



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DE ALAGOAS  
CAMPOS MACEIÓ  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

LÍVIA ARAÚJO NOBRE  
MIRIELLE DE ARAÚJO ALVES

**A QUALIDADE DE VIDA EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DE  
ALAGOAS: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

MACEIÓ, AL  
2021

LÍVIA ARAÚJO NOBRE  
MIRIELLE DE ARAÚJO ALVES

**QUALIDADE DE VIDA EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DE  
ALAGOAS: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração Pública à Distância do Instituto Federal de Alagoas, Campos Maceió, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. MsC. Zoroastro Pereira de Araújo Neto

MACEIÓ, AL  
2021



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação**  
**Instituto Federal de Alagoas**  
***Campus Maceió***  
***Biblioteca Benevides Monte***

---

N754q

Nobre, Livia Araújo.

A qualidade de vida em uma Instituição Pública no Estado de Alagoas : a percepção dos servidores públicos / Livia Araújo Nobre, Mirielle de Araújo Alves. – Maceió : IFAL, 2021.

70 f. : il.

1 CD-ROM: il., col.; (1 arquivo : 230 kilobytes)..

Orientador: Prof. Msc. Zoroastro Pereira de Araújo Neto.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração Pública) – Instituto Federal de Alagoas / EAD-UAB – Polo Maceió, 2021.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico, acondicionada em caixa acrílica (12,5 cm x 14 cm).

1. Qualidade de vida – Instituição Pública – Alagoas. 2. Qualidade de vida – Servidores Públicos. I. Título.

*CDD: 658.3142*

---

**Nalva Maria Amaral**  
**Bibliotecária – CRB-4/989**

LÍVIA ARAÚJO NOBRE  
MIRIELLE DE ARAÚJO ALVES

**QUALIDADE DE VIDA EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DE  
ALAGOAS: A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Administração  
Pública à Distância do Instituto Federal  
de Alagoas, Campos Maceió, como  
requisito parcial para obtenção do grau  
de Bacharel em Administração Pública.

Aprovado em: 27 de julho de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

ZOROASTRO  
PEREIRA DE  
ARAÚJO NETO:  
94108838491

Assinado digitalmente por ZOROASTRO PEREIRA  
DE ARAUJO NETO:94108838491  
DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=AC SOLUTI Multipla  
v5, OU=28149205000152, OU=Presencial,  
OU=Certificado PF A3, CN=ZOROASTRO PEREIRA  
DE ARAUJO NETO:94108838491  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização:  
Data: 2022-03-17 16:35:38  
Foxit Reader Versão: 9.4.1

---

Prof. MsC. Zoroastro Pereira de Araújo Neto  
Orientador/Presidente da Banca



Prof. MsC. Dartagnan Ferreira de Macedo  
Avaliador



---

Profa. MsC. Rosiane Maria Barros Santos  
Avaliadora

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos imensamente à DEUS, por nos iluminar e nos manter firme durante a realização desse projeto de pesquisa, nos concedendo saúde, sabedoria, resiliência e entendimento para todas as coisas. Obrigada DEUS.

Aos nossos pais amados, que sempre foram nosso porto seguro, e maiores incentivadores, fazendo de tudo para nos fazer feliz. Gratidão eterna por permanecerem ao nosso lado, nos dando amor, carinho e atenção.

Agradecemos à DEUS pela vida da nossa querida Mirielle Araújo, e da sua filha Marina Araújo, nossa pequena mascote. Marina nasceu em meio uma pandemia (Covid-19) e diante de muitas dúvidas. Todavia, Marina chegou ao mundo linda e saudável. E, já chegou nos fazendo companhia, durante a apresentação do nosso TCC, no glorioso 27 de julho de 2021. Gratidão Mirielle, afinal, sabemos que a sua gestação não foi fácil, no entanto, você se manteve forte, determinada, cuidadosa, confiante e ativa durante toda elaboração do nosso trabalho, enquanto esperava a linda Marina.

Gratidão, aos nossos irmãos, sobrinhos e afilhados por fazer parte da nossa história acadêmica.

Somos gratas aos nossos familiares, amigos, e aos colegas da faculdade que no decorrer do curso se tornaram grandes companheiros acadêmicos. Muito obrigada a todos.

Com a permissão da colega Mirielle Araújo, registro aqui a minha eterna gratidão a minha tia e mãe Josefa Araújo (in memoria), que me ensinou que só a Educação é capaz de mudar as nossas vidas. Se hoje sou uma pessoa melhor, é porque com sabedoria e mansidão continuo seguindo seus conselhos, obrigada por tanto minha mãe.

Não podemos deixar de dedicar um agradecimento especial aos nossos queridos mestres, Marcio Yabe, Dartagnan Ferreira, Mauriceia Arruda, e Maria

Aparecida Araújo, grandes parceiros e incentivadores da Educação Brasileira, e do Ensino à Distância.

Agradecemos ao nosso Orientador e Mestre Zoroastro Pereira de Araújo Neto, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, em corrigir, incentivar, apoiar, e auxiliar na elaboração do nosso TCC, sempre muito ativo, demonstrando interesse em nos ajudar. Gratidão mestre, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho.

Dedicamos a vocês esta nossa conquista. Obrigada por tudo!

“Quando as provações me levam além.” (2corithios 2:8-9)

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma importante ferramenta de promoção de bem estar dos colaboradores, e de suma importância para organizações públicas e privadas, na busca de elevar a eficácia e eficiência dos serviços prestados à sociedade. O presente estudo teve como objetivo identificar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos do Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas – DETRAN-AL, tendo em vista que ela tem como foco principal promover condições para que os colaboradores desempenhem suas atividades em um ambiente motivante e saudável, dessa maneira, todos sejam impulsionados a aumentar a produtividade desencadeando bons resultados na instituição. A metodologia utilizada na pesquisa foi estudo de caso com abordagem qualitativa tanto na coleta de dados quanto na apresentação dos resultados. E teve como instrumentos, questionários aplicados por meio do *Google Forms*, com base no modelo desenvolvido por Timosse *et al.*(2009), com os requisitos de Walton (1973). A pesquisa surgiu a partir do seguinte questionamento: existem fatores que estimulam o aumento da produtividade dos colaboradores e melhoram os resultados da organização? Os resultados apontaram que a implantação da qualidade de vida no trabalho com atenção à saúde física e mental, somada ao reconhecimento do servidor desencadeiam na melhoria da produtividade das pessoas provocando um resultado satisfatório da organização. Os respondentes tinham o seguinte perfil: idades entre 36 a 45 anos, sendo a grande parte do sexo feminino, servidores públicos, com tempo de serviço acima de 16 anos na instituição e o nível de escolaridade é elevado por ser a maioria com Especialização. No que diz respeito às variáveis consideradas na pesquisa, foram identificados 02 grupos. (a) aquelas que provocam o maior nível de insatisfação na instituição, quais sejam: salário, Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis, jornada de trabalho, oferta de treinamento e incentivos para continuidade de estudo e (b) variáveis que se destacaram positivamente: jornada e carga de trabalho, oferta de tecnologia, recursos e equipamentos, ambiente físico, realização com as tarefas e suas variedades, autonomia, utilização do potencial, *feedback*, e relacionamento interpessoal, estilo de chefia, liberdade de expressão e respeito ao direito dos trabalhadores, orgulho do trabalho e da instituição, disponibilidade de tempo para atividades sociais, e motivação. Nas respostas abertas do questionário, os servidores disseram que acham necessária a implantação do Programa de Saúde e Segurança no Trabalho – SST da instituição, e também citaram outras necessidades como atendimento psicossocial, atividades laborais, criação de academia na instituição, criação de mais ações relacionada a atividade física, criação de espaço para estudo e leitura, levar as ações da equipe de QVT para o Interior entre outras. Quando questionado sobre a participação das ações/atividades no segmento da QVT nas unidades das quais trabalhavam os dois maiores índices que se destacaram ao que se refere a participação dos servidores nessas ações/atividades foram referentes a “poucas vezes participam e, participam muitas vezes”. Este trabalho de pesquisa realizou um estudo preliminar, permitindo a abertura para novos estudos ou aprofundamento para a compreensão entre às relações de trabalho e a qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho, serviço público, satisfação.

## ABSTRACT

It is known that the Quality of Life at Work (QWL) is an important tool to promote the well-being of employees, and of paramount importance for public and private organizations, in the search to increase the effectiveness and efficiency of services provided to society. This study identified the level of satisfaction in the Quality of Life at Work of public servants of the State Department of Transit of Alagoas – DETRAN-AL, based on the principle that it has as its main focus to establish conditions for co-Laborators carry out their activities in a stimulating and healthy environment, in order to obtain good results, through increased productivity on the part of employees. For this, the research is characterized as quantitative, exploratory and bibliographical, for data collection, questionnaires were applied through *Google Forms*, based on the model developed by Timosse *et al.*(2009), with the requirements of Walton (1973). The results show that since the implementation of the Quality of Life at Work Headship, activities are related to the recognition of the server, with activities related to physical and mental health, offering courses and training, among other activities. The profile of respondents with a predominance of females, aged between 36 and 45 years, civil servants, with more than 16 years of institution and with specialization level education. In the context of identifying the variables that cause the highest level of dissatisfaction, they are: salary, Plan of Positions and Careers, Classes and Levels, working hours, training offer and incentives for continuing education, these being the ones that deserve the most attention of the institution to promote improvements, in general most of the requirements were evaluated as satisfactory, with emphasis on the journey and workload, offer of technology, resources and equipment, physical environment, performance with the tasks and its varieties, autonomy, use of potential, *feedback*, and interpersonal relationships, management style, freedom of expression and respect for workers' rights, pride in the work and in the institution, availability of time for social activities, and motivation. The servers also find it necessary to implement the institution's health and safety program, as well as the development of various activities in the QWL segment, they know the actions carried out by the institution and it is necessary to increase the number of participants in the actions carried out. Proposals were presented to improve the points of dissatisfaction with the institution, and the present study was preliminary, allowing the opening for the development of further studies to expand the understanding between work relationships and quality of life.

Key words: Quality of Life at Work, Public Servant, satisfaction.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>LISTA DE QUADROS</b>	<b>Página</b>
Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT.....	18
Quadro 2 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	20
 <b>TABELAS</b>	
Tabela 1 – Atividades de QVT (N=34) em órgãos públicos federais.....	31
Tabela 2 – Perfil dos respondentes.....	34
 <b>GRÁFICOS</b>	
Gráfico 1 – Satisfação com o salário.....	35
Gráfico 2 – Satisfação com o Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis.....	36
Gráfico 3 – Satisfação com a jornada de trabalho.....	37
Gráfico 4 – Satisfação quanto a carga de trabalho.....	38
Gráfico 5 – Satisfação em relação às ferramentas tecnológicas.....	39
Gráfico 6 – Satisfação quanto à disponibilidade de equipamentos e recursos.....	40
Gráfico 7 – Satisfação quanto ao ambiente físico de trabalho.....	41
Gráfico 8 – Satisfação quanto a prevenção de acidente de trabalho.....	41
Gráfico 9 – Satisfação em relação ao cansaço decorrente do trabalho.....	42
Gráfico 10 – Satisfação quanto a importância do trabalho realizado na instituição.....	43
Gráfico 11 – Satisfação com o desenvolvimento de múltiplas tarefas no trabalho.....	44
Gráfico 12 – Satisfação sobre o resultado da avaliação de desempenho.....	44
Gráfico 13 – Satisfação em relação a responsabilidade do trabalho exercido.....	45
Gráfico 14 – Satisfação quanto a utilização do potencial do servidor.....	45
Gráfico 15 – Satisfação quanto a oferta de cursos pela instituição.....	46
Gráfico 16 – Satisfação em relação ao incentivo para continuidade dos estudos.....	47
Gráfico 17 – Satisfação quanto à discriminação.....	48
Gráfico 18 – Satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho.....	48

Gráfico 19 – Satisfação com o relacionamento com os chefes.....	49
Gráfico 20 – Satisfação relacionada ao comprometimento da equipe e cooperação dos colegas de trabalho.....	51
Gráfico 21 – Satisfação relacionada a valorização das ideias e iniciativas no trabalho.....	51
Gráfico 22 – Satisfação relacionada ao respeito dos direitos do trabalho.....	52
Gráfico 23 – Satisfação relacionada a liberdade de expressão no trabalho.....	52
Gráfico 24 - Satisfação quanto ao impacto do trabalho sobre a rotina familiar.....	53
Gráfico 25 – Satisfação quanto a influência do trabalho sobre o tempo disponível para lazer e atividades sociais.....	53
Gráfico 26 – Satisfação relacionada ao orgulho de trabalhar.....	54
Gráfico 27 – Satisfação relacionado ao orgulho de atuar na instituição.....	54
Gráfico 28 – Satisfação quanto a integração comunitária da instituição.....	55
Gráfico 29 – Satisfação com a política de recursos humanos adotada pela instituição.....	55
Gráfico 30 – Satisfação com a qualidade de vida no trabalho.....	56
Gráfico 31 – Satisfação relacionada à motivação.....	57
Gráfico 32 – Avaliação da importância da implantação de programa de saúde e segurança.....	58
Gráfico 33 – Relacionado ao conhecimento das atividades de QVT desenvolvidas pela instituição.....	58
Gráfico 34 – Relacionado a participação do respondente nas atividades realizadas pela instituição.....	59
Gráfico 35 – Relacionado a sugestão de atividades a serem desenvolvidas no órgão.....	59

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	16
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	27
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	29
<b>4.1</b> Contextualização.....	29
<b>4.2</b> Ações desenvolvidas no âmbito da QVT no DETRAN-AL.....	31
<b>4.3</b> Perfil sociodemográfico dos respondentes.....	34
<b>4.4</b> Apresentação dos dados da Escala de Avaliação da QVT.....	34
<b>4.5</b> Avaliação da motivação e QVT.....	56
<b>4.6</b> Avaliação das Ações de Qualidade de Vida no Trabalho da Instituição.....	57
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	61
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	64
<b>ANEXOS</b> .....	68

## 1. INTRODUÇÃO

Os profissionais que estão na administração pública têm se deparado com desafios cada vez maiores em função da crescente complexidade das demandas da população, e que pressionam diretamente os modelos de gestão dos governos, forçando-os a repensar seus níveis de eficiência, com isso, é preciso refletir sobre a importância da qualidade de vida dos indivíduos responsáveis por atender as necessidades dos cidadãos.

Pode-se dizer, conforme Freitas e Souza (2009, p. 136 – 154), que “a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa, visando à consecução das metas da Qualidade Total.” Fica claro que o colaborador é peça fundamental para atingir as metas da organização, e esse capital humano sofre a influência do meio físico, como das tecnologias, e do meio social através das relações humanas, devendo haver o gerenciamento desses fatores no ambiente organizacional, com o intuito de promover a qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho está ligada à motivação dos servidores, e para que isso aconteça se faz necessário criar um ambiente onde às pessoas possam se sentir bem com os chefes, entre os colegas de trabalho, assim como, confiantes na satisfação das suas próprias necessidades, ao mesmo tempo em que contribuem com o grupo.

Como afirma Bergamini (1992, p.109) “A vivência humana traduz-se em constante renovação, em movimento contínuo. O indivíduo raramente está satisfeito consigo mesmo e com o nível de realização pessoal a cada degrau galgado na vida”, dito isso, pode-se afirmar que o desafio das organizações é apresentar gatilhos para motivar a constante busca de melhoria por parte do seu colaborador, o que irá conseqüentemente melhorar seu desempenho nas atividades cotidianas.

Para Chiavenato (2004, p. 448), “[...] a organização que quiser atender bem o cliente externo, ela não poderá se esquecer de atender bem o cliente interno.” Mais uma vez percebe-se que a gestão da qualidade total nas organizações depende, fundamentalmente, do aproveitamento do potencial humano, e isso, por conseguinte, depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização.

Dentro da organização o setor de Gestão de Pessoas como afirma Gil (2001, p. 17) “é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atua nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”, ou seja, realiza ações para alinhar os anseios do colaborador aumentando sua produtividade e atendendo assim, a missão da organização, além das atividades voltados ao recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, entre outras.

Considerando que segundo Chiavenato (2014, p. 401) “o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. Ambas intimamente relacionadas”, é preciso estabelecer um ambiente que promova o bem estar físico e mental, e o mediador dessa relação entre organização e colaborador surge das ações de gestão de pessoas.

Como afirma Fernandes (1996, p. 46):

[...]pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados.

É preciso citar também a importância da motivação no contexto das organizações, pois, como afirma Gil (2001) gera maior engajamento profissional, no processo de seleção é simples captar o candidato mais apto para as tarefas, o difícil é conseguir que ele seja comprometido, ou seja, é de grande valia levantar as condições que elevam a sua motivação e comprometimento, conseqüentemente retendo esse talento na organização.

Pode-se dizer que o intuito da tecnologia de QVT é a promoção de mudanças na organização com a participação dos funcionários nesse processo criativo que terá como desfecho o aumento da produtividade da instituição, em concomitância e como consequência da satisfação pessoal, por ter voz nesse processo de criação de melhorias. (FERNANDES,1996).

Pode-se dizer que “a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade, em rápida transformação”, como afirma Limongi-França (2004, p. 22), ou seja, “a QVT não é determinada apenas pelas características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas

internas), mas sobretudo pela atuação sistêmica dessas características individuais e organizacionais” (Chiavenato, 2014, p. 420).

Limongi-França (2004) citou o descrédito na efetividade da aplicação da gestão da QVT nas organizações, considerando que é um método visto como meio de postergar a resolução de demandas que possam efetivamente resultar em um melhor ambiente de trabalho, ou seja, promessa, no qual muito se fala e pouco se faz, porém, apesar disso, tem se observado sua crescente aplicação a nível internacional, e nacional.

A gestão de pessoas vivencia uma nova fase focada no ser humano e na sua qualidade de vida no trabalho. O capital humano está em alta, sendo reconhecido, e valorizado, portanto, investir na QVT significa avaliar o que pode ser feito na estrutura organizacional que promova melhorias em vários aspectos, seja ele, das relações sociais, econômicos, estruturais, entre outros.

A presente pesquisa surgiu da necessidade do levantamento de informações da percepção dos servidores sobre a Qualidade de Vida, na Instituição Pública Estadual, denominada Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas - DETRAN-AL, ou seja, a finalidade é permitir a criação de uma fonte de informações para o fortalecimento e desenvolvimento sustentável das ações a serem desenvolvidas pela instituição, com base nas informações e dados coletados e parametrizados, retratando as ações já desenvolvidas e a situação atual da organização.

Tendo como objetivo analisar como a qualidade de vida no trabalho é percebida pelos servidores públicos, com essa finalidade, identificou-se as ações/atividades desenvolvidas no âmbito do Setor de Qualidade de Vida no Trabalho; coletou-se dados sobre a percepção da a qualidade de vida no trabalho na concepção dos servidores, segundo o modelo de Questionário de Qualidade de Vida, formulado com base no trabalho de Walton (1973), adaptado por Timossi *et al.*(2009),e por foi apresentado propostas de melhorias que possam contribuir para um ambiente que eleve a satisfação dos colaboradores na instituição.

A presente pesquisa é uma ferramenta para subsidiar a administração com informações sobre a qualidade de vida no trabalho percebida pelos seus colaboradores, contribuindo, assim, para a ampliação do conhecimento e de novos horizontes das ações voltadas à administração pública.

Vale salientar que são incipientes as pesquisas nesta área, no qual se observa mais estudos desenvolvidos junto ao setor privado, porém é importante a preocupação do bem-estar do indivíduo de forma ampla em todos os segmentos, inclusive nas instituições públicas.

O primeiro capítulo introduz o referencial teórico mencionando a Organização Mundial da Saúde, entre outros autores, como Whowol (1997) que tratam sobre a qualidade de vida no trabalho, e como o indivíduo percebe sua posição na vida, incluindo-se neste cenário, o contexto cultural, os sistemas de valores, suas expectativas, objetivos, padrões e preocupações, saúde e bem estar social e psicológico. Nele, também está exposto a evolução do conceito de QVT, tendo como marco inicial o ano de 1959 e o mostra modelo de qualidade de vida desenvolvido por Walton (1973) que foi ilustrado por Fernandes (1996).

O segundo capítulo aborda sobre a administração pública do Brasil e a qualidade de vida no trabalho, os desafios nas organizações relacionados à prática e a gestão da QVT e também sobre a relação existente entre a qualidade de vida, o bem estar do trabalhador, a saúde, a produtividade e os benefícios gerados a partir dos investimentos direcionados para os programas QVT nas organizações públicas.

O terceiro capítulo trata sobre os procedimentos metodológicos contemplando o universo da pesquisa, os sujeitos da pesquisa, a metodologia para a coleta dos dados da pesquisa.

O quarto capítulo contextualiza o universo da pesquisa e apresenta os resultados e a discussão sobre os dados da pesquisa.

O trabalho é finalizado com as considerações finais sobre a pesquisa realizada.

## 2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

Segundo a Organização Mundial da Saúde a qualidade de vida é como o indivíduo percebe sua posição na vida, ou seja, entre os requisitos inclui-se o contexto cultural, os sistemas de valores, e vai além, levando em consideração suas expectativas, objetivos, padrões e preocupações (WHOWOL, 1997).

Partindo desse princípio tem-se que o indivíduo é um ser complexo, e sofre influência de fatores psicológicos, da saúde física, de seus valores e crenças, além da interação desses componentes com o meio em que estão inseridos, fatores esses que influenciam sua vida, dentro e fora do ambiente organizacional.

Na concepção de Chiavenato (2009) a QVT é constituída por uma diversidade de fatores, e dentre eles é possível citar, o quanto o trabalhador está satisfeito com as tarefas executadas, as possibilidades de ascensão na carreira, o grau de reconhecimento sobre cada resultado obtido, se o salário e os benefícios recebidos são compatíveis com suas atividades, o relacionamento interpessoal na organização e com seu grupo de trabalho, sua participação dentro das ações desenvolvidas, a liberdade de decidir, além do ambiente psicológico e físico, no qual desenvolve suas atividades.

Como afirma Fernandes (1996, p. 40) “É preciso dizer-se, entretanto, que, quanto à expressão *“qualidade de vida no trabalho”*, considerando-se exaustiva revisão bibliográfica sobre o tema, não se pode atribuir uma definição consensual”, ou seja, não há um consenso em relação ao significado de QVT, de modo geral, sabe-se que vai além da criação de atos normativos para a proteção legal do trabalhador, de satisfazer as necessidades básicas relacionadas à saúde e bem estar, e seus anseios, ou seja, é baseada na concepção de tornar a relação de trabalho mais humana e de responsabilização das organizações (Fernandes, 1996).

Historicamente falando sabe-se que houve um tempo em que o trabalhador era visto como uma extensão das máquinas, com movimentos repetitivos produziam um produto final, fato esse intensificado com a Revolução Industrial, e juntamente com ela as longas e exaustivas jornadas de trabalho, daí ergue-se uma nova demanda, a de manejar os conflitos nas relações de trabalho, devido a busca expressiva do aumento da produção, e as questões relacionadas à saúde do trabalhador.

Como afirma Fernandes, 1996, p. 39:

Os efeitos da “apregoadada” administração científica, que ainda hoje impera na maioria das empresas, calcada na especialização de tarefas, hierarquias ligadas, padronização da mão-de-obra, representam aspectos de caráter negativo, como o isolamento do trabalhador no seu posto, a não identificação com o produto final, o que causa falta de qualidade, rotatividade, absenteísmo, alienação, falta de envolvimento e outros tantos aspectos que devem ser repensados pelos administradores.

Chiavenato (2009) cita as diferentes eras das organizações impulsionadas pelo processo de industrialização, o qual intensificou a necessidade de mediação na relação entre o trabalhador e as organizações, são elas:

- a Era da industrialização clássica: entre 1900 e 1950, advinda com a Revolução Industrial, apresentou-se como a estrutura da era burocrática e altamente centralizada, sendo o indivíduo tratado como uma extensão das **máquinas**.
- b Era da Administração de Recursos Humanos: nas décadas entre 1950 e 1990, o mundo sofre significativas mudanças, como a internacionalização das relações comerciais a organização ganha os moldes da estrutura matricial, e o sujeito passou a ser visto como um recurso, e primordialmente ser administrado.
- c Era da Gestão de Pessoas: pós 1990: o colaborador passa a ser notado por suas competências, devendo ser incentivado a desenvolver suas habilidades, trazendo inovação, ou seja, o diferencial em um ambiente com acentuado ritmo de transformações.

As relações de trabalho evoluíram e juntamente com ela a concepção sobre a importância do ser humano inserido nas organizações, daí surge os estudos voltados a compreender as necessidades do trabalhador, além do papel organizacional, advém a busca por identificar fatores que levam a satisfação e motivação, assim como o que causa adoecimento e o aumento dos afastamentos das atividades laborais.

Vale constar que Robbins (2010) afirma que há evidências da possibilidade de melhorar a eficácia nas organizações, partindo do princípio que qualquer ação promovida pelos gestores poderá gerar em mudanças na atitude do colaborador, tornando-o mais atuante e colaborativo, e focado aos objetivos organizacionais.

No que se refere à denominação de qualidade de vida, Walton (1973, *apud* Pedroso e Pilatti, 2009, p. 32) afirma que:

O conceito de qualidade de vida no trabalho era mais amplo do que os movimentos trabalhistas das décadas de 30 e 40, onde eram aclamados melhores condições de trabalho e melhores salários. É mais amplo, também, do que a teoria proposta pelos psicólogos na década de 50, os quais apontaram que há uma relação positiva entre a disposição do colaborador e a sua produtividade. Este é, ainda, mais amplo do que as tentativas de reforma da década de 60, onde se batalhou pela igualdade de oportunidades e benefícios adicionais aos colaboradores.

As primeiras experiências direcionadas a entender o relacionamento entre indivíduo-trabalho-organização com vistas a transformar o dia a dia do trabalhador mais leve, são atribuídas a Erick Trist (1975), no qual juntamente com colaboradores realizou estudos no Tavistock Instituto, ainda na década de 50, no que ficou denominada abordagem sócio-técnica (Fernandes, 1996).

Segundo Silva *et Al.* (2010) nas décadas de 60 e 70 a QVT foi objeto de estudo de diversas pesquisas, ao passo que se tornavam de grande interesse dos gestores, seu significado e a percepção dos seus efeitos sofriam significativas alterações.

Fernandes (1996) citou o trabalho bastante significativo de Nadier e Lawler (1983) que examina a QVT ao longo do tempo, considerando que ela passou por diferentes concepções, conforme quadro abaixo:

**Quadro 1 – Evolução do Conceito de QVT**

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	PERÍODO	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável	1959 a 1972	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado 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, tendia a 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 visto 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 frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.

5 - QVT como tudo	1979 a 1982	Como panacéia 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 apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadier e Lawler (1983, *apud* Fernandes, 1996, p. 42)

Segundo Silva et al. (2010, p. 395-405) “em relação à profecia de que a QVT se torne “nada”, com sucessivos fracassos dos programas de qualidade de vida no trabalho, não ocorreu”, o autor cita que a tendência é que essa visão seja equivocada, visto que se tornou parte integrante das organizações, com a tendência de ultrapassar as barreiras do puro modismo.

Como citado anteriormente, devido à necessidade de mensurar as necessidades dos trabalhadores, assim como sua satisfação, no processo de evolução dos conceitos de QVT surgiram modelos com a finalidade de estimar a QVT, com destaque para as pesquisas desenvolvidas por Hackman & Oldham; de Westley; de Wether & Davis e de Walton (citado mais à frente), conforme Fernandes (1996).

- a Hackman & Oldham (1975) – tinha como foco as características objetivas do trabalho, sua avaliação tem como base: as dimensões da tarefa (a relevância de algumas características para a satisfação no trabalho), os estados psicológicos críticos (o entendimento sobre a importância do seu trabalho e responsabilização pelos resultados atingidos) e resultados pessoais e de trabalho (relacionados à motivação e satisfação geral).
- b Westley (1976) – avalia a QVT mediante os indicadores econômico (relacionado a isonomia salarial e de tratamento para com o trabalhador), indicadores político (faz referência ao direito de trabalhar de forma digna e sem risco relacionados à segurança e demissão), indicadores psicológico (voltado à autorrealização) e indicadores sociológico (participação ativa do trabalhador nas decisões nas fases do processo produtivo).
- c Werther & Davis (1983) – atua com aspectos que influenciam o projeto de cargos, e com base nos elementos organizacionais (o fluxo e as atividades relacionadas ao trabalho, elementos ambientais (aspectos relacionados às expectativas sociais) e elementos comportamentais

(direcionados às necessidades humanas individuais, como identificação com a tarefa).

Na década de 70, o norte americano Richard Walton idealizou o modelo que seria pioneiro a análise da QVT, atuando como um modelo teórico, não sendo necessariamente uma ferramenta de avaliação, porém com base nos seus critérios foram desenvolvidos vários instrumentos de avaliação para a compreensão, e desenvolvimento de ações melhoria da QVT nas organizações. (SILVA; PEDROSO; PILLATI, 2010)

Limongi-França (2004, p. 27) afirma que de forma indubitável o Walton (1975) destaca-se dentro do campo da QVT com a abordagem de pesquisa de satisfação, sendo ele o primeiro autor americano a reunir um apanhado de critérios para observar o ambiente organizacional.

O modelo de qualidade de vida desenvolvido por Walton foi ilustrado por Fernandes (1996), no quadro abaixo:

**Quadro 2 – Categorias Conceituais de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.**

<b>CRITÉRIOS</b>	<b>INDICADORES - FERNANDES (1996)</b>
1 Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Proporcionalidade entre salários
	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
	Qualidades múltiplas
	Informação sobre o processo total do trabalho
	Autocontrole relativo
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 preconceito
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
6 Constitucionalismo	Senso comunitário
	Direito de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas
	Tratamento imparcial
7 O trabalho e o espaço total de vida	Privacidade pessoa
	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
8 Relevância social do trabalho na vida	Estabilidade de horários
	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa

	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996, p. 48).

Operacionalmente os termos do modelo de Walton (1973, apud Fernandes, 1996, p. 49) podem ser definidos da seguinte forma:

**1 - Compensação Justa e Adequada:** categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado, desdobrando-se em três critérios:

a) Remuneração adequada: remuneração necessária para o empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.

b) Equidade interna: equidade na remuneração entre outros membros de uma mesma organização.

c) Equidade externa: equidade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

**2 - Condições de Trabalho:** categoria que mede a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho, apresentando os seguintes critérios:

a) Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas, previstas ou não pela legislação, e sua relação com as tarefas desempenhadas.

b) Carga de trabalho: quantidade de trabalho executados em um turno de trabalho.

c) Ambiente físico: local de trabalho e suas condições de bem-estar (conforto) e organização para o desempenho do trabalho.

d) Material e equipamento: quantidade e qualidade de material disponível para a execução do trabalho.

e) Ambiente saudável: local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças.

J) Estresse: quantidade percebida de estresse a que o profissional é submetido na sua jornada de trabalho.

**3 - Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** categoria que visa à mensuração da Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que o empregado tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais. Entre os critérios, destacam-se os seguintes:

a) Autonomia: medida permitida, ao indivíduo, de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução de seu trabalho.

b) Significado da tarefa: relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora da instituição.

c) Identidade da tarefa: medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.

d) Variedade da habilidade: possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.

e) Retro informação: informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo, e de suas ações.

**4 - Oportunidade de Crescimento e Segurança:** categoria que tem por finalidade medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados e para a segurança do emprego. Os critérios que, neste trabalho, expressam a importância do desenvolvimento e a perspectiva de aplicação são os seguintes:

a) Possibilidade de carreira: viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira, reconhecidos por colegas, membros da família, comunidade.

b) Crescimento pessoal: processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa e aplicação das mesmas.

c) Segurança de emprego: grau de segurança dos empregados quanto à manutenção dos seus empregos.

**5 - Integração Social na Organização:** categoria que objetiva medir o grau de integração social existente na instituição. Fazendo uma adaptação a partir de Walton, para este trabalho foram definidos os seguintes critérios:

a) Igualdade de oportunidades: grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos de “status” e / ou estruturas hierárquicas íngremes; e de discriminação quanto à raça, sexo, credo, origens, estilos de vida ou aparência;

b) Relacionamento: grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio socioemocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades.

c) Senso comunitário: grau do senso de comunidade existente na instituição.

**6 - Constitucionalismo:** categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do empregado são cumpridos na instituição. Os critérios dessa categoria são os seguintes:

a) Direitos trabalhistas: observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador, inclusive o acesso à apelação;

b) Privacidade pessoal: grau de privacidade que o empregado possui dentro da instituição;

c) Liberdade de expressão: forma como o empregado pode expressar seus pontos de vista aos superiores, sem medo de represálias;

d) Normas e rotinas: maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento do trabalho.

**7- Trabalho e Espaço Total de Vida:** categoria que objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. Os critérios são os seguintes:

a) Papel balanceado no trabalho: equilíbrio entre jornada de trabalho, exigências de carreira, viagens, e convívio familiar.

b) Horário de entrada e saída do trabalho: equilíbrio entre horários de entrada e saída do trabalho e convívio familiar.

**8 - Relevância Social da Vida no Trabalho:** categoria que visa mensurar a Qualidade de Vida no Trabalho através da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados. Entre os critérios foram destacados os seguintes:

a) Imagem da instituição: visão do empregado em reação à sua instituição de trabalho: importância para a comunidade, orgulho e satisfação pessoais de fazer parte da instituição.

b) Responsabilidade social da instituição: percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição para a comunidade, refletida na preocupação de resolver os problemas da comunidade e também de não lhe causar danos.

c) Responsabilidade social pelos serviços: percepção do empregado quanto à responsabilidade da instituição com a qualidade dos serviços postos à disposição da comunidade.

d) Responsabilidade social pelos empregados: percepção do empregado quanto à sua valorização e participação na instituição, a partir da política de Recursos Humanos.

Dentre os modelos clássicos de QVT o modelo de Walton é o que contempla o maior número de critérios, clarificando com precisão os indicadores abarcados por cada critério. Mesmo depois de quase quatro décadas da sua publicação é considerado o mais completo modelo, sendo assim é o mais utilizado, principalmente por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional. (Silva *et al.*, 2010)

Timosse *et al.* (2009) realizou pesquisa baseada na adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho, e concluiu que a referida adaptação do modelo de Walton, permite com base em questões mais simples e uma escala de resposta mais objetiva, a sua aplicação junto a pessoas com menor grau de escolaridade inclusive com limitações no campo cognitivo, ou seja, garantindo a obtenção de resultados seguros sem alterar os critérios e objetivos do instrumento original.

É importante a QVT nas organizações sejam elas públicas e privadas, e a aplicação de modelos desenvolvidos para essa análise é de extrema valia, porém, não se deve se basear em dados de forma estática, e sim, dentro do contexto organizacional que envolve as relações humanas entremeadas ao ser social, organizacional, a influência do meio ambiental, ou seja, “identificar o “porquê” da sua configuração e o que implica em ter QVT no contexto institucional”. (BURIGO, 1997)

No que se refere à Administração Pública, sabe-se que na década de 80, após a crise internacional, relacionada principalmente pelo excesso de intervenção do Estado o mundo tomou como rumo a busca por mudanças direcionadas ao ajuste fiscal e reformas orientadas para o mercado, e nos anos 90, no Brasil têm-se a Reforma do Estado, com foco na eficiência, ou seja, saindo da administração burocrática para a gerencial, que tem como foco obter resultados, e orientada para o cidadão, com incentivos para o servidor ser criativo e inovador. (BRESSER PEREIRA; SPINK, 1998)

No Brasil a discussão sobre a QVT é recente, e, em geral, as pesquisas visam à compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborais, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Búrigo (1997, p.31) analisa a QVT dentro da cultura das instituições públicas e destaca: A cultura da organização pública pode até ser um entrave para o processo de QVT, mas acredita-se que, ao investir no ser humano, desvelar, conhecer e analisar elementos culturais da organização, bem como, capacitar dirigentes que dêem continuidade às ações administrativas, estar-se-á somando fatores que podem criar, ao longo do tempo, uma cultura propícia ao estado de qualidade.

Ou seja, apesar de haver essa evolução para o modelo gerencial, visando a eficiência dos serviços, é preciso mudar muitas vezes os gestores, considerando que diversos cargos relacionados ao planejamento estratégico, são de cunho político, sem a qualificação necessária para criar um ambiente saudável e com adesão dos servidores aos programas de QVT, ou até mesmo facilitar a implantação do mesmo.

Como afirma Robbins (2010, p.79):

Muitos servidores públicos sentem-se insatisfeitos com as relações altamente hierarquizadas, as atividades repetitivas e burocratizadas, a falta de reconhecimento de seus superiores e a política remuneratória governamental. Diante desses fatores, suas reações mais típicas são as greves e alguns comportamentos passivos, como a redução do esforço no trabalho.

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009) os principais desafios são relacionados à prática de gestão na promoção da QVT está no campo da satisfação do usuário cidadão, além da eficiência e eficácia dos serviços prestados pelas instituições públicas.

Sendo assim, advêm a imprescindibilidade de desenvolver e aplicar programas para melhorar o ambiente de trabalho, e que devem ser calçados na investigação do estado atual para viabilizar melhorias nas relações de trabalho considerando as constantes mudanças do ambiente, devendo sofrer constantes revisões no tempo.

Segundo Robbins (2010, p. 83):

Os gestores devem se interessar pelas atitudes de seus funcionários, pois elas sinalizam potenciais problemas e influenciam comportamentos. Funcionários satisfeitos e comprometidos, por

exemplo, têm menores taxas de rotatividade, absenteísmo e comportamentos desviantes.

Fernandes (1996) corrobora com a ideia de Robbins quando cita a importância da existência de um líder com força de vontade e foco para implantar os programas direcionados à qualidade, no qual deve apresentar dentre as características o pensamento guiado por aspectos comportamentais, tendo como norte a preocupação da adesão da equipe de colaboradores, como chaves para o sucesso dos programas de qualidade.

Ao pensar na produção científica voltada a temática da QVT no Brasil, Medeiros e Ferreira (2011) realizou levantamento bibliográfico dos artigos publicados em periódicos científicos brasileiros, no período de janeiro de 1995 a dezembro de 2009, no qual, indicou que os pesquisadores em QVT produzem trabalhos prioritariamente com base empírica, com maior campo de investigação conduzida por organizações públicas (57%), sendo delas em maioria de órgãos federais, cabendo 53% deles, 15% em órgãos estaduais e

8% municipais, assim como verificou a ausência de estudos comparativos conduzidos em organizações públicas e privadas, também concluiu que a produção de conhecimentos sobre QVT está em um estágio intermediário de consolidação, nem inaugural nem avançado, porém, bastante promissor, pois muito se tem a pesquisar sobre um assunto tão complexo.

Na pesquisa realizada por Diniz (2012) que buscou verificar a relação da estabilidade sobre o comportamento dos servidores público, visto o senso comum visualizar como atores que representa a ineficiência dos serviços prestados, devido à demora no atendimento das demandas, o mal atendimento, entre outros motivos, e fato este relacionado a não poder facilmente ser demitidos, após análise dos dados, concluiu não haver relação, porém evidenciou a ausência de políticas nas instituições que visem estimular os servidores, como melhores estruturas no ambiente de trabalho, capacitações e possibilidade de ascensão na carreira, com plano de cargos e carreiras bem estruturados, salários compatíveis, assim, como frisou a importância da estabilidade, visto que afasta os servidores de pressões políticas e atuação baseada em troca de favores.

Pode-se destacar também a pesquisa desenvolvida por Ferreira *et al.* (2009) que investigou os dilemas, ou seja, desafios, dúvidas e expectativas dos

gestores envolvidos no processo de concepção e implantação de um Programa de QVT em um órgão público brasileiro, no qual concluiu que os aspectos mais citados como fundamentais para um Programa de QVT são relacionados a melhoria da performance organizacional, promover a QVT de todos, realizar a adesão dos servidores ao programa, atuar sobre o papel dos gestores no processo, quanto aos aspectos transversais envolvidos, concernentes ao desenvolvimento de solução para continuidade, mudança na cultura organizacional e respeito às diferenças, vale constar a importância do estudo, estando inserido na investigação do papel estratégico dos gestores dentro do tema QVT.

No que se refere à implantação do QVT no ambiente organizacional, fica claro, como afirma Bergimini (1992, p. 128) que “a chave da solução do problema motivacional na empresa está no diagnóstico e planejamento de medidas que possam ir ao encontro das necessidades de quem trabalha, quer no nível de aspirações psicológicas, quer no de necessidades básicas de ordem física”.

No levantamento de informações relacionadas à incidência de transtornos mentais sobre os afastamentos em um órgão público no estado de Alagoas, realizado por Paula *et al.* (2018), identificou-se maior prevalência entre os afastamentos, com maior incidência sobre o sexo feminino, com maior escolaridade e tempo de serviço, evidenciando que urge a necessidade de implantação de programas de qualidade de vida, contemplando o olhar holístico sobre o ser humano.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A investigação foi realizada no Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas - Detran/AL com o apoio da Gerência Executiva de Valorização de Pessoas - GEREVP, mais especificamente a Chefia de Qualidade de Vida no Trabalho.

Quanto à caracterização do estudo pode-se afirmar que é um estudo de caso, e de acordo com Yin (2001) é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Com a finalidade de estudar a temática de qualidade de vida no trabalho e sua realidade na administração pública foi realizada pesquisa bibliográfica, no

qual Gil (2008) define como a pesquisa que é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

A pesquisa pode ser classificada também como exploratória, pois segundo Gil (2008) são as pesquisas desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

A pesquisa foi realizada em duas etapas: na primeira, foi documental para levantamento de dados referentes às informações do Setor de Qualidade de Vida do Trabalho no Detran/AL, além de pesquisa em livros e artigos científicos. A segunda, foi realizada para coleta dos dados com aplicação de questionário para saber qual era a concepção dos colaboradores acerca do tema. O público alvo participou da pesquisa com base na adesão voluntária.

O questionário foi usado por ser considerado um canal de escuta dos empregados e um importante instrumento de apoio à gestão, como afirma Bergamini (1992, p. 131) “Uma das formas mais eficazes de se proceder ao diagnóstico do quanto e do como uma organização esteja, no momento, conseguindo atender às necessidades normais dos seus empregados é por meio dos estudos de levantamento de moral ou satisfação para com a empresa”.

O questionário utilizado é baseado na escala de avaliação do modelo de Walton (1973) denominada Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho adaptado por Timossi *et al.* (2009), no qual sofreu adaptações e ampliações de perguntas necessárias ao ambiente de aplicação.

O questionário foi estruturado em quatro etapas: a primeira, contemplou a coleta de dados sociodemográficos: sexo, idade, local de trabalho, unidade de trabalho, categoria de servidor, carreira, escolaridade e tempo de trabalho. A segunda, buscou colher dados sobre a percepção dos colaboradores sobre qualidade de vida no trabalho. Esta etapa conteve 29 perguntas, que se divididas nos seguintes fatores baseados na tabela, O modelo de qualidade de vida desenvolvido por Walton foi ilustrado por Fernandes (1996): salário (compensação) justa e adequada; condições de trabalho do servidor; uso das capacidades pessoais no trabalho; oportunidades de crescimento que os trabalhadores tiveram em seu trabalho; integração social no trabalho dos colaboradores; constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho; espaço que o trabalho ocupa na vida dos colaboradores; relevância social e importância do trabalho de cada um. A terceira, foi realizada visando coletar dados sobre saúde

e qualidade de vida. E a quarta etapa do questionário foi criada com o propósito de conhecer a percepção sobre as ações de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido pelo DETRAN/AL.

Para tal, foi utilizado a Escala *Likert*, mediante a necessidade de categorizar o questionário. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário construído na ferramenta *Google Forms*. A divulgação e entrega do questionário teve o apoio da instituição pesquisada que divulgou na intranet o link do questionário visando o acesso ao maior número de respondentes possível. O Intervalo estabelecido para a coleta dos dados foi de 28 de outubro à 08 de novembro de 2019, posteriormente prorrogado até o dia 26 de novembro de 2019. O questionário ficou disponível para os 402 servidores do Detran-Al e, apesar de todo esforço das pesquisadoras, só foram respondidos, 73 questionários, correspondendo a 18,15% do total de servidores. Os dados da pesquisa foram tabulados por meio do próprio *Google Formes* e também com o uso de uma planilha eletrônica do Microsoft Excel.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.**

##### **4.1 Contextualização**

A presente pesquisa foi desenvolvida junto ao Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas – DETRAN/AL que é a autarquia responsável por coordenar, controlar e executar a política de trânsito, no âmbito do estado de Alagoas, vinculada a Secretaria de Estado de Defesa Social, no qual sua criação se deu através da Lei Estadual nº 4.983, de 11 de maio de 1988.

Alagoas (2013) através da Lei de nº 7492, o estado de Alagoas instituiu a Política Estadual de Saúde do Trabalhador em conformidade com as disposições do art. 200, incisos II e VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, do art. 187 da Constituição do Estado de Alagoas e art. 6º da Lei Orgânica da Saúde, Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1980, e em seu Art. 1, afirma que:

A Política de Saúde do Trabalhador compõe um conjunto de princípios e diretrizes para planejamento, execução e avaliação de práticas contínuas e sistemáticas, intra e intersetorial, visando detectar, pesquisar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, com a finalidade de eliminá-los ou controlá-los, e promoção de assistência curativa e reabilitadora, para a melhoria da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

A Chefia de Qualidade de Vida no Trabalho foi criada a partir da Lei Delegada nº47, de 10 de Agosto de 2015, no qual institui o modelo de gestão da administração pública estadual do poder executivo, vinculada a Gerência Executiva de Valorização de Pessoas, com a finalidade de proporcionar melhorias das condições de trabalho e bem-estar por meio da implementação de políticas de qualidade de vida que tendem a favorecer, a ampliar a satisfação pessoal e profissional, bem como o comprometimento organizacional.

No Decreto nº 60.041, de 31 de julho de 2018, que dispõe sobre o Regimento Interno do DETRAN/AL, cita as suas devidas competências:

I – Realizar ações que promovam a integração entre todos os que atuam no ambiente da Entidade;

II – Favorecer a melhoria do ambiente interno da organização primando pela qualidade de vida no trabalho e valorização dos servidores, enfocando as dimensões física, psicológica e social;

III – Planejar, coordenar e executar programas, projetos e planos de ações voltados à assistência, saúde, segurança no trabalho e valorização dos servidores;

IV – Prestar apoio psicossocial aos servidores, quanto à mediação de conflitos e outras situações inerentes ao ambiente de trabalho, quando necessário;

V – Manter integração com o Gabinete do Diretor-Presidente, área do Serviço Social, Assessoria de Comunicação e demais setores visando desenvolver ações dirigidas aos servidores;

VI – Desenvolver ações destinadas à mediação de conflitos no ambiente de trabalho;

VII – Firmar convênios, contratos e/ou parcerias com órgãos público-privados, objetivando a promoção da qualidade de vida no trabalho;

VIII – Promover e coordenar eventos que promovam a integração entre todos os que atuam no ambiente interno do órgão;

IX – Auxiliar o setor de Capacitação na definição de critérios para avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório;

X – Promover e disciplinar, no âmbito de sua competência, a atualização do manual de procedimento operacional; e

XI – Praticar atos pertinentes às atribuições que lhes forem formalmente delegadas no âmbito de suas competências.

#### **4.2 Ações desenvolvidas no âmbito da QVT do DETRAN-AL**

Os programas desenvolvidos pela Chefia de Qualidade de Vida são voltados a integração e relacionamento interpessoal, valorização de servidores (benefícios), assim como assistência à saúde e bem estar dos servidores. No decorrer do tempo foram desenvolvidos projetos e ações, a exemplo dos citados abaixo:

- ✓ Ações e campanhas de cuidados com a saúde, como: ações de ergonomia, ginástica laboral, cursos e palestra de conscientização (saúde, prevenção de incêndio e primeiros socorros), campanhas de vacinação;
- ✓ Projeto RH em trânsito (Ciretran's, SAC's e Sede) com ações direcionadas as diversas unidades presentes no Estado;
- ✓ Celebração de datas comemorativas (dia da mulher, dia dos pais, dia das mães, dia das crianças, festejos juninos, dia do servidor público, confraternização de final de ano);
- ✓ Alguns projetos como: Projeto banco de talentos; Projeto de preparação para aposentadoria; Projeto aniversariante do mês; Projeto valorização de linha frente; Projeto coral;
- ✓ Disposição de cursos para qualificação e treinamento dos servidores.

No decorrer dos últimos quatro anos, partindo de **2016**, pode-se destacar o primeiro evento referente à Saúde e Segurança no Trabalho realizado em parceria com a Faculdade Mauricio de Nassau, com a participação acadêmicos na área de enfermagem, fisioterapia e nutrição, integrante do Projeto Saúde e Segurança no Trabalho, assim como deu-se início da implantação do Programa 5S, que surgiu para a construção de um ambiente de trabalho limpo e organizado, promovendo a redução de custo tornando o trabalho mais ágil, resultando em melhor qualidade de vida no trabalho.

A partir do ano de **2017**, as ações de QVT dividiram-se por eixos, foram eles:

- ✓ Eixo valorização – com ações como confecção de cartão para os aniversariantes; ação aposentadoria: uma nova fase – com palestra para orientações; ação social – com doação para as vítimas das chuvas; ação

de exposição de talentos – amostra de trabalhos, acompanhamento psicossocial voltado ao acompanhamento de licenças e readaptação.

- ✓ Eixo integração e comunicação interna - com ações QVT em trânsito, realizando ações em diversas unidades e ações de datas comemorativas.
- ✓ Eixo saúde e segurança – com o Projeto Saúde e Segurança no trabalho – SST, contemplou inspeções em Parceria com a CEREST, DETRAN em movimento com ginástica laboral e zumba, e ações SST – saúde em foco com massagens, aferição de pressão arterial, distribuição de kits de saúde e segurança, distribuição de panfletos e orientações no outubro rosa, e por fim abertura de processo visando o Projeto software 2018, com o objetivo de controlar as licenças médicas.
- ✓ Eixo atividades de rotina - Acompanhamento psicossocial (Licenças Médicas e Processos Específicos), aniversariantes, beneficiário - entrevista e direcionamento para os setores, instrução processual, atendimento ao servidor, gestão de contrato, Reuniões externas e internas.
- ✓ Eixo atividades extras – participação em comitês, cursos e palestras, além de visitas técnicas.

O lançamento do Projeto Escolha a Calma se deu no ano de **2018** com a finalidade de promover o bem-estar e a saúde mental, em parceria com a Governança, no qual tratava sobre diversos temas, como: respeito, cooperação, perdão, tolerância, compaixão, entre outros.

No ano de **2019**, visando à melhoria do ambiente interno da organização e valorização dos servidores, viu-se a necessidade de abordar as ações seguindo por dimensões, conforme abaixo:

- ✓ Dimensão física: Promoção do bem-estar físico - Ações de promoção à saúde (Ginástica laboral, massagens, atividades físicas, nutricionais, ergonomia, Saúde e Segurança no Trabalho, Orientação nutricional, etc.);
- ✓ Dimensão mental: Conhecimento e desenvolvimento pessoal – Grupo de estudos partilha de conhecimento, leituras, como, o Programa 5S, Gerevp em trânsito;
- ✓ Dimensão emocional: Relações Interpessoais, Integração, Vínculo afetivo, ação social, doações, cuidados com o ambiente, a exemplo do Projeto Valorização do Setor de Atendimento, Projeto Transitando na Nossa História, e acompanhamento psicossocial.

- ✓ Dimensão espiritual: Valores, Essência da existência humana, sentido da vida, envolvendo a Ação escolha a calma.

Vale constar que a instituição vem se adaptando as mudanças ocorridas nos setores públicos para atender de forma justa e adequada os servidores. Porém, ainda existem gargalos para que esse atendimento seja efetivo, principalmente no que se refere ao alcance dos projetos para as unidades do DETRAN/AL que ficam fora da jurisdição de Maceió, que são as **CIRETRAN** de Matriz do Camaragibe, Penedo, União dos Palmares, Santana do Ipanema, Arapiraca, Palmeira dos Índios, Delmiro Gouveia, São Miguel dos Campos, Viçosa, Atalaia, Girau do Ponciano, Coruripe. Existe um esforço muito grande por parte da Chefia de QVT, mas o processo depende de orçamento, licitação, e deferimento por parte da superintendência.

Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 323.) caracterizaram as práticas de QVT em organizações públicas federais, no total de 10 (dez), no qual constatou o foco em atividades físico-corporais, conforme quadro abaixo.

**Tabela 1. Atividades de QVT (N=34) em órgãos públicos federais.**

<b>Físico-Corporais</b>	<b>Eventos coletivos</b>	<b>Suporte Psicossocial</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Academia</li> <li>• Aikido</li> <li>• Alongamento</li> <li>• Atividades posturais</li> <li>• Caminhada</li> <li>• Capoeira</li> <li>• Dança de salão</li> <li>• Ginástica laboral</li> <li>• Ginástica localizada</li> <li>• Hidroginástica</li> <li>• Jump fit</li> <li>• Medicina preventiva e saúde bucal</li> <li>• Natação</li> <li>• Reeducação alimentar</li> <li>• Yoga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentações artísticas dos servidores</li> <li>• Campanhas assistenciais</li> <li>• Coral</li> <li>• Feiras</li> <li>• Festas</li> <li>• Palestras</li> <li>• Semana de Qualidade de Vida</li> <li>• Semana do Servidor</li> <li>• Torneios e competições</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acolhimento das pessoas afastadas, em reabilitação ou adaptação</li> <li>• Acompanhamento psicossocial</li> <li>• Curso de pintura</li> <li>• Cursos de línguas</li> <li>• Grupos de apoio</li> <li>• Incentivo ao estudo</li> <li>• Inclusão digital</li> <li>• Orientações e “ambientação” do servidor na instituição</li> <li>• Preparação para a aposentadoria</li> <li>• Readaptação e reabilitação funcional</li> </ul>

Fonte: Ferreira, Alves e Tostes, 2009, p. 323.

Pode-se inferir que inicialmente as atividades desenvolvidas na instituição apresentavam como foco ações similares ao apresentados acima, e no decorrer dos anos foi ampliando sua atuação e introduzindo novas práticas que contemplam o ser humano desde aspecto físico até o mental, vale citar que o referido autor afirma que não se deve restringir às atividades de QVT a ações anti-estresse, como um modo paliativo, ou seja, deve-se buscar produzir ações

com o intuito de reduzir o desgaste do servidor, com melhorias nas condições de trabalho, e tornando o ambiente mais adequado ao trabalho.

### 4.3 Perfil sociodemográfico dos Colaboradores participantes da pesquisa

Tabela 2 – Perfil dos respondentes.

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	PERCENTUAL
SEXO	Feminino	63,01%
	Masculino	36,99%
IDADE	18 a 25 anos	4,11%
	26 a 35 anos	5,48%
	36 a 45 anos	36,99%
	46 a 55 anos	34,25%
	56 anos ou mais	19,18%
CATEGORIA	Servidor público	89,04%
	Servidor comissionado	10,96%
ESCOLARIDADE	Ensino Fundamental	1,37%
	Ensino Médio	12,33%
	Graduação	30,14%
	Especialização	52,05%
	Mestrado	4,11%
TEMPO NA INSTITUIÇÃO	Menos de 1 ano	5,48%
	1 a 2 anos	4,11%
	3 a 5 anos	2,74%
	10 a 15 anos	16,44%
	16 anos ou mais	71,23%

Fonte: Elaborado pelas autoras.

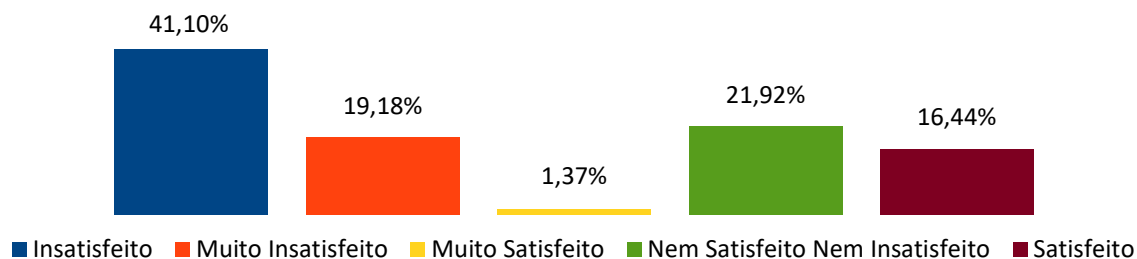
Conforme a Tabela 1 é possível identificar que em relação ao gênero, a maior parte da amostra caracterizou-se como do sexo feminino. Quanto à idade, que o maior contingente está na faixa de 36 a 55 anos. Dos respondentes a maioria são servidores públicos. Quanto ao grau de escolaridade, o resultado apresentou que a maior parte dos servidores tem o curso de especialização, o que demonstra um elevado grau de escolaridade, considerando o que é exigido para a ocupação dos respectivos cargos. Em relação ao tempo de serviço, as respostas dos participantes demonstraram que o tempo de serviço na instituição está entre 16 anos ou mais isso leva a crê que a existe uma tendência de permanência na instituição, considerando que o DETRAN/AL é uma organização fundada em 1988, sendo a o último concurso público realizado pela instituição no ano de 2001.

### 4.4 Apresentação dos dados da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho.

#### 4.4.1 No âmbito da compensação justa e adequada.

Gráfico 1 – Satisfação com o salário.

Considerando as suas atividades no trabalho, o quanto você está satisfeito com seu salário? (remuneração necessária para se viver dignamente - necessidade pessoais, culturais, sociais, econômicas).



Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere ao nível de satisfação quanto ao salário recebido, gráfico 1, levando em consideração às atividades exercidas e às necessidades básicas para a manutenção do dia a dia os servidores, as respostas revelaram que apenas 1,37% sentem-se muito insatisfeito com os salários recebidos contra 60,28% responderam que o salário ofertado pela instituição não está de acordo com as atividades exercidas.

Diante da predominância de insatisfação obtida na pesquisa, deduz-se que a remuneração dos servidores não está coerente com o plano de cargos e salários da instituição.

De acordo com as informações complementares da pesquisa, quando oportuno os colaboradores fazem reivindicações por meio do sindicato que requerem ao Governo Estadual de Alagoas, e este analisa as reivindicações e, conforme o orçamento e o planejamento público atendem ou não o que foi solicitado.

É importante citar, como afirma ONU (2006) que como parte integrante da gestão de recursos humanos é de vital importância à elaboração de políticas salariais, pois a existência de salários baixos pode resultar no aumento do absenteísmo, na busca de outros empregos, na redução da produtividade e até mesmo em corrupção.

Como afirma Dutra (2012, p. 181)

A remuneração tem componentes intrínsecos importantes, como todo processo de valorização. A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para empresa e seu status profissional para o mercado. Ao tratarmos a remuneração como um fator objetivo,

perdemos a perspectiva de todo o seu valor simbólico em nossa sociedade.

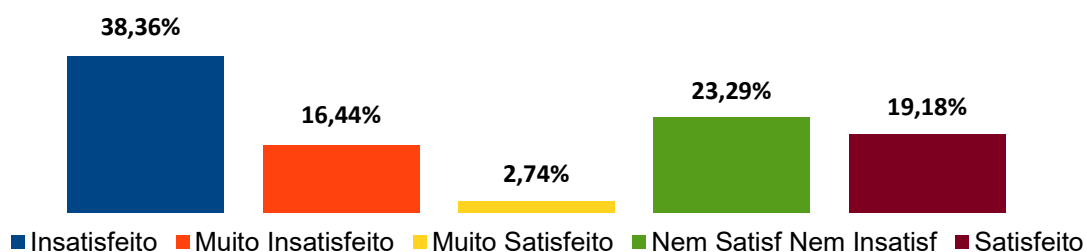
Amorim e Barros (2015) constatou que apenas 8% dos respondentes, servidores do Departamento de Trânsito de Pernambuco (DETRAN-PE), consideraram o salário bom, e categorizou como justificativas a falta de compatibilidade da remuneração recebida com o tempo de serviço, o nível de exigência do cargo e a capacitação dos servidores.

De acordo com os dados do gráfico apresentados no gráfico 2 relacionado à satisfação com o atual Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis, se assemelha ao gráfico 1 com índice de insatisfação elevado totalizando 54,80%. Tal resultado leva a suspeitar que há falhas na política da instituição no que se refere ao Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis uma vez, que pelas respostas muitos dos colaboradores não se sentem reconhecidos mediante as habilidades e capacidades técnicas adquiridas no decorrer do tempo. Sobre isso, Duarte (2005, p.365) afirma que:

“o reconhecimento do mérito de servidor público, caracterizado por suas qualificações funcionais, profissionais, éticas, morais, como assiduidade, competência, conhecimento e habilidade, o que é comprovado por avaliações que lhe conferem o direito à promoção de cargo, classe ou categoria.”

Gráfico 2 – Satisfação com o Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis.

Quanto você está satisfeito com o atual plano de cargo e carreiras, classes e níveis?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

O plano de cargos e carreiras, classes e níveis é regido através da Lei nº 7.822, de 27 de setembro de 2016, que dispõe a reestruturação da carreira dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas DETRAN/AL, e dá outras providências.

Segundo ONU (2006) “o objetivo de uma política salarial deveria ser pagar aos servidores públicos o suficiente para atrair e reter pessoas competentes”.

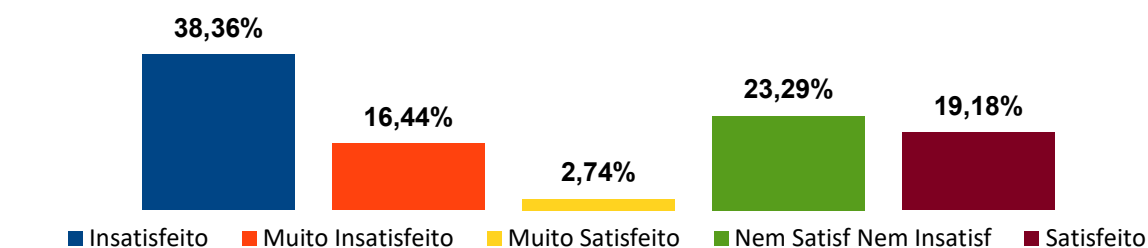
Sendo assim, a presença de Plano de Cargos e Carreiras é mais uma ferramenta que permite o desenvolvimento pessoal dos servidores, caracterizando-se como ferramenta para motivação devido ao reconhecimento sobre o desempenho profissional, desde que seja atingível e possível de ser implantado conforme legislação existente.

Considerando que ambas as variáveis estudadas apresentam elevado grau de insatisfação, logo caberá à organização avaliar o que poderá ser realizado para diminuir esse sentimento que acarreta redução da qualidade de trabalho desenvolvida e pode comprometer o serviço prestado pelos colaboradores, e como afirmou Dutra, o servidor se sente reconhecido, mediante o acesso a boa remuneração e possibilidade de crescimento.

#### 4.4.2 No âmbito das condições de trabalho.

Gráfico 3 – Satisfação com a jornada de trabalho.

Quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

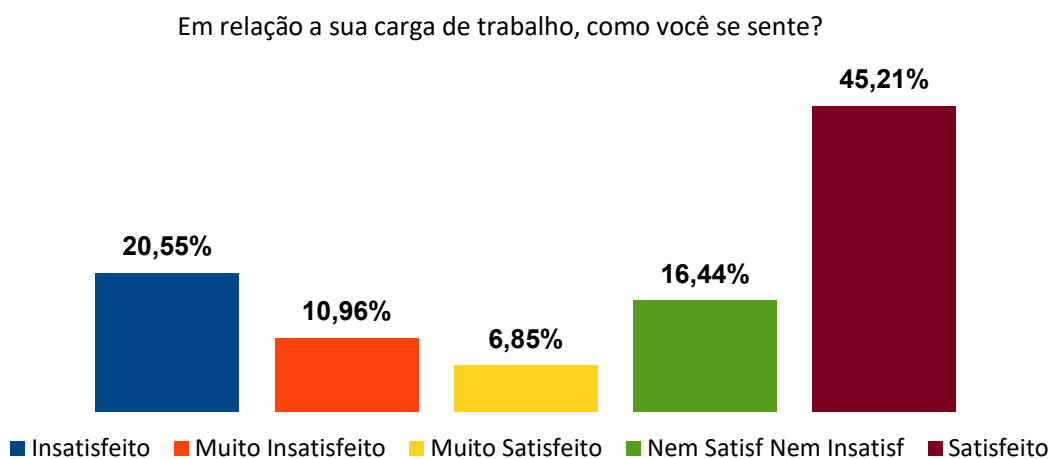
No que se refere ao nível de satisfação em relação à jornada de trabalho semanal, de acordo com gráfico 3, percebeu-se que o percentual 54,80% que indica a quantidade de servidores insatisfeito, também é elevado. Esse resultado chama atenção para a oportunidade de melhoria nas ações relacionadas às condições de trabalho da organização. Chiavenato (2014, p. 422) discute esse assunto afirmando que “o trabalho não deve absorver todo o tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitária”.

Ferreira (2011) evidencia a duração da jornada de trabalho, considerando que após um dia de trabalho o colaborador estará disponível para usufruir do convívio social com parentes e amigos, assim como realizar outras atividades, e isso colabora para o equilíbrio entre o tempo fora e dentro da

organização. Com isso, pode-se inferir que os servidores provavelmente estão insatisfeitos com essa relação de horas trabalhadas e a possibilidade de realização de atividades diversas que podem ser realizadas após a saída do trabalho, ou com o excesso de atividades desenvolvidas no trabalho.

Alagoas (2016) através da Lei nº 7.822, de 27 de setembro de 2016, que dispõe sobre a reestruturação da carreira dos servidores do Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas – ADOE/AL, e dá outras providências, em seu Art. 41, tem-se que a carga horária de trabalho dos cargos integrantes da Carreira de que trata esta Lei será de 40 (quarenta) horas semanais.

Gráfico 4. Satisfação quanto a carga de trabalho.



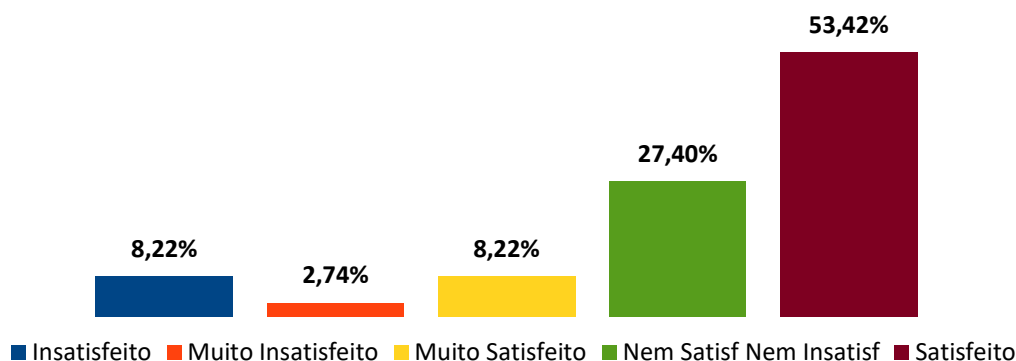
Fonte: Elaborada pelas autoras.

No gráfico 4, os resultados demonstram que a maioria dos servidores estão satisfeito com a carga de trabalho. As pesquisadoras entendem que esse resultado positivo pode ser considerado como uma opção para a tomada de decisões por parte da instituição para alavancar melhorias nos campos que apresentam resultados negativos e que podem está afetando a qualidade de vida dos servidores no cotidiano durante o expediente de trabalho.

Ferreira (2011) coloca que em relação a identificar o trabalho como uma fonte de prazer, e na vivência relacionada ao QVT, está a possibilidade de realizar as atividades laborais sem pressão, seja ela de qualquer natureza, desde as relacionadas ao chefe imediato, ou ao excesso de trabalho, pois, mesmo sem perceber, o trabalhador acaba abrindo as portas para o estresse ou até mesmo a Síndrome de Burnout.

Gráfico 5 – Satisfação em relação às ferramentas tecnológicas.

Em relação ao uso das ferramentas tecnológicas no trabalho que você executa, como você se sente?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação ao uso de ferramentas tecnológicas, gráfico 5, observa-se que o índice de satisfação é muito bom e o fato delas estarem disponíveis para o uso no trabalho é igualmente importante. Neste sentido, Albuquerque e Limongi-França (1998) *apud* Chiavenato (2015, p.419) afirma que:

QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

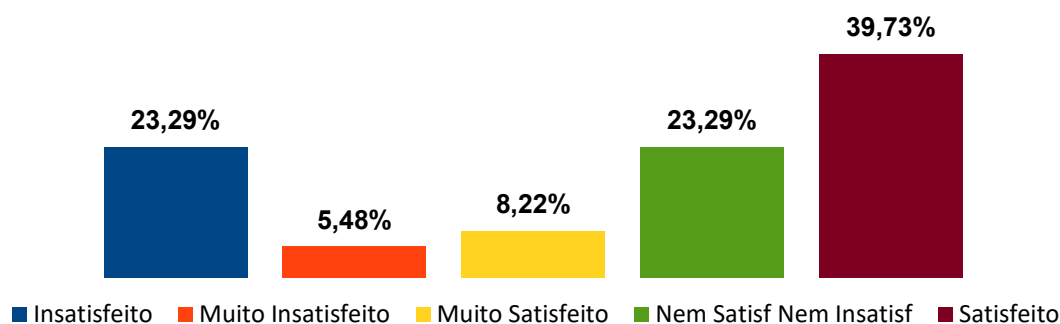
Nos últimos anos o governo de forma geral vê investindo maciçamente em tecnologia da informação nos setores públicos do Brasil, afinal, os cidadãos pagam caro pelos serviços oferecidos/cobrados pelo DETRAN em rede nacional, sendo assim, os usuários se tornaram mais exigentes e críticos com relação a esses serviços prestados (DETRAN/AL, 2019).

Pode-se constatar que o DETRAN/AL é uma autarquia que tem se dedicado a investir em ferramentas tecnológicas para o efetivo exercício e funcionalidade da instituição, e do seu portal.

Em relação à disponibilidade de equipamentos e recursos materiais, gráfico 6, a maioria dos respondentes está satisfeita com os recursos disponibilizados pela instituição.

Gráfico 6 – Satisfação quanto à disponibilidade de equipamentos e recursos.

O quanto você está satisfeito em relação à disponibilidade dos equipamentos e recursos materiais (móveis, utensílios, equipamentos, material de expediente etc.) necessários para execução de suas atividades?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Observa-se que a disponibilização de equipamentos e recursos materiais por parte das instituições é de suma importância, dessa forma, identificou-se que há um grande número de servidores satisfeitos, porém, há parcela significativa de insatisfeitos com esse aspecto, ou seja, é um ponto que merece avaliação para adequação e melhorias por parte da instituição.

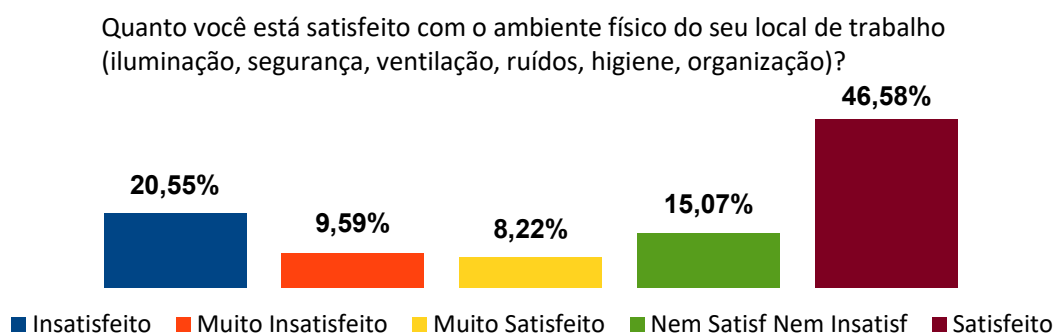
Com o advento da economia do conhecimento, a percepção trazida pela Revolução Industrial de que a separação entre o trabalho e a casa é a mais importante divisão do trabalho passou a ser questionada e, conseqüentemente, os empregados passaram a querer trabalhar em lugares mais agradáveis (GIL, 2001).

A aquisição dos materiais é realizada através de setores distintos, estruturados através do Decreto nº 60.041, de 31 de julho de 2018. Tendo como base legal o Regimento Interno do DETRAN/AL, sendo assim, a aquisição desses equipamentos e recursos materiais são realizadas pela Superintendência Administrativa, Gerencia Administrativa, Subchefia de Infraestrutura e Operações compete, e a Chefia de Almoxarifado. Todo processo de compra é realizado através de ato licitatório, e a necessidade dos setores são supridas através de solicitação interna, por meio de preenchimento de formulário online, mediante autorização do chefe imediato, com formulário impresso datado, assinado e carimbado pelo gestor.

Ao serem questionados sobre o nível de satisfação do colaborador referente ao ambiente físico do trabalho, gráfico 7, as respostas que apresentaram o maior percentual foram de satisfação com o ambi

ente de trabalho, e isso é importante porque que as condições de trabalho estão diretamente ligadas a um ambiente seguro e saudável, que proporcionem aos servidores qualidade de vida, ergonomia, bom desempenho em suas atividades profissionais e satisfação em estar em seu ambiente de trabalho.

Gráfico 7 – Satisfação quanto ao ambiente físico de trabalho

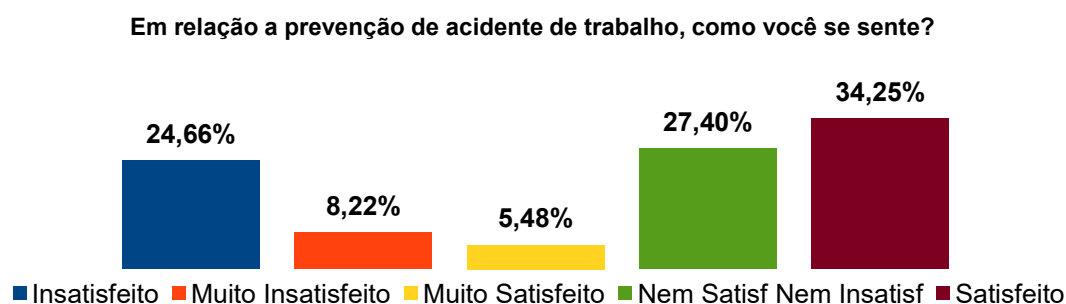


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Atualmente, grande parte da vida das pessoas é dedicada ao trabalho e, para muitas, o trabalho constitui a maior fonte de identificação pessoal; então, é natural que desejem identificar-se com o trabalho realizado (GIL, 2001).

Conforme Chiavenato (2014, p. 402) aponta em seu trabalho “um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos-como visão, audição tato, olfato e paladar”.

Gráfico 8 – Satisfação quanto a prevenção de acidente de trabalho.



Fonte: Elaborada pelos autores.

No que se refere à prevenção de acidente de trabalho, gráfico 8, considerando que qualidade de vida no trabalho também engloba ações voltadas à prevenção de acidente no trabalho, observa-se que, os níveis de servidores que estão nem satisfeito e nem insatisfeito, ou seja, indiferente, ficam próximos

dos satisfeitos e insatisfeitos, demonstrando que é um requisito que deve ser avaliado no processo de construção das ações realizadas pelo setor de QVT.

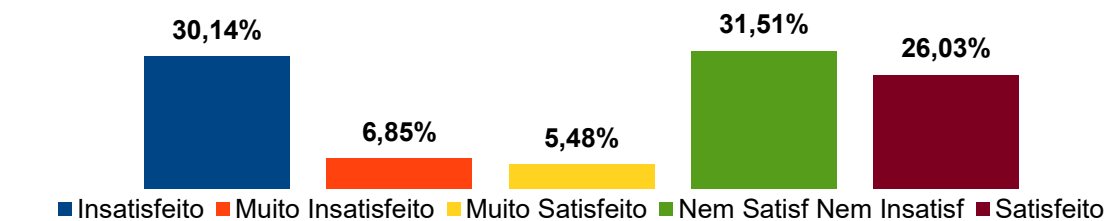
Como cita Chiavenato (2014, p. 417) “o acidente é um fator altamente negativo e suas causas e custos devem ser analisados para se remover eventuais condições inseguras ou atos inseguros”.

A instituição através Direção da autarquia e da Chefia de Qualidade de Vida busca desenvolver projetos que proporcionem um ambiente salutar, e livre de prejuízos para todos os servidores; a exemplo do Projeto de Saúde e Segurança no Trabalho já em andamento, e que deve ser um dos focos da instituição destinar ferramentas para a boa execução do projeto.

Vale constar que a instituição deve cumprir corretamente as Normas de Regulamentadoras (NRs), com o fornecimento e uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), e dos Equipamentos de Coletiva (EPCs).

Gráfico – 9 – Satisfação em relação ao cansaço decorrente do trabalho.

Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Ao serem questionados sobre o cansaço acarretado por suas atividades laborais, gráfico 9, se forem somados os percentuais de quem se definiu como nem satisfeito nem insatisfeito, insatisfeitos e muito insatisfeito, resultará num dado que merece atenção pela relevância do assunto e pelos desdobramentos que possam acarretar.

Portanto, referente ao cansaço reflexo das suas atividades laborais, pode-se afirmar que deve ser direcionado um olhar dentro da QVT para evitar que os colaboradores entrem num processo de fadiga, que podem gerar afastamentos, assim como o surgimento de patológicas, a exemplo, da Síndrome de Burnout, Depressão e Ansiedade, visto que houve uma diversidade significativa de respostas.

Na avaliação geral da dimensão **condições de trabalho**, é possível afirmar que uma boa parte dos servidores avaliou positivamente a maioria dos requisitos, ficando o destaque para a insatisfação direcionada a quantidade de horas trabalhadas, e o cansaço decorrente das atividades de trabalho.

Segundo Fernandes (1996, p. 38-39):

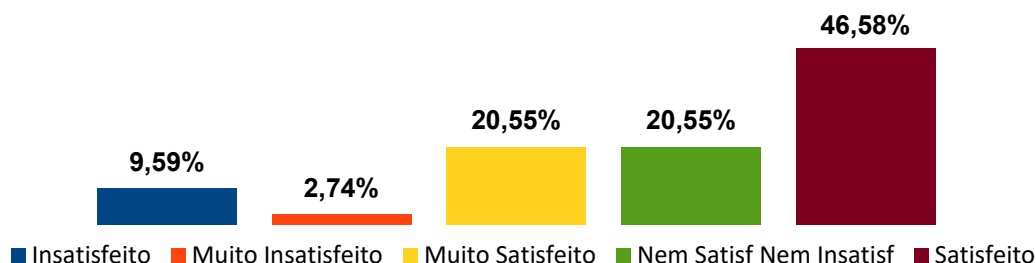
[...] Problemas ligados à insatisfação no trabalho têm consequências que geram um aumento do absenteísmo, uma diminuição do rendimento, uma rotatividade de mão-de-obra mais elevada, reclamações e greves mais numerosas, tendo um efeito marcante sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, e em decorrência na rentabilidade empresarial.

Vale constar que a autarquia está há 20 (vinte) anos sem a realização de concurso público, e que no decorrer dos anos ocorrem afastamentos, falecimento, aposentadoria, entre outros, que reduzem o quadro ativo de servidores, e isso pode refletir diretamente na rotina diária das atividades desenvolvidas.

#### 4.4.3 No âmbito do uso das capacidades.

Gráfico 10 – Satisfação quanto a importância do trabalho realizado na instituição.

Você está satisfeito com a importância da tarefa/atividade que você faz?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

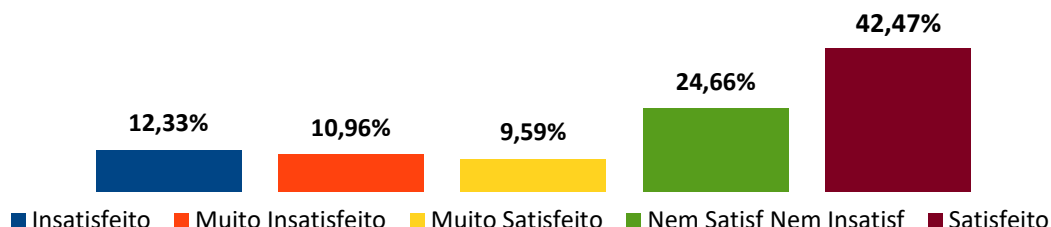
No que se refere a importância das atividades desenvolvidas pelos servidores junto a instituição, gráfico 10, os respondentes, sua maioria, afirmaram que estão satisfeitos e essa satisfação é importante porque terá reflexo na produtividade de cada trabalhador que reconhece que o que suas atividades são significativas para a organização de modo geral. Como afirma Robbins (2005, p. 61) “o termo satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que ela realiza”.

Ainda de acordo com Robbins (2005) o colaborador com elevada satisfação com o trabalho exercido, tenderá a aumentar sua produtividade e primazia nas ações executadas, e o oposto ocorre com os indivíduos que estão

insatisfeitos com suas atividades. Pode-se refletir que os colaboradores da instituição em sua maioria identificam como importante suas atividades, e isso deve se refletir positivamente nos resultados obtidos pela instituição.

Gráfico 11 – Satisfação com o desenvolvimento de múltiplas tarefas no trabalho.

Em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar varias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?



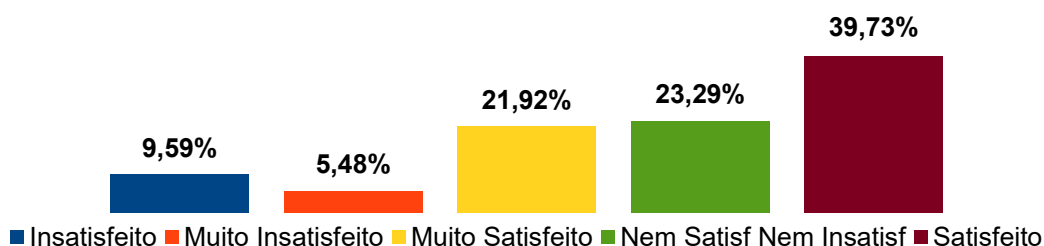
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação à polivalência no trabalho, observa-se que a maioria dos colaboradores se sentem satisfeitos, conforme gráfico 11. Com esse resultado pode-se inferir que a possibilidade de ampliação de atividades e/ou compartilhamento entre as equipes é visto como ponto positivo dentro da estrutura da organização.

Conforme Chiavenato (1999, p. 176), no qual descrever que o cargo significa “relacionar o que o ocupante faz, como ele faz, sob quais condições ele faz e porque ele faz”, é importante para a instituição saber que os colaboradores estão avaliando positivamente o desenvolvimento de múltiplas tarefas.

Gráfico 12 – Satisfação sobre o resultado da avaliação de desempenho.

Quanto você está satisfeito com o resultado da sua avaliação de desempenho?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

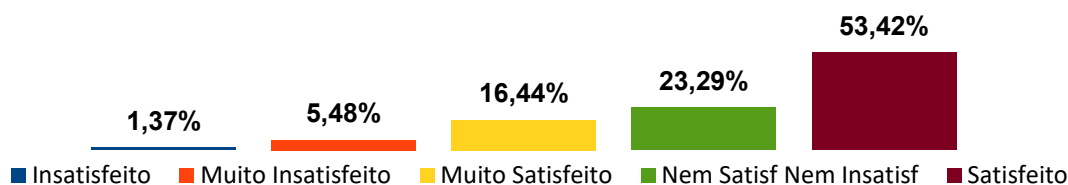
Sobre o colaborador receber o *feedback* sobre a avaliação das suas atividades desenvolvidas, gráfico 12, O resultado revelou um bom índice de satisfação, o que significa que o *feedback* tem sua relevância na instituição e está trazendo retorno aos empregados no que aos respectivos desempenhos ao realizar as atividades laborais.

Segundo Chiavenato (1999) a função da avaliação de desempenho está relacionada principalmente a identificação da contribuição do colaborador para com a instituição no qual trabalha, e nesse processo ocorre com a finalidade de valorar a sua dedicação e suas competências.

Sendo assim, a avaliação de desempenho é um meio muito importante para o colaborador identificar como está seu desenvolvimento na organização e também faz com que a empresa identifique se ele está atingindo suas expectativas e objetivos, permitindo os ajustes, e o reconhecimento profissional.

Gráfico 13 – Satisfação em relação a responsabilidade do trabalho exercido.

Em relação a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

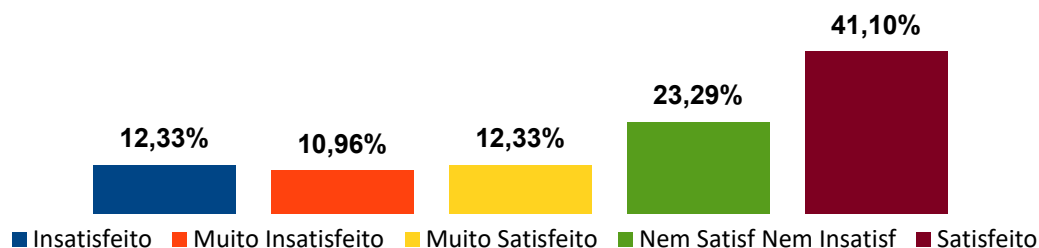


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Sobre a responsabilidade atribuída ao servidor para exercer as atividades na organização, observa-se que aproximadamente 70% dos respondentes afirmaram estarem satisfeitos. Esse resultado demonstra que os servidores estão envolvidos e dedicados a missão atribuída a eles, o que poderá implicar em maior comprometimento e motivação para o desempenho de suas respectivas atividades.

Gráfico 14 – Satisfação quanto a utilização do potencial do servidor.

O quanto você está satisfeito com a utilização do seu potencial?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Ao refletir sobre a utilização do potencial existente em cada servidor, gráfico 14, a maioria dos participantes respondeu está satisfeita e com esse resultado se percebe que a organização é vista, pelos seus colaboradores, como um ambiente que aproveita e utiliza o potencial dos servidores.

afirma Gil (2001, p. 276)

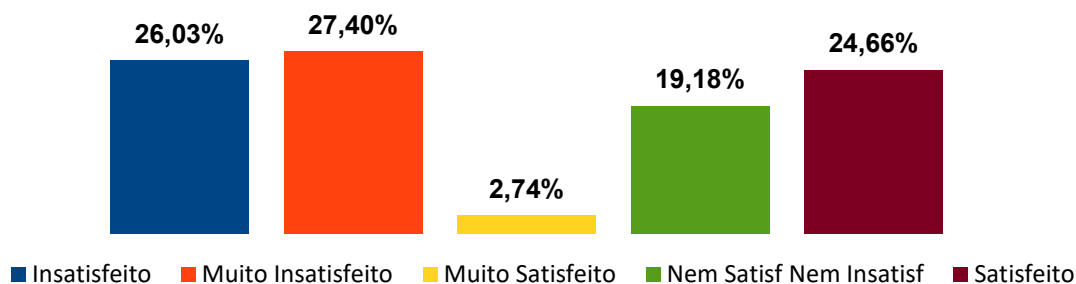
Os programas de QVT têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Nesse sentido, esses programas constituem uma das mais eficazes formas de obtenção do comprometimento das pessoas para os programas de qualidade total, já que favorecem o envolvimento dos empregados nas decisões que influenciam suas áreas de trabalho.

De modo geral as capacidades no trabalho foram bem avaliadas pelos respondentes, ou seja, consideram ter autonomia na tomada de decisão, no desenvolvimento de suas atividades, e ao que se refere à importância das atividades desenvolvidas, e a responsabilidade atribuída sobre as atividades dos colaboradores, assim como, mostraram satisfeitos com a forma de avaliação de desempenho, os números sugerem que eles recebem as informações necessárias para executarem suas atividades adequadamente através de *feedback* consolidados pós avaliação de desempenho; no que se refere ao potencial existente em cada servidor, identifica-se que eles utilizam de forma inteligente seus conhecimentos e habilidades no desempenho das suas atividades, tendo um pequeno índice de, insatisfeitos.

#### 4.4.4 No âmbito das oportunidades no ambiente de Trabalho.

Gráfico 15 – Satisfação quanto a oferta de cursos pela instituição.

O quanto você está satisfeito com a oferta dos treinamentos pelo órgão/ administração pública?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere à oferta de treinamentos disponibilizados pela instituição, gráfico 15 a maioria dos servidores estão insatisfeitos. Esse índice sinaliza que a organização deve reavaliar a oferta de treinamentos para que os colaboradores se sintam mais capacitados para a realização de suas atividades

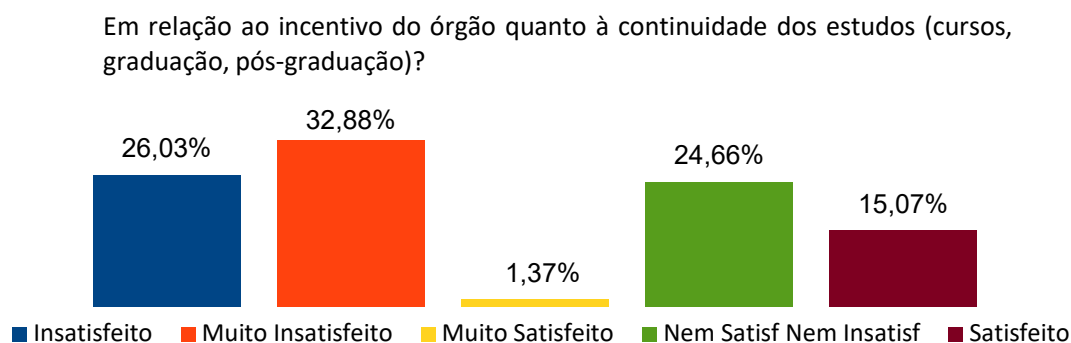
e cumprindo seu papel social, prestando um serviço de melhor qualidade para a população.

Vale constar que no Estado de Alagoas, a Egal (**Escola de Governo de Alagoas**) é o órgão responsável por ofertar treinamentos e capacitações que visam promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento gerencial das competências, comportamentos e habilidades específicas dos servidores estaduais, ficando a cargo da Chefia de Qualidade de Vida no Trabalho do Departamento Estadual de Trânsito de Alagoas – DETRAN/AL compete divulgar os cursos ofertados pela Egal em todos os setores do Detran.

Como afirma Chiavenato (1999, p. 332) “trata-se de incentivar a aprendizagem contínua para desenvolver atitudes, formas de pensamento e hábitos, competências e uma visão do negócio que possam dotar as pessoas de ferramentas mentais que aperfeiçoem seu trabalho.”

A instituição deverá analisar os motivos que levam a insatisfação dos servidores, pois podem estar relacionados a falta de acesso, disponibilidade do servidor, maior ênfase na divulgação do calendário de atividades de treinamento, entre outros.

Gráfico 16 – Satisfação em relação ao incentivo para continuidade dos estudos.



Fonte: Elaborada pelas autoras.

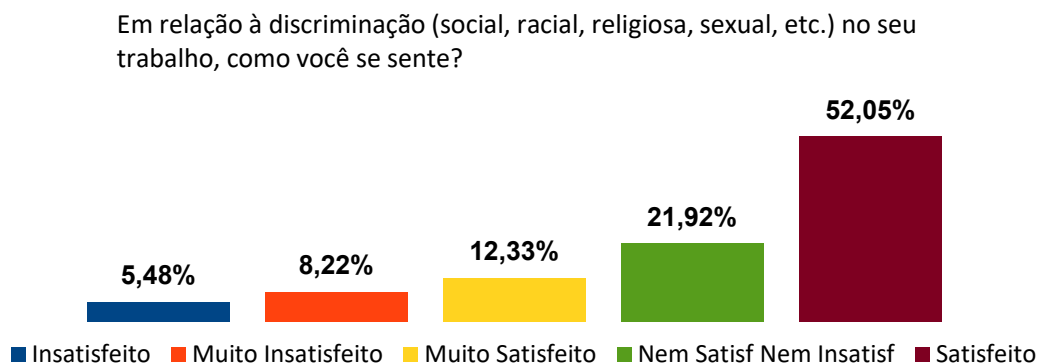
Para a variável de incentivo do órgão para à continuidade dos estudos, gráfico 16, sejam eles cursos, graduação ou pós-graduação, constatou-se que demonstraram insatisfação.

O DETRAN/AL oferta periodicamente cursos de capacitação, e de pós-graduação com descontos, em instituições e universidades privadas. Porém, é necessária uma maior efetividade nesse processo, por parte do setor de capacitação. O servidor é um ativo de suma importância para o sucesso da instituição, afinal, servidores capacitados gerem melhor a sua função.

Nesse âmbito as avaliações demonstraram alto grau de insatisfação por parte dos servidores, gerando assim uma lacuna que deve ser averiguada pela equipe da instituição para gerar um ambiente que permita mais acesso à educação e treinamento, pois esses terão mais habilidade para a execução diária das atividades cotidianas na instituição.

#### 4.4.5 No âmbito da integração social no seu trabalho.

Gráfico 17 – Satisfação quanto à discriminação.



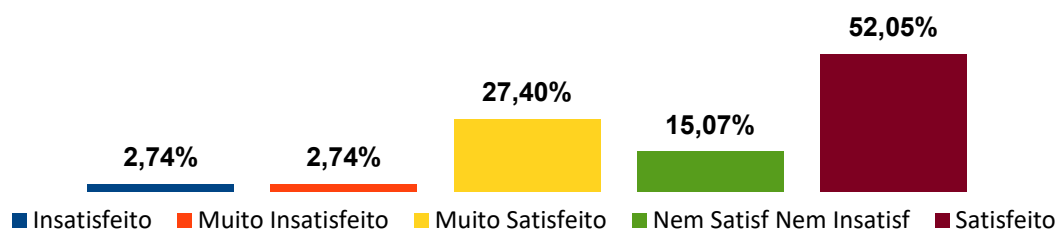
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação à discriminação no ambiente de trabalho, gráfico 17, percebe-se que o maior percentual é de satisfação, ou seja, são indivíduos que acreditam que o ambiente não gera situações relacionadas à discriminação, ou seja, ambientes assim apresentam menos conflitos entre os servidores, e desses para com os clientes(contribuintes), devido a aceitação a diversidade e pluralidade existente em nosso país.

Segundo Chiavenato (2014, p. 403) “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Gráfico 18 – Satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho.

Em relação ao seu relacionamento com os colegas no seu trabalho, como você se sente?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

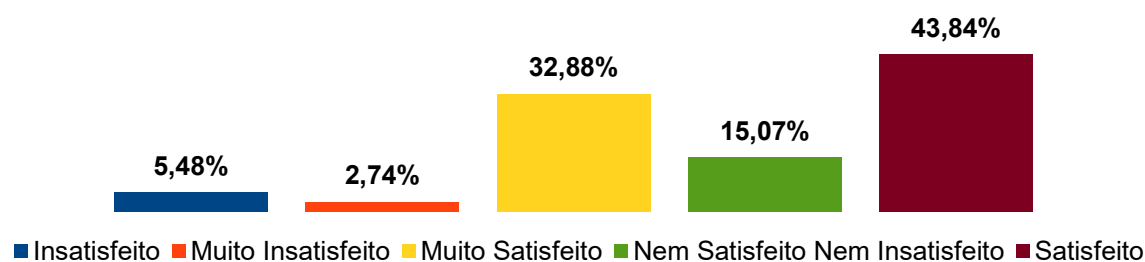
Na relação entre os pares, ou seja, colegas de trabalho, gráfico 18, observa-se que 52,05% estão satisfeitos, seguidos de 27,40% muito satisfeitos, chegando ao resultado de 79,45% de satisfação, com isso, pode-se inferir que a instituição adota boas práticas que influenciam no bom relacionamento e na geração de laços interpessoais, resultando no aumento dos níveis de motivação e de melhora nas condições de trabalho, fato esse citado por Chiavenato (1999, p. 403):

Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Em relação ao seu relacionamento com os chefes no seu ambiente de trabalho, gráfico 19, as respostas indicaram um considerável índice de satisfação dos servidores participantes da pesquisa.

Quadro 19 – Satisfação com o relacionamento com os chefes.

Em relação ao seu relacionamento com os chefes no seu trabalho, como você se sente?



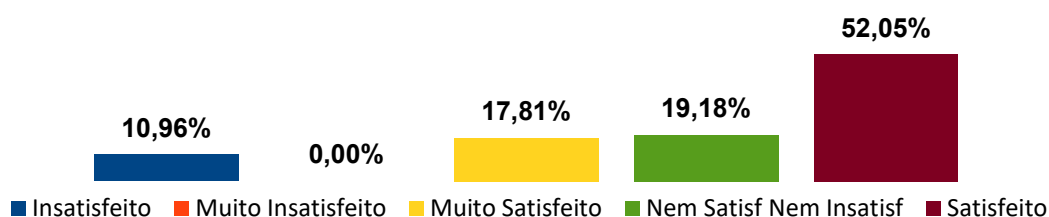
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Observando os resultados do desse gráfico 19 e do outro que trata da satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho pode se chegar ao denominador que a instituição tem um ambiente que promove boa relação entre chefes e colaboradores, e isso facilita a rotina do ambiente de trabalho, sempre buscando soluções apaziguadoras em situações adversas e por ocasião de necessidade de resolução de problemas, reduzindo o nível de estresse e promovendo uma boa dinâmica para a boa convivência no trabalho.

Segundo Ferreira (2011, p.130-131) “a postura da chefia é sinônimo de promoção de Qualidade de Vida no Trabalho quando o modo de agir e de pensar do dirigente. Revela a preocupação tanto com o desempenho quanto o bem-estar.”

Gráfico 20 – Satisfação relacionada ao comprometimento da equipe e cooperação dos colegas de trabalho.

Em relação ao comprometimento da sua equipe e cooperação dos colegas com o trabalho, como você se sente?

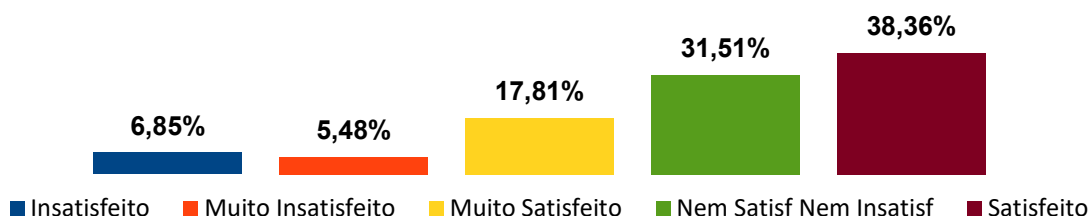


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Conforme gráfico 20, em relação ao comprometimento da equipe e cooperação dos colegas, a maior parte dos respondentes estão satisfeitos. Esse resultado caracteriza que nessa dimensão, o resultado é favorável ao alcance da Qualidade de Vida no Trabalho, como afirma Chiavenato (2014, p.422) “a integração social na organização diz respeito à eliminação de barreiras hierárquicas acentuadas, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.”

Gráfico 21 – Satisfação relacionada a valorização das ideias e iniciativas no trabalho.

O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

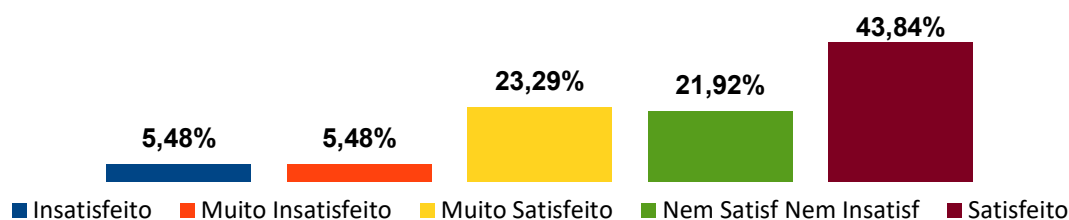
No que se refere à satisfação dos servidores em relação da valorização das suas ideias e iniciativas no trabalho, gráfico 21, as respostas indicaram que a maioria dos participantes estão satisfeitos. Este seria um indicador leva a reflexão sobre a importância dessa valorização. Um servidor com bom desempenho, ideias inovadoras podem trazer bons resultados para a instituição, por isso é importante ouvir suas propostas, valorizar e reconhecer seus esforços entre as outras variáveis que envolvem a qualidade de vida no trabalho. Se pararmos para analisar, a maior parte da vida desse indivíduo, ele passa dentro do ambiente de trabalho e, se esse ambiente não for favorável, ele acaba se desmotivando e não rendendo o esperado. O reconhecimento traz resultados positivos, e gera bem-estar para o servidor.

#### **4.4.6 No âmbito do Constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho.**

Por definição Walton (apud Chiavenato, 2014, p.422) define “o constitucionalismo: estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático na organização”.

Gráfico 22 – Satisfação relacionada ao respeito dos direitos do trabalho.

O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador (ex: licenças, férias e outros)?

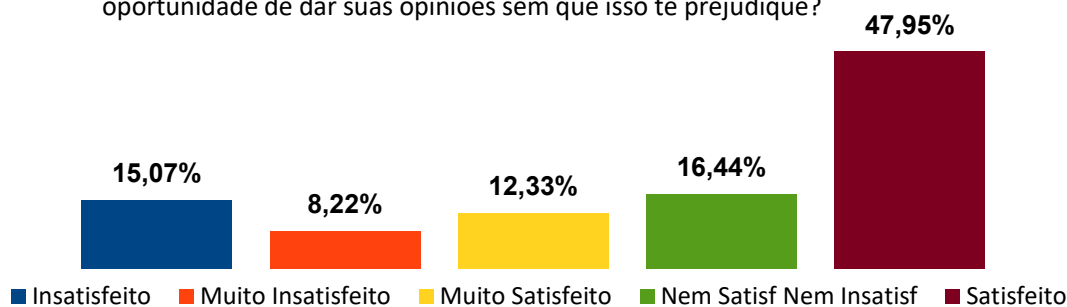


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em se tratando da satisfação relacionada ao quanto à instituição respeita os direitos dos trabalhadores, gráfico 22, de acordo com o índice positivo de satisfação, pode-se deduzir que a instituição respeita os direitos dos trabalhadores, e isso gera um ambiente de mais equidade e respeito.

Gráfico 23 – Satisfação relacionada a liberdade de expressão no trabalho

O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão no trabalho, oportunidade de dar suas opiniões sem que isso te prejudique?



Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere a satisfação com a liberdade de expressão no trabalho, e a oportunidade de dar suas opiniões sem que isso te prejudique, gráfico 23, A maioria respondeu está satisfeito. Porém, apesar da maioria ter demonstrado satisfação, é imprescindível que haja atenção para que todos sejam ouvidos, manifestem suas opiniões, sugestões, ideias sem receio algum de ser censurado ou prejudicado. É preciso se levar em consideração os direitos assegurados por lei para todos os cidadãos.

A liberdade de expressão é um direito de todo cidadão, seja ele servidor público ou não, porém, algumas instituições restringem esse direito. É direito fundamental dos servidores públicos, na qualidade de cidadãos, à liberdade de expressão e censura previamente a manifestação de opinião, em desacordo com a Constituição da República (art. 5º, incisos IV e IX).

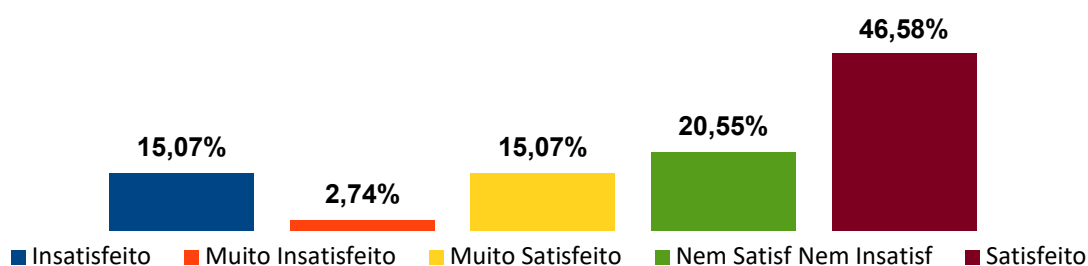
Em relação ao constitucionalismo foi constatado que a maioria dos respondentes avaliou positivamente, indicando que a organização respeita as políticas relacionadas aos direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão; normas e rotinas.

#### 4.4.7 No âmbito do espaço que o trabalho ocupa na vida do colaborador.

Quanto ao grau de satisfação com o impacto do trabalho sobre sua vida/rotina familiar, gráfico 24, chegou-se ao percentual considerável de respondentes que afirmam manter harmonia e equidade no controle do tempo dedica as atividades na instituição, permitindo a existência de tempo a ser dedicado a rotina familiar.

Gráfico 24 - Satisfação quanto ao impacto do trabalho sobre a rotina familiar.

O quanto você está satisfeito com o impacto do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

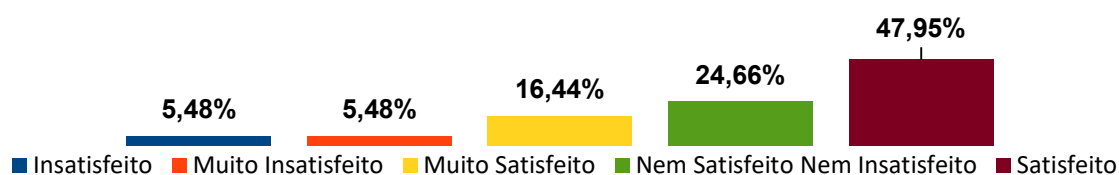


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Para a variável de satisfação relacionada a influência do trabalho sobre o seu tempo disponível para lazer e atividades sociais, gráfico 25, a maioria dos respondentes se disseram satisfeitos, demonstrando que as atividades de trabalho não impactam negativamente sobre a rotina do colaborador fora do ambiente de trabalho. Isso leva a crê que, apesar do tempo dedicado a organização os mesmos conseguem adequar horários para atividades sociais e de lazer.

Gráfico 25 – Satisfação quanto a influência do trabalho sobre o tempo disponível para lazer e atividades sociais.

O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre o seu tempo disponível para lazer e atividades sociais?

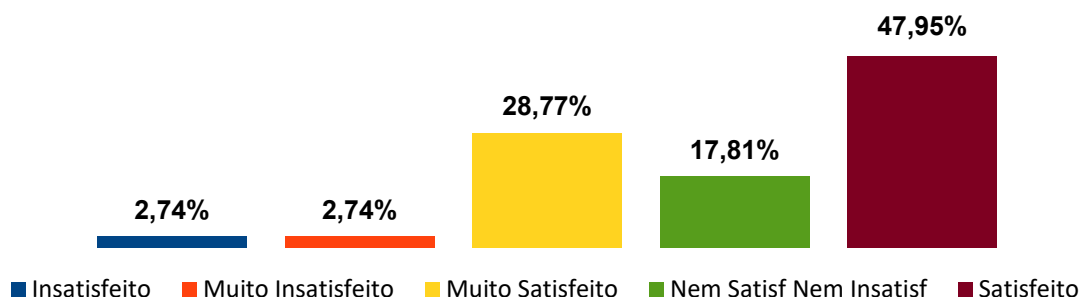


Fonte: Elaborada pelas autoras.

#### 4.4.8 No âmbito da relevância social e importância do seu trabalho

Gráfico 26 – Satisfação relacionada ao orgulho de trabalhar.

Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

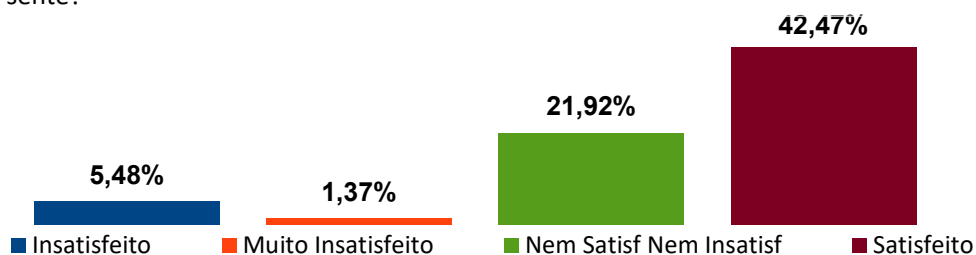


Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere à relação do orgulho de realizar de trabalhar na instituição, gráfico 26, a maioria dos respondentes afirmaram está orgulhoso em poder realizar suas atividades laborais. Isso pode ser considerado algo positivo, visto que entende-se contributivo para melhoria do clima organizacional, promovendo o aumento da qualidade dos serviços executado pelo colaborador e refletir no seu bem estar no trabalho.

Gráfico 27 – Satisfação relacionado ao orgulho de atuar na instituição.

Em relação ao orgulho de fazer parte do órgão em que você trabalha, como você se sente?

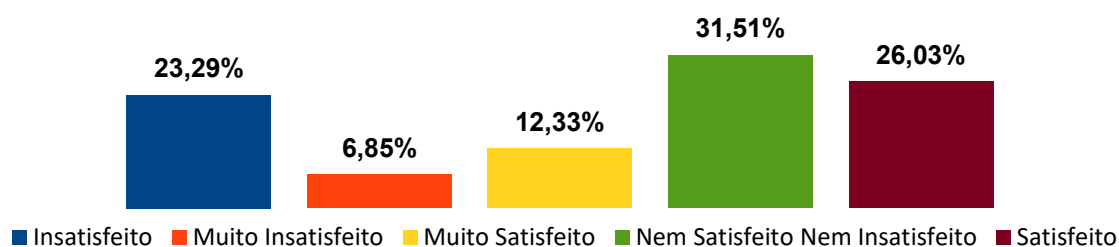


Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em se tratando do orgulho de fazer parte da instituição, gráfico 27, a maioria dos respondentes estão satisfeitos. Considerando que o papel das instituições públicas é o atendimento às demandas sociais, é significativo o apreço dos respondentes ao que se refere a sentir orgulho é trabalhar na referida instituição, esses fatos também eleva a motivação no trabalho.

Gráfico 28 – Satisfação quanto a integração comunitária da instituição

O quanto você está satisfeito com a Integração Comunitária (contribuição com a sociedade) que o órgão tem (ex: educação e segurança no trânsito, projeto social e outros)?

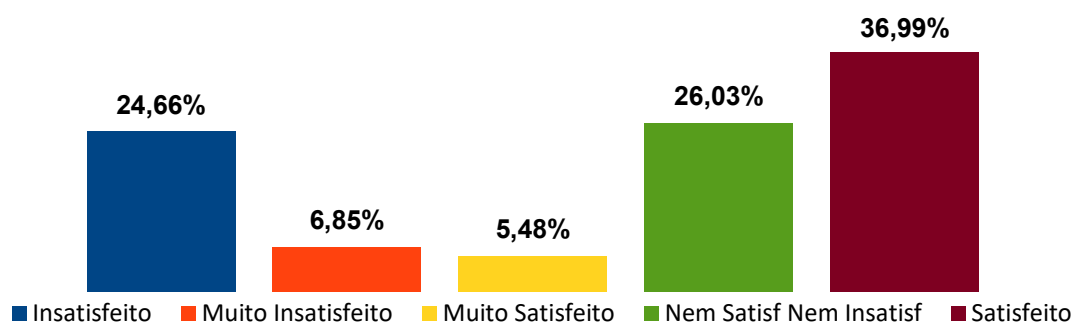


Fonte: Elaborada pelas autoras

O gráfico 28, no que se refere a Integração Comunitária na instituição de trabalho merece um olhar diferenciado. Nessa dimensão as opiniões foram significativamente divergentes, sendo que a maioria 31,51% dos servidores ficou neutra ou indiferentes, pois optaram por “nem satisfeito nem insatisfeito”, mesmo sabendo da existência de projetos na área de educação e segurança no trânsito, campanhas sociais assistidas pela instituição, e o envolvimento do setor de QVT em diversos projetos e ações sociais executadas dentro e fora do órgão.

Gráfico 29 – Satisfação com a política de recursos humanos adotada pela instituição.

O quanto você está satisfeito com a Política de Recursos Humanos, a forma da instituição tratar os servidores?



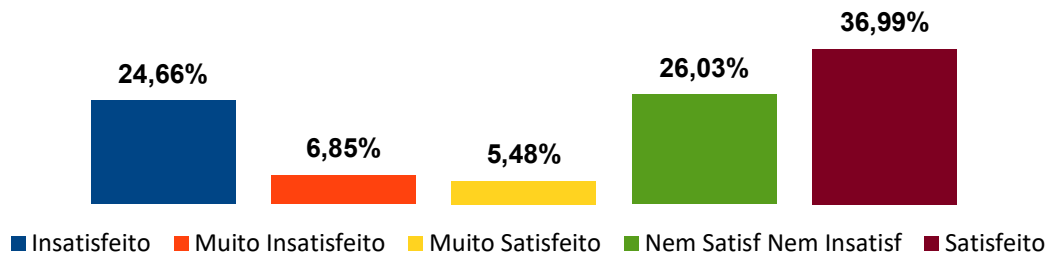
Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere à Política de Recursos Humanos adotado pela instituição, gráfico 29, mesmo a maioria estando satisfeita, existe um percentual de 30,18% de insatisfeitos, que chama atenção demonstrando assim que o setor de QVT tem a missão de melhorar esses índices para transformar em melhores condições para o trabalho até minimizar ao máximo ou zerar o índice de insatisfações.

#### 4.5 Avaliação da motivação e Qualidade de Vida no Trabalho.

Gráfico 30 – Satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

Quanto você está satisfeito com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?



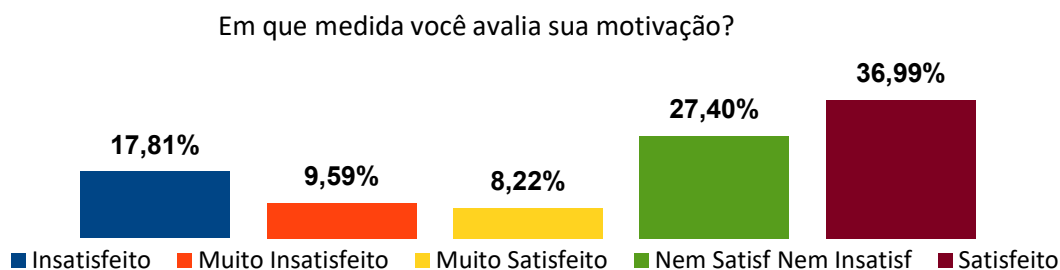
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Para a variável relacionada a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho de cada respondente, gráfico 30, observou-se que 42,47% está satisfeito, mas vale salientar a quantidade de respondentes que estão insatisfeitos, totalizou 31,51%, demonstrando a necessidade de adotar medidas para melhorar os aspectos relacionados a QVT para gerar um ambiente mais produtivo e saudável. Fernandes (1996, p. 45) explicita na definição de Qualidade de Vida no Trabalho que é:

“[...] a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.”

Na instituição pública, a implantação de serviços essenciais a QVT é de suma importância, porém, observa-se que, existe uma dificuldade para implantação, e posterior manutenção da qualidade nos serviços prestados aos servidores. Observa-se que esses serviços são eventualmente interrompidos no caso de troca de gestores, mudança de equipe de apoio, o que pode acarretar um novo início de todo o processo, não garantindo a continuidade dos serviços.

Gráfico 31 – Satisfação relacionada à motivação.



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Em relação à motivação no ambiente de trabalho, gráfico 31, mesmo havendo um percentual que indica que a maioria está satisfeita, existe um percentual significativo que está insatisfeito e em se tratando de motivação, considera-se interessante a instituição buscar estratégias para melhorar a satisfação dos servidores, pois só assim será possível elevar também a os resultados da organização.

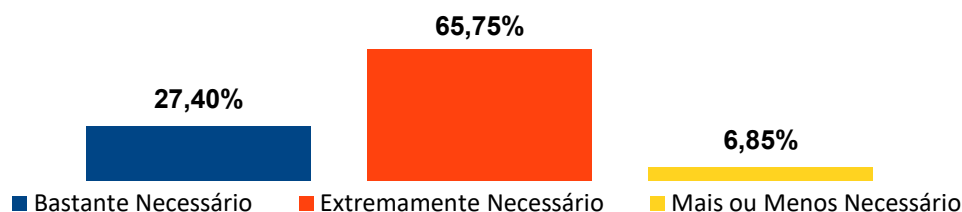
Limongi-França (2004), afirma que as definições de QVT, na amplitude em que vem sendo tratada, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades.

#### **4.6 Avaliação das Ações de Qualidade de Vida no Trabalho da Instituição.**

Nessa parte do questionário buscou-se identificar a opinião dos colaboradores quanto a importância de programa de saúde e segurança, o conhecimento e participação nas atividades desenvolvidas pelo setor de Qualidade de Vida no trabalho da instituição, e por fim a preferência sobre o tipo de atividades a serem desenvolvidas no setor.

Gráfico 32 – Avaliação da importância da implantação de programa de saúde e segurança

O quanto você considera necessária a implantação do programa de saúde e segurança (exames periódicos, vacinação, prevenção de acidentes, etc) ?

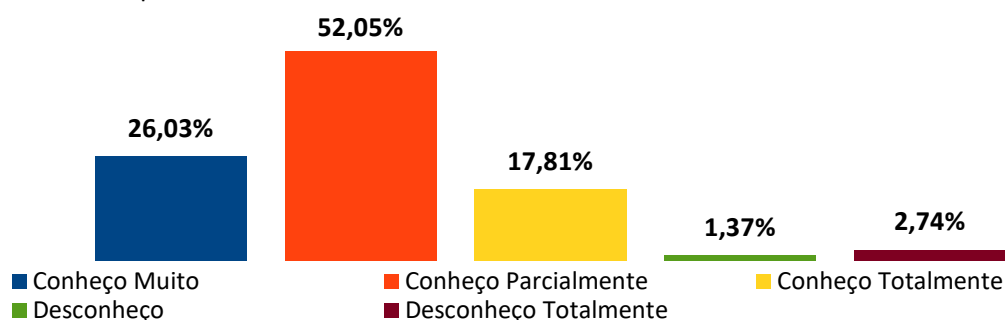


Fonte: Elaborada pelas autoras.

No que se refere à implantação de programas de saúde e segurança no trabalho, gráfico 32, de modo geral todos os respondentes acham importante implantação de programas de saúde e segurança no trabalho para o bom desempenho de suas atividades laborais. Considera-se oportuno frisar que essa é uma exigência legal nas organizações de trabalho, visto que está diretamente ligada aos riscos e acidentes de trabalho, seja em situações do cotidiano ou situações de emergência. Não uma ação voluntária, opcional.

Gráfico 33 – Relacionado ao conhecimento das atividades de QVT desenvolvidas pela instituição.

Você tem conhecimento de ações/atividades do QVT desenvolvidas na instituição em que trabalha?



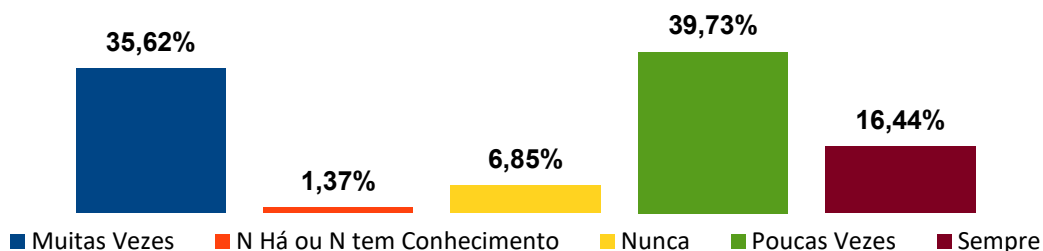
Fonte: Elaborada pelas autoras.

Sobre as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pelo órgão, gráfico 33, mais de 95% dos respondentes tem conhecimento sobre as ações desenvolvidas no órgão relacionados ao QVT tem acesso às atividades fornecidas pela instituição. No entanto, ainda de ações complementares como

aumentar a divulgação das ações, planejar junto aos setores estratégias inovadoras para a efetiva participação do maior número possível de servidores.

Gráfico 34 – Relacionado a participação do respondente nas atividades realizadas pela instituição.

Você participa ou já participou ou foi alcançado por alguma ação/atividade do QVT desenvolvida na unidade em que trabalha?

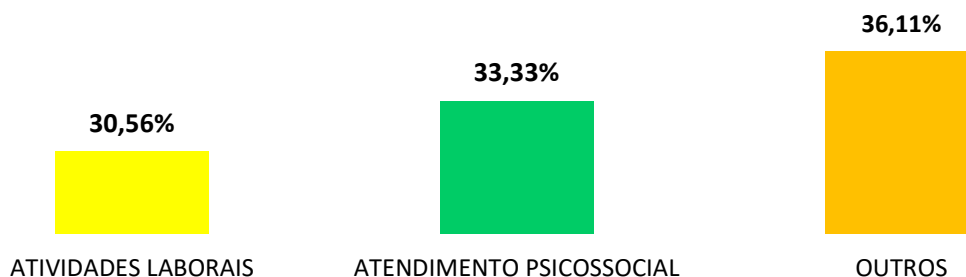


Fonte: Elaborado pelo autor.

No que se refere à participação dos servidores das atividades de QVT desenvolvidas pela chefia de qualidade de vida no trabalho, 39,73% afirmam que poucas vezes participaram, seguido por 35,62% que participaram muitas vezes. Esse resultado deixa explícito a necessidade de se avaliar o motivo da baixa participação dos colaboradores junto às atividades desenvolvidas pelo setor para descobrir e encontrar as soluções para que aumente a adesão nas atividades QVT desenvolvidas pela instituição.

Gráfico 35 – Relacionado a sugestão de atividades a serem desenvolvidas no órgão.

Espaço para sugestões de novas ações/atividades (Dimensão física, mental, espiritual e emocional) que poderiam ser desenvolvidas no órgão e que contribuíssem com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.



Fonte: Elaborada pelas autoras.

No espaço de sugestões de ações e atividades que podem ser desenvolvidas no campo da QVT, cerca de 36,11% direcionaram para atividades diversas (criação de academia na instituição, criar mais ações relacionado a atividade física, criação de espaço para estudo e leitura, levar as ações da

equipe de QVT para o Interior entre outras), seguido por 33,33% com atendimento psicossocial, e 30,56% atividades laborais, demonstrando que, se o setor de QVT promover a diversidade de atividades desenvolvidas poderá aumentar a possibilidade de atingir o maior número possível de colaboradores.

A importância da qualidade de vida no trabalho com ações efetivas nas organizações diz respeito a criação de um ambiente saudável, que valorize seu principal recurso, os recursos humanos, e promova ações melhorar a qualidade de vida, seja através de aspectos sociais, ambientais ou psicológicos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou apresentar a percepção dos servidores do Departamento de Trânsito de Alagoas – DETRAN/AL, com relação aos aspectos ligados à qualidade de vida no trabalho.

Sabe-se que o tema qualidade de vida no trabalho tem se destacado tanto nas organizações públicas, quanto nas organizações privadas, visto permitir um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, tendo como peça fundamental o colaborador para o bom desempenho das organizações.

No que se refere a compreensão da percepção dos servidores relacionadas à instituição DETRAN/AL, inicialmente tem-se que a composição dos respondentes em relação ao gênero, a maior parte da amostra caracterizou-se como do sexo feminino. Quanto à idade, que o maior contingente está na faixa de 36 a 55 anos, a maioria são servidores públicos, e quanto ao grau de escolaridade, o resultado apresentou que a maior parte dos servidores tem o curso de especialização, o que demonstra um elevado grau de escolaridade, considerando o que é exigido para a ocupação dos respectivos cargos, em relação ao tempo de serviço, as respostas dos participantes demonstraram que o tempo de serviço na instituição está entre 16 anos ou mais.

De acordo com a pesquisa a Chefia de Qualidade de Vida da instituição supracitada já desenvolve ações e atividades na área da qualidade de vida no trabalho, os primeiros passos foram relacionados à integração, a valorização dos colaboradores com atenção na saúde física e mental, somada ao reconhecimento do servidor, treinamento, aniversariante do mês e datas comemorativas. Esse processo foi evolutivo e enveredou-se para os caminhos da Saúde e Segurança no Trabalho – SST da instituição.

No que se refere aos requisitos da percepção dos servidores construídos com base em Walton (1973), foi constatado maior grau de insatisfação nos seguintes critérios: Compensação justa e adequada, indicadores, salário e plano de cargos e carreira; Condições de trabalho, indicador, jornada de trabalho; Oportunidade de crescimento e segurança, indicadores, treinamento e continuidade dos estudos. E, ao que se refere às atividades realizadas pela instituição, a pesquisa revelou que existe a necessidade de implantação de programa de Saúde e Segurança no Trabalho – SST, e referente aos demais critérios, os respondentes demonstram satisfação em todos os indicadores.

Ao verificar os critérios de maior insatisfação, apresenta-se algumas sugestões:

Em relação ao critério, salário justo e, plano de cargos e carreiras, classes e níveis, sugere-se a inclusão na proposta do acordo coletivo, que acontece anualmente e tem como data base o mês de março, à solicitação de reajuste salarial satisfatório, seguindo os rituais relacionados a Lei de Responsabilidade Fiscal e, a reavaliação do plano de cargos, carreiras, classes e níveis que permita progressão funcional e maior reconhecimento sobre o trabalho realizado pelos servidores.

Em relação à insatisfação referente a jornada de trabalho que o trabalho causado ao servidor, sugere-se uma avaliação sobre a composição do quadro de pessoal, e remanejamento de colaboradores, enquanto não há um novo concurso, afinal, o último concurso público ocorreu em 2001, e pode ser o fator da causa dessa sobre carga de trabalho dos servidores ativos.

Em relação à insatisfação referente aos treinamentos disponibilizados pela instituição, seria interessante que a instituição através da área responsável, incentivasse e disponibilizasse meios para que os servidores pudessem continuar os estudos através de parcerias com instituições públicas ou privadas que ofertassem cursos de graduação, pós graduação e mestrado, do mesmo modo que, o calendário de oferta de capacitação e treinamento permita a efetiva participação desse colaborador.

O Departamento de Trânsito de Alagoas, junto a Chefia de Qualidade de Vida no Trabalho já desenvolve eixos, e um dos mais importantes é o Projeto Saúde e Segurança no trabalho – SST que contemplou inspeções em Parceria com a CEREST-ALAGOAS, que juntos vem desenvolvendo diversas ações no órgão. Porém, essas ações devem alcançar todos os servidores, inclusive os servidores dos municípios do interior de Alagoas.

Diante do exposto, conclui-se ao final deste estudo que, essa autarquia vem desenvolvendo um bom trabalho no que se refere à qualidade de vida no trabalho, e que uma boa parte dos servidores é impactada positivamente com as ações desenvolvidas pela Chefia de Qualidade de Vida do Departamento de Trânsito de Alagoas DETRAN/AL, contudo, existe a necessidade do órgão de promover melhorias visando aumentar a satisfação, e criar um ambiente de trabalho o mais saudável possível.

A meta e o maior desafio a ser alcançado é proporcionar bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores, afinal, em pleno século XXI toda instituição seja ela pública ou privada, já reconhece que seu maior capital são as pessoas, e o trabalho que elas exercem, esse trabalho deve ser realizado com satisfação, jamais com sofrimento, pois isso pode levá-las ao adoecimento e trazer danos também para a instituição.

A pesquisa foi limitada considerando o grupo amostral, e permite a abertura para o desenvolvimento de novos estudos visando ampliar o conhecimento sobre o órgão estudado, assim como, a análise mais detalhada sobre a qualidade de vida no trabalho e sua importância no mundo organizacional, principalmente no que se refere à instituição pública que carece de estudos nesse segmento.

## REFERÊNCIAS

ALAGOAS. **Lei nº 7492 DE 14 de junho de 2013**. Institui a Política Estadual de Saúde do Trabalhador em conformidade com as disposições do art. 200, incisos II e VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, do art. 187 da Constituição do Estado de Alagoas e art. 6º da Lei Orgânica da Saúde, Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1980. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=255423>>. Acesso em: 10 Out. 2020.

ALAGOAS. Lei Delegada nº47, de 10 de Agosto de 2015. institui o modelo de gestão da administração pública estadual do poder executivo, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.seris.al.gov.br/legislacao/>> Acesso em: 10 de fev. 2021.

ALAGOAS. **Lei nº 7.822, de 27 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a reestruturação da carreira dos servidores do departamento estadual de trânsito de alagoas – DETRAN/AL, e dá outras providências. Disponível em: <[https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/1221/1221\\_texto\\_integral.pdf](https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/1221/1221_texto_integral.pdf)>. Acesso em: 12 de jun. 2021.

ALAGOAS. Decreto nº 60.041, DE 31 DE JULHO DE 2018. Dispõe sobre o regimento interno do departamento estadual de trânsito de alagoas – DETRAN/AL. Disponível em: <[http://www.imprensaoficialal.com.br/wp-content/uploads/2018/08/DOEAL-17\\_08\\_2018-COMPLETO.pdf](http://www.imprensaoficialal.com.br/wp-content/uploads/2018/08/DOEAL-17_08_2018-COMPLETO.pdf)>. Acesso em: 16/07/2019.

AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane Barros. B. realidade percebida na satisfação de servidores públicos: características e circunstâncias. **Qualitas Revista Eletrônica**, [S.l.], v. 16, n. 3, p. 129-148, dez. 2015. ISSN 1677-4280. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2769>>. Acesso em: 08 jul. 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas**. Editora Atlas, 3ª Edição, 1992.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos e SPINK, Peter; orgs.(1998), *Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas: 21-38. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1998/98-gestaodosetorpublico-estrategia&estrutura.pdf>>. Acesso em: 17 marc. 2021

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, v. 15. n. 22, Florianópolis-SC: ed. UFSC, 2º Sem./1997. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>>. Acesso em: 09 de jul de 2021.

BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de vida no trabalho: dilemas e perspectivas. Florianópolis : Insular, 1997.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.RO

Chiavenato, Idalberto **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. In: \_\_\_\_\_. Mantendo pessoas: saúde e qualidade de vida. 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2015.

DINIZ, Talita da Gama Silva; CRUZ, Eduardo Picanço; SILVA, Fabiano do Nascimento da Silva & Fontanillas, Carlos Navarro (2012). *Estabilidade no emprego e o comportamento do servidor público de municipal*. 16 f. Artigo. Universidade Federal Fluminense-UFF. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/1201677.pdf>>. Acesso em: 03 de marc. de 2021.

DETRAN/AL. Disponível em: <<https://www.detran.al.gov.br/conteudo/o-detranal/>>. Acesso em: 20 de jun 2021.

DIVISION OF MENTAL HEALTH AND PREVENTION OF SUBSTANCE ABUSE. World Health Organization 1997. **WHOQOL**: measuring quality of life. Disponível em: <[http://www.who.int/mental\\_health/media/68.pdf](http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf)> Acesso em: 02 fev. 2008.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendência e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2012.

DUARTE, G. Dicionário de Administração. 2ª ed. Fortaleza: CRA/CE e Realce, 2005.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, Sept. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 16 junh. 2020.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. *Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores*. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011. Disponível em: < <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

FREITAS, André Luís Policani & SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. *Sistemas & Gestão*, v.4, n.2, p.136-154, 2009. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 11 jun. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas. 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 10 abri. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de vida no trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão Contemporânea*, Porto Alegre, ano 8, n. 9, p. 9- 34, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1359565902.29-arquivo.pdf>>. Acesso e: 10 de jun 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS-ONU. A gestão de pessoas como um recurso estratégico. *Revista do Serviço Público*. Vol.57, nº3, jul-set 2006. Brasília: ENANP, 2006. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/204/209> >Acessado em 15 abri. 2021.

PAULA, Jessyca Brennand de ; AZEVEDO, Simony Farias; LOPES; Andressa Pereira; FERMOSELI, André Fernando de Oliveira. Incidências de transtornos mentais em servidores públicos: implicações na qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, Ponta Grossa, v. 10, n. 1, e7121, jan./mar. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/7121/5098>>. Acesso em: 25. Jun. 2021.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. *Conexões: Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAM*, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson, 2005.

ROBBINS, Stephen. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, Stephen. Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI & Luis Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. Faculdades Integradas de Itararé – FAFIT-FACIC Itararé – SP – Brasil v. 01, n. 02, jul./dez. 2010, p. 11-25. Disponível em: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/%20fafit/article/view/13>. Acesso em: 10 de fev 2021.

TIMOSSI, Luciana da Silva; PEDROSO, Bruno, PILATTI, Luiz Alberto; FRANCISCO, Antônio Carlos de. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Revista de Educação Física. Maringá, v. 20, n.3, p. 395-405, jul./set. 2009. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780>

Timossi, L. S.; Francisco, A. C.; Santos Junior *et al.* (2010), Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. Produção, Vol. 20, No. 3, pp. 471-480.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

## APÊNDICE – Formulário de Pesquisa e Questionário

### AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este questionário tem como objetivo diagnosticar como você se sente a respeito da sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. As perguntas avaliam o quanto você está satisfeito (a), em relação a vários aspectos do seu trabalho nas últimas duas semanas.

#### \*Obrigatório

#### I - Dados sociodemográficos

##### 1- Sexo

Femino	Masculino
--------	-----------

##### 2- Idade

18 a 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	56 anos ou mais
--------------	--------------	--------------	--------------	-----------------

##### 3- A qual categoria pertence?

Servidor público	Servidor comissionado
------------------	-----------------------

##### 4- Qual a sua escolaridade?

Fundamental	Ens. Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
-------------	------------	-----------	----------------	----------	-----------

##### 5- Há quanto tempo trabalha na instituição?

Menos de 1 ano	1 a 2 anos	3 a 5 anos	6 a 10 anos	10 a 15 anos	16 anos ou mais
----------------	------------	------------	-------------	--------------	-----------------

#### II - Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

##### 1 - Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 – Considerando as suas atividades no trabalho, o quanto você está satisfeito com o seu salário? (Remuneração necessária para se viver dignamente – Necessidade pessoais, Culturais, Sociais, Econômicas)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

1.2 – Quanto você está satisfeito com o atual Plano de Cargos e Carreiras, Classes e Níveis?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

## 2 - Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 – Quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhada)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.2 – Em relação a sua carga de trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.3 – Em relação ao uso das ferramentas tecnológicas no trabalho que você executa, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.4 – O quanto você está satisfeito em relação à disponibilidade dos equipamentos e recursos materiais (Moveis, Utensílios, Equipamentos, Material de expediente, etc.) necessários para execução das suas atividades?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.5 – O quanto você está satisfeito com o seu ambiente físico do seu local de trabalho (Iluminação, Ventilação, Ruídos, Higiene, Organização)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.6 – Em relação a prevenção de acidente de trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

2.6 – Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

## 3 – Em relação ao uso das capacidades no trabalho:

3.1 – Você está satisfeito com a importância da Tarefa/Trabalho/Atividade que você faz?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

3.2 – Em relação a Polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

3.3 – Quanto você está satisfeito com o resultado da sua avaliação de desempenho (ter reconhecimento do quanto é bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

3.4 – Em relação a responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

3.5 – O quanto você está satisfeito com a utilização do seu Potencial?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

#### **4 – Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 – O quanto você está satisfeito com a oferta dos treinamentos pelo Órgão/ Administração Pública?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

4.2 – Em relação ao incentivo do órgão quanto à continuidade dos Estudos (Cursos, Graduação, Pós-Graduação)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

#### **6. – Em relação à integração social no seu trabalho:**

5.1 – Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

5.2 – Em relação ao seu relacionamento com os colegas no seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

5.3 – Em relação ao seu relacionamento com os chefes no seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

5.4 – Em relação ao comprometimento da sua equipe e cooperação dos colegas com o trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

5.5 – O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativa no trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

### 7. – Em relação ao Constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 – O quanto você está satisfeito com a instituição por ela respeitar os direitos do trabalhador (Ex. licenças, férias e outros)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

6.2 – O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão no trabalho, oportunidade de dar suas opiniões sem que te prejudique?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

### 8. – Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 – O quanto você está satisfeito com o impacto do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

7.2 – O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre o seu tempo disponível para lazer e atividades sociais?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

### 9. – Relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 – Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

8.2 – Em relação ao orgulho de fazer parte do órgão em que você trabalha, como você se sente?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

8.3 – O quanto você está satisfeito com a Integração Comunitária (contribuição com a sociedade) que o órgão tem (Ex. Educação e segurança no trânsito, projeto social e outros)?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

**9.1** – O quanto você está satisfeito com a Política de Recursos Humanos, a forma da instituição tratar os servidores?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

### III. Sobre a Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho:

1.1 – Quanto você está satisfeito com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

1.2 – Em que medida você avalia sua Motivação?

Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
--------------------	--------------	---------------------------------	------------	------------------

1.3 – O quanto você considera necessária a implantação do Programa de Saúde e Segurança (Exames periódicos, Vacinação, Prevenção de Acidentes, etc.) no Detran/AL?

Extremamente necessário	Mais ou menos necessário
-------------------------	--------------------------

### IV. Sobre as Ações de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvido pelo DETRAN/AL:

1 – Você tem conhecimento de Ações/Atividades do QVT desenvolvidas no DETRAN/AL em que trabalha? (Ex: Ações em datas comemorativas, Escolha a Calma, Ginástica Laboral, Massagem, Ações de Prevenções à Saúde, Acompanhamento aos Servidores em Licença/Readaptação e outros).

Conheço Parcialmente	Conheço Muito	Conheço Totalmente	Desconheço Totalmente	Desconheço
----------------------	---------------	--------------------	-----------------------	------------

2 – Você participa ou já participou ou foi alcançado por alguma Ação/Atividade do QVT desenvolvida na unidade em que trabalha?

Muitas Vezes	Não há ou não tem conhecimento	Nunca	Poucas Vezes	Sempre
--------------	--------------------------------	-------	--------------	--------

3 – Espaço para sugestões de novas ações/atividades (Dimensão física, mental, espiritual e emocional) que poderiam ser desenvolvidas no Detran/AL e que contribuiriam com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho.

Outros	Atendimento Psicossocial	Atividades Laborais
--------	--------------------------	---------------------