

GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT: UM ESTUDO DE CASO NO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES- DNIT NA SEDE DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL- SRE/MS

Acadêmica: Dalvina Souza Rodrigues Brum Carlos¹

Professora Orientadora: Sidenir Niehuns²

RESUMO

A Qualidade de vida no trabalho - QVT é fundamental no âmbito das organizações públicas e privadas. O presente Artigo objetivou analisar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT na Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – SR-DNIT/MS, por ser um órgão público federal e possuir a peculiaridade de atuar em uma área bastante importante no desenvolvimento do país. O intuito foi de mapear o a percepção dos servidores e colaboradores da instituição, visando identificar o nível de satisfação das variáveis de QVT segundo as oito propostas baseado no modelo criado por Richard Walton (1973). Utilizou-se, metodologia um estudo transversal, descritivo e exploratório, com perspectiva analítica de natureza quali-quantitativa. Para isso foi aplicado um questionário eletrônico contendo 44 assertivas, com perguntas fechadas para traçar o perfil sociodemográfico dos pesquisados e identificar a valoração por estes atribuídas. Os resultados mostram que as práticas de QVT são reais na instituição, no entanto, foi possível observar que nem para todos os elementos houve uma congruência na atribuição da pontuação das assertivas inquiridas aos participantes da pesquisa, e leva-nos a concluir que é importante levar em consideração o

¹Pós-Graduanda em Docência para Educação Profissional, E-mail: dalvinabrum@hotmail.com

²Mestre em Administração, pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2002). Especializada em Educação Matemática, pela Fundação Educacional de Criciúma (1992) e Finanças Empresariais, pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2010), graduada em Licenciatura em Matemática (1990), Tecnóloga em Gestão Estratégica das Organizações, pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2007) e bacharel em Administração, pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2009). Atualmente, é professora titular da Universidade do Sul de Santa Catarina desde agosto de 1993. Leciona as disciplinas: Matemática Financeira, Probabilidade e Estatística, Finanças de Longo Prazo, Fundamentos de Gestão Financeira, Jogos Empresariais, Mercado de Capitais e Bolsa de Valores, Gestão e Organização Financeira da Escola e Análise de Investimentos em cursos de Graduação e Especialização, presenciais e a distância. Orienta Trabalhos de Conclusão de Curso na Graduação e Especialização. Coordena o Programa de Especialização em Gestão Pública, na UnisulVirtual.

melhoramento dos elementos menos favoráveis e manter àqueles que se mostraram positivos aos colaboradores.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, DNIT/MS, Satisfação.

**THE LIFE QUALITY MANAGEMENT IN WORK – LQW: A CASE STUDY IN THE
DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES –
DNIT IN THE SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL NO ESTADO DE MATO GROSSO
DO SUL – SRE/MS HEADQUARTERS**

ABSTRACT

The Life Quality at Work – LQW is fundamental in the public and private organizational scope. The main article aimed to analyze the Life Quality at Work – LQW at Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – SR-DNIT/MS, as it is a public federal agency and has the peculiarity to function in an important area in the country's development. The intention was to map the public server and employee's perception about the institution, aiming to identify the level of satisfaction of the LQW variables according to the eight proposals based on the model created by Richard Wilson (1973). It used a cross-sectional study methodology, descriptive and exploratory, with the analytical perspective of a qualitative quantitative nature. It was applied for this an electronic questionnaire with 44 assertions, with closed questions to trace the socio demographic profile of the researched and to identify the valuation given by the researched. The results show that the LQW actions in the institution are real. However, it was possible to observe that that not all elements had a congruence in the attribution of the score of the inquired assertive to the researched participants. In addition, it shows that it leads us to conclude that it is important to take into account the improvement of the less favorable elements and maintaining those that are positive for employees.

Palavras-chave: Quality Management in Work, SR-DNIT/MS, Satisfaction.

1. INTRODUÇÃO

Desde a infância os seres humanos são projetados para o trabalho, pois é ensinado tacitamente, que existe a necessidade em se ir à escola a fim de adquirir saberes e conhecimentos a serem utilizados quer na vida social e na profissional. Na premissa profissional, o trabalho surge para permear de forma geral, um terço da vida do ser humano. Um dos motivos ao se adentrar na vida laboral versa sobre as necessidades elencadas por Maslow (1954), qual seja a busca da satisfação profissional, sendo imperioso que a qualidade de vida no trabalho esteja presente como uma simbiose no contexto da vida do profissional.

A QVT vem sendo difundida em muitas organizações, sejam elas públicas ou privadas, Frossard (2008) afirma que políticas de gestão de pessoas que tenham como referência a QVT têm sido cada vez mais valorizadas, pois visam à integração do indivíduo com a organização de forma harmoniosa, acarretando benefícios para o indivíduo como integridade física e mental, além de benefícios para ambos: indivíduo e organização trazem melhoria no rendimento e qualidade no processo produtivo.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT na Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – SR-DNIT/MS, como objetivos específicos identificar a QVT dos servidores e colaboradores da instituição segundo os parâmetros estabelecidos por Richard Walton (1973), como também apresentar as recomendações quanto a melhoria da QVT para o referido órgão federal.

O Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT é o principal órgão do Ministério dos Transportes para desempenhar as funções relativas à construção, manutenção e operação da infraestrutura dos segmentos do Sistema Federal de Viação sob administração direta da União nos modais rodoviário, ferroviário e aquaviário. A Superintendência Regional do DNIT no estado do Mato Grosso do Sul está localizado na Av. Antônio Maria Coelho, 3099 – Jardim dos Estados, Campo Grande/MS

Para esta pesquisa foi realizado um estudo transversal, descritivo e exploratório, com perspectiva analítica de natureza quali-quantitativa através da aplicação de questionário eletrônico, elaborado na ferramenta do Google

Drive, contendo 44 questões fechadas, encaminhado para os e-mails institucionais, como também para por meio do *whatsApp* aos servidores e colaboradores da SR – DNIT/MS, onde foi possível analisar dentro de cada fator estabelecido por Walton (1973), as avaliações favoráveis e desfavoráveis à QVT na SR-DNIT/MS.

2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

2.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE TRABALHO

Para a palavra trabalho existem vários significados, dentre elas podemos elencar que é uma atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. Além dessas definições, Coutinho (2009), afirma que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

As pessoas, no âmbito individual, possuem diferentes motivações e objetivos, quando se trata de suas carreiras e a satisfação é resultado do atendimento destes, um funcionário que tem suas necessidades satisfeitas tende a produzir mais e melhor (RAGAZINI, 2011).

É por meio do trabalho que o homem interage na sociedade produtiva, ou seja, é entendido como parte integrante e essencial de sua vida. Desta forma, observa-se que o trabalho ocupa um lugar central na vida humana e, dependendo da forma como está sendo executado, pode ser gerador de fatores desgastantes e potencializadores dos processos saúde-doença. (FERNANDES et al., 2012, p. 410)

2.2 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DOS ESTUDOS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No decorrer da história além da relevância do trabalho em si, a partir da década de 1920, com a criação da Escola de Relações Humanas, houve uma crescente valorização da humanização do trabalho, que passou a ser objeto de estudo, trazendo assim, grandes melhorias e satisfação aos trabalhadores.

Segundo Chiavenato (2014), a QVT é um fator de grande importância nas

Campus UnisulVirtual
 Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
 Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

organizações, pois está diretamente relacionada com a maximização do potencial do colaborador. Uma organização que tem como objetivo a máxima eficácia e o bom ambiente organizacional estuda e adéqua elementos como a motivação e satisfação do colaborador assim como a sua segurança e saúde organizacional.

Alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais satisfatória (SUMARIVA e OURIQUES, 2010).

É possível observar por meio da tabela 1 a seguir, a valorização da humanização por meio de um breve histórico do desenvolvimento da qualidade de vida no decorrer do tempo:

Tabela 1- Evolução do termo da QVT

1930	ESCOLA DAS RELAÇÕES HUMANAS	Aspectos psicossociais e motivacionais, na busca do maior bem-estar e adaptação à tarefa.
	ESCOLA COMPORTAMENTAL	Herzberg – destaca-se como pioneira da QVT, ao propor a teoria dos fatores higiênicos e motivacionais e a abordagem do enriquecimento da tarefa.
1950	ORIGEM DA QVT (LITERATURA)	Eric Trist – junto com o surgimento da abordagem sócio técnica (TavistockInstitute – Londres)
1960	PREOCUPAÇÃO COM OS TRABALHOS (DÉCADA)	Cientista sociais, líderes sindicais – organizar o trabalho com a finalidade de minimizar os efeitos negativos na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores.
1970	SE TORNA PÚBLICA(INÍCIO)	A QVT foi introduzida publicamente
1974	QVT – PERDE TERREO	Crise energética + alta inflação – funcionários num segundo plano
1979	RESSURGIMENTO DA QVT	Foi contatada uma diminuição do compromisso dos empregados com seus trabalhos – novos estilos gerenciais.
1980	PARTICIPAÇÃO (DÉCADA)	Maior participação dos trabalhadores nas decisões organizacionais – busca de soluções participativas.
1990	SAÚDE NA ORGANIZAÇÃO (DÉCADA)	Resgatando os valores ambientais e humanísticos negligenciados em favor do avanço tecnológico – tentativa de definir a QVT não mais como um modismo
1993	ESTÁGIO DO DESENVOLVIMENTO CORRÊA (BRASIL)	Condições de subsistência (salário, segurança, prevenção de acidentes, aposentadoria, etc) – Século XIX Incentivos salariais + participação nos lucros + eficácia administrativa Reconhecimento social, liderança democracia, treinamento, participação e moral de grupo (a partir da Escola das relações humanas, 1930) Autodesenvolvimento, criatividade, flexibilidade do horário de trabalho, pequenos grupos de meio ambiente (Teorias comportamentais e movimento de QVT – 1960)
Hoje	DIFUNDIDA	Visando atender as necessidades psicossociais dos trabalhadores, de forma de elevar seus níveis de satisfação o trabalho.

Fonte: Merino (apud OLIVEIRA, 2006)

É possível verificar ainda na tabela 1 acima que a QVT foi criada como uma

ferramenta para que se pudesse entender o comportamento e as preocupações do ser humano em relação ao trabalho e outros fatores.

Em um momento há uma preocupação por parte dos líderes em relação à saúde dos trabalhadores, por um período da história a QVT foi perdendo força por problemas econômicos, em seguida a QVT volta a fazer parte das organizações com uma maior participação dos colaboradores e, atualmente, é bem conhecida por chefes e colaboradores.

Quanto ao surgimento da QVT é remetido aos estudos realizados por Eric Trist e seus colaboradores, datada de 1950, no *TavistockInstitute*, em Londres. Esses estudos abordavam as relações existentes na tríade indivíduo – trabalho - organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que objetivava amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores, a partir da reestruturação das tarefas (FERNANDES, 1996; RODRIGUES, 1999).

Todavia, a partir da década de 1960 a expressão Qualidade de vida no trabalho, foi pela primeira vez utilizada, nesse íterim os elementos relacionados ao aumento da produtividade e os índices relativos às aspirações e às necessidades pessoais ganham relevância, devido ao desafio determinado pela necessidade de produtividade e de bom desempenho econômico financeiro, fruto da competitividade internacional (MONTEIRO et. Al., 2011).

No Brasil os estudos sobre a QVT iniciaram a partir dos anos 1980, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais (ANGRAD, 2012; RODRIGUES, 1999). Nos anos 1990, assistiu-se a um incremento da produção científica brasileira sobre o tema (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009).

2.3 MODELO QVT DE WALTON

Vários autores compõem o rol de estudiosos da QVT. As teorias elaboradas por esses estudiosos são consideradas clássicas e, simultaneamente, modernas e abrangentes, são largamente mencionadas na literatura e seus modelos utilizados em pesquisas acerca do tema. Walton, Westley, Werther e Davis, Hackman e Oldham, Lippitt, Nadler e Lawler, Huse e Cummings são tidos como os precursores

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

da abordagem científica de QVT, ainda que suas proposições tenham sofrido críticas posteriores (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; GARCIA, 2010; LIMONGI-FRANÇA, 2008; STEFANO et al., 2006; VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Dentre esses autores podemos destacar Richard Walton (1973), quem foi o precursor da abordagem científica da QVT. Para ele, QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho suscitando a discussão entre trabalho e vida, com destaque para o papel da organização, ou melhor, discute o equilíbrio entre os objetivos organizacionais e os do trabalhador. (MEDEIROS; FERREIRA, 2011, p. 13; PACHECO, 2011, p. 33; PADILHA, 2010, p. 552; REGO, 2008, P. 202). Walton (1973), citado por Tolfo e Piccinini (2001, p. 166) articulou a seguinte conceituação sobre QVT:

[...]a ideia de QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, envolvendo o entendimento de necessidades e aspirações do indivíduo, através da reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado a uma formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional” (WALTON apud TOLFO; PICCININI, 2001, p. 166).

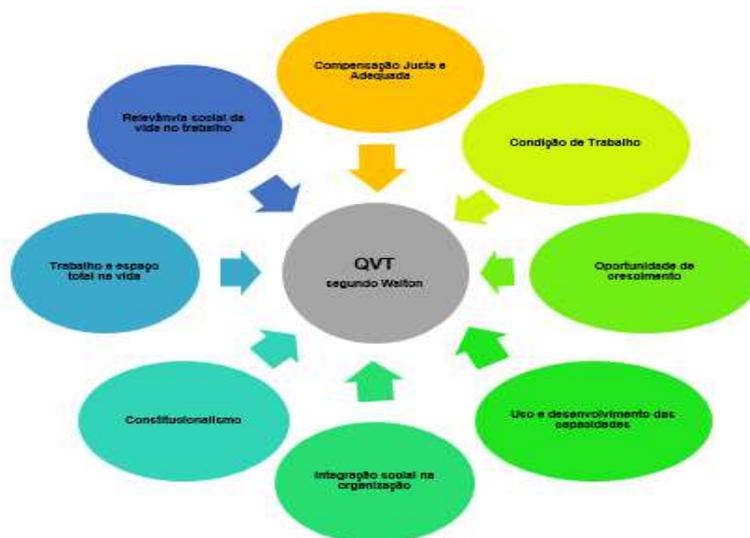
Os critérios e indicadores da qualidade de vida no trabalho descritos por Walton(1973) podem ser entendidos como:

- **Compensação justa e adequada:** A justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Envolve as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
- **Uso e desenvolvimento das capacidades:** Visa analisar como pode ser dado a oportunidade de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho.
- **Oportunidades de crescimento e segurança:** No sentido de proporcionar possibilidade de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

- Integração social na organização: Envolve eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- Constitucionalismo: Refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
- Trabalho e o espaço total de vida: O trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias
- Relevância social da vida no trabalho: O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

Tabela 2- Fatores que influenciam na QVT segundo Walton (1973)



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Segundo Mônoco e Guimarães (2000, p.75), “o modelo de Walton é o mais amplo, contemplando processos de diagnósticos de Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração os fatores intra e extra empresa”, ou seja, para esse autor

os programas de Qualidade de Vida no Trabalho têm como objetivo dar origem a uma organização mais humanizada, para que o trabalho possa ser exercido com responsabilidade e autonomia, o trabalhador possua conhecimento de seu desempenho, com tarefas adequadas a seu cargo, uma variedade de atividades e valorização de seu trabalho juntamente com seu desenvolvimento pessoal.

2.4 QVT NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS, HISTÓRICO DO DNIT/MS

Apesar da origem da QVT em intuições privadas, os órgãos públicos estão se apropriando da ferramenta para atender às exigências dos cidadãos-usuários, que passaram a reivindicar melhorias dos serviços públicos fornecidos à sociedade. Investir nessa ferramenta para proporcionar mais qualidade de vida aos servidores é investir também no sucesso do órgão.

O Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT é o principal órgão do Ministério dos Transportes para desempenhar as funções relativas à construção, manutenção e operação da infraestrutura dos segmentos do Sistema Federal de Viação sob administração direta da União nos modais rodoviário, ferroviário e aquaviário.

Implantado em fevereiro de 2002, o órgão O DNIT é administrado pelo diretor-geral e por mais seis diretores setoriais nomeados pelo Presidente da República, que compõe a Diretoria Colegiada. Além disso, conta com recursos da própria União para a execução das obras e também com um portal de multas DNIT, onde são disponibilizadas as infrações aplicadas pelo departamento.

A implementação da QVT em várias instituições federais já é uma realidade, e no caso da proposta desse trabalho é a aplicação dessa ferramenta na Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – SR-DNIT/MS.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CLASSIFICAÇÃO E ESTUDO

Essa pesquisa refere-se a um estudo transversal, descritivo e exploratório,

com perspectiva analítica de natureza quali-quantitativa e aplicação de questionário eletrônico para coleta de dados. Conforme Jung (2003) para um estudo transversal, os dados são coletados em um único momento obtendo-se assim um recorte daquele instante sobre a situação em análise.

Quanto à pesquisa descritiva exploratória Gil (1999) destaca que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Pode se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Segundo Vergara (2004) a pesquisa exploratória é realizada em determinada área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.

Já sobre a pesquisa qualitativa Godoy (2005) destaca alguns pontos fundamentais para se ter uma pesquisa qualitativa, tais como: credibilidade, no sentido de validade interna, ou seja, apresentar resultados dignos de confiança; *transferibilidade*, não se tratando de generalização, mas no sentido de realizar uma descrição densa do fenômeno que permita ao leitor imaginar o estudo em outro contexto; confiança em relação ao processo desenvolvido pelo pesquisador; confiabilidade dos resultados, que envolve avaliar se os resultados estão coerentes com os dados coletados; explicitação cuidadosa da metodologia, detalhando minuciosamente como a pesquisa foi realizada e, por fim, relevância das questões de pesquisa, em relação a estudos anteriores. Os defensores da pesquisa qualitativa argumentam que a realidade é socialmente construída e que, por esse motivo, não pode ser apreendida e expressa por meio de estudos quantitativos, cujos pressupostos são mais objetivos e gerais. A seguir, são apresentadas algumas comparações entre pesquisa qualitativa e quantitativa na tentativa de esclarecer as principais diferenças entre essas duas metodologias de pesquisa, cuja principal finalidade é conduzir ao objetivo que é analisar a QVT na SR- DNIT/MS

3.2 POPULAÇÃO, UNIVERSO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

Para participarem desta pesquisa foram convidados os servidores e colaboradores da Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes do Mato Grosso do Sul, localizado na Av. Antônio

Maria Coelho, 3099 – Jardim dos Estados, Campo Grande/MS

Este grupo de profissionais foi escolhido para participar da pesquisa por trabalharem em um órgão público Federal que possui um quadro de trabalhadores diversificados, sendo que 58% do efetivo são servidores de carreira e os outros 42% são colaboradores terceirizados.

Para Malhotra (2001, p. 301) população pode ser definida como “a soma de todos os elementos que compartilham algum conjunto comum de características, conformando o universo para o propósito do problema de pesquisa” e amostra como “um subgrupo dos elementos da população selecionado para participação no estudo”.

A pesquisadora solicitou junto à Coordenação de Administração e Finanças a autorização para realizar a pesquisa, o responsável pela Coordenação prontamente se mostrou solícito em cooperar em tudo o que fosse necessário, inclusive emitiu uma nota para que fosse encaminhada aos participantes da pesquisa através do Núcleo de Comunicação - NUCOM do DNIT/MS.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O DNIT tem como missão: Implementar a Política de Infraestrutura de Transportes Terrestres e Aquaviários, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do país.

As obras realizadas pelo DNIT serão centradas no planejamento integrado, com eficiência nas fiscalizações e contratações, alinhados à gestão ambiental.

Em se tratando dos processos internos, o foco será o aperfeiçoamento da governança, a otimização da gestão das informações e o desenvolvimento das competências organizacionais.

3.4 COLETA DE DADOS

O questionário eletrônico foi elaborado na ferramenta do Google Drive, este foi enviado tanto para os e-mails institucionais, como também para por meio do *whatsApp*, e esteve disponível do dia 28 de agosto ao dia 11 de setembro de 2020 aos servidores e colaboradores.

4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 A VALORAÇÃO DAS ASSERTIVAS RELATIVAS À QVT

Neste tópico expõem-se as 44 perguntas que englobam a pesquisa realizada, como também averigua o grau de concordância segundo o fator que pertencem. O rol das assertivas foi enquadrado na escala Likert, sendo que o ponto 5 foi atribuído as consideradas favoráveis à QVT, e os abaixo de 3, como desfavoráveis. Já para as questões que mostram o inverso, ou seja, a concordância como um sinal negativo, as notas até 5 foram consideradas como desfavoráveis à QVT e as abaixo de 3, favoráveis.

4.1.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL

No SR-DNIT/MS que é a sede do DNIT no estado de Mato Grosso do Sul existe 42 servidores efetivos, e 40 terceirizados, sendo que 31 terceirizados trabalham na área administrativa e na área fim, que é o setor de engenharia de estradas, os outros 09 terceirizados são do serviço de manutenção e limpeza, que não foram incluídos na pesquisa, pois a empresa destes iniciou suas atividades a pouco de um mês.

Do total de 82 potenciais respondentes, apenas 56 participaram do levantamento da QVT, dos quais 31 são servidores e 25 terceirizados

Quanto ao perfil dos participantes, houve predomínio dos entrevistados com idade entre 35-45 anos (35,09%), já o sexo dos partícipes é proporcional um ao outro, o feminino (51,79%) e o masculino (48,21%).

O nível de escolaridade é considerado ótimo, pois mais de (89,00%) integrantes desta pesquisa possuem nível superior ou especialização e mestrado.

Concernente ao número de filhos e dependentes que os participantes possuem, prevaleceu a opção onde nenhum tem filho(s), totalizando (41,00%) destes.

No que diz respeito ao tempo de serviço no DNIR/MS houve a predominância pelo lapso temporal de 6-15 anos de (45,61%) que trabalham na instituição, conforme exposto no quadro abaixo:

Tabela 1: Perfil dos convidados e dos participantes segundo sexo, idade, tempo de serviço e escolaridade

Campus UnisulVirtual
 Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
 Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

Variável	Participantes	
	Nº	%
	Total: 56	
Sexo		
Feminino	29	51,79
Masculino	27	48,21
Idade (anos)		
<25	7	12,28
26 a 35	15	26,32
36 a 45	20	35,09
46 a 55	11	19,30
56 a 65	4	7,02
Estado Civil		
Solteiro(a)	17	29,82
Casado(a)	31	54,39
União estável	2	3,51
Separado(a)	0	0,00
Divorciado(a)	7	12,28
Viúvo(a)	0	0,00
Número filhos e dependentes		
Nenhum	23	41,07
1	18	32,14
2	8	14,29
3	6	10,71
04 ou mais	1	1,79
Nível de escolaridade		
Fundamental (1º grau)	0	0,00
Ensino médio (2º grau)	3	5,26
Técnico	1	1,75
Ensino superior (incompleto)	2	3,51
Ensino superior	24	42,11
Especialização	22	38,60
Mestrado	5	8,77
Doutorado	0	0,00
Tempo de trabalho no DNIT/MS		
Menos de 01 ano	5	8,77
Entre 01 ano a 05 anos	20	35,09
Entre 06 ano a 15 anos	26	45,61
Entre 16 ano a 25 anos	3	5,26
Entre 26 ano a 35 anos	3	5,26

Os dados coletados demonstram que o tempo de trabalho no órgão para a maioria dos entrevistados concentra-se no intervalo de 01 a 15 anos chegando a 82%

do total.

Após a análise do perfil sociodemográfico segue abaixo a averiguação da QVT a partir dos 08 elementos estabelecidos por Walton(1973).

4.1.2 COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

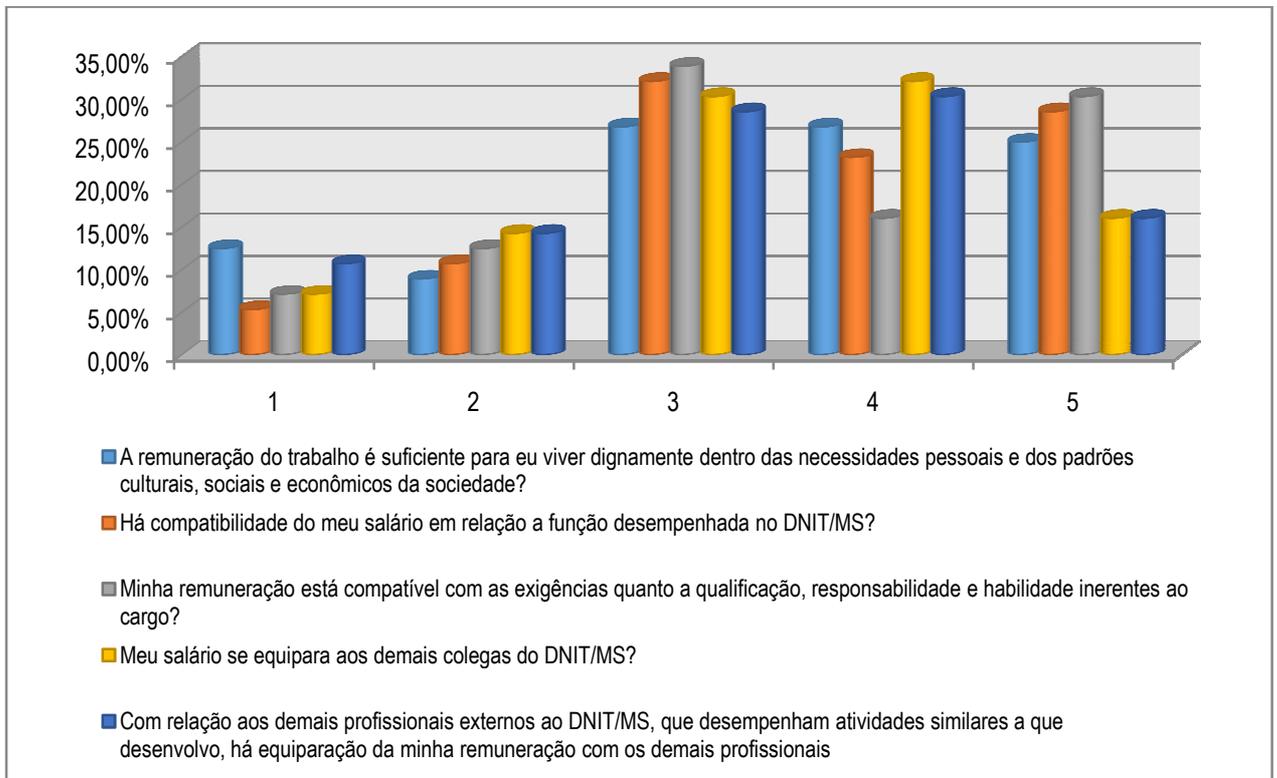
A compensação justa e adequada está relacionada à remuneração compatível com trabalho realizado, à equidade de salário entre os colegas e em relação ao mercado externo e a benefícios que incrementem a renda do trabalhador (TIMOSSI et al., 2009). A remuneração adequada é necessária para a satisfação das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade na qual o trabalhador está inserido (SANTOS, 2012).

Ao analisar este fator foi possível averiguar que os entrevistados avaliaram como razoável na maioria dos quesitos apresentados:

Os gráficos apresentam na horizontal os números das questões, cada questão está associada a uma cor, e por sua vez, essas questões estão relacionadas há uma escala que varia de 01 a 05. Já na vertical consta as percentagens concatenadas às respostas dos sujeitos da pesquisa.

Gráfico 1 - Compensação Justa e Adequada

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Ao serem inquiridos sobre se dá para viver dignamente com a remuneração que recebem o grupo avaliou como positiva pois em média este atribuiu valores iguais ou acima de 3.

Quanto à compatibilidade do salário versus a função desempenhada no SR - DNIT/MS mais de 83% expôs que há compatibilidade sim entre as variáveis apresentadas.

Como também a relação entre a remuneração, a exigência na execução da função e a qualificação superou a 80% aqueles que afirmam que tais aspectos estão entrelaçados positivamente.

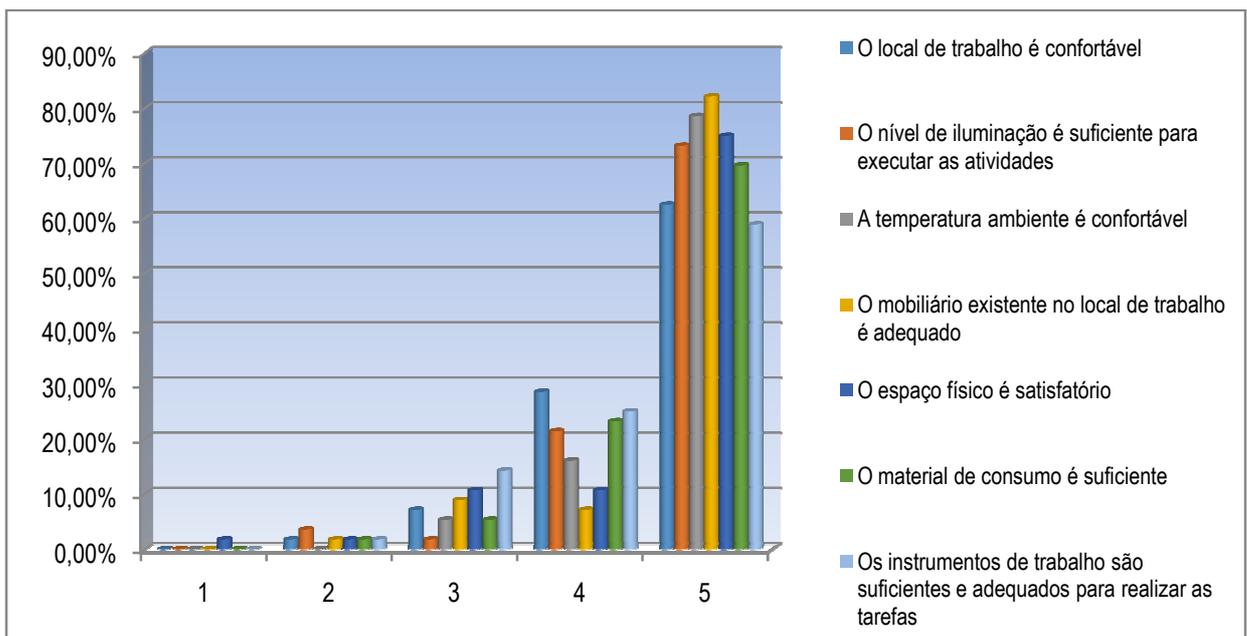
No tocante a comparação do salário pessoal dentre aos indagados mais da mais da metade assinalou a opção 3 ou mais, se manifestando como favorável para este tópico. Do mesmo modo à comparação com os profissionais externos à entidade obteve similar pontuação.

4.1.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Foram elaboradas 7 questões para averiguar como os colaboradores percebem as condições física, instrumentais, materiais e de suporte no ambiente do trabalho.

Para Chiavenato (2014) este fator envolve as dimensões de jornada de trabalho e o ambiente físico que precisa estar adequado para uma boa saúde do trabalhador, proporcionando seu bem-estar. O ambiente de trabalho deve oferecer conforto pessoal para facilitar a realização de um bom trabalho. Um ambiente que forneça instalações limpas e relativamente modernas, com equipamentos e ferramentas adequadas.

Gráfico 2- Condições de trabalho



Fonte: elaborado pela autora (2020)

O item relacionado ao conforto do local de trabalho as opiniões foram favoráveis para esse item em 62% na escala 5.

No que se refere ao nível de iluminação mais de 73% expõe como adequada para o auspiciosas.

Com relação ao grau de satisfação com o espaço físico observou-se que houve também há opiniões nos dois planos cartesianos, pois a metade dos pesquisados agrupou-se em um dos extremos da escala já que para 46,6% não

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

estão satisfeitos com o espaço físico e 53,4% opinaram que estão satisfeitos.

Quanto a questão “O mobiliário existente no local de trabalho é adequado?” A maioria avaliou como inadequado, representando 60% pontuando entre 0 a 3, apenas 40% reputam como adequado.

Com referência a questão “Os instrumentos de trabalho são suficientes e adequados para realizar as tarefas” apenas 33,3% crêem que são suficientes, os demais discordam de tal afirmativa.

O questionamento sobre se é suficiente o material de consumo, foi observado que 80% dos questionados inferiram que há insuficiência nesse quesito.

O item melhor avaliado foi o nível de iluminação chegou a 66,6% do nível de satisfação dos respondentes, cujos valores estão balizados entre 4 e 5 da escala de Likert.

Com referência a averiguação da satisfação da temperatura do ambiente a maior parte avaliaram como satisfatório essa indagação, representando 53,4% do rol de pesquisados.

Para a inquirição “Qual seu grau de satisfação com o ritmo de trabalho executado”, foi observado que 53,3% consideram satisfatório e 46,7% avaliaram negativamente esse tópico.

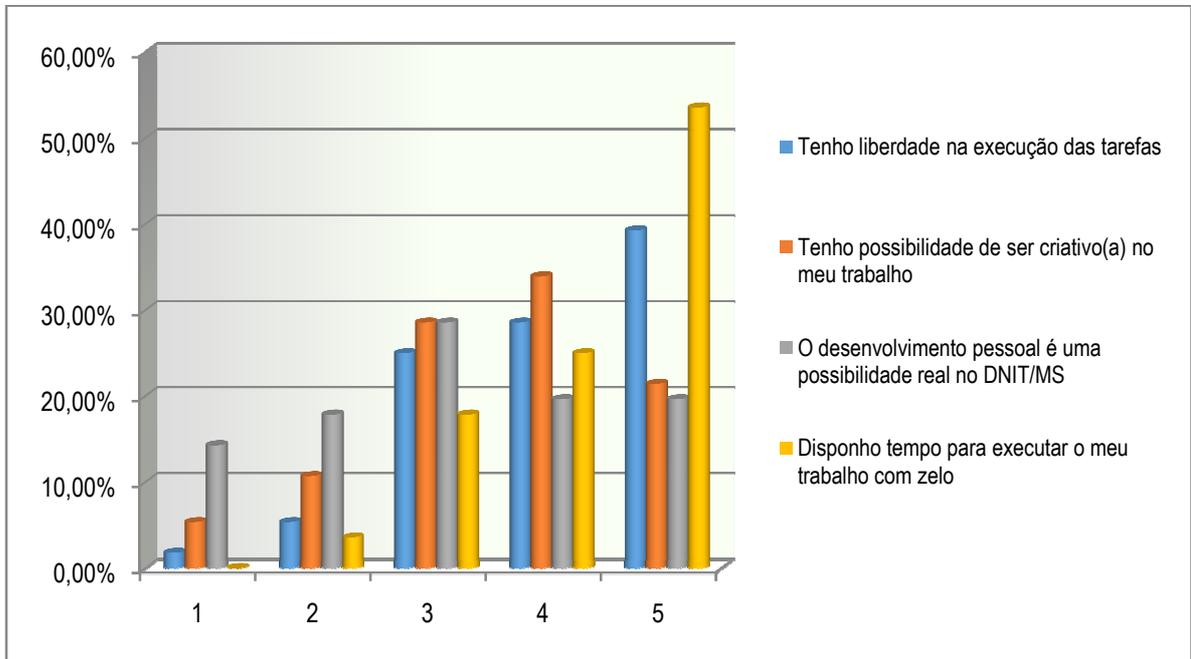
Já para o questionamento “Qual seu grau de satisfação relacionado com a sobrecarga de trabalho?” São 60,0% que não acreditam que há sobrecarga de trabalho.

Para esse elemento percebe-se que há necessidade de organização na efetivação da logística do ambiente e dos materiais, o que seria interessante realizar um planejamento adequado para implementação nessa área, a fim de alcançar resultados satisfatórios em todos os itens.

4.1.4 USO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES

Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: autonomia, múltiplas habilidades, perspectiva e informação, trabalho como um todo e planejamento (TIMOSSI et al., 2009). No gráfico 3 a seguir podem ser percebidas as informações referentes ao uso e desenvolvimento das capacidades.

Gráfico 3- Uso e desenvolvimento das capacidades



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Analisando esse Fator constata-se que a avaliação foi ponderável, chegando até (53,00%) em um dos itens inquirido.

O primeiro questionamento foi “ Disponho tempo para executar o meu trabalho com zelo?”, cerca de (78,57%) marcaram a escala de 4 e 5, declarando que há tempo sim para executar o trabalho.

Quanto a inquirição “O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real no SR-DNIT/MS” ficou abaixo de (40,00%) daqueles que creem que há possibilidade de desenvolvimento pessoal.

Sobre a possibilidade de serem criativo sem seus trabalhos 53,36% dos pesquisados valoraram a escala entre 4-5 evidenciando a concordância

Quanto ao cumprimento de prazos para o cumprimento de tarefas, 67,86% confirmaram que estão satisfeitos com os prazos para cumprir as tarefas.

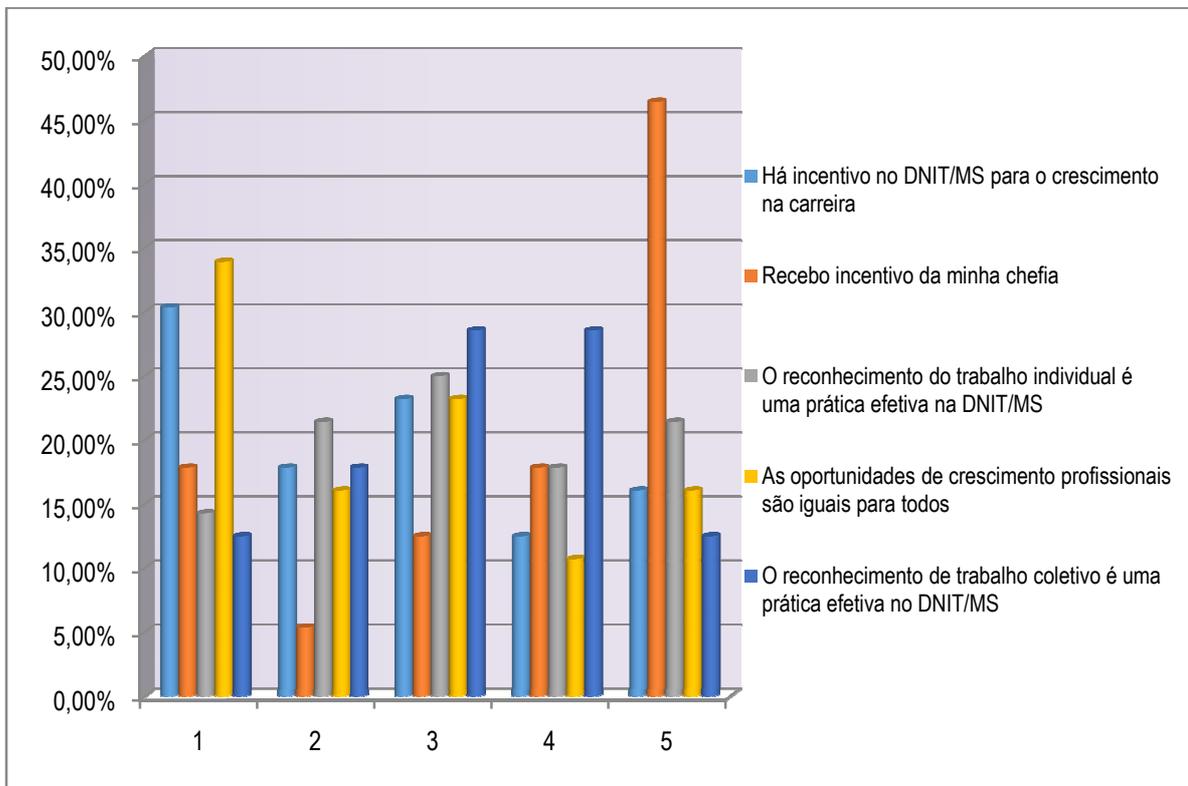
4.1.5 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

Este fator que avalia elementos relacionados ao reconhecimento no trabalho como a dedicação, o alcance de resultados, a realização profissional e também ao

crescimento profissional como incentivos, oportunidades e equidade (FERREIRA, 2012, p. 184)

Oportunidade de crescimento permite observar o quanto a empresa valoriza o funcionário, investigando possibilidades de desenvolvimento e a segurança no emprego (HITZ, 2010).

Gráfico 4 - Oportunidade de crescimento e segurança



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Esse gráfico ilustra as 5 perguntas submetidas aos participantes da pesquisa, onde a melhor avaliação ficou para o item “Recebo incentivo da minha chefia” onde a soma da pontuação que estão na escala 4 e 5 de (64,29%). Em seguida a questão “ O reconhecimento de trabalho coletivo é uma prática efetiva no DNIT/MS”, teve uma pontuação mediano onde (28,57%) assinalaram a escala 3 e 4 com esse mesmo percentual de participantes. Com relação a oportunidade de crescimento, a maioria mostrou que é desfavorável tendo em vista que para a escala 01 marcaram (33,93%) para essa opção, e os outros (46,43%) assinalaram as escalas 02 e 03, ou seja, é necessária melhor atenção por parte dos gestores do DNIT/MS nesse quesito. Para o item “O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na

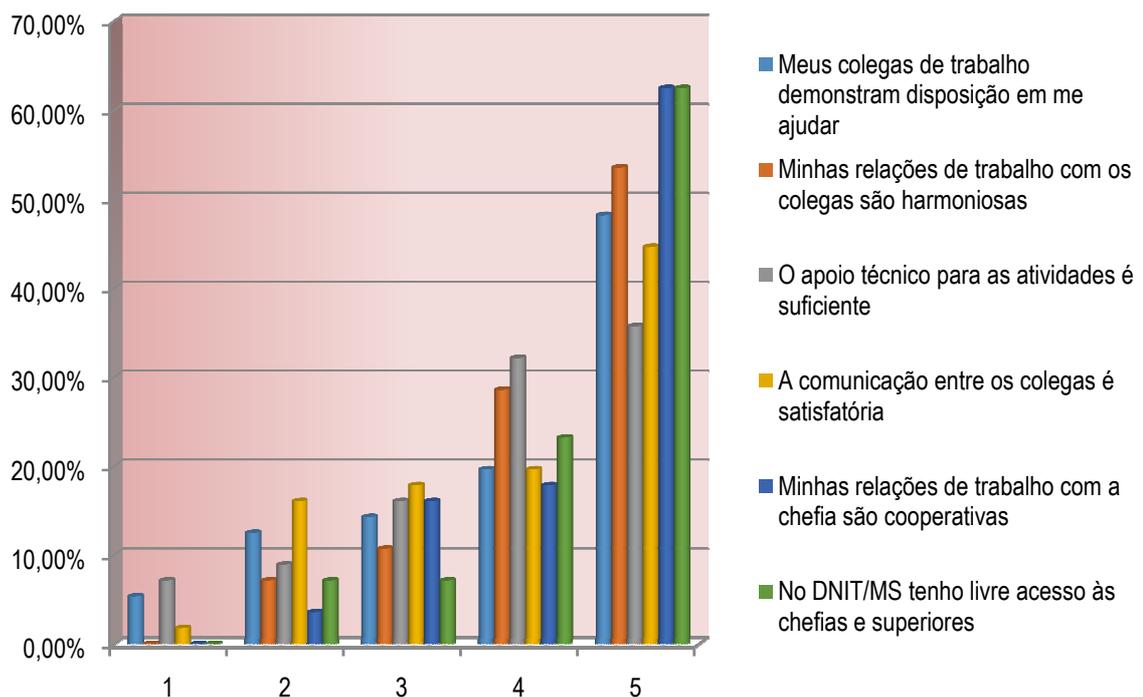
Campus UnisulVirtual
 Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
 Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

DNIT/MS”, as respostas ficaram bastante fragmentadas, onde nas escalas 1 e 2, somaram 35,72%, na escala 3 foram 25% e outros (39,29%). O item “Há incentivo no DNIT/MS para o crescimento na carreira” quase metade (48,21%) dos entrevistados indicaram a categoria 1 e 2 demonstrando discordância para o item apresentado.

4.1.6 INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

O gráfico 5 a seguir podem ser observadas questões relacionadas a integração social dentro da organização.

Gráfico 5 – Integração social na organização



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Analisando as respostas dos colaboradores quanto as assertivas “Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas” e “No DNIT/MS tenho livre acesso às chefias e superiores” estas chegaram a (62,50%) na escala máxima. Concernente a comunicação com os colegas, (64,62%) dos indivíduos marcaram ou 4 ou 5. Quanto a satisfação com o apoio técnico e a percepção dos colegas de ajudar uns aos outros para ambos cerca de (67,86%) opinaram positivamente para

Campus UnisulVirtual
 Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
 Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

esse item. Para a harmonia na convivência no ambiente de trabalho foi o item bem mais avaliado pelos participantes que chegou a (82,14%) considerando como satisfatório.

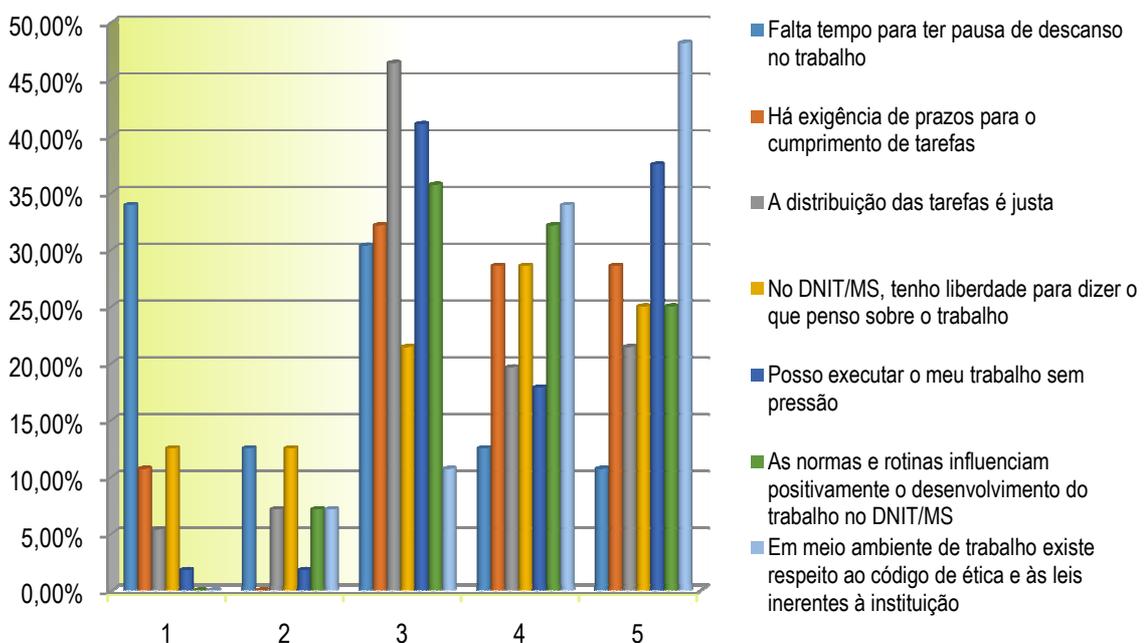
Embora que a pontuação seja desejável, o ideal é que no planejamento de gestão seja incluso estratégias para que se alcance laços sociais coesos.

4.1.7 CONSTITUCIONALISMO

As decisões que são deliberadas em qualquer organização afetam a todos os seus membros, há decisões que favorecem aos empregados, no entanto, existem outras que trazem prejuízo aos componentes da instituição; mediante a essa fragilidade quantos aos direitos dos empregados deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores das ações arbitrárias.

Para esse Fator foram elaboradas 7 questões, que procurou abordar assuntos sobre privacidade, liberdade de expressão, equidade e igualdade entre os trabalhadores perante a lei, conforme pode ser verificado no gráfico 6 a seguir:

Gráfico 6 - Constitucionalismo



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

Pode-se verificar a variável sobre a pausa para o descanso que 76,79% assinalaram na escala de 1 a 3, revelando assim uma insatisfação nesse quesito, ou seja, é necessário mais tempo para o descanso. No tocante a exigência do cumprimento das tarefas (57,14%) expôs que a cobrança é uma realidade na instituição. Quanto a aferição da distribuição das tarefas se é justa mais de (46,00%) ficou no meio termo, estes marcaram a opção 3. Com relação a liberdade de expressão a percentagem chegou em (53,57%). E para a liberdade de executar tarefas a análise concluiu que (55,36%) dos participantes da pesquisa afirmam positivamente esse quesito. Já para a indagação relativa se as normas e rotinas influenciam positivamente no desenvolvimento do trabalho no DNIT/MS (57,14%) são a favor dessa assertiva. No que tange ao respeito ao código de ética e leis inerentes à instituição a percentagem de pessoas que garantem que há esse respeito atingiu (82,14%) dos entrevistados.

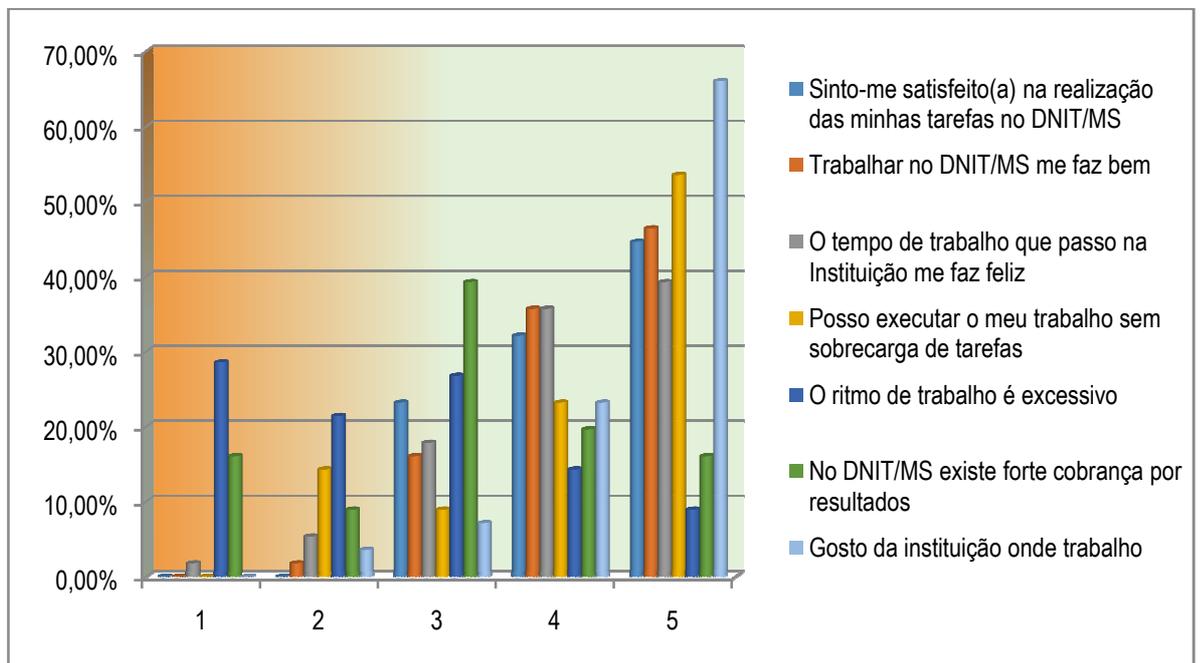
Após a aferição dos dados, é possível avaliar que a pausa para o descanso foi o item que superou negativamente no resultado da pesquisa, mesmo que esse indicador esteja atrelado a jornada extraclasse é necessário que a chefia averigüe a pertinência do *feedback*, e realize a distribuição das atividades de maneira equânime.

4.1.8 TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA

Fernandes (1996) define alguns critérios como: o papel balanceado no trabalho que se dá pelo equilíbrio entre a jornada de trabalho, exigências na carreira, estudos e convívio familiar e horário de entrada e saída do trabalho bem definidos. A categoria trabalho e espaço total de vida objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho, isto pode ser observada no gráfico 7 a seguir.

Gráfico 7 - Trabalho e espaço total de vida

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC



Fonte: elaborado pela autora (2020)

Para os elementos que envolvem o gráfico 7 os índices são satisfatórios, sendo que para as seguintes questões “Sinto-me satisfeito na realização das minhas tarefas na SR-DNIT/MS” atingiu mais de (75,00%) pontos positivos. E ainda para o quesito “Sinto que o meu trabalho na SR-DNIT/MS me fez bem” obteve (82,14%) de satisfação. Concernente ao tempo de trabalho na instituição foi avaliado como 75% positivamente para a perquirição. Referente a trabalho sem sobrecarga de tarefas cerca de (76,79%) opinaram que não existe a sobrecarga nas tarefas. Da mesma forma para o item se “O ritmo de trabalho é excessivo” a percentagem foi idêntica ratificando que não há excesso de trabalho na entidade. Em relação a forte cobrança por resultados no órgão (64,29%) acham que não existe. No que diz respeito se os pesquisados gostam da instituição (89,29%) afirmaram positivamente para este item.

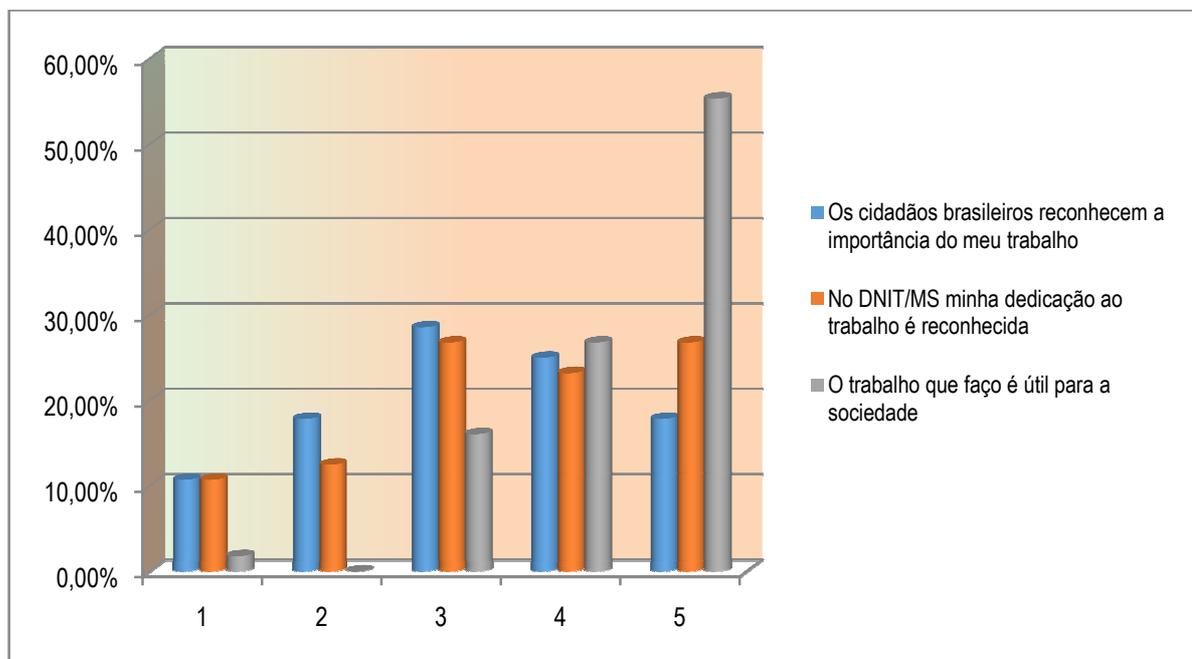
4.1.9 RELEVÂNCIA SOCIAL

Chiavenato afirma (2014, p. 422) que “o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar da organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras

bem definidas de funcionamento e administração eficiente”.

O Gráfico 8 apresentam o fator Relevância social com três questionamentos, o item mais bem avaliado foi “O trabalho que faço é útil para a sociedade” com pontuação superior ao valor 5 da escala por mais de (98,00%) dos entrevistados. Já para o quesito “Os cidadãos brasileiros reconhecem a importância do meu trabalho” (71,43%) dos pesquisados avaliaram com a pontuação 4-5 concordando com este tópico. E para o item “No SR-DNIT/MS minha dedicação ao trabalho é reconhecida” cerca de (76,79%) escolheram a escala 4-5, avaliando este item positivamente.

Gráfico 8 - Relevância social



Fonte: elaborado pela autora (2020)

5. CONCLUSÃO

Este trabalho buscou conhecer o ponto de vista de colaboradores sobre a Qualidade de Vida na SR-DNIT/MS, a partir das dimensões de Walton, pois esse elenca vários critérios considerados mais abrangentes para apurar a QVT de uma organização.

Independente da significância do trabalho na vida de um cidadão a maior

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

parte da vida é dedicada para a vida laboral, e viver em um ambiente de trabalho onde reúne vários aspectos que o motivem a permanecer em uma organização onde está inserido é essencial para seu bem-estar e para a produtividade da organização. A obtenção dessa motivação é gerada por diversos aspectos da vida, dentre inúmeros autores Walton (1973) expõe vários fatores que impactam na Qualidade de vida, esses fatores foram considerados na elaboração do questionário, onde foi possível identificar vários aspectos intrínsecos aos pesquisados e à instituição.

Em síntese a análise da pesquisa trouxe como resultados a inexistência da QVT na SR-DNIT/MS, e através dessa pesquisa é possível visualizar o perfil de cada fator que carece da atenção por parte dos gestores da instituição, tais como: Para o fator **Compensação Justa e adequada** (grifo nosso), mesmo que a entidade seja regida por leis intrínsecas a Administração Pública, é interessante que os gestores se movam na reivindicação de benefícios como forma de recompensa a fim de motivar seus colaboradores. Já para o tópico **Condições de Trabalho** (grifo nosso), a entidade tem apresentado um índice muito bom garantindo assim favoráveis para que o efetivo de trabalhadores desempenhe seu trabalho com a qualidade à comunidade. No que diz respeito ao **Uso e desenvolvimento das capacidades** (grifo nosso) exige-se investimento nessa área a fim de que os profissionais adquiram as habilidades teórica e técnica que são imprescindíveis no desempenho de suas atividades profissionais. Com relação à **Oportunidade de crescimento e segurança** (grifo nosso) há necessidade que haja mais investimento/planejamento que englobe todo efetivo DNIT/MS em programas que oportunize o crescimento dos entrevistados. Referente à **Integração social na organização** (grifo nosso) houve boa avaliação para este fator. Referente ao **Constitucionalismo** (grifo nosso) o ponto primordial a ser observado é sobre a carga horária trabalhada, por isso é aconselhável que a chefia averigüe a pertinência do *feedback*, e realize a distribuição das atividades de maneira equânime. Na análise do aspecto sobre **Trabalho e espaço total da vida** (grifo nosso) ficou evidenciando a satisfação de trabalhar na SR-DNIT/MS, que em mais da metade dos itens contemplou mais de (70,00%) em todos os quesitos **Relevância Social** (grifo nosso), este tópico foi bem conceituado, onde os respondentes veem que a organização tem uma visibilidade boa na sociedade.

Campus UnisulVirtual
Pós-graduação *lato sensu* (especialização)
Trabalho de Conclusão de Curso – TCC

É importante destacar que a realização do estudo foi praticável e atingiu a todos objetivos propostos para o desenvolvimento desse trabalho. Com referência aos resultados o SR-DNIT/MS seria interessante que a instituição adote em seu planejamento Estratégico o um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que realmente seja vivida e perseguida, pelos gestores e dirigentes, quanto pelos colaboradores.

A pesquisa no contexto geral apresenta alguns resultados intermediários, mas há elementos que atingiram pontuações elevadas, ou seja, é importante levar em consideração a modificação dos elementos menos favoráveis e manter àqueles que se mostram benéfico aos colaboradores.

Constata-se que através as informações levantadas podem servir de referência para outras investigações, como também que a SR-DNIT/MS possui espaço para a promoção da QVT na organização, bastando seus gestores aspirarem a implementação da mesma levando em consideração a melhoria para a instituição.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FERREIRA, M. C.; et al. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, jul./ set. 2009, p. 319-327. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872.08-arquivo.pdf>. Acesso em: 10 de Abr. de 2019.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista brasileira de medicina psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 80, 1997.

FROSSARD, M. C. **Qualidade de vida no serviço público** – um programa para a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis – ANP. [Online]. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3294>. Acesso em: 01/07/2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas. 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 3, n. 2, p. 81-89, mai./ago. 2005.

JUNG, Carlos Fernando. **Metodologia Científica: ênfase em pesquisa tecnológica**. 3. ed. rev. e ampl. 2003. Disponível em: <<http://www.jung.pro.br>>. Acesso em: 23 ago. 2014.

LOPES, Estefânia Câmara Santos. **Qualidade de Vida no Trabalho segundo os servidores do Centro de Pesquisa René Rachou – CPqRR/ Fiocruz**. 2015. 111 f. TCC (Mestre na Modalidade Profissional em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca - ENSP, 2015

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3º Ed. Porto Alegre: Bookmann, 2001.

MAPA estratégico 2019-2022 para o DNIT é apresentado no Consad. Disponível em: <https://www.gov.br/dnit/pt-br/assuntos/noticias/mapa-estrategico-2019-2022-para-o-dnit-e-apresentado-no-consad>. Acesso em 13 de setembro de 2020.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física*. Maringá, 2009. Disponível em <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>. Acesso em: 27 Maio 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000. _____ . **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 5. Edição, São Paulo, Editora Atlas S.A. - 2004.

WALTON, Richard. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**.USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.