

# O QUE É QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO? REPRESENTAÇÕES DE TRABALHADORES DE UM INSTITUTO DE PESQUISA

*What is quality of work life?  
Representation of workers at a research institute*

*Quelle est la qualité de la vie au travail?  
Les représentations des travailleurs dans un institut de recherche*

*¿Lo que es la calidad de la vida laboral?  
Representaciones de los trabajadores en un instituto de investigación*

**Antloga**, Carla Sabrina  
Universidade de Brasília - UnB.

**Do Carmo**, Marina Maia  
Universidade de Brasília - UnB.

**Takaki**, Katsumi Taís  
Universidade de Brasília - UnB.

**ABSTRACT:** This study aimed to know the opinion of employees of a Brazilian research institute about their experiences of Quality of Work Life. The participants of the research were 262. An electronic questionnaire was applied. The data were processed by the software Alceste - Analyse lexicale par Contexte d'un Ensemble of Segments of Textei. The results show that, Quality of Work Life is related to "possibility of professional development and freedom," "contribute to the development of the country", "Working Conditions", "Desktop", "Recognition professional", " Good socializing with co-workers "and" Liking what you do ".

**KEYWORDS:** Quality of Work Life, ergonomics of activity, public service, work context, work organization.

**RÉSUMÉ:** Cette étude visait à identifier les représentations des travailleurs d'un institut de recherche brésilien sur la qualité de vie au travail. Ils ont répondu à la question 262 travailleurs. Un questionnaire électronique a été appliquée. Les données ont été traitées par le logiciel Alceste - Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Textei. . Les résultats montrent que, pour les intimés, la qualité de vie au travail se rapporte à «possibilité de développement professionnel et liberté», «contribuer au développement du pays», «Conditions de travail", "l'environnement de travail ", "Reconnaissance professionnel ", " Bonne socialisation avec des collègues" et "Aimer ce que vous faites ".

**MOTS-CLÉS:** Qualité de vie au travail, ergonomie de l'activité, service public, l'environnement de travail, l'organisation du travail.

**RESUMEN:** Este estudio objetivó identificar las representaciones de los trabajadores de un instituto de investigación brasileño sobre Calidad de Vida en el Trabajo . 262 trabajadores respondieron a la pregunta. Se aplicó un cuestionario electrónico. Los datos fueron procesados por el software Alceste

- Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Textei. Los resultados muestran que, para los entrevistados, Calidad de Vida en el Trabajo se refiere a "la posibilidad de desarrollo profesional y libertad", "contribuir con el desarrollo del país", "condiciones de trabajo", "ambiente de trabajo", "Reconocimiento profesional ", " Buena socialización con compañeros de trabajo "y" amar lo que haces ".

**PALABRAS CHAVE:** Calidad de Vida en el trabajo, ergonomía de la actividad, servicio público, ambiente de trabajo, la organización del trabajo.

---

**RESUMO:** Este estudo objetivou identificar as representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa brasileiro sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Responderam à questão 262 trabalhadores. Foi aplicado um questionário eletrônico. Os dados foram tratados por meio do software Alceste - Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Textei. Os resultados demonstram que, para os respondentes, Qualidade de Vida no Trabalho relaciona-se a "Possibilidade de desenvolvimento profissional e liberdade", "Contribuir para o desenvolvimento do país", "Condições de Trabalho", "Ambiente de Trabalho", "Reconhecimento profissional", "Bom convívio com os colegas de trabalho" e "Gostar do que se faz".

**PALAVRAS-CHAVE:** Qualidade de vida no trabalho, ergonomia da atividade, serviço público, contexto do trabalho, organização do trabalho.

O trabalho é parte importante da constituição da identidade. Além de ser um fator significativo para a própria subjetividade, é ainda fonte de reconhecimento social. Trabalhar implica em um compromisso, um engajamento real do sujeito diante de diferentes situações que o acionam e o mobilizam no ambiente de trabalho (Dejours, 2004). É algo que extrapola a relação salarial ou empregatícia, um constante e diário desafio: enfrentar o real que se impõe, as limitações e os sofrimentos. Assim, o trabalho acarreta em riscos que não são exclusivamente físicos, sendo muitas vezes invisíveis.

O real se deixa conhecer pelo trabalhador sob a experiência de algo negativo: fracasso, angústia ou sensação de impotência. O real do mundo é sempre vivido afetivamente (Dejours, 2012). O real do trabalho é inominável, é o encontro com o inesperado. Trabalhar é preencher a lacuna entre o

prescrito e o real, significa o quanto o sujeito deve acrescentar às prescrições para alcançar os objetivos previamente estipulados.

A reestruturação produtiva, iniciada na década de 1970, gerou mudanças nos modelos de gestão do trabalho e da produção, atrelados à inserção de novas tecnologias, proporcionadas pela emergência do Estado Neoliberal (Baumgarten, 2002). Essas transformações produziram um novo cenário no mundo do trabalho caracterizado pela intensificação do ritmo de trabalho e aumento das exigências.

No contexto do serviço público brasileiro, de onde pertence o instituto de pesquisa avaliado neste estudo, verifica-se a transposição de modelos de gestão voltados para produtivismo e lucro, típicos de empresas privadas, caracterizados pelo estabelecimento de metas cada vez mais altas e controle excessivo do trabalho como se o objetivo do

serviço público fosse a geração de capital financeiro (Antunes & Alves, 2004).

Essa conjuntura contribuiu para aumento da produtividade e da presteza no atendimento do usuário-cidadão, mas não sem custos para os trabalhadores. Pesquisas na área de qualidade de vida no trabalho e saúde do trabalhador indicam que servidores públicos de diversos órgãos estão adoecendo em razão da precarização da organização do trabalho, da sobrecarga, da pressão constante, da necessidade de priorizar a quantidade em detrimento da qualidade, da falta de servidores suficientes para dar conta da demanda de trabalho (Albuquerque, 2011; Almeida, Ferreira & Brusiquese, 2015; Andrade, 2011; Antloga, Maia, Cunha & Peixoto, 2014; Fernandes & Ferreira, 2015; Maia, 2014).

A realidade do serviço público brasileiro é marcada, portanto, pelo contingente insuficiente de trabalhadores e pela intensificação do trabalho; pelo acúmulo de novas tarefas e exigência de habilidades variadas; pela inserção de novas tecnologias e novos modelos de gestão do trabalho e da produção; e pelo aumento da cobrança por serviços mais ágeis e de qualidade por parte dos usuários-cidadãos (Ferreira, Ferreira, Antloga & Bergamaschi, 2009). Esse conjunto de exigências impacta diretamente a saúde do trabalhador e suas vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, podendo levar ao adoecimento físico e mental.

A pesquisa foi realizada em um instituto do governo federal brasileiro, o qual demandou o estudo baseado em dados epidemiológicos do serviço de saúde e nos dados de uma pesquisa de clima organizacional. Tal pesquisa foi realizada dois anos antes desta intervenção e constatou a presença de diversos indicadores críticos, tais como aumento de licenças e afastamento

relacionados a transtornos mentais (e.g: ansiedade, depressão) e ocorrência de adoecimentos de fundo “emocional” (e.g: gastrite, alergias inespecíficas, enxaquecas e asma brônquicas).

O instituto tem recebido muita pressão, nos anos mais recentes, por parte da área demandante do governo por pesquisas, principalmente no que concerne à viabilização das pesquisas, coleta de dados e análises. Por meio de conversas informais com os trabalhadores, constatou-se que as ações desenvolvidas pelo governo têm se subsidiado principalmente nos dados oriundos das pesquisas realizadas pelo instituto. Assim, o volume de trabalho dos pesquisadores aumentou consideravelmente nos últimos anos, uma vez que a quantidade de ações governamentais que demandam resultados de pesquisa também se elevou.

A área meio do instituto sofre impacto direto com o aumento da demanda de trabalho na área fim, pois se faz necessário maior suporte para as ações desenvolvidas pelos pesquisadores. Dessa forma, houve um aumento expressivo no que concerne à elaboração de editais e à contratação de suporte para viabilizar o trabalho dos pesquisadores. Além disso, também foi necessária a avaliação do trabalho executado pelos profissionais e da repercussão na sociedade, algo que tem sido acompanhado sistematicamente pelo poder público e pela própria sociedade. Logo, as vivências de mal-estar no trabalho presentes no instituto tendem a ser semelhantes às aquelas constatadas em outros órgãos do poder público brasileiro.

Na tentativa de atenuar e/ou remover os impactos negativos do trabalho na saúde do trabalhador, surgiram nos últimos anos diversos programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas e privadas.

O que se constata, em vários casos, é um cardápio diverso de serviços que visam à diminuição do estresse causado pelo trabalho sem, no entanto, identificar e atuar nas causas do mal-estar (Ferreira, Almeida, Guimarães & Wargas, 2011). Nesse sentido, não há uma preocupação explícita em compreender quais são os fatores que contribuem efetivamente para promoção de qualidade de vida no trabalho na visão dos trabalhadores.

Estudos sobre qualidade de vida no trabalho, em órgãos públicos, que pressupõe a participação dos trabalhadores evidenciam que QVT se refere à possibilidade de: fazer o que se gosta, ter satisfação pessoal e financeira, ser valorizado e reconhecido pelo trabalho realizado, ter oportunidades de crescimento, ter condições de trabalho adequadas, ter equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, cooperar com os colegas de trabalho em um ambiente harmonioso e saudável e realizar suas atividades de forma autônoma, com qualidade e sem excesso de pressão (Branquinho, 2010; Albuquerque, 2011, Andrade, 2011).

Os resultados dessas pesquisas indicam que trabalhar com qualidade de vida no trabalho é considerar a realidade do contexto de trabalho dos trabalhadores, para além de oferecer atividades que atuam como paliativos e de forma compensatória dos desgastes gerados pelo trabalho.

A preocupação com a saúde do trabalhador no serviço público brasileiro culminou na instituição do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS, por meio do Decreto 6833/2009. A legislação do SIASS prevê o desenvolvimento e a articulação de ações de promoção, prevenção, assistência e acompanhamento da saúde do servidor. Dentre essas ações, encontram-se os programas de qualidade de

vida no trabalho com foco na participação ativa dos trabalhadores.

Para compreender as representações de qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores do instituto de pesquisa, utilizou-se como referencial teórico-metodológico a abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho - EAAQVT (Ferreira, 2008, 2011, 2012a, 2012b). Conforme essa abordagem:

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, ela é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações sócioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de 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 (Ferreira, 2011, p. 219).

A definição de QVT apresentada implica em uma visão mais ampla do termo que contemple tanto a participação ativa dos trabalhadores quanto a promoção de QVT por meio de ações de prevenção/vigilância e de assistência. Além disso, o conceito está alinhado com a premissa da ergonomia da atividade: adaptar o trabalho ao trabalhador (Guerin et al, 2001).

Conforme o modelo descritivo teórico-metodológico da EAAQVT, a avaliação da qualidade de vida no trabalho é feita com base em um *continuum* de representações dos trabalhadores sobre as seguintes variáveis organizações: condições de trabalho, organização do trabalho, relações

socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social (Ferreira, 2012a; 2012b). Essas

variáveis se constituem como fatores estruturadores de QVT e estão definidos na Tabela 1.

Tabela 1  
Fatores constituintes da QVT

Fator	Definição
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Equipamentos arquitetônicos: piso, paredes, teto, portas, janelas, decoração, arranjos físicos, <i>layouts</i>.</li> <li>✓ Ambiente físico: espaços de trabalho, iluminação, temperatura, ventilação, acústica.</li> <li>✓ Instrumental: ferramentas, máquinas, aparelhos, dispositivos.</li> <li>✓ Matéria-prima: materiais, bases informacionais.</li> <li>✓ Suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias, políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.</li> </ul>
Organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social.</li> <li>✓ Missão, objetivos e metas organizacionais: qualidade e quantidade, parametragens.</li> <li>✓ Trabalho prescrito: planejamento, tarefas, natureza e conteúdo das tarefas, regras formais e informais, procedimentos técnicos, prazos.</li> <li>✓ Tempo de trabalho: jornada (duração, turnos), pausas, férias, flexibilidade.</li> <li>✓ Processo de trabalho: ciclos, etapas, ritmos previstos, tipos de pressão.</li> <li>✓ Gestão do trabalho: controles, supervisão, fiscalização, disciplina.</li> <li>✓ Padrão de conduta: conhecimento, atitudes, habilidades previstas, higiene, trajas/vestimentas.</li> </ul>
Relações socioprofissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relações hierárquicas: chefia imediata, chefias superiores.</li> <li>✓ Relações com os pares: colegas de trabalho, membros de equipes.</li> <li>✓ Relações externas: cidadãos-usuários dos serviços públicos, clientes e consumidores de produtos e serviços privados.</li> </ul>
Reconhecimento e crescimento profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconhecimento: do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e supervisores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade.</li> <li>✓ Crescimento profissional: uso da criatividade, desenvolvimento de competências, capacitações, oportunidades, incentivos, equidade, carreiras.</li> </ul>
Elo entre trabalho e vida social	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sentido do trabalho: prazer, valorização do tempo vivenciado na organização, sentimento de utilidade social, produtividade saudável.</li> <li>✓ Importância da instituição empregadora: significado pessoal, significado profissional, significado familiar, significado social.</li> <li>✓ Vida social: relação trabalho-casa, relação trabalho-família, relação trabalho-amigos, relação trabalho-lazer, relação trabalho-sociedade.</li> </ul>

Fonte: Ferreira (2012b, p. 184)

Quando as representações são predominantemente positivas, entende-se que há vivências de bem-estar no trabalho e, portanto, há QVT. Se, no outro polo, as representações são em sua maioria negativas, entende-se que há mal-estar no trabalho e, portanto, risco de adoecimento. O bem-estar no trabalho se refere a sentimentos positivos relacionados ao trabalho e o mal-estar a sentimentos negativos (Ferreira, 2012b).

Para mapear as vivências dos trabalhadores e suas representações, foi desenvolvido o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IAQVT (Ferreira, 2009). Este instrumento é composto por uma escala do tipo *Likert* de concordância de 11 pontos com 61 itens que mensura os cinco fatores que compõem a qualidade de vida no trabalho (vide Tabela 1), na sua parte quantitativa e, parte qualitativa é composto por quatro questões abertas: 1) “*Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...*”; 2) “*Quando penso no meu trabalho no (órgão), o que me causa mais bem-estar é...*”; 3) “*Quando penso no meu trabalho no (órgão), o que me causa mais mal-estar é...*”; e 4) “*Comentários e sugestões*”.

Com base no exposto, a pesquisa teve como objetivo identificar as representações dos trabalhadores de um instituto de pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho, utilizando a questão aberta do IAQVT *Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...*. O estudo tem delineamento descritivo com abordagem qualitativa.

## Método

### Participantes

Participaram da pesquisa 275 pessoas, entre servidores e colaboradores (terceirizados, estagiários e bolsistas), o que corresponde a

33,86% do total de trabalhadores (N=812) da instituição na época da pesquisa. O total de trabalhadores do órgão, na época da pesquisa, era de 985 pessoas, sendo 577 servidores, 233 terceirizados, 144 bolsistas e 38 estagiários. No entanto, no momento da coleta de dados, 173 servidores e colaboradores estavam ausentes por motivo de férias, afastamentos ou licenças, o que gerou uma população de 812 pessoas para aplicação do instrumento.

A amostra é composta por 82 mulheres e 153 homens (40 não identificados), com idade média de 37,70 anos (DP=12,40). Dos participantes, 36,72% (n=101) declararam ter título de especialista, mestre ou doutor e 24,36% (n=67) nível de escolaridade superior completo. Com relação ao estado civil, a amostra foi constituída por 40% de pessoas casadas (n=110). No que se refere ao perfil profissiográfico, verifica-se que 65% (n=179) dos servidores e colaboradores estavam lotados em Brasília e tempo médio de trabalho na casa de 8,40 anos (DP=11,20).

## Instrumento

Utilizou-se a versão eletrônica do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IAQVT (Ferreira, 2009). A parte qualitativa do instrumento é composta por quatro questões abertas:

- 1) “*Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...*”;
- 2) “*Quando penso no meu trabalho no (órgão), o que me causa mais bem-estar é...*”;
- 3) “*Quando penso no meu trabalho no (órgão), o que me causa mais mal-estar é...*”;
- e
- 4) “*Comentários e sugestões*”.

Além das questões, há campos para assinalar as variáveis demográficas e

profissionais (sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na casa, lotação, cargo, tipo de vínculo, diretoria).

Conforme ressaltado, apresentam-se neste relato exclusivamente as questões referentes à questão 1 do inventário: “*Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...*”

## Procedimentos

A demanda pela pesquisa partiu da própria organização, que tinha como meta desenvolver um programa de Qualidade de Vida no Trabalho. A primeira etapa do estudo foi uma campanha de sensibilização para aumentar o número de respondentes, o que foi realizado por meio de mensagens eletrônicas, boletins impressos, chamadas no sítio da intranet e inserções em eventos específicos, como *workshops*, oficinas e entrevistas para meios de comunicação internos.

Houve um comunicado da direção da organização para todos os gestores, orientando sobre a importância da pesquisa, os cuidados essenciais para evitar constrangimentos e ações para estimular a participação dos trabalhadores, como o envio de cartas-convite às equipes subordinadas. Como ação adicional, a equipe gestora do projeto, interna à organização, entrou em contato, por telefone, com todos os gestores, ratificando o convite para a participação, fornecendo orientações e esclarecimentos adicionais. O inventário ficou disponível para os respondentes em um sítio externo à organização durante 21 dias.

## Análise de dados

Os dados foram tratados no software Alceste (*Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segments de Texte, versão 4.8*),

desenvolvido por Max Reinert (1990). O Alceste realiza a análise automática de texto e apresenta as seguintes características: (a) identifica as informações essenciais de textos diversos: entrevistas, questionários, questões abertas, obra literária e; (b) faz análises estatísticas para extrair as estruturas significativas mais fortes do texto. O programa parte do princípio de que as estruturas lexicais de um texto estão relacionadas por meio da distribuição das palavras em seu corpus e, ainda, que tal distribuição não se dá ao acaso.

Com o intuito de preparar o corpus (um para cada questão), arquivo utilizado nas etapas de tratamento do Alceste, as respostas dos participantes foram formatadas com base nas especificações do programa (e.g., não uso de hífen). Dessa forma, foi possível organizar e classificar informações textuais obtidas pelas respostas às quatro questões, por meio de uma análise hierárquica descendente. Essa análise permite a divisão do corpus original em unidades de contexto (classes), devido à semelhança entre as unidades de contexto elementares (UCE). A descrição do conteúdo do texto foi feita por meio das palavras associadas a cada classe e do contexto de ocorrência das UCEs, características de cada uma das classes obtidas (Nascimento-Schulze & Camargo, 2000). Estas, denominadas aqui de “núcleos temáticos”, evidenciaram os aspectos mais significativos da visão do coletivo de trabalhadores sobre sua qualidade de vida no trabalho.

## Resultados

A análise do *corpus* das respostas à questão “*Na minha opinião, qualidade de vida no trabalho é...*” gerou seis núcleos temáticos. Com base nas verbalizações, identificou-se que os núcleos se referem a possibilidade de desenvolvimento profissional e liberdade,

possibilidade de contribuir para o desenvolvimento do país, condições de trabalho adequadas, ambiente de trabalho saudável, reconhecimento profissional, bom

convívio com os colegas de trabalho, e gostar do que se faz. Os percentuais de cada núcleo e exemplos dos segmentos representativos dos discursos são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2.

*Núcleos temáticos, percentuais e exemplos de segmentos representativos do conceito de qualidade de vida no trabalho*

Núcleos Temáticos	Percentuais	Segmentos representativos
Possibilidade de desenvolvimento profissional e liberdade	31,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Algum grau de liberdade para definir meu horário de trabalho e também para desenvolver minha agenda de pesquisa;</i></li> <li>✓ <i>Ter autonomia e liberdade criativa;</i></li> <li>✓ <i>Ter liberdade para planejar e realizar minhas pesquisas.</i></li> </ul>
Possibilidade de contribuir para o desenvolvimento do país	18,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>O fato de que eu estou contribuindo para melhorar questões sensíveis na política do Brasil;</i></li> <li>✓ <i>Saber que ao desempenhar minha função, estou contribuindo não só para o meu crescimento profissional, bem como para o desenvolvimento do nosso país;</i></li> <li>✓ <i>Saber que estou em continuo estudo e aprendizado a respeito do meu campo de pesquisa e do meu país, contribuindo para revelar seus problemas e apontar possíveis soluções.</i></li> </ul>
Condições de trabalho adequadas	12,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Penso que deveria usufruir de um mínimo de conforto e bem-estar para executar minhas atividades dentro da instituição, o que infelizmente não acontece;</i></li> <li>✓ <i>Nosso prédio é inadequado ao trabalho. Temos sérios problemas de segurança, instalações elétricas, instalações contra incêndio. Sua disposição arquitetônica interfere nas relações humanas no trabalho;</i></li> </ul>
Ambiente de trabalho saudável	11,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Apesar dos prazos irrealistas para a finalização de trabalhos, as únicas coisas que me motivam são o convívio com colegas (não todas as pessoas) e a oportunidade de passar conhecimento e experiência aos estagiários e estagiárias para ajudar em suas carreiras no mercado de trabalho;</i></li> <li>✓ <i>Alguns colegas de trabalho são pessoas com quem vale a pena passar um dia de trabalho;</i></li> <li>✓ <i>Oportunidade de conviver e aprender com pesquisadores qualificados.</i></li> </ul>
Reconhecimento profissional	10,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>A convivência com os colegas de trabalho e o prestígio e reconhecimento que derivam da execução de nossos trabalhos;</i></li> <li>✓ <i>Ao longo dos anos nós servidores, digo aqueles que já levam 15, 20, 30 anos de trabalho nas costas, uma vida toda servindo a instituição e não recebendo o apoio necessário em termos de incentivo funcional;</i></li> <li>✓ <i>Ter a certeza que mesmo em condições adversas entregarei resultados acima do esperado e sempre com visão institucional e de longo prazo, mesmo que isso não reverta em reconhecimento profissional formal, promoção.</i></li> </ul>

Bom convívio com os colegas de trabalho	8,1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>O ambiente físico adequado, os colegas de trabalho agradáveis e a localização próxima a minha residência;</i></li> <li>✓ <i>O convívio com meus colegas de trabalho. O trabalho que eu realizo. A harmonia da nossa equipe.</i></li> </ul>
Gostar do que se faz	7,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Fazer o que gosto, estar sempre aprendendo, convivendo com pessoas estimulantes;</i></li> <li>✓ <i>O desafio que tenho a ser superado e a possibilidade de realização do que nos propomos a fazer com o projeto que temos em mãos;</i></li> <li>✓ <i>Saber que tenho um emprego que eu gosto, um serviço que eu gosto de fazer com prazer e que me faz sentir ser útil.</i></li> </ul>

Os resultados obtidos permitem compreender a concepção que os participantes têm acerca da qualidade de vida no trabalho. Verifica-se que, para eles, QVT diz respeito a percepções positivas sobre variáveis organizacionais, que produzem vivências significativas no contexto de trabalho. Não se refere, portanto, às práticas tradicionais dos programas de QVT de natureza assistencial e paliativa.

## Discussão

O objetivo desta pesquisa foi identificar as representações dos trabalhadores de um instituto de pesquisa sobre a qualidade de vida no trabalho. Para tanto, utilizou-se como ferramenta a questão aberta do IAQVT *Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...* e categorizou-se os resultados em núcleos temáticos. Verificou-se que *Possibilidade de desenvolvimento profissional e liberdade*, primeiro núcleo temático, é um dos aspectos da organização do trabalho comumente relacionados à QVT (Ferreira, 2012a). Estudos indicam que os trabalhadores prezam pela valorização de sua inteligência e de sua capacidade para desenvolver o trabalho de forma criativa, considerando suas necessidades e as características da tarefa (Albuquerque, 2011; Andrade, 2011; Branquinho, 2010; Fernandes & Ferreira,

2015). O excesso de controle e monitoramento das atividades pode conduzir a vivências de mal-estar e, conseqüentemente, aumento de incidentes críticos e agravos a saúde (Antloga et al., 2014).

*A Possibilidade de contribuir para o desenvolvimento do país*, segundo núcleo temático, diz respeito à percepção de utilidade do trabalho. Para estes trabalhadores, há uma espécie de utilidade cívica do trabalho o que remete ao compromisso e ao fato do trabalho extrapolar a relação salarial ou empregatícia, como posto por Dejourns (2004). A questão cívica deixa claro também a compreensão destes trabalhadores quanto à função do serviço público: não é a geração de capital financeiro (Antunes & Alves, 2004), mesmo que a emergência do estado neoliberal (Baumgarten, 2002) leve à essa ideia.

O núcleo temático *Condições de trabalho adequadas* expressa os elementos fundamentais do fator condições de trabalho necessários à promoção de QVT. As verbalizações dos trabalhadores relacionadas a esse fator evidenciam a importância do suporte organizacional para execução das tarefas (Ferreira, 2012; Maia, 2014). A utilização do termo “adequadas” reforça o que a ergonomia da atividade tem como premissa: adaptação do trabalho aos trabalhadores (Ferreira, 2008, 2011). Para que sejam fontes de QVT, as

condições de trabalho devem estar ajustadas às características do trabalhador, às exigências das tarefas e ao contexto laboral (Guérin et al, 2001). Nesse sentido, é necessário verificar a adequabilidade de elementos como ambiente físico, materiais, equipamentos, instrumentos, mobiliário, iluminação, níveis de ruído, temperatura, suporte técnico, dentre outros (Ferreira, 2012a).

Os núcleos temáticos *Ambiente de trabalho saudável e Bom convívio com os colegas de trabalho* evidenciam as representações dos participantes da pesquisa sobre o fator relações sócio-profissionais. A qualidade das relações com pares, chefia e usuários-cidadãos no contexto de trabalho é fundamental na avaliação da QVT na medida em que afeta a saúde dos trabalhadores de forma positiva quando os relacionamentos são proveitosos e, de forma negativa, quando as relações são conflitantes (Almeida, Ferreira & Brusiquese, 2015; Ferreira et al., 2009). As redes de cooperação do coletivo desempenham papel importante na promoção de vivências de bem-estar nas situações de trabalho, especialmente quando as condições e a organização do trabalho são críticas (Ferreira, 2012b).

O discurso dos trabalhadores sobre o reconhecimento profissional revela a importância do fator reconhecimento e crescimento profissional para promoção de QVT. Evidencia-se, então, a relação entre a percepção de QVT e o reconhecimento que é feito do trabalho realizado e do investimento pessoal (Ferreira, 2012a). As oportunidades de crescimento profissional se configuram como

a materialização do reconhecimento (Ferreira, 2012a).

No núcleo temático *Gostar do que se faz*, as falas dos participantes expressam que a noção de QVT envolve o trabalho como fonte de prazer para quem o realiza. Nesse sentido, as capacidades humanas de sentir, pensar e agir se articulam com as vivências de bem-estar dos trabalhadores. Sob a ótica dos trabalhadores, gostar das suas atividades é, por inferência, sinônimo de felicidade e realização pessoal que são expressos por um estado de satisfação (Ferreira, 2012b).

As categorias encontradas nos resultados não incluem somente questões “técnicas”. Ao contrário, apontam para situações que extrapolam o prescrito e que são vividas afetivamente (Dejours, 2004; 2012).

Como agenda de pesquisa, sugere-se investigar estratégias que possam promover a qualidade de vida no trabalho, atuando nos eixos onde foram identificadas questões a serem trabalhadas. Em que pese o avanço importante nos estudos de QVT ocorrido nos últimos anos, ainda há dificuldade, na temática, de se implementar soluções efetivas nos contextos organizacionais.

Por ter sido restrito a um único órgão, os resultados deste estudo não podem ser generalizados, o que se constitui em uma limitação. Entretanto, por convergirem com outros resultados de pesquisas semelhantes, acredita-se que possa compor o delineamento do cenário de Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público Brasileiro.

## Referências

Albuquerque, V. (2011). *Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência*

*reguladora no Brasil*. (Dissertação de Mestrado). Recuperado de Repositório Institucional da UnB –

- RIUnB.(<http://repositorio.unb.br/handle/10482/10117>).
- Almeida, J. G., Ferreira, M. C., & Brusiquese, R. G. (2015). Between Heaven and Hell: The Importance of Interpersonal Relations at Work to Quality of Work Life Perception. *Business Management Review (BMR)*, 4, 390-400.
- Andrade, P. P. (2011). *Sentimento de (in)justiça na Justiça: Fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário*. (Dissertação de Mestrado). Recuperado de Repositório Institucional da UnB – RIUnB. (<http://repositorio.unb.br/handle/10482/10350>).
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K., & Peixoto, J. (2014). Contexto de Trabalho e Custo Humano no Trabalho em um órgão do Poder Judiciário Brasileiro. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. doi: 10.1590/1413-812320141912.22252013
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Baumgarten, M. (2002). Reestruturação produtiva e industrial. Em A. D. Cattani (Org.), *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia* (268-271). Porto Alegre: Editora da UFGS.
- Branquinho, N. G. S. (2010). *Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública de ensino de Unaí/MG*. (Dissertação de Mestrado). Recuperado de Repositório Institucional da UnB – RIUnB. (<http://repositorio.unb.br/handle/10482/6929?mode=full>).
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, Trabalho e Ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34. doi: 10.1590/S0103-65132004000300004
- Dejours, C. (2012). Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15.
- Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP (Online)*, 26 (2), 296-306. doi:10.1590/0103-656420130011.
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99. doi: 10.1590/0303-7657000074413
- Ferreira, M. C. (2009). Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT): Instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. *Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência*, Manaus, AM, Brasil.
- Ferreira, M. C. (2011). A Ergonomia da Atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20.
- Ferreira, M. C. (2012a). Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. *Tempus - Actas de Saúde Coletiva*, 6(2), 61-78.
- Ferreira, M. C. (2012b). *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. (2ª Edição). Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, M. C., Almeida, C. P., Guimarães, M. C., & Wargas, R. D. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: A ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores*. Em M. C. Ferreira J. N. G. Araújo, C. P. Almeida, & A. M. Mendes. (Org.), *Dominação e resistência no contexto trabalho saúde* (159-182). São Paulo: Editora Makenzie.

Recebido em 01.08.2016

Primeira decisão editorial em 23.09.2016

Aceito em 23.09.2016