

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DIAGNÓSTICO NO MINISTÉRIO DA CULTURA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como parte dos requisitos
para obtenção do grau de Especialista em
Gestão Pública.

Aluno: Adleide Catarina Falcão

Orientador(a): Prof(a). Mestre Marizaura
Reis de Souza Camões

Brasília – DF
DEZ/2014

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
DIAGNÓSTICO NO MINISTÉRIO DA CULTURA**

Autor(es):

ADLEIDE CATARINA FALCÃO

Instituição do(s) autor(es)

Ministério da Cultura

RESUMO

O Ministério da Cultura - MinC desenvolve políticas de fomento e incentivo na cultura nacional e, diante do cenário do MinC, o servidor possui como desafio lidar com as diferenças culturais e consolidar os fatores ambientais quanto ao perfil da composição do quadro, bem como do público alvo. Essa pesquisa visa descrever os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT que impactam os servidores do Ministério da Cultura a partir da aplicação de inventário de QVT desenvolvido por Ferreira (2012) e validado no setor público e propor sugestões de intervenção viáveis por meio de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The Ministry of Culture - Ministry of Culture develops promotion policies and encouragement in the national culture and , on the Ministry of Culture of the scenario, the server has the challenge of dealing with cultural differences and consolidate the environmental factors as the profile of the frame of the composition as well as the public target. This research aims to describe the Quality of Life factors at work - QVT that impact the servers of the Ministry of Culture from the inventory application of QVT developed by Ferreira (2012) and validated in the public sector and propose viable policy suggestions through a Life Quality at Work.

1. Introdução

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é objeto de preocupação da humanidade há muitos anos. Voltada para trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na realização de suas tarefas é uma preocupação bem antiga (RODRIGUES, 1999, p. 80).

De acordo com Vasconcelos (2001) diversas ciências contribuem ao estudo e desenvolvimento da QVT, como Saúde, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Economia, Administração e Engenharia, todas visando melhorar as condições humanas de trabalho, para produtividade e satisfação do homem. Para que isso ocorra, afirma o autor, o trabalhador precisa encontrar um ambiente favorável e motivador.

A Qualidade de Vida no Trabalho proporciona uma harmonia entre o trabalhador e o empregador tornando o ambiente mais saudável para ambos. De acordo com Vieira (1990, p. 45), o foco de QVT é humanizar as relações de trabalho.

Nos dias atuais existem diversas abordagens sobre o tema e muitas organizações estão investindo nisto para manutenção de capital intelectual. Manter um ambiente de trabalho prazeroso para permitir o desenvolvimento organizacional e o potencial intelectual das pessoas transformou-se em uma necessidade para êxito das organizações.

As inovações tecnológicas na sociedade da informação, a produção crescente de conhecimento, a redução da durabilidade dos produtos e dinâmica na mudança dos processos de produção é o cenário encontrado em conjunto com a necessidade de Programas de QVTs nas organizações (Ferreira & cols., 2009).

Na ótica de QVT preventiva, abordagem adotada no presente estudo, Mendes e Ferreira (2004) relatam que esta impõe a remoção de indicadores críticos que geram mal-estar no contexto de trabalho. Para tanto, é necessário atuar em três dimensões interdependentes: nas condições, na organização e nas relações sociais de trabalho (Mendes & Ferreira, 2004). Para FERREIRA (2009) é crucial conceber QVT como uma tarefa a busca permanente de harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia nos ambientes organizacionais (M. C. Ferreira & cols., 2009).

No campo das organizações públicas, foco da presente pesquisa, as mudanças recentes também produzem impactos nos aparelhos de Estado, trazendo

novos desafios relativos ao papel dos órgãos públicos, suas finalidades, suas estruturas e o seu próprio funcionamento. Esse processo se desenrola em um contexto de consolidação de direitos e valores democráticos, colocando em cena novos atores sociais que forjam uma nova cidadania (Tuuli & Karisalmi, 1999).

Ferreira (2009) enfatiza:

O bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT (M. C. Ferreira & cols., 2009, p. 320).

O Ministério da Cultura - MinC desenvolve políticas de fomento e incentivo nas áreas de letras, artes, folclore e nas diversas formas de expressão da cultura nacional, bem como preserva o patrimônio histórico, arqueológico, artístico e nacional. Seus servidores atuam em várias áreas de cultura em envolvimento com cidadãos que possuem amplas diversidades culturais, que levam os servidores a rotinas de atendimento a pessoas com características discrepantes, além de formação de um corpo de gestores da área de cultura com essas peculiaridades.

Diante do cenário do MinC, o servidor possui como desafio lidar com as diferenças culturais e consolidar os fatores ambientais quanto ao perfil da composição do quadro, bem como do público alvo. Adotar formas para obter um ambiente saudável que permita ao servidor melhor desempenho de suas atividades, nesse diapasão, está relacionado aos fatores de QVT.

Isto posto, essa pesquisa visa descrever os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT que impactam os servidores do Ministério da Cultura a partir da aplicação de inventário de QVT. O estudo tem como pressuposto a influência das práticas de QVT na motivação das equipes e, conseqüentemente, produtividade dos servidores no trabalho. O estudo pretende ainda propor sugestões de intervenção viabilizadas por um programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

O presente artigo está dividido em cinco partes além desta introdução. A primeira parte é o referencial teórico que apresenta uma breve contextualização histórica e conceitual sobre a QVT dentro das organizações. Na segunda parte está a descrição da metodologia utilizada na pesquisa. A terceira apresenta o universo da pesquisa e suas características. A quarta, por sua vez, é composta dos resultados oriundos da análise descritiva dos dados coletados. Por último, temos a conclusão da pesquisa e a proposta de intervenção.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

A construção da identidade do indivíduo, enquanto trabalhadores na sociedade, torna-os confiantes e simbolicamente ativos, no sentido de utilidade social (BEZERRA, 2005). “O trabalho vem atribuindo valores nos quais se projetam numa imagem ideal de sujeito produtivo em função de ser essa imagem que corresponde à validade e utilidade” (BEZERRA, 2005, p. 118).

Diante da necessidade de manutenção do trabalho, o medo torna-se um poderoso instrumento de manipulação, muito comum dentro das instituições nos dias atuais, o medo não é da violência e sim de perder o prestígio, de fracassar, de perder seu posto.

A nova gestão do trabalho, que vende a ideia de ser mais adaptada ao ser humano, administrada agora sob um aparato mais abstrato, mexendo muito mais com a subjetividade do sujeito e exigindo do profissional mais responsabilidade, adaptabilidade e perfeição (CASTELHANO, 2005, p. 18).

As constantes mudanças tecnológicas, e necessidades de atualização do conhecimento nos ambientes de trabalho geram elementos de insatisfação.

Neste momento de acirrada competição, em que muitas empresas vêm passando por processos de fusão, aquisição, privatização, terceirização, downsing, PDV (Programa de Demissão Voluntária), drástica redução de seus quadros de pessoal, o que se pode esperar do estado de ânimo das pessoas que Trabalham? Insegurança, desconfiança, perda de lealdade, apreensão, insatisfação. Hoje em dia, mais do que no passado, é comum encontrarmos pessoas reclamando das empresas onde trabalham (LUZ, 2003.p.10).

Nesse contexto, o trabalhador sujeita-se a trabalhar mesmo em situações dolorosas de condição no trabalho. Segundo Moreira e Goursand (2005), “a medicina atual trata os problemas de saúde sem levar em consideração o ambiente em que a pessoa vive”(p.15). “O ser humano vive em conflito entre satisfazer suas necessidades e conviver com as pressões sociais, como afirma Freud” (apud Moreira e Goursand 2005, p.15).

Luz (2003) fala de diversos motivos da insatisfação dos trabalhadores como: as inadequadas condições de trabalho; a renumeração; a falta de perspectiva de crescimento profissional; o tipo de trabalho que exercem; o estilo e a capacidade de seus gestores; a falta de reconhecimento e valorização; pressão para realizar seus

trabalhos; o rigor disciplinar; o excessivo volume de trabalho, entre tantas outras. A insatisfação dos trabalhadores tem muitos motivos, “é enorme a capacidade que as empresas têm de fazer mal aos colaboradores, em oposição às suas possibilidades de gerar satisfação e felicidade para os que nelas trabalham.” (LUZ, 2003, p.10).

Segundo Rodrigues (1994, p.93), “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

Moreira e Goursand (2005) abordam que fatores internos e externos devem ser considerados quando se discute melhoria de qualidade de vida. Fatores externos dependem de ações políticas e sociais, sendo as mais difíceis de serem mudadas, porém os fatores internos dependem do esforço individual, da motivação e da substituição de hábitos negativos por outros mais saudáveis e adequados.

Os condicionamentos externos determinam as condições de vida. São eles: ambientais (domésticos, profissionais, escolares, residenciais); políticos sociais (sistema de governo, ideologia, justiça, sociedade); culturais (ambiente cultural, valores, mitos, crenças, preconceitos) econômicos e financeiros (dinheiro, bens, dívidas). Os condicionamentos internos determinam o estilo de vida. São especialmente os físicos ou fisiológicos, os psicológicos e os hábitos sociais: doenças, depressão, isolamento, agressividade, excesso de trabalho, estress etc. (MOREIRA, GOURSAND, 2005, p.28).

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido percebido como fonte principal para maior produtividade no trabalho. Segundo Bitencourt (2004), no Brasil, Qualidade de Vida no Trabalho é um “desafio cultural”, isso porque é preciso inserir em nossa mentalidade, em nosso modo de pensar, a cultura da “Qualidade de Vida”.

Visando a maior produtividade é necessário que o trabalhador encontre no ambiente de trabalho categorias conceituais, definidas na tabela abaixo, que podem se transformar em fatores motivacionais.

Tabela 1: Categorias conceituais de QVT

Crítérios	Indicadores de QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável

	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo total do trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direito de proteção ao trabalhador Privacidade Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer com a família
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Walton apud FERNANDES (1996:48) Caderno de pesquisas em Administração, SP, v.8, n. 1, p. 27, janeiro/março 2001.

Somente nos últimos 30 anos houve crescimento dos estudos acadêmicos de pesquisadores sobre a QVT (e suas variantes estrangeiras *Quatality of Life at Work*, *Qualité de Vie au Travail*, *Calidad de Vida Laboral*) no campo das ciências do trabalho com formulações teóricas e metodológicas mais consistentes. “Historicamente, a QVT tem sido abordada com base em diferentes perspectivas analíticas expressas por distinções com base em pressupostos norteadores, visão de ser humano, concepção de trabalho, diversidade de indicadores e enfoques de gestão” (Ferreira & cols., 2009, p. 320).

Paralelo ao desenvolvimento dos estudos ao longo do tempo até os dias atuais, a década de 70 foi um marco no desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

O movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho emerge, então, com o objetivo de buscar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre exigências e necessidades da tecnologia e do trabalhador, de modo que os cargos adaptem-se tanto aos indivíduos quanto à tecnologia da organização. (VIEIRA, apud Medeiros, 2002 p.26).

Até o início da década de 80, muitas pesquisas e grupos de pesquisadores se destacaram no panorama internacional dentro do que se podem considerar como pertencentes formalmente ao movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (FERNANDES, 1996).

Diante das mudanças organizacionais os conceitos do QVT foram modificando com o passar do tempo, o quadro comparativo descrito por Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNANDES, 1996, p. 42) evidencia a metamorfose de QVT, conforme a Tabela 1.

Tabela 1: Evolução do conceito de QVT

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição

	estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* FERNANDES, 1996, p. 42)

Segundo Ferreira, estudos e práticas dominantes de QVT possuem certas deficiências e limitações em seus modelos. Isso se evidencia, principalmente pela dificuldade em se conseguir, por parte dos trabalhadores, adesão duradoura aos programas propostos (ANTLOGA e LIMA, 2007; FERREIRA, 2006). Os modelos em sua maioria baseiam-se em programas de ginásticas laborais, atividades antisstress e outros, porque a abordagem dominante é a assistencialista.

De acordo com Ferreira, (2008, p. 12) o modelo assistencialista se caracteriza em três perspectivas:

- 1) "Foco no indivíduo: O trabalhador é responsável pela sua QVT, as fontes de mal estar continuam permeando o ambiente de trabalho, o indivíduo se torna a variável de ajuste, devendo se adaptar ao ambiente organizacional hostil;
- 2) Caráter assistencial: as atividades programadas, apesar de válidas em sua essência, dentro do contexto organizacional servem para aumentar a resistência perante as adversidades, exercem um papel curativo dos males do trabalho;
- 3) Ênfase na produtividade: a relação custo benefício das atividades de QVT deve ser sempre favorável frente a competitividade. Deste modo a produtividade se afasta de sua acepção saudável."

Ferreira (2011) especifica que as práticas citadas acima podem ser comparadas com um ôfuro. Entre a solução em voga, uma espécie de "kit QVT", e os problemas existentes nas organizações parece existir um fosso que compromete a própria eficácia de iniciativas dessa natureza (FERREIRA, 2011). Como exemplo, um órgão ao oferecer um programa de ginástica laboral, na qual o servidor se retira de seu local de trabalho para um alongamento de minutos, traz um alívio momentâneo e em seguida o servidor é devolvido para o local de trabalho que continuam nas mesmas condições, sem perspectiva de melhoria.

Nesse cenário, a QVT assistencial significa aumentar custos, perder a tão desejada competitividade e, principalmente, fazer coro com uma queixa frequente de

dirigentes e gestores: baixa adesão dos trabalhadores. A conclusão é singela: o trabalhador logo percebe que estão tratando sua fadiga esporadicamente. O que ele, de fato, quer é que sejam eliminadas ou, quando não for possível, atenuadas as fontes permanentes de seu desgaste e mal-estar. A superação do “ofurô corporativo” impõe aos dirigentes e gestores implementar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de natureza preventiva (FERREIRA, 2011).

As abordagens assistencialistas são predominantes nas organizações públicas, porém precisam ser revistas e ganhar outra perspectiva de abordagem preventiva, uma vez que não são suficientes para dar conta do problema.

Superar os limites citados sugere apontar uma abordagem teórica preventiva de QVT. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho, segundo essa nova abordagem denominada preventiva, pode ser representada no conceito adotado por Ferreira:

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 socioprofissionais 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).

Segundo Ferreira (2006) um programa de QVT preventivo deve agir nas causas reais dos problemas, preconizando assim a abordagem preventiva que visa o bem-estar de quem trabalha, produtividade saudável e responsabilidade social como um conjunto inseparável.

A mudança de consciência para novas práticas de programas de QVT é essencial. Os modelos de gestão do trabalho precisam ser alterados, porém praticar a mudança de mentalidade com foco na remoção de valores, crenças e concepções que causam dissociabilidade entre produtividade e bem-estar é um dilema a ser resolvido. Para isso, é preciso não só, mudar práticas, como também, mudar consciência, para assim resgatar o papel ontológico do trabalho como um vetor

histórico de construção da identidade individual e coletiva. Em resumo, ter no trabalho fonte de felicidade do indivíduo (FERRREIRA, 2006).

Para a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, com viés preventivo e centrado nos pressupostos da Ergonomia da Atividade, alguns aspectos devem ser analisados diante dos estudos realizados. O novo marco conceitual, formulado com base em dados empíricos e de pesquisas que buscam uma articulação entre Ergonomia da Atividade e QVT (Carneiro, 2007). Entre eles, merecem destaque (FERRREIRA, 2011):

Indissociabilidade entre produtividade, bem-estar e compromisso social - As ações de QVT devem se pautar por uma busca permanente de uma solução de compromisso que englobe essas dimensões; Mudança do olhar sobre o trabalho – A instauração de um clima organizacional propício e estimulador de QVT requer de todos os membros das organizações “pensar diferente para agir diferentemente”; Modelo antropocêntrico de gestão do trabalho - Os Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) devem estar em sintonia com uma concepção compartilhada e negociada de gestão do trabalho; Cultura organizacional do bem-estar – O sucesso de Programas de QVT depende de um cuidado estratégico com a comunicação organizacional; e Sinergia organizacional focada em QVT – A responsabilidade por QVT não deve ser restrita aos profissionais e técnicos da área de gestão de pessoas (FERRREIRA, 2011).

A Administração Pública brasileira é diversificada e heterogênea. Isso demonstra a dificuldade de abordar o campo da QVT nesse segmento. As condições de trabalho sendo bem distintas e somando-se a isso, a ausência de informações confiáveis, dados estatísticos amplos e detalhados sobre o serviço público brasileiro, impedem traçar um panorama seguro sobre QVT nas organizações públicas (FERRREIRA, 2011).

Apesar de vivenciarem relações menos instáveis de trabalho (menor exposição ao risco de demissão sumária), os profissionais do setor público estão expostos a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, tais como: privatização de empresas públicas seguidas de demissões, terceirização de setores dentro da empresa, deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público, e responsabilização deles pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas, etc.(Lancman et al., 2007).

O referencial teórico definido é importante na implantação de um programa com foco na execução de uma política de Qualidade de Vida no Trabalho de caráter preventivo.

3. METODOLOGIA

O objetivo de estudo é identificar fatores de Qualidade de Vida no Trabalho que impactam os servidores do Ministério da Cultura a partir da aplicação do inventário de QVT. O estudo pretende ainda propor sugestões de intervenção viáveis por meio de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, Nesse sentido, a presente pesquisa é de natureza descritiva.

A pesquisa descritiva visa descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática, com base em Gil (1991 apud SILVA; MENEZES, 2001, p. 21).

Quanto ao método, este estudo possui um caráter quantitativo. Richardson (2011) declara que: “Em sentido genérico, método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos”. E ainda:

O método quantitativo como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples, como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc. (Richardson, 2011, p.60).

Quanto ao instrumento, optou-se pela utilização do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), questionário desenvolvido por Ferreira (2012) e validado no setor público, com base em pesquisas realizadas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic).

O questionário possui questões abertas e fechadas com o propósito de inventariar os fatores de QVT dos servidores do MinC. Segundo Severino (2007, p.125), “o uso do questionário permite levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre o assunto em estudo”.

Segundo Ferreira o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) tem quatro utilidades principais.

“realizar um diagnóstico rápido, com rigor científico, de como os trabalhadores avaliam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização na qual trabalham; gerar subsídios fundamentais para a concepção de uma política de QVT e um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) com base nas expectativas e necessidades apontadas pelos respondentes; identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT); monitorar, longitudinalmente, a evolução da QVT na organização.”

O Inventário é constituído por dois eixos instrumentais: uma parte quantitativa e outra qualitativa. Estes eixos são complementares e permitem realizar um diagnóstico de QVT com alto grau de confiabilidade. O questionário possui 61 questões objetivas e 4 questões abertas. As questões objetivas estão associadas a uma escala do tipo Likert de 11 pontos (0 = discordo totalmente e 10 = concordo totalmente). Os resultados foram interpretados em intervalos.

De acordo com Ferreira (2009), a validação (análise fatorial exploratória) do inventário foi feita da seguinte forma:

Condições de Trabalho (alfa^(*) 0,90): Expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído de 12 itens.

Organização do Trabalho (alfa 0,73): Expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 9 itens. Exemplo: “No [nome do órgão], as tarefas são repetitivas”

Relações Sócio-Profissionais de Trabalho (alfa 0,89): Expressa as interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão) ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 16 itens. Exemplo: “É comum o conflito no ambiente de trabalho”.

Reconhecimento e Crescimento Profissional (alfa 0,91). Expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional,

realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 14 itens. Exemplo: "Sinto-me reconhecido pela instituição onde trabalho".

Elo Trabalho-Vida Social (alfa 0,80): Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho. Esse fator é constituído de 10 itens. Exemplo: "Sinto-me mais feliz no trabalho no [nome do órgão] que em minha casa".

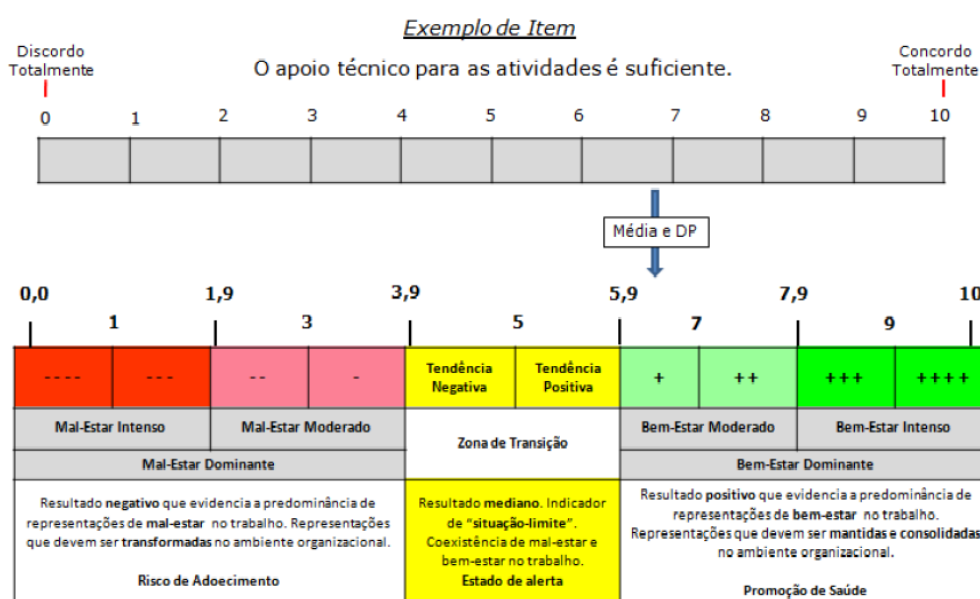


Figura 1: Adaptado de Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho - IA_QVT: Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento nas Organizações (FERREIRA, Mário César. Brasília, 2009).

A parte qualitativa do inventário é constituída por quatro questões abertas: "Na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é..."; "Quando penso no meu trabalho no Ministério da Cultura, o que me causa mais bem-estar é..."; Quando penso no meu trabalho no Ministério da Cultura, o que me causa mais mal-estar é..."; "Comentários e sugestões".

A coleta dos dados deu-se pela aplicação do questionário de QVT por meio do envio de e-mail com o link de pesquisa em plataforma em HTML, este disponibilizado para respostas durante 30 dias consecutivos, permitindo assim que o participante tivesse tempo hábil para responder. Os dados foram tratados de forma agregada e a coleta se deu de forma anônima sem possibilidade de reconhecimento dos participantes. O software utilizado para compilação dos dados foi o Excel,

submetendo os dados quantitativos as técnicas de estatística descritiva: média, desvio padrão e frequência.

Quanto as questões abertas a análise realizada foi a de conteúdo para buscar a interpretação subjetiva de cada participante em referência ao entendimento de bem-estar e mal-estar no contexto profissional.

O local escolhido para este estudo foi o Ministério da Cultura - MinC, criado por Decreto presidencial, em 1985, a partir do desmembramento do Ministério da Educação e Cultura. (Em: <<http://www.cultura.gov.br/institucional>>. Acesso em: 27 agosto 2014.)

A atual estrutura regimental do MinC é regida pelo Decreto nº 7.743, de 31 de maio de 2012. De acordo com essa legislação, o MinC possui três órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado que são: o Gabinete, a Secretaria-Executiva e a Consultoria Jurídica. A estrutura é formada ainda por seis secretarias. São elas: Secretaria de Políticas Culturais, Secretaria da Cidadania e da Diversidade Cultural, Secretaria do Audiovisual, Secretaria de Economia Criativa, Secretaria de Articulação Institucional e Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura.

O MinC também é composto por órgãos colegiados e conta com seis entidades vinculadas, sendo duas autarquias e quatro fundações que abrangem campos de atuação determinados. Também fazem parte da estrutura regimental do MinC, as representações regionais, que hoje totalizam sete e abrangem o país territorialmente prestando, entre outras funções, apoio logístico e operacional aos eventos realizados pelo Ministério.

O Ministério da Cultura possui em sua estrutura organizacional sete entidades vinculadas, sendo três autarquias e quatro fundações, que compõem o denominado Sistema MinC, cada uma com atuação em área específica. Ao todo são 939 servidores públicos.

Órgão	Servidores lotados
MINISTERIO DA CULTURA	939

Fonte: portal transparência do Governo Federal, acesso em 12/08/2014

4. RESULTADOS

Do universo pesquisado dentre os servidores, colaboradores, terceirizados e estagiários que compõem a estrutura do Ministério da Cultura do total aproximado

de 1209 agentes públicos (inclui servidores, terceirizados e estagiários), o retorno foi de 208 questionários respondidos, o que representa 18% do universo da pesquisa.

4.1. Características da amostra

Dentre os respondentes do estudo 67% estão na faixa etária de 19 a 40 anos, 63% são mulheres, e 49% possuem ao nível superior. Em seguida temos 28% com pós-graduação. Os dados coletados apresentam 50% de servidores efetivos quadro do MinC, do Plano Especial de Cargos da Cultura - PECC, apontando predominância de vínculo com o órgão. Em seguida temos percentual em 10% de terceirizados dentre os respondentes.

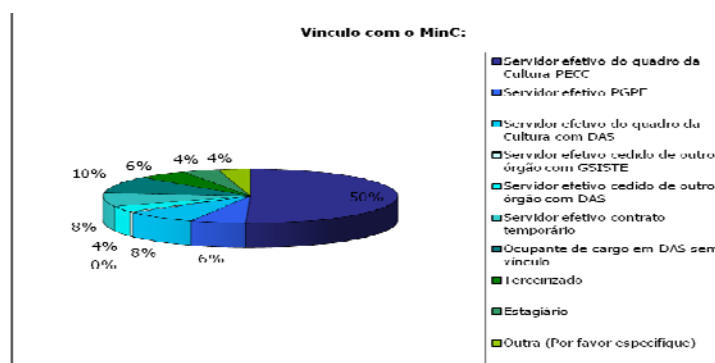


Gráfico 1 - Distribuição demográfica dos participantes por escolaridade

Quanto ao estado civil há maior incidência de participantes solteiros (49%), enquanto 33% são casados. Enquanto com relação ao tempo de trabalho no MinC, maior dos respondentes da pesquisa (29%) está na faixa entre 6 e 10 anos de serviço público, com mais da metade dos participantes lotados na mesma unidade, o que possibilita um fórum rico para a discussão da temática de QVT no órgão.

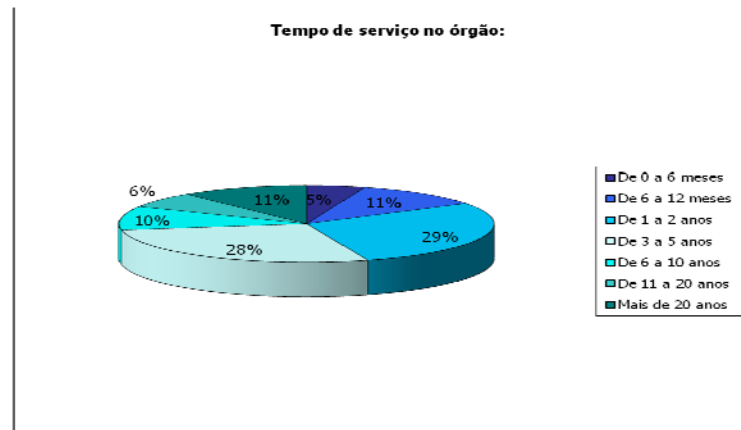


Gráfico 2 - Distribuição demográfica dos participantes por tempo de trabalho no MinC

Dos participantes que declararam mudança de lotação da amostra pesquisada, 47% foram motivados por outros fatores não especificados. Dos demais 31% mudaram a procura de experiência em novas atividades, 20% devido relacionamento interpessoal com a chefia e 2% por relacionamento interpessoal com colegas.

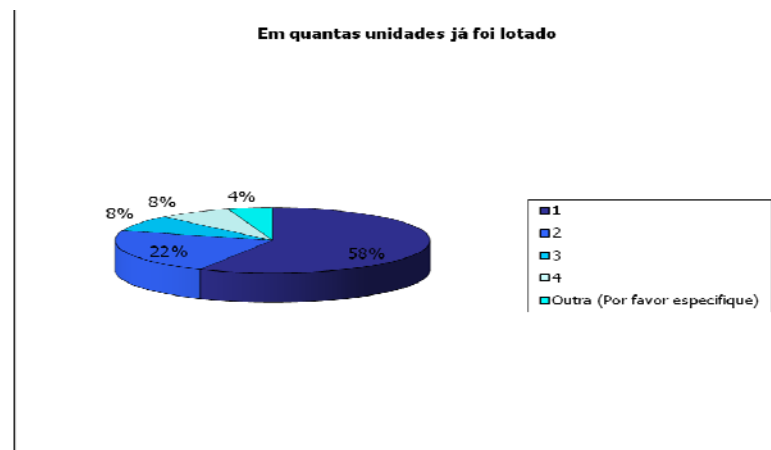


Gráfico 3 - Distribuição demográfica dos participantes por número de unidades de lotação

Análise dos fatores de QVT

Os fatores são:

Fator 1: Condições de Trabalho

Fator 2: Organização do Trabalho

Fator 3: Relações Sócio-Profissionais

Fator 4: Reconhecimento e Crescimento Profissional

Fator 5: Elo Trabalho-Vida Social

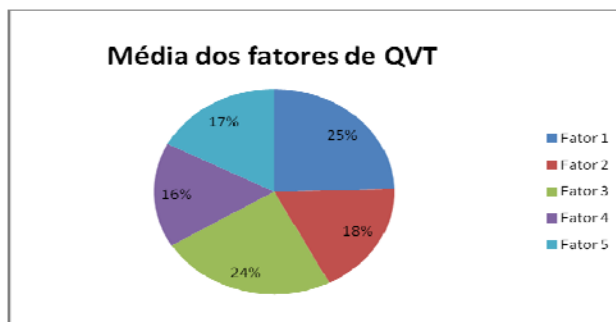


Gráfico 4 – média dos fatores de QVT

Analisando a média das médias dos fatores de QVT verificou-se um equilíbrio de opiniões sobre o tema, porém existe uma pequena elevação na porcentagem de fatores relacionados ao tema condições de trabalho e relações socioprofissionais e redução nos fatores de reconhecimento e crescimento profissional e Elo – Trabalho – Vida Social.

4.2. Resultados qualitativos e quantitativos

Os resultados serão apresentados segundo os cinco fatores do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT) aplicado nesta pesquisa. Os dados qualitativos, referentes às questões abertas, também foram relacionados aos fatores a partir da análise de conteúdo. Para a análise dos dados quantitativos coletados foi feita a inversão das notas dos itens¹, para permitir a adequação da visualização do status de bem-estar e não gerar viés nas médias dos fatores. Para melhor compreensão quanto à zona de bem estar, as questões com viés negativo já referenciadas foram alteradas com a inclusão da expressão **“não” (grifada em vermelho)**.

A zona de bem estar foi calculada do quantitativo de questões referentes ao fator em análise (N=x), cujas respostas estão com valores acima de 6 (= ou > 6) no gráfico e a zona de mal estar os valores abaixo de 6 (<6).

4.2.1. Fator: Condições de Trabalho

¹ Os itens das questões 5,10, 33,34,38,40,41,44,46,48,49,50,51,55,57,59, com viés negativo foram alteradas com a inclusão da expressão **“não” (grifada em vermelho)**, sendo invertidos para permitir a adequação da visualização do status de bem-estar e não gerar viés nas médias dos fatores. Portanto, foi feita a inversão das notas dos itens (onde constava 10 - passou a constar 0, e assim sucessivamente: 9-1, 8-2, 7-3, 6-4, 5-5, 4-6, 3-7, 2-8, 1-9 e 0-10).

O fator condições de trabalho diz respeito a elementos múltiplos, como equipamentos arquitetônicos (piso; paredes; teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos; layouts), ambiente físico (espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica), instrumental (ferramentas; máquinas; aparelhos; dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar) e matéria-prima (materiais, bases informacionais).

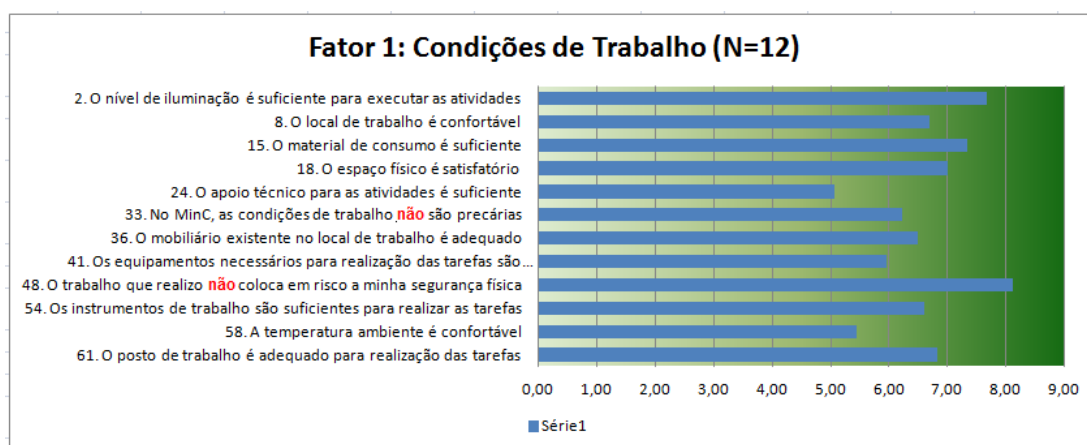
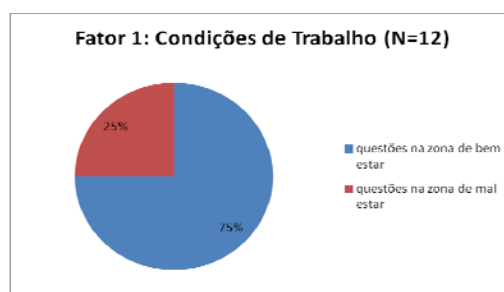


Gráfico 5: análise quantitativa fator 1



No fator condições de trabalho, 75% dos pesquisados encontram-se na zona de bem estar dominante. Os dois itens melhores avaliados são: “O trabalho que realizo não coloca em risco a minha segurança física” (média: 8,12 e desvio padrão: 2,88) e “O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades” (média: 7,66 e desvio padrão: 2,51).

Os itens pior avaliados neste fator são “O apoio técnico para as atividades é suficiente” (média: 5,07 e desvio padrão: 2,98) e “A temperatura ambiente é confortável” (média: 5,44 e desvio padrão: 3,16). O quesito apoio técnico para as atividades pode estar ligado ao quantitativo de equipe para esta atividade ser insuficiente diante da demanda de serviços. Para melhor avaliação deve-se realizar

um levantamento das demandas, partindo-se de um critério de definição para demanda, em relação ao quantitativo de agentes públicos com atividades de apoio técnico.

Quanto à temperatura ambiente deve verificar e pontuar as oscilações de temperatura que podem causar mal estar diante de índices de temperaturas ideais para ambiente de trabalho.

Quanto às questões abertas do questionário evidenciaram-se opiniões que podem ser enquadradas no fator condições de trabalho. As respostas referentes à opinião dos respondentes sobre a definição de Qualidade de Vida no Trabalho foram diversificadas, no entanto, evidenciaram-se como quesitos de maior ocorrência os relacionados à infraestrutura, recursos materiais, temperatura, higiene, iluminação e recursos humanos.

Nas questões abertas também surgiram esses quesitos. 50 ocorrências relacionadas a definição de QVT, representando 19% dos respondentes. Exemplos:

“Ter um ambiente silencioso e iluminado para trabalhar, e poder fazer pequenas pausas ao longo do dia para realinhar as idéias.”
 “Um ambiente que não deixe a desejar na estrutura e cuidado com os Servidores, nos motivando a atingir as metas.”
 “A instituição disponibilizar todos os materiais necessários para a realização das suas tarefas laborais;”
 “Com relação ao corpo, é ter um ar-condicionado que não traga prejuízos a saúde de ninguém.”
 “poder fazer o trabalho de maneira adequada, com os recursos humanos e infra estruturais suficientes e com tempo para realizar o trabalho com tranquilidade e cuidado.”

11 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais bem estar é...”, representando 5% dos respondentes. Exemplos:

“Um ambiente tranquilo e confortável para se poder trabalhar.”
 “desconforto pro descanso. poderia ter o setor do sono ou algo assim, mas está relativamente bom.”
 “Por trabalhar no edifício Parque Cidade, a satisfação decorre da boa localização do espaço, que facilita o almoço e a realização de outras atividades. ...”
 “Saber que estou perto de casa”
 “...estar no centro da cidade.”
 “O bom ambiente que temos.”
 “Poder usar a garagem.”
 “ambiente(físico) agradável.”
 “ar condicionado”

12 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais mal estar é...”, representando 5% dos respondentes. Exemplos:

“Trabalhar num local insalubre.”
 “a qualidade do ar-condicionado. ...”
 “...A administração privilegiou o espaço privado em detrimento do espaço público. Áreas essenciais ao servidor, como RH e Adm estão alocados no edifício privado”
 “O calor que faz no Palácio Gustavo Capanema, reconhecidamente com um dos locais mais inadequados para se trabalhar sem ar condicionado no verão carioca!”
 “falta de estrutura e planejamento”
 “Falta de janelas.”
 “Distância entre minha residência e o trabalho e o tempo despendido para deslocamento. Também o fato de não poder estar com a família no período do almoço.”
 “É o chegar e o sair por causa do transito de Brasília.”

4.2.2. Fator 2: Organização do Trabalho

O fator organização do trabalho diz respeito a elementos múltiplos, como divisão do trabalho (hierárquica; técnica; social), missão, objetivo e metas organizacionais (qualidade e quantidade; parametragens), trabalho prescrito, (planejamento; tarefas; natureza e conteúdo das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos), tempo de trabalho (jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade), processo de trabalho (ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão), gestão do trabalho (controles; supervisão; fiscalização; disciplina) e padrão de conduta (conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajas; vestimentas).

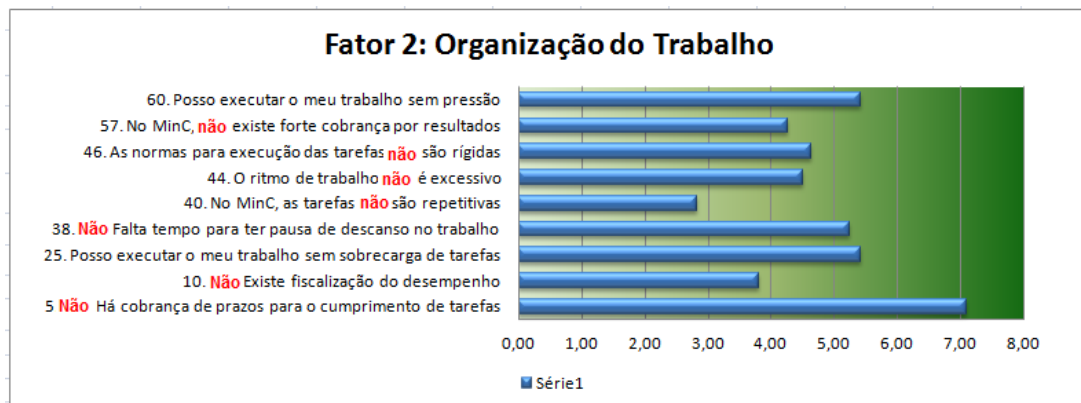
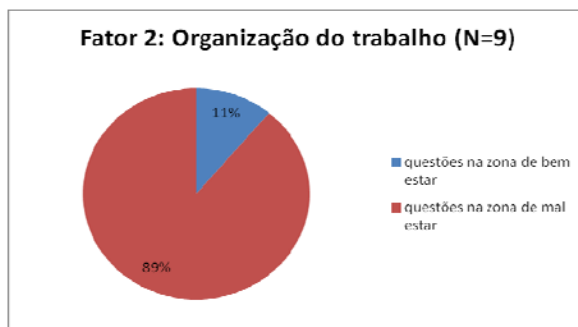


Gráfico 6: análise quantitativa fator 2



No fator condições de trabalho, 89% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar dominante. Os dois itens melhores avaliados são: “**Não** há cobrança de prazos para o cumprimento de tarefas” (média: 7,10 e desvio padrão: 2,88) e “Posso executar o meu trabalho sem pressão” (média: 5,42 e desvio padrão: 3,32).

Os itens pior avaliados neste fator são “No MinC, as tarefas **não** são repetitivas” (média: 5,44 e desvio padrão: 3,16) e “**Não** existe fiscalização do desempenho” (média: 3,80 e desvio padrão: 2,99).

Nas respostas das questões abertas do questionário evidenciaram-se opiniões diversas sobre a definição de Qualidade de Vida no Trabalho, no entanto evidenciaram-se como quesitos de maior incidência dentre os que se enquadram no fator organização do trabalho: jornada de trabalho, trabalhar por demanda, pressão na execução de tarefas e sobrecarga de tarefas.

41 ocorrências relacionadas a “Na minha opinião, Qualidade de vida no trabalho é...”, representando 16% dos respondentes. Exemplos:

- “...; cumprimento de jornada de 4 a 6 horas diárias de trabalho.”
- “... obter feedback de suas chefias.”
- “...; flexibilidade de horário, ...”
- “Divisão plena das atividades de trabalho sem haver individualismo, sobrecarregamento de uma atividade, ...”
- “...ter feedbacks para aprimoramento das atividades e melhora de resultados.”
- “Trabalhar por metas respeitando os limites individuais, no que refere-se a capacidade individual, reconhecendo as metas alcançadas e recompensando as metas superadas.”
- “Poder executar minhas funções de forma prazerosa, sem pressão...”
- “...; tarefas desafiadoras, motivadoras, ...”
- “Fazer de seu trabalho sua casa.”
- “... Quando a demanda de trabalho é razoável e se pode contar com a orientação dos superiores para o esclarecimento de dúvidas. ...”
- “... Trabalhar por resultados e não por tempo de trabalho. ...”

13 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais bem estar é...”, representando 6% dos respondentes. Exemplos:

“concluir as tarefas diárias.”
 “... sentir-se acompanhado em algumas tarefas.”
 “É um bom trabalho, mas a falta de padronização dos procedimentos gera insegurança. O não controle da tramitação dos processos gera um risco enorme. Processos desaparecem ou os volumes são desmembrados do corpo do projeto. Há uma inércia dos responsáveis em tomar atitudes simples para controle da tramitação.”
 “É trabalhar na área onde se tem conhecimento e segurança nas rotinas estabelecidas e no trabalho que se desenvolve.”
 “cumprir minhas tarefas e obrigações.”
 “Flexibilidade de horário”

54 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais mal estar é...”, representando 21% dos respondentes. Exemplos:

“a falta de um planejamento estratégico com objetivos claros de como aumentar a Alta Cultura nacional.”
 “é a distribuição desigual de tarefas...”
 “Tarefas repetitivas”
 “O crescente volume de demandas, associado ao baixo quantitativo de pessoas aptas a executá-las.”
 “... Não ter segurança pela falta de padronização das análises e falta de controle na tramitação dos processos.”
 “..., falta de organização, ...”
 “A jornada de trabalho de 8 horas diárias, o ponto eletrônico e não possuir banco de horas.”
 “a pressão de não ter falha”
 “a pressão pelo cumprimento de prazos sendo que a proponente não conhece a legislação e não atende ao prazos.”
 “A falta de ações de sustentabilidade.”
 “Estar realizando uma tarefa sem ter competência para tal.”
 “falta de gestão”
 “...saber que a frequente alternância de cargos faz com que quase nada do que se propõe ou do que começa a ser feito será finalizado...”

4.2.3. Fator 3: Relações socioprofissionais

O fator relações socioprofissionais diz respeito a elementos múltiplos, como relações hierárquicas (chefia imediata; chefias superiores), relações com os pares (colegas de trabalho; membros de equipes) e relações externas (cidadãos-usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados).

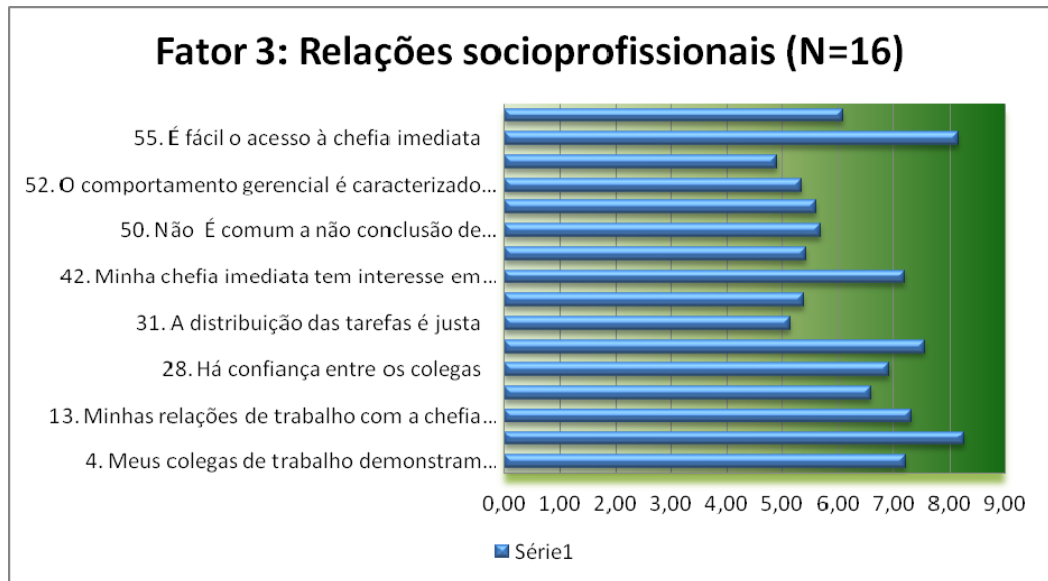
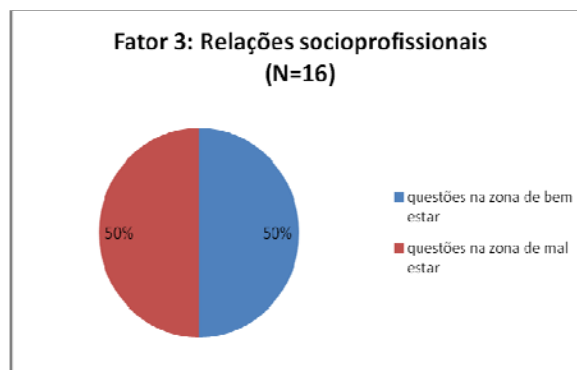


Gráfico 7: análise quantitativa fator 3



No fator relações socioprofissionais, 50% dos pesquisados encontram-se na zona de bem estar dominante. Os dois itens melhores avaliados são: **“Minhas relações de trabalho com colegas são harmoniosas”** (média: 8,26 e desvio padrão: 2,03) e **“A convivência no trabalho é harmoniosa”** (média: 7,57 e desvio padrão: 2,45).

Os itens pior avaliados neste fator são “No MinC, tenho livre acesso às chefias superiores” (média: 4,91 e desvio padrão: 3,44) e “É fácil o acesso à chefia imediata” (média: 8,16 e desvio padrão: 2,70), neste caso a média está alta, porém, lembrando que houve inversão desse quesito para aproximação da escala 10 de “concordo totalmente”. Esses problemas para serem solucionados devem ser avaliados pontualmente.

54 ocorrências relacionadas a “Na minha opinião, Qualidade de vida no trabalho é...”, representando 21% dos respondentes. Exemplos:

“Bom relacionamento com chefia e colegas de trabalho, equipe participativa e integrada com as atividades da unidade, capacidade de compreensão e convivência em grupo, respeito às individualidades.”
 “Ter uma relação mais próxima entre chefias e colegas de trabalho...”
 “..., autonomia do servidor nas suas tarefas, ...”
 “Ter a liberdade de parar um pouco as atividades e descansar a mente, quando me canso do trabalho.”
 “... Não sofrer assédio moral.”
 “Ter liberdade de expressão, onde nisto podemos contribuir com as nossas ideias e principalmente competências do modelo mental já formado, visando assim alcançarmos uma visão sistêmica do MinC.”
 “Compartilhar experiências, praticar o respeito ...”
 “... Boa comunicação com colegas e chefias. Aprender e ensinar.”

70 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais bem estar é...”, representando 25% dos respondentes.
 Exemplos:

“Liberdade de expressão.”
 “Lembrar do bom convívio com os colegas.”
 “Relacionamento com os colegas de trabalho”
 “Trabalho em um local em que a hierarquia é mais horizontalizada e não há imposição de atividades, há diálogo com todos.”
 “... algumas relações pessoais.”
 “A liberdade na execução das tarefas.”
 “A relação com minha chefia e qualidade de relacionamentos.”
 “Minha relação com a equipe”

32 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais mal estar é...”, representando 13% dos respondentes.
 Exemplos:

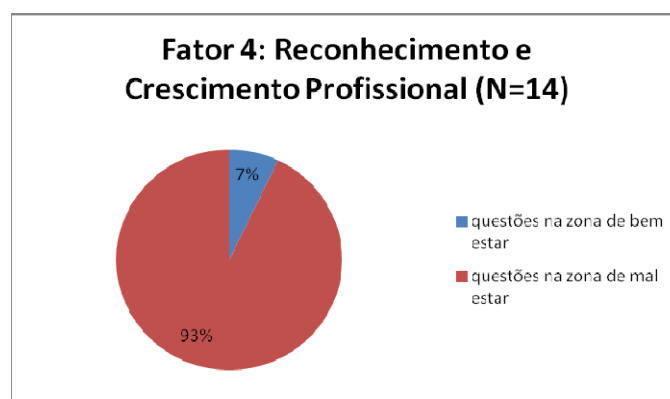
“Falta de articulação entre chefias.”
 “discussões profissionais superficiais e inconclusivas”
 “1)O autoritarismo de dirigentes
 o tempo que passo trabalhando
 “Assédio moral; ..., chefia truculenta, mal educada e que nunca deveria trabalhar servindo ao público.”
 “A falta de respeito entre alguns colegas que estão na sede (em Brasília) e nossa equipe(Regional)”
 “Não ter poder de decisão”
 “A ocupação de cargos comissionados por pessoas, na maioria das vezes, sem experiência e competência na área cultural; os desmandos decorrentes de chefes autoritários, que não conhecem limites à respectiva atuação, em função da indicação política responsável pela nomeação deles; o descaso com a gestão de pessoas e de competências; e as consequências nefastas desse ambiente, para o servidor e para o serviço público.”
 “..., a difícil relação com a chefia máxima da unidade.”
 “Política nas chefias”
 “O assédio moral dos gestores superiores.”
 “os homens olham demais , falta de respeito ao lidar com os colegas”

4.2.4. Fator 4: Reconhecimento e Crescimento Profissional

O fator reconhecimento e crescimento profissional diz respeito a elementos múltiplos, como reconhecimento (do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia; da instituição; dos cidadãos-usuários; da sociedade) e crescimento profissional (uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras).



Gráfico 8: análise quantitativa fator 4



No fator relações socioprofissionais, 93% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar dominante. Os dois itens melhores avaliados são: “A prática do reconhecimento contribui para minha realização” (média: 6,05 e desvio padrão: 3,65) e “**Não** Tenho impressão de que para o MinC eu não existo” (média: 5,56 e desvio padrão: 3,55).

Os itens pior avaliados neste fator são “As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos” (média: 2,53 e desvio padrão: 2,93) e “O MinC oferece oportunidade de crescimento profissional” (média: 3,33 e desvio padrão: 3,08). Esses problemas para serem solucionados devem ser avaliados pontualmente.

50 ocorrências relacionadas a “Na minha opinião, Qualidade de vida no trabalho é...”, representando 19% dos respondentes. Exemplos:

“reconhecimento do trabalho individual;...”
 “Reconhecimento pessoal e possibilidade de crescimento na carreira.”
 “inserção profissional adequada,..., trabalho criativo, ...”
 “1)Respeito com o servidor do executivo: isonomia entre os três poderes Regular. “
 “...perspectiva de crescimento funcional,”
 “Ser elogiado pela chefia quando faz o trabalho bem feito; ...
 possibilidade de ascensão dentro do setor; ...”
 “..., benefícios e salário equiparados aos demais servidores, plano de carreira.”
 “ter a possibilidade de ser criativo”
 “Ter um ambiente que possibilite o crescimento profissional ...”
 “Salário justo e digno e equiparação com as demais categorias do próprio órgão. Não é possível ter satisfação profissional em órgão onde há 8(oito) carreiras distintas, quais sejam: PGPE, PECC, CRB, ANCINE, Monumenta, Temporários, Gestão e Lei nº 12.277/2010.”
 “..., capacitações técnicas, ..., reconhecimento do trabalho individual, incentivo ao desenvolvimento de competências e na carreira.”

7 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais bem estar é...”, representando 3% dos respondentes. Exemplos:

“a oportunidade de trabalhar em minha área de vocação.”
 “reconhecimento do trabalho”
 “reconhecimento pela qualidade humana e profissional da minha Diretoria.”
 “Ser reconhecido pelo que faço.”
 “reconhecimento que contribui para minha realização.”
 “Oportunidade de crescimento profissional.”
 “O resultado guardar compatibilidade com o esperado por mim e pela minha chefia.”

50 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais mal estar é...”, representando 19% dos respondentes. Exemplos:

“- Baixo reconhecimento por parte dos dirigentes da relevância do trabalho executado pela unidade...”
 “5)ver meus colegas, bons profissionais, saindo buscando sua valorização profissional”
 “...; sem perspectiva de aumento salarial e sem plano de carreira.”
 “..., pessoas despreparadas com cargos e servidores desvalorizados. “

“falta de possibilidades de crescimento e desvalorização do servidor de forma geral”

“A ocupação de cargos comissionados por pessoas, na maioria das vezes, sem experiência e competência na área cultural; ...; o descaso com a gestão de pessoas e de competências; e as consequências nefastas desse ambiente, para o servidor e para o serviço público.”

“..o salário e a impossibilidade de que mude. o mérito e o esforço não são reconhecidos. saber que a frequente alternância de cargos faz com que quase nada do que se propõe ou do que começa a ser feito será finalizado.”

4.2.5. Fator 5: Elo Trabalho – Vida Social

O fator elo trabalho – vida social diz respeito a elementos múltiplos, como sentido do trabalho (prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável), importância da instituição empregadora (significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social) e vida social (relação trabalho-casa; relação trabalho-família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade).

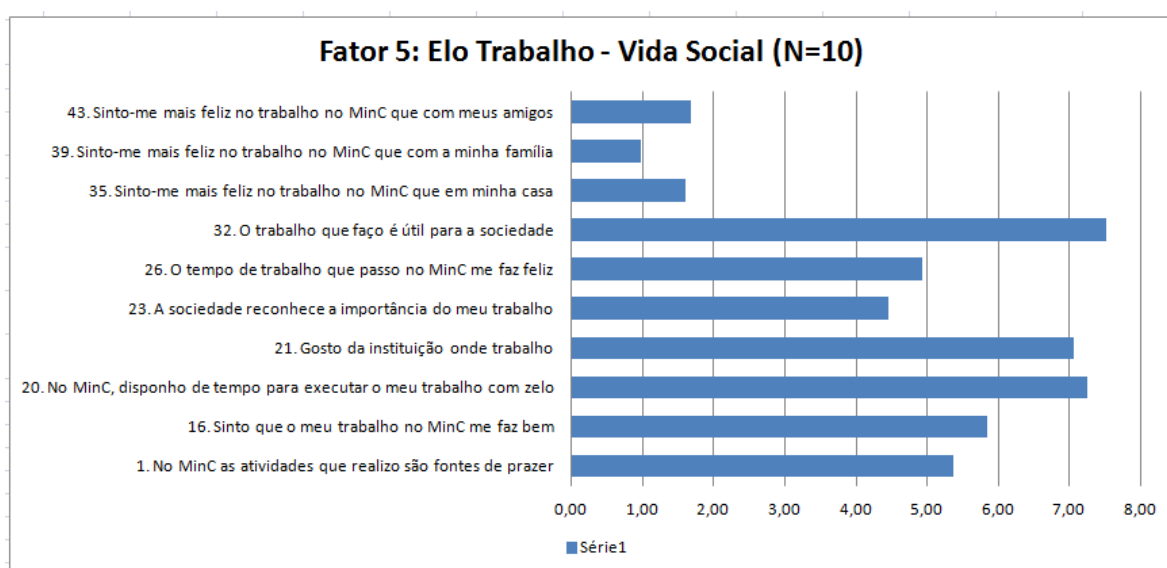
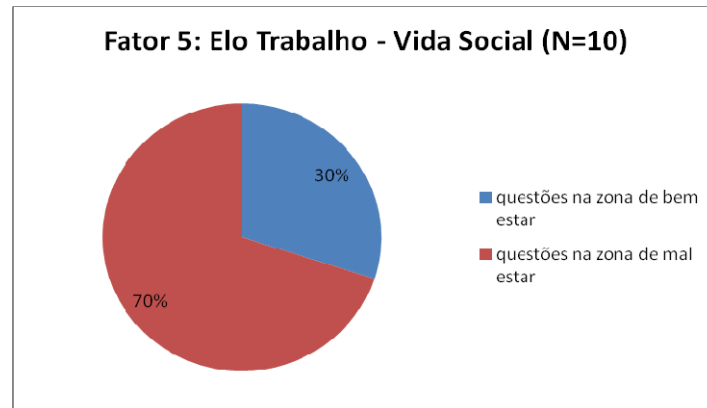


Gráfico 9: análise quantitativa fator 5



No fator relações socioprofissionais, 70% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar dominante. Os dois itens melhores avaliados são: “O trabalho que faço é útil para a sociedade” (média: 7,52 e desvio padrão: 2,58) e “No MinC, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo” (média: 7,25 e desvio padrão: 2,53).

Os itens pior avaliados neste fator são “Sinto-me mais feliz no trabalho no MinC que com a minha família” (média: 0,98 e desvio padrão: 1,98) e “Sinto-me mais feliz no trabalho no MinC que em minha casa” (média: 1,61 e desvio padrão: 2,44). Esses problemas para serem solucionados devem ser avaliados pontualmente.

5 ocorrências relacionadas a “Na minha opinião, Qualidade de vida no trabalho é...”, representando 2% dos respondentes. Exemplos:

“poder aplicar a vocação pessoal gerando valor para a sociedade; ...”
 “penso ser o nível de satisfação. O prazer no trabalho é levado para dentro de casa e vice-versa...”
 “Você exercer toda e qualquer atividade com prazer, usufruindo cada momentos do dia. No Trabalho, se concentrando a atenção no que faz. No entanto, na hora em que não está no Minc, também ter a tranquilidade de um almoço, junto com sua família, sem que tenha que correr, por causa de ponto, à noite poder sair em um horário em que seja possível gozar de lazer. Isto pra mim é qualidade de vida. Entendo que o Trabalho seja um meio para que possamos viver melhor, e não morrer por ele.”
 “equilíbrio com a vida social, familiar e trabalho em si.”
 “ter tempo livre para se distrair “

37 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais bem estar é...”, representando 15% dos respondentes. Exemplos:

“...- A perspectiva de poder contribuir para a promoção da cultura como fator de desenvolvimento social.”
 “... poder estar contribuindo com um trabalho sério e responsável que a sociedade pode receber o resultado dele, direta ou indiretamente...”
 “saber que os resultados atingirão a população mais socialmente vulnerável no nosso país.”

“Trabalhar no órgão da cultura.”
 “O reconhecimento das pessoas que atendo (sociedade civil)”
 “A população conseguir resolver suas demandas.”
 “Trabalhar com Cultura e aprender sobre tantos assuntos tão diversos.”
 “Poder ajudar a proteger o erário.”
 “Saber que trato de questões importantes que ajudam no desenvolvimento da sociedade brasileira ...”

4 ocorrências relacionadas a “Quando penso no meu trabalho no MinC, o que me causa mais mal estar é...”, representando 2% dos respondentes. Exemplos:

“a falta de igualdade nos trâmites dos projetos”
 “... É o Ministério financiar projetos e apoiar aqueles que não possuem nenhuma necessidade de suporte estatal, a exemplo do Luan Santana, em detrimento daqueles que possuem situação cultural frágil ou não apelo comercial. A lei Rouanet me envergonha...”
 “Ter que ficar aqui.”
 “Haver passado tantos aqui dentro fazendo coisas inúteis, sem interesse para o contribuinte mas servindo aos interesses de cargos políticos passageiros que modificam a instituição a seu bel-prazer e vão embora sem nenhuma responsabilidade sobre os erros cometidos e o dinheiro que desperdiçado! Tenho vergonha de sempre ser o servidor mais mal pago de qualquer grupo de amigos que sejam funcionários do Governo Federal”

5. Conclusão

O questionário de QVT aplicado no Ministério da Cultura permitiu identificar os fatores positivos e negativos que afetam o desenvolvimento dos trabalhos no quadro atual do MinC. No intuito de demonstrar uma visão geral dos 5 fatores de QVT abordados há que se expor como ficaram as análises de dados desses quesitos.

Analisando os dados quantitativos verificou-se que o fator mais frágil de QVT e que tem necessidade de intervenção com um programa de QVT preventivo é o **fator reconhecimento e crescimento profissional**, no qual 93% (nas questões fechadas) dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar, podendo ser destacado a questão de desigualdade e a falta de oportunidades de crescimento profissional, o que desmotiva o agente público ao esforço de produzir mais diante da visão de estagnação de crescimento.

Analisando os dados qualitativos do fator de reconhecimento e crescimento profissional verificou-se que é expressiva a preocupação dos respondentes nesse quesito, pois nas três questões abertas identificou-se 107 ocorrências de temas relacionados a esse fator, representando 41% dos entrevistados.

Quanto ao fator “**Condição de Trabalho**”, 75% (nas questões fechadas) dos pesquisados encontram-se na zona de bem estar, o qual aborda quesitos como infraestrutura,

material e temperatura. Isso deixa explícito que no MinC o servidor possui em geral boas condições de trabalho. No entanto, cabe ressaltar as ocorrências de reclamações quanto a temperatura nas questões abertas, estas apresentaram 73 ocorrências sobre o tema condição de trabalho, representando 29% dos entrevistados.

Quanto ao fator “**Organização do Trabalho**”, 89% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar e verificou-se o total de 108 ocorrências (nas questões abertas) de temas relacionados a esse fator, representando 43% dos entrevistados, o qual aborda quesitos como pressão no trabalho, jornada de trabalho, tarefas repetitivas e falta de prazos na execução de tarefas. Esse fator ficou em **segundo lugar de pior avaliação**, o que indica a necessidade de reestruturação da cadeia produtiva, bem como seja elaborado um inventário de descrição de atividades para proporcionar meios de mensuração de produção e em conjunto definição de fluxo de trabalho evitando tarefas repetitivas, muito comum no MinC, que ocasiona desgaste do agente público e interfere nas relações de trabalho. Culminando no subaproveitamento da força de trabalho no órgão.

Isso deixa explícito que no MinC o funcionário possui em geral ambiente desorganizado. Ainda verifica-se como fator de expressivo índice de reclamação a jornada de trabalho nas questões abertas, assim como a inflexibilidade de execução de tarefas fora do órgão, quando possível, e o controle de ponto eletrônico não permitir a formação de banco de horas para proporcionar ao agente público melhor aproveitamento e produtividade. Esses tipos de ações já são utilizados em órgãos da Administração Pública de excelência, como o Tribunal de Contas da União, matéria da revista “Você S/A” de outubro de 2014, como uma das 150 melhores organizações do país para trabalhar.

Quanto ao fator “**Relações Socioprofissionais**”, 50% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar e verificou-se o total de 156 ocorrências (nas questões abertas) de temas relacionados a esse fator, representando 59% dos entrevistados, o qual aborda quesitos como relações com chefias, relações com colegas, liberdade de expressão e distribuição de tarefas. Esse fator demonstrou a divisão de opiniões sobre o tema, o que indica a necessidade de uma análise mais aprofundada para intervenção em zonas de gargalos. Dentre as respostas abertas cabe ressaltar o alto índice de ocorrência relacionados ao tema, principalmente quanto ao tratamento das chefias, acesso às chefias e distribuição de tarefas, o que evidencia despreparo de dirigentes no quesito gestão de pessoas, havendo necessidade de investimento em mudanças institucionais e culturais no modo de gerir pessoas, assim como ações de

capacitação e conscientização dos ocupantes de cargos de chefias quanto as relações de trabalho e distribuição de tarefas isonomicamente.

Quanto ao fator **“Elo Trabalho – Vida Social”**, 70% dos pesquisados encontram-se na zona de mal estar e verificou-se o total de 46 ocorrências (nas questões abertas) de temas relacionados a esse fator, representando 19% dos entrevistados, o qual aborda quesitos como sentir-se útil para sociedade, prazer no trabalho e prazer na vida social. Esse fator demonstra que em geral o agente público não se sente feliz e não tem prazer no Ministério da Cultura. O diagnóstico quantitativo agrupado em fatores permitiu mensurar as zonas de bem estar e mal estar no MinC para realizar uma análise precisa e com respaldo científico, assim como o diagnóstico qualitativo permitiu aos respondentes expressar suas opiniões abertamente sobre o tema de QVT e de como eles enxergam esses quesitos em seu ambiente de trabalho.

Segundo a ótica do modelo preventivo, adotada neste estudo, se impõe a necessidade de remoção de indicadores críticos que geram mal estar no contexto de trabalho. O resultado deste trabalho evidenciou, nas análises dos dados coletados, que há predominância de mal estar nos fatores em geral, explicitando uma QVT de angústia para o funcionário do MinC diante dos índices apresentados.

A principal limitação na pesquisa está no quantitativo de respostas ao questionário diante do universo pesquisado. Em algumas abordagens pessoais alguns funcionários relataram diversos fatores por não haverem respondido, dentre esses pode-se citar os mais comuns: não tem o hábito de ler e-mails institucionais enviados; estavam de férias; acreditam que a pesquisa não vai surtir o efeito que gostariam; e mesmo sendo percorrido no e-mail que não haveria identificação dos respondentes, relataram medo serem identificado ao expor suas opiniões.

Diante dos resultados dos dados coletados que representam 19% do universo pesquisado, mesmo sendo de tamanho regular, oferece subsídio para representar a opinião geral dos agentes públicos do órgão, recomenda-se, portanto, que o Ministério da Cultura utilize essa pesquisa como forma de viabilizar a implantação de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho e que considere a atuação em três dimensões interdependentes: nas condições de trabalho, na organização e nas relações sociais de trabalho.

Assim sendo, que essa pesquisa não fique apenas referenciada no campo teórico, e finalmente o trabalhador da cultura possa enxergar a consolidação de seus direitos e valores democráticos alcançando o bem-estar dos funcionários da cultura, proporcionando a

satisfação do usuário-cidadão e atingindo a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelo Ministério da Cultura, órgão do Poder Executivo Federal.

Referências bibliográficas

ANTLOGA, C.S.X.; Lima, H.K.B de. **Qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas**. In: Congresso de Stress da ISMA-BR, 7., e Fórum Internacional de Qualidade de Vida No Trabalho, 9., 2007, Porto Alegre. Resumos... Rio Grande do Sul: ISMA-BR, 2007.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

BEZERRA, O. L. **Vai Trabalhar Vagabundo: valores e representações sobre o Trabalho Natal**, RN ,2005.

BITENCOURT, C. e colaboradores. **Qualidade de Vida no Trabalho: Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas**, conceitos tradicionais Porto Alegre Editora Bookman, 2004.

CARNEIRO, T. L., & Ferreira, M. C. (2007). **Redução de jornada melhora a Qualidade de Vida no Trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira**. Psicologia (Florianópolis), 7, 131-158.

COSTA, C. **Qualificar para quê? Qualificação para quem? Do global ao local: o que se espera da qualificação profissional hoje** / Roberto Veras (Organizador) – São Paulo : Fundação UNITRABALHO; Campina Grande : EDUEFCG, 2006. Disponível em:http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_8554/artigo_sobre_o_valor_do_trabalho_para_o_trabalhador. Acessado em: 11/08/2014.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1994.138p.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Eda & Gutierrez, Luis H. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v.23, nº 4, p.29-38, 1988.

FERNANDES, E C. & Becker, J.L. 1988. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) - a realidade dos CPDs**. XII ENANPAD, Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 12., 1988, Belo Horizonte/MG. Anais... Minas Gerais: ANPAD, 1988.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores.** 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012. 344 p.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores** - Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. 320p.

FERREIRA, M. C. **A Ergonomia da Atividade pode Promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11, 1, jan-jun 2011, 8-20. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>, acessado 11/08/2014.

FERREIRA, M. C. & cols. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais.** Psicologia: Teoria e Pesquisa Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 319-327.

FERREIRA, M. C. **Ofurô corporativo.** Publicado em Portal da Universidade de Brasília, em 27/07/2014. <http://www.unb.br/acs/artigos/at0306-03.htm>. (<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632.59-arquivo.pdf>)

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas S.A., 2006.

GIL, A. A. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOOURSAND, M.; Moreira, R. L. **Os sete pilares da qualidade de vida.** Leitura: Minas Gerais, 2005

LANCMAN, S. ET AL. **El trabajo en la calle y la exposición a la violencia en el trabajo: Un estudio con agentes de tránsito.** Interface - Comunic., Saúde, Educ., Interface - Comunic., Saúde, Educ. v.11, n.21, p.79-92, jan/abr 2007

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2004.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MEDEIROS, Elisa Giradi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil.** Porto Alegre: UFRGS/PPGA2002. Dissertação (Mestrado em Administração), Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1993.

MENDES, A. M. & Ferreira, M. C. (2004). **Gestão de pessoas focada na qualidade de vida no trabalho: bem-estar, uma tarefa de todos.** Anais do 1º Fórum de Qualidade de Vida: Trabalhando e Vivendo com Qualidade (pp. 3-8). Brasília: Banco Central do Brasil.

MOREIRA, Ramon Luiz Dias; Araújo, Marcos Goursand. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Letras e Letras, 200. 184.: Ed.

MINISTÉRIO DA CULTURA, Institucional, disponível em: <http://www.cultura.gov.br/institucional>

OSÓRIO, Alexandre Augusto Jansen Loureiro. **Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico em agência do Banco do Brasil**. 2011. 57 f. il., Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br/handle/10483/2005>.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. 12. Reimp. (revista e ampliada). São Paulo: Atlas, 2011.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. Rev. E Amp. De acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2007.

Tuuli, P., & Karisalmi, S. (1999). **Impact of working life quality on burnout**. *Experimental Aging Research*, 25, 441-449.

VOCÊ S/A. São Paulo: Abril, ed. 197, out. 2014.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

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