fácil**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, I. B. de; MELO, P. H. B. A. de. **Relação entre os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho e Missão, Cultura, Visão e Valores em uma empresa de telefonia móvel**. 2008. 115f. Mestrado Profissional em Engenharia Ambiental (Dissertação). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ALBUQUERQUE, L. G. de. Estratégias de Recursos Humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O "Stress" e a Expansão do Conceito de Qualidade Total. In: Encontros da ANPAD, XXI, 1997, Rio das Pedras/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio das Pedras: ANPAD, p.1-17. 1997, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=54&cod_evento_edicao=1&cod_edicao_trabalho=3960> Acesso em: 12 set. 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década. In: FERREIRA, M. C. et al. (Orgs.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013.

LORENZI, A. G. de A.; SILVA, E. D. da; SILVA, W. V. da. Relações entre Valores Organizacionais, Desempenho Econômico-Financeiro e Governança Corporativa em Organizações de Capital Aberto com Sede no Paraná. In: Encontros da ANPAD, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-3. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=14786>. Acesso em: 12 set. 2013.

LOUBACK, J.; TEIXEIRA, M. L. M.; BIDO, D. de S. Valores Organizacionais e Racionalidades: Uma Visita ao Terceiro Setor. In: Encontros da ANPAD, XXXI, 2007, Rio

de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=280&cod_evento_edicao=33&cod_edicao_trabalho=7343>. Acesso em: 12 set. 2013.

MAIA, L. de F. R. B.; OLIVEIRA, J. D. de. Valores Organizacionais e seu Impacto sobre o Clima e a Satisfação no Trabalho: Percepção dos Técnico-Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-15. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6932> Acesso em: 12 set. 2013.

MALINI, E., et al. Qualidade de Vida no Trabalho em uma Produtora de Rações para Animais: A Análise das Percepções dos Colaboradores de Diferentes Níveis Hierárquicos. In: Encontros da ANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=12354>. Acesso em: 12 set. 2013.

MARANHÃO, M. L.; SÁ, M. A. D. de. Cultura Organizacional e Práticas de Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Múltiplos Casos em Palcos Organizacionais de Restaurantes do Recife – PE. In: Encontros da ANPAD, XXXVIII, 2013, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=966&cod_evento_edicao=68&cod_edicao_trabalho=16321. Acesso em: 14. dez. 2013.

MARTINS, G. A. **Estatística Geral e Aplicada**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, A. L., et al. Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário. In: Encontros da ANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-15. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=11891>. Acesso em: 12 set. 2013.

MARTINEZ, V. de L. P. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Executivo estrangeiro no Brasil: vivenciando e reconstruindo os impactos do estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho. In: Encontros da ANPAD, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-13. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=15081>. Acesso em: 12 set. 2013.

MEDEIROS, L. F. R. de.; FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9-

34, jan/jun. 2011. Disponível em: <<http://seer2.fapa.com.br/index.php/arquivo>>. Acesso em: 23.mai. 2013.

MEDEIROS, J. P. de; OLIVEIRA, J. A. de. Uma Viagem à Produção Científica em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nos anos 2001 a 2005: Estudo nos Anais do ENANPAD. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-14. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6875>. Acesso em: 12 set. 2013.

MEDRI, W. **Análise Exploratória de Dados**. Apostila. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/estatisticaeducacao/textos_didaticos/especializacao_estadistica.pdf>. Acesso em: 26. Jun. 2014.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**, v.6, n.1, p. 39-46, jan-jun, 2001. Disponível em: <http://fortium.edu.br/blog/valeria_martins/files/2010/10/Valores-organizacionais-e-prazer-sofrimento.pdf>. Acesso em: 10.03.2011.

MIGUEL, L. A. P.; TEIXEIRA, M. L. M. Valores Organizacionais e Criação do Conhecimento Organizacional: Qual a Relação? In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-15. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=240> . Acesso em: 12 set. 2013.

MONACO, F. de F.; GUIMARÃES, V. N. Implicações de Um Programa de Qualidade Total Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso da Gerência de Administração da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. In: Encontros da ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu/PR, **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, p.1-15. 1999, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=52&cod_evento_edicao=3&cod_edicao_trabalho=3450> Acesso em: 12 set. 2013.

MOURÃO, T.de J. L. de O.; KILIMNIK, Z. M.; FERNANDES, E. Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-17. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=236>. Acesso em: 12 set. 2013.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter, 1983.

NEIVA, E. R.; PAZ, M. das G. T. da. Percepção De Mudança Individual E Organizacional: Relações Entre Poder Organizacional, Valores Organizacionais, Capacidade Organizacional Para Mudanças E Atitudes Em Relação À Mudança. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-15. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=228> Acesso em: 12 set. 2013.

OLIVA, E. de C.; ANTUNES, A. R. Um Estudo Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos Comissários de Bordo no Brasil. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-16. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6810>. Acesso em: 12 set. 2013.

OLIVEIRA, N.; CAMPOS, M. Mudanças Organizacionais e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Comparativo-Temporal em Unidades do Banco do Brasil S.A. In: Encontros da ANPAD, XXVI, 2002, [S.l.], **Anais eletrônicos...** [S.l.]: ANPAD, p.1-14. 2002, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=49&cod_evento_edicao=6&cod_edicao_trabalho=2400> Acesso em: 12 set. 2013.

OLIVEIRA, P. M. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; MURITIBA, S. N. Avaliação de Resultados em RH: Fontes de Evidência da Percepção e das Práticas dos administradores no Caso dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho. In: Encontros da ANPAD, XXVI, 2002, [S.l.], **Anais eletrônicos...** [S.l.]: ANPAD, p.1-15. 2002, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=49&cod_evento_edicao=6&cod_edicao_trabalho=2627> Acesso em: 12 set. 2013.

OLIVEIRA, R. R. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C.. Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial: Um Estudo de Caso com Voluntários Simultâneos. In: Encontros da ANPAD, XXXIII, 2009, São Paulo/SP, **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPAD, p.1-16. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=506&cod_evento_edicao=45&cod_edicao_trabalho=10989>. Acesso em: 12 set. 2013.

OLIVEIRA, A. de F., TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **R. Adm.** São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140, abr/maio/jun. 2004. Disponível em: <www.rausp.usp.br/download.asp?file=V3902129.pdf>. Acesso em: 28.04.2011.

PAIVA, K. C. M. de. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: Encontros da ANPAD, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=14640> Acesso em: 12 set. 2013.

PAIXÃO, R. B.; SOUZA, M. A. de. A Percepção dos Docentes de Universidades Públicas Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, IV, 2013, Brasília/DF, **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, p.1-15. 2013, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16592>. Acesso em: 14. dez. 2013

PAZINI, M. H.; STEFANO, S. R. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, II, 2009, Curitiba/PR, **Anais eletrônicos...** Curitiba: ANPAD, p.1-16. 2009, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=514&cod_evento_edicao=46&cod_edicao_trabalho=11264>. Acesso em: 12 set. 2013.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Guia de Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PESTANA, M. H. GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais: a complemtariedade do SPSS**. 5.ed. Lisboa: Sílabo, 2008.

PINTO, L.B.; BOAS, A.A.V.; PEREIRA, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais. In: Encontros da ANPAD, XXXVIII, 2013, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=966&cod_evento_edicao=68&cod_edicao_trabalho=15785>. Acesso em: 14. dez. 2013

PINTO, L. B.; DE PAULA, A. V.; BOAS, A. A. V. Qualidade de Vida no Trabalho e o Novo Serviço Público: proposta de um modelo compreensivo. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2012, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** Salvador: ANPAD, p.1-16. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=866&cod_evento_edicao=65&cod_edicao_trabalho=15385> Acesso em: 12 set. 2013.

PIRES, J. C. de S. **Relações entre Valores Individuais, Valores Organizacionais e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**. 2004. 204f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2004.

PIRES, J. C. S. MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas do Brasil. **Revista de Administração Pública**. V. 40, n. 1, p. 81-105, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>> . Acesso em: 02. jun. 2014.

PORTO, J. B. Mensuração de valores no Brasil. In: TAMAYO, A., PORTO, J. B. (Orgs). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. Cap. 3, p. 96-119.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Vol. 19. N. 2. p. 145-152, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n2/a06v19n2.pdf>>. Acesso em: 28.04.2011.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, Odiva Silva. Qualidade de Vida no Trabalho de organização de pesquisa. *Revista de Administração*. Vol. 22. P. 71-82, jan/mar, 1987. Disponível em: <www.rausp.usp.br/download.asp?file=2201071.pdf>. Acesso em: 16. Ago. 2013.

REGIS-FILHO, G. I.; LOPES, M. C. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. *Revista de Administração*, São Paulo v.36, n.3, p.95-99, julho/setembro, 2001. Disponível em: <www.rausp.usp.br/download.asp?file=v36n3p95a99.pdf>. Acesso em: 16. Ago. 2013.

RICHARDSON, R. J., et al. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 3.ed. rev. atual. 334 p.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. 12.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ROKEACH, M. The Role of Values in Public Opinion Research. *The Public Opinion Quarterly*, v. 32, n. 4, p. 547-559, 1968-1969.

ROSSONI, L.; GUARIDO F. E. R.; ESTÁCIO, A. de F. R. Pressões Ambientais e Adoção de Práticas de Treinamento e Desenvolvimento: Compreendendo o Papel Moderador e Mediador dos Valores Organizacionais. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, VI, 2010, Florianópolis/SC, *Anais eletrônicos...* Florianópolis: ANPAD, p.1-17. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=582&cod_evento_edicao=51&cod_edicao_trabalho=11598>. Acesso em: 12 set. 2013.

SÁ, M. A. D. de. et al. Qualidade de vida no trabalho universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores. In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-13. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9240> Acesso em: 12 set. 2013.

_____. et al. Qualidade de Vida no Trabalho Docente - uma Questão de Prazer! In: Encontros da ANPAD, XXXI, 2007, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=280&cod_evento_edicao=33&cod_edicao_trabalho=7591> Acesso em:

SANT'ANNA, A. de S.; MORAES, L. F. R. de. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo de Caso em Empresa Brasileira do Setor de Telecomunicações. In: Encontros da ANPAD, XXIII, 1999, Foz do Iguaçu/PR, **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, p.1-4. 1999, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=52&cod_evento_edicao=3&cod_edicao_trabalho=3410> Acesso em: 12 set. 2013.

SANTANA, L. L. e S. et al. A Mensuração dos Fatores de Satisfação dos Gestores Escolares da Rede Pública em Minas Gerais, Utilizando-se um Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2010, Vitória/ES, **Anais eletrônicos...** Vitória: ANPAD, p.1-17. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=641&cod_evento_edicao=54&cod_edicao_trabalho=12681> Acesso em: 12 set. 2013.

SANTOS, D. L. dos. et al. Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde: a relação com os Valores Organizacionais. In: Encontro de Administração Pública e Governança, 2008, Salvador/BA, **Anais eletrônicos...** Salvador: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=411&cod_evento_edicao=41&cod_edicao_trabalho=9999> Acesso em: 12 set. 2013.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho em Equipes Multicontratuais: um Estudo em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, I, 2007, Natal/RN, **Anais eletrônicos...** Natal: ANPAD, p.1-16. 2007, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=262&cod_evento_edicao=32&cod_edicao_trabalho=6872>. Acesso em: 12 set. 2013.

SCHIRRMESTER, R. et al. As relações de trabalho no Porto de Santos: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional no contexto da modernização dos portos. In: Encontros da ANPAD, XXXII, 2008, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2008, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=391&cod_evento_edicao=38&cod_edicao_trabalho=9235> Acesso em: 12 set. 2013.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A., PORTO, J. B. (Orgs). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. Cap. 1, p. 21-55.

SILVA JUNIOR, E. M. et al. Qualidade de Vida no Trabalho em uma Produtora de Rações para Animais: A Análise das Percepções dos Colaboradores de Diferentes Níveis Hierárquicos. **XXXIV Encontro da ANPAD**, p. 1-17, 2010.

SILVA, M. C.; LIMA, T. B. de. Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma Organização Privada do ramo de Segurança na cidade de João Pessoa-PB. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, III, 2011, João Pessoa/PB, **Anais eletrônicos...** João Pessoa: ANPAD, p.1-17. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=757&cod_evento_edicao=59&cod_edicao_trabalho=13979> Acesso em: 12 set. 2013.

SILVA, L. S. da; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. Valores Organizacionais e Valores Humanos como fatores de impacto no Bem-estar Ocupacional. In: Encontros da ANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-15. 2010, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=626&cod_evento_edicao=53&cod_edicao_trabalho=11892> Acesso em: 12 set. 2013.

SINTEMA (2014a). Começa a greve dos técnico-administrativos das universidades federais (2014). Disponível em: <<http://sintema.org.br/sintema/?p=4591>>. Acesso em: 02. Jun. 2014.

SINTEMA (2014b). Deflagrada em Âmbito Nacional a Greve dos Técnico-Administrativos em Educação (2012). Disponível em: <<http://sintema.org.br/sintema/?p=2162>>. Acesso em: 02. Jun. 2014.

SINTEMA (2014c). Deflagrada a greve dos técnico-administrativos da UFMA (2011) Disponível em: <<http://sintema.org.br/sintema/?p=1951>>. Acesso em: 02. Jun. 2014.

SIQUEIRA, D. M.; VIEIRA, A. M. Valores Organizacionais: Expressão do Ideal ou Percepção do Real? In: Encontros da ANPAD, XXXV, 2011, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-15. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=736&cod_evento_edicao=58&cod_edicao_trabalho=13268> Acesso em: 12 set. 2013.

SLONGO, L. A.; BOSSARDI, G. Orientação para o Mercado e Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo em Empresas Metalúrgicas, Metal-Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul. In: Encontros da ANPAD, XXVIII, 2004, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-16. 2004, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=39&cod_evento_edicao=8&cod_edicao_trabalho=1448> Acesso em: 12 set. 2013.

SOUZA, E. P. de; DIAS, M. A. M. J.; MARQUES, A. L. Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: diretrizes para a elaboração de um programa junto a um órgão da administração direta do Estado de Minas Gerais. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, IV, 2013, Brasília/DF, **Anais eletrônicos...** Brasília: ANPAD, p.1-16. 2013, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=988&cod_evento_edicao=69&cod_edicao_trabalho=16549>. Acesso em: 14. dez. 2013

SOUZA, C. S. de. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem: estudo nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo. In: Encontros da ANPAD, XXXVI, 2012, Rio de Janeiro/RJ, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-13. 2012, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=848&cod_evento_edicao=63&cod_edicao_trabalho=15075> Acesso em: 12 set. 2013.

SOUZA, W. J. de. et al. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Interfaces com a Qualidade em Serviços no Ramo da Comercialização de Combustíveis Automotivos. In: Encontros da ANPAD, XXIX, 2005, Florianópolis/SC, **Anais eletrônicos...** Florianópolis: ANPAD, p.1-16. 2005, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=30&cod_evento_edicao=9&cod_edicao_trabalho=683>. Acesso em: 12 set. 2013.

SPECTOR, P. E. Teorias de Motivações dos Funcionários. In: _____. **Psicologia das Organizações**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

TAMAYO, A. et al. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, p. 289-315, 2000. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>. Acesso em: 23.05.2011.

TAMAYO, A. Impactos dos valores da organização sobre o estresse ocupacional. **RAC-Eletrônica**, v. 1, n. 2, art. 2, p. 20-33, Maio/Ago. 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/arq_pdf/a_633.pdf>. Acesso em: 02. Jun.2014

TAMAYO, A. Cultura, Valores organizacionais. In: Tamayo, Alvaro; Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Codo, Wanderley (org): **Trabalho, organizações e cultura** (Coletâneas da Anpepp no. 11, p. 159-172). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 1996.

_____. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 56-63, julho/setembro, 1998. Disponível em: <www.rausp.usp.br/download.asp?file=3303056.pdf>. Acesso em: 29.05.2011

_____. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (Cols.) **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAVEIRA, I. M. R. **Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional**. 2006. 332f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **RAC**, v. 5, n. 1, Jan./Abr. p. 165-193, 2001. Disponível em: < www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>. Acesso em: 16. ago. 2013

_____; _____. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções Entre a Teoria e a Prática. In: Encontros da ANPAD, XXII, 1998, Foz do Iguaçu/PR, **Anais eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, p.1-14. 1998, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=53&cod_evento_edicao=2&cod_edicao_trabalho=3695> Acesso em: 12 set. 2013.

TRIANDIS, H. C.; BONTEMPO, R.; VILLAREAL, M.J. Individualism and Collectivism: Cross-Cultural Perspectives on Self-Ingroup Relationships. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 54, n.2, p. 323-338, 1988.

TRIERWEILER, M.; SILVA, N. **O Psicólogo nas ações de Qualidade de Vida: Possibilidades de Intervenção nos Ambientes Físico e Psicossocial das Organizações**. Curitiba: Juruá, 2010. 196p.

TRVINÕS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa na educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013a). Instituição. **Histórico**. São Luís, 2013. Disponível em: < <http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/historico.jsf>>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013b). Notícias. **21 de outubro: UFMA completa 47 anos**. São Luís, 2013. Disponível em: <<http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=42444>>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013c). Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida**. São Luís, 2013. Disponível em: <<http://www.prh.ufma.br/drhprh.htm>>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2013d). Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH). **Quantitativo de técnico-administrativos por unidade**. São Luís, 2013. Disponível em: <https://sigrh.ufma.br/sigrh/public/abas/form_consulta_quantitativos.jsf>. Acesso em: 23. Set. 2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA, 2014). **Plano de Desenvolvimento Institucional 2012-2016**. São Luís, 2014. Disponível em: <http://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/documentos/doc_plano_institucional.jsf> Acesso em: 02.jun.2014

VASCONCELOS, P. H. de. et al. Qualidade de vida no trabalho docente: Um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação (RAI)**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 79-97, abr./jun. 2012. Disponível em: <<http://www.revistarai.org/rai/article/view/696>> Acesso em: 16. ago. 2013.

VENSON, A. B. S. et al. Uma Análise da Relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Desempenho Organizacional: um Estudo nas Melhores Empresas para se Trabalhar. In: Encontros da ANPAD, XXXV, 2011, Rio de Janeiro, **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p.1-17. 2011, Disponível em: <http://www.anpad.org.br/evento.php?acao=trabalho&cod_edicao_subsecao=736&cod_evento_edicao=58&cod_edicao_trabalho=13667>. Acesso em: 12 set. 2013.

VIEIRA, G. A. **Cultura de Valores Organizacionais**: um estudo na Faculdade de Ciências Humanas. São Paulo: Annablume; Belo Horizonte: FUMEC, 2004. 144 p.

WALTON, R. E. Criterias for Quality of Working Life. In DAVIS, L. **The quality of working life**. New York: Free Press, 1975. cap. 5.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. A Qualidade de Vida no Trabalho. In: _____. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

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

YIN, R. K. **Estudo de Caso**: Planejamento e Método. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.



Anexo A - Questionários da Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Nº: _____

Parte I - DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1. Idade: _____ anos	3. Sexo: <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino	5. Cargo: _____ _____
2. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Outros	4. Escolaridade: <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Ensino Superior Completo <input type="checkbox"/> Ensino Superior Incompleto <input type="checkbox"/> Pós-Graduação. Qual: _____	6. Setor de Atuação: _____ _____
		7. Tempo na UFMA: _____ _____

Parte II - TQWL-42 (PEDROSO; PILATTI, 2012)

Instruções – Este questionário objetiva diagnosticar como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho. Por favor, responda todas as questões. Marque um X na opção que melhor representa a sua opinião de acordo com cada escala.

8. Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

() Muito ruim () Ruim () Nem ruim nem boa () Boa () Muito boa

9. O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

() Muito insatisfeito () Insatisfeito () Nem insatisfeito nem satisfeito
 () Satisfeito () Muito Satisfeito

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	2	3	4	5

Marque uma das opções conforme escala acima.	1	2	3	4	5
10. Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?					
11. Esta organização em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?					
12. O quão importante você considera o trabalho que você realiza?					
13. Você consegue compreender o quão correto ou errado realiza o seu trabalho?					
14. A organização te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?					
15. Você pode expressar sua opinião sem que isso te prejudique?					
16. Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar um supervisor?					
17. O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?					
18. A organização em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?					
19. Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?					
20. As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, etc) são adequadas?					
21. Esta organização oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de função?					

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

Marque uma das opções conforme escala acima.	1	2	3	4	5
22. O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?					
23. O quanto você está satisfeito (a) com a sua capacidade de trabalho?					
24. Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela organização em que você trabalha?					
25. Qual satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?					
26. O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a organização como um todo e para a sociedade?					
27. O quanto você está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?					
28. Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre seu desempenho no trabalho?					
29. O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a organização em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?					
30. O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na instituição que você trabalha?					
31. Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?					
32. O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?					
33. O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?					
34. O quanto você está satisfeito(a) com seu salário?					
35. O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela organização em que você trabalha?					
36. O quanto você está satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal?					
37. O quanto você se sente satisfeito(a) em permanecer empregado na organização em que você trabalha?					
38. Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?					
39. O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na organização que você trabalha?					
40. O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?					
41. O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?					

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	2	3	4	5

Marque uma das opções conforme escala acima.	1	2	3	4	5
42. Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?					
43. Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?					
44. Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?					
45. Com que frequência você pratica atividades de lazer?					
46. Com que frequência ocorrem demissões na organização em que você trabalha?					
47. Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?					
48. Com que frequência você realiza atividades completas, do início ao fim?					
49. Com que frequência você tem desentendimentos com seus superiores ou colegas de trabalho?					

Parte III - Inventário de Perfis de Valores Organizacionais – IPVO

Instruções - Descreveremos, a seguir, algumas organizações. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas organizações é semelhante àquela na qual você trabalha. Assinale com um “X” a opção que indica o quanto cada organização descrita se parece com a sua.

Não se parece em nada com minha organização	Não se parece com minha organização	É mais ou menos parecida com minha organização	É parecida com minha organização	É muito parecida com minha organização
1	2	3	4	5
Marque uma das opções conforme escala acima.				
43. A UFMA estimula os servidores a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.				
44. A sinceridade entre as pessoas é encorajada pela UFMA. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.				
45. Para UFMA, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela, as pessoas merecem oportunidades iguais.				
46. A UFMA valoriza a competência. Para ela, é importante que o servidor demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.				
47. É muito importante para UFMA ajudar seus servidores. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.				
48. A tradição é uma marca da UFMA. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.				
49. A UFMA influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.				
50. A UFMA acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.				
51. A UFMA oferece oportunidades de diversão aos servidores. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.				
52. É importante para UFMA ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.				
53. Para UFMA, é importante que os servidores se comportem de forma educada no ambiente de trabalho.				
54. A UFMA preserva os costumes antigos.				
55. A UFMA incentiva o sucesso profissional dos servidores. Ela estimula a trabalharem de maneira competente.				
56. Na UFMA os servidores são premiados. A satisfação deles com a organização é uma meta importante.				
57. A UFMA acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.				
58. Para UFMA é importante que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa, respeitando o direito dos outros.				
59. A UFMA acha importante ter modelos de comportamento definidos. Os servidores devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.				
60. A UFMA busca o domínio de mercado, eliminando a concorrência.				
61. A UFMA evita mudanças. Prefere manter sua forma de trabalhar.				
62. Para UFMA é importante que os servidores conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os servidores competentes.				
63. A UFMA acha importante ser fiel a seus servidores e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.				
64. Para UFMA é importante manter clubes destinados ao lazer dos servidores. A diversão é importante de vida do servidor.				
65. A UFMA valoriza os servidores curiosos. Ela gosta de servidores que procuram se informar a respeito do trabalho.				

66. A UFMA gosta de servidores que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses servidores.					
67. A UFMA tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.					
68. A UFMA procura se aperfeiçoar constantemente como forma de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços.					
69. A UFMA acredita que as regras são importantes. Para ela, os servidores deveriam obedecê-las.					
70. O respeito à hierarquia faz parte das tradições da UFMA. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos servidores.					
71. A UFMA valoriza os empregados que buscam realização no trabalho, reconhecendo o servidor que tem objetivos profissionais.					
72. Para UFMA, é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.					
73. A UFMA procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.					
74. A UFMA preocupa-se com a qualidade de vida dos servidores, realizando projetos sociais para o bem-estar deles.					
75. A UFMA tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.					
76. A UFMA acredita que a cortesia é importante. Boas maneiras fazem parte do relacionamento entre os servidores e as organizações.					
77. A UFMA tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.					
78. Para UFMA, planejar metas é essencial. Ela considera a realização de metas uma prova de sua competência.					
79. A UFMA acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.					
80. UFMA acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios dessa instituição.					
81. O prazer para UFMA é obter lucros. Ela sente-se satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.					
82. A UFMA deseja que o servidor tenha uma vida profissional variada, valorizando experiências profissionais diferentes.					
83. NA UFMA, as regras de convivência são consideradas importantes. Os servidores, clientes e outras organizações deveriam respeitá-las.					
84. A UFMA considera a segurança nos negócios importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.					
85. A UFMA acredita que os servidores devem aceitar o trabalho que têm a fazer. Para ela, os servidores devem cumprir suas obrigações.					
86. A UFMA considera a lealdade importante. Ela é leal às pessoas e as organizações próximas dela.					
87. A UFMA estimula nos clientes o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços novos.					
88. A UFMA incentiva o servidor a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.					
89. O comportamento dos servidores, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser respeitada.					
90. A UFMA propõe atividades que dão prazer ao servidor. Na visão dela, é importante o servidor sentir-se satisfeito consigo mesmo.					

Anexo B – Roteiro de Entrevista / Setor responsável pelos Projetos de QVT

Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós Graduação em Administração

Cargo:

Idade:

Escolaridade:

Tempo na instituição:

Quanto tempo no setor:

- 1) Como se deu o processo de implantação do programa de qualidade de vida no trabalho na UFMA? Caso não tenha acompanhado o processo de implantação do programa de QVT fale apenas em relação ao projeto que você é responsável.
- 2) Quais etapas foram estabelecidas para a implantação do PQVT ou do seu projeto?
- 3) No momento de formulação de projetos foram considerados os valores da Instituição?
- 4) Que valores da Instituição seriam importantes para o planejamento e execução das ações de QVT?
- 5) Qual a importância dos valores da instituição para as atividades de qualidade de vida no trabalho?
- 6) Quais as principais dificuldades encontradas no desenvolvimento das ações de QVT?

Anexo C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹ - Questionário



Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós Graduação em Administração

Título do projeto: Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: percepção dos técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior

Pesquisadores responsáveis: Vania de Fátima Barros Estivaleta (Orientadora) e Alynne Virgínia de Queiroz Lima (Aluna)

Instituição/Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone para contato: (55) 3220-9258

Local da coleta de dados: São Luís – MA / UFMA

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado(a) a responder às perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e respondê-lo, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento deste questionário, respondendo às perguntas formuladas que abordam qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais.

Benefícios: Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você.

Riscos: Em virtude de sua extensão, o presente questionário poderá acarretar cansaço ou um possível desconforto emocional por envolver questões relacionadas à sua percepção acerca da qualidade de vida no trabalho e dos valores de sua instituição.

Sigilo: As informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

_____, _____ de _____ de _____.

(Participante)

Santa Maria, _____ de _____ de _____.

Alynne Virgínia de Queiroz Lima
(Pesquisadora responsável)

Vania de Fátima Barros Estivaleta
(Orientadora)

¹ Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – UFSM - Cidade Universitária - Bairro Camobi, Av. Roraima, nº1000 - CEP: 97.105.900 Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55)3220-8009 Email: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep

Anexo D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido¹ - Entrevista



Universidade Federal de Santa Maria
 Centro de Ciências Sociais e Humanas
 Programa de Pós Graduação em Administração

Título do projeto: Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: percepção dos técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior

Pesquisadores responsáveis: Vania de Fátima Barros Estivaleta (Orientadora) e Alynne Virgínia de Queiroz Lima (Aluna)

Instituição/Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone para contato: (55) 3220-9258

Local da coleta de dados: São Luís – MA / UFMA

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado(a) a responder às perguntas desta entrevista de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e respondê-la, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

Objetivo do estudo: investigar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais segundo a percepção dos técnico-administrativos da Universidade Federal do Maranhão.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas na realização desta entrevista, respondendo às perguntas formuladas que abordam qualidade de vida no trabalho e os valores organizacionais.

Benefícios: Esta pesquisa trará maior conhecimento sobre o tema abordado, sem benefício direto para você.

Riscos: A realização desta entrevista por englobar questões acerca de sua percepção sobre qualidade de vida no trabalho e dos valores de sua instituição poderá acarretar certo incômodo ou desconforto emocional.

Sigilo: As informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pelos pesquisadores responsáveis. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu _____, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

_____, _____ de _____ de _____.

 (Participante)

Santa Maria, _____ de _____ de _____.

Alynne Virgínia de Queiroz Lima
 (Pesquisadora responsável)

Vania de Fátima Barros Estivaleta
 (Orientadora)

¹ Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – UFSM - Cidade Universitária - Bairro Camobi, Av. Roraima, nº1000 - CEP: 97.105.900 Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55)3220-8009 Email: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep

Anexo E - Termo de Confidencialidade



Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós Graduação em Administração

Título do projeto: Qualidade de vida no trabalho e valores organizacionais: análise da percepção dos técnico-administrativos de uma Instituição de Ensino Superior

Pesquisadores responsáveis: Vania de Fátima Barros Estivaleta e Alynne Virgínia de Queiroz Lima

Instituição/Departamento: UFSM – Centro de Ciências Sociais e Humanas

Telefone para contato: (55) 3220-9258

Local da coleta de dados: São Luís - MA

Os pesquisadores do presente projeto se comprometem a preservar a privacidade dos respondentes cujos dados serão coletados através de um questionário estruturado aplicado na Universidade Federal do Maranhão. Concordam, igualmente, que estas informações serão utilizadas única e exclusivamente para execução do presente projeto. As informações somente poderão ser divulgadas de forma anônima e serão mantidas no Programa de Pós Graduação em Administração (PPGA), situado na Av. Roraima nº. 1000, Prédio 74 C, sala 4303 – Cidade Universitária, UFSM. As informações serão armazenadas por um período de 5 anos sob a responsabilidade da Profa. Dra. Vania de Fátima Barros Estivaleta. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em ___/___/___, com o número do CAAE _____.

Santa Maria, ____ de _____ de 2013.

Profa. Dra. Vania de Fátima Barros Estivaleta

Apêndice A – Resultado do teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no estado civil

Escala	Crítérios	Hipótese	Sig	Decisão da Hipótese
QVT	Biológica e Fisiológica	A distribuição de Biológica e Fisiológica é a mesma entre as categorias de estado civil	0,373	Reter a hipótese nula
	Psicológica e Comportamental	A distribuição de Psicológica e Comportamental é a mesma entre as categorias de estado civil	0,462	Reter a hipótese nula
	Sociológica e Relacional	A distribuição de Sociológica e Relacional é a mesma entre as categorias de estado civil	0,480	Reter a hipótese nula
	Econômica e Política	A distribuição de Econômica e Política é a mesma entre as categorias de estado civil	0,530	Reter a hipótese nula
	Ambiental e Organizacional	A distribuição de Ambiental e Organizacional é a mesma entre as categorias de estado civil	0,343	Reter a hipótese nula
Valores Organizacionais	Autonomia	A distribuição de Autonomia é a mesma entre as categorias de estado civil	0,313	Reter a hipótese nula
	Tradição	A distribuição de Tradição é a mesma entre as categorias de estado civil	0,701	Reter a hipótese nula
	Conformidade	A distribuição de Conformidade é a mesma entre as categorias de estado civil	0,325	Reter a hipótese nula
	Bem-estar	A distribuição de Bem-estar é a mesma entre as categorias de estado civil	0,588	Reter a hipótese nula
	Realização	A distribuição de Realização é a mesma entre as categorias de estado civil	0,467	Reter a hipótese nula
	Domínio	A distribuição de Domínio é a mesma entre as categorias de estado civil	0,041	Rejeitar a hipótese nula
	Prestígio	A distribuição de Prestígio é a mesma entre as categorias de estado civil	0,873	Reter a hipótese nula
	Preocupação com a Coletividade	A distribuição de Preocupação com a Coletividade é a mesma entre as categorias de estado civil	0,307	Reter a hipótese nula

Quadro 16 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no estado civil

Apêndice B – Resultado do teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na Escolaridade

Escala	Crítérios	Hipótese	Sig	Decisão da Hipótese
QVT	Biológica e Fisiológica	A distribuição de Biológica e Fisiológica é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,041	Rejeitar a hipótese nula
	Psicológica e Comportamental	A distribuição de Psicológica e Comportamental é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,005	Rejeitar a hipótese nula
	Sociológica e Relacional	A distribuição de Sociológica e Relacional é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,108	Reter a hipótese nula
	Econômica e Política	A distribuição de Econômica e Política é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,561	Reter a hipótese nula
	Ambiental e Organizacional	A distribuição de Ambiental e Organizacional é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,139	Reter a hipótese nula
Valores Organizacionais	Autonomia	A distribuição de Autonomia é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,028	Rejeitar a hipótese nula
	Tradição	A distribuição de Tradição é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,241	Reter a hipótese nula
	Conformidade	A distribuição de Conformidade é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,000	Rejeitar a hipótese nula
	Bem-estar	A distribuição de Bem-estar é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,113	Reter a hipótese nula
	Realização	A distribuição de Realização é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,000	Rejeitar a hipótese nula
	Domínio	A distribuição de Domínio é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,024	Rejeitar a hipótese nula
	Prestígio	A distribuição de Prestígio é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,136	Reter a hipótese nula
	Preocupação com a Coletividade	A distribuição de Preocupação com a Coletividade é a mesma entre as categorias de escolaridade	0,000	Rejeitar a hipótese nula

Quadro 17 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base na escolaridade

Apêndice C – Resultado do teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no Setor de Atuação

Escala	CrITÉrios	Hipótese	Sig	Decisão da Hipótese
QVT	Biológica e Fisiológica	A distribuição de Biológica e Fisiológica é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,078	Reter a hipótese nula
	Psicológica e Comportamental	A distribuição de Psicológica e Comportamental é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,000	Rejeitar a hipótese nula
	Sociológica e Relacional	A distribuição de Sociológica e Relacional é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,107	Reter a hipótese nula
	Econômica e Política	A distribuição de Econômica e Política é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,024	Rejeitar a hipótese nula
	Ambiental e Organizacional	A distribuição de Ambiental e Organizacional é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,298	Reter a hipótese nula
Valores Organizacionais	Autonomia	A distribuição de Autonomia é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,051	Reter a hipótese nula
	Tradição	A distribuição de Tradição é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,632	Reter a hipótese nula
	Conformidade	A distribuição de Conformidade é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,331	Reter a hipótese nula
	Bem-estar	A distribuição de Bem-estar é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,055	Reter a hipótese nula
	Realização	A distribuição de Realização é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,045	Rejeitar a hipótese nula
	Domínio	A distribuição de Domínio é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,017	Rejeitar a hipótese nula
	Prestígio	A distribuição de Prestígio é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,682	Reter a hipótese nula
	Preocupação com a Coletividade	A distribuição de Preocupação com a Coletividade é a mesma entre as categorias de setor de atuação	0,003	Rejeitar a hipótese nula

Quadro 18 - Teste Kruskal-Wallis dos fatores de QVT e valores organizacionais com base no setor de atuação