



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA – PPERGO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ERGONOMIA

ISABELA MARIA GONÇALVES LEAL

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA
ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE
PERNAMBUCO SOB À ÓTICA DA MACROERGONOMIA

Recife

2024

ISABELA MARIA GONÇALVES LEAL

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA
DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE
PERNAMBUCO SOB À ÓTICA DA MACROERGONOMIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ergonomia.

Área de concentração: Ergonomia e Usabilidade de Produtos, Sistemas e Produção

Orientadora: Prof. Dra. Rosiane Pereira Alves

Recife

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Leal, Isabela Maria Gonçalves.

A qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos da área de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco sob à ótica da Macroergonomia. / Isabela Maria Gonçalves Leal. - Recife, 2024.

81 p. : il.

Orientador(a): Rosiane Pereira Alves

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, 2024.

Inclui referências, apêndices.

1. Ergonomia. 2. Macroergonomia. 3. Qualidade de vida no trabalho. I. Alves, Rosiane Pereira . (Orientação). II. Título.

670 CDD (22.ed.)

UFPE (CAC 2024 - 137)

ISABELA MARIA GONÇALVES LEAL

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA
DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE
PERNAMBUCO SOB À ÓTICA DA MACROERGONOMIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ergonomia da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ergonomia. Área de concentração: Ergonomia e Usabilidade de Produtos, Sistemas e Produção.

Aprovado em: 27/05/2024.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Rosiane Pereira Alves

(Presidente – Universidade Federal de Pernambuco)

Profa. Dra. Angélica de Souza Galdino Acioly

(Examinadora Interna – Universidade Federal de Pernambuco)

Profa. Dra. Maria Zênia Tavares da Silva

(Examinadora Externa – Universidade Federal Rural de Pernambuco)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela oportunidade de realizar um sonho, pela saúde, pela família e amigos que me presenteou.

Agradecer ao meu marido, e minha filha, por toda cumplicidade e apoio em todos os momentos da minha vida.

Agradecer aos meus pais, que até aqui me ensinaram, por toda base familiar e amor.

A minha querida irmã gêmea, pela parceria e amizade de todas as horas da minha vida, juntamente com minha sobrinha que é um dos bens mais preciosos da minha vida, Letícia.

A toda minha família, pela torcida e encorajamento de mais uma jornada.

A minha querida orientadora Prof. Rosiane Pereira Alves, por todos ensinamentos e aprendizados de vida, amizade e cumplicidade nessa jornada.

A todos os docentes do PPErgo, por todos os ensinamentos ao longo do curso.

A todos meus amigos e companheiros de trabalho da Progepe, por todo carinho, ajuda e torcida na realização desse sonho.

A todos os colegas da minha turma de mestrado, e amigos de jornada, meu muito obrigada!

E a todos que de alguma forma fizeram parte dessa jornada e se fizeram presentes, seja em pensamentos ou presencialmente.

RESUMO

A Macroergonomia está relacionada com o aperfeiçoamento de sistemas e estruturas organizacionais e exerce influência direta e indireta na Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores dentro do ambiente laboral. Sendo assim, a fim de contribuir com informações para elaboração e manutenção de um ambiente de trabalho salutar, esta pesquisa buscou responder a seguinte questão: Qual a influência dos fatores de trabalho na Qualidade de Vida dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco- PROGEPE/UFRPE? E adotou por objetivo analisar essa relação, a fim de propor ações e diretrizes para as políticas na organização do trabalho e a melhoria na qualidade de vida no trabalho desses servidores. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que adotou o método da Análise Macroergonômica do Trabalho - AMT, proposta por Guimarães (2010), para coleta dos dados, que foram, posteriormente, submetidos à análise do conteúdo. Os resultados mostraram que os fatores estruturantes de trabalho que envolvem as remunerações e benefícios, a qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho, e o espaço físico são os que mais afetam a qualidade de vida no trabalho dos servidores da Progepe/UFRPE. Já os fatores das Relações Socioprofissionais de trabalho, e o elo trabalho-vida social, apresentaram uma influência positiva na satisfação destes trabalhadores. Espera-se que os dados, coletados e analisados, sirvam de base para o planejamento de ações que impactem positivamente no desempenho funcional, nas condições de trabalho dos servidores e, por extensão, no cumprimento do plano estratégico da instituição.

Palavras-chave: Ergonomia; macroergonomia; qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

Macroergonomy is related to the improvement of organizational systems and structures and exerts a direct and indirect influence on the Quality of Working Life of employees within the work environment. That way, in order to contribute information for the creation and maintenance of a healthy work environment, this research sought to answer the following question: What is the influence of work factors on the Quality of Life of employees of the Dean of People Management at the University Federal Rural of Pernambuco? Its objective was to analyze this relationship, in order to propose actions and guidelines for policies in the organization of work and improving the quality of life at work for these employees. This is a qualitative research, which adopted the Macroergonomic Work Analysis - AMT method, to collect data, which were subsequently subjected to content analysis. The results showed that work structuring factors involving remuneration and benefits, the quality of equipment and work materials, and physical space are those that most affect the quality of work life of Progepe/UFRPE employees. The factors of Socio-Professional Work Relations, and the Work-Life Social Link, had a positive influence on the satisfaction of these workers. It is expected that the data collected and analyzed will serve as a basis for planning actions that have a positive impact on functional performance, the working conditions of employees and, by extension, the fulfillment of the institution's strategic plan.

Keywords: Ergonomics; macroergonomics; quality of life at work.

LISTA DE QUADROS

| | | |
|-------------------|--|----|
| Quadro 1 - | Critérios e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho..... | 21 |
| Quadro 2 - | Critérios de inclusão e exclusão da pesquisa..... | 37 |
| Quadro 3 - | Métodos e Procedimentos adotados na Pesquisa de Campo..... | 37 |
| Quadro 4 - | Roteiro da entrevista..... | 40 |
| Quadro 5 - | Análise de conteúdo..... | 44 |
| Quadro 6 - | Percepção dos servidores acerca dos fatores de trabalho da PROGEPE..... | 57 |
| Quadro 7 - | Lista de itens dos problemas identificados..... | 58 |
| Quadro 8 - | Ações de melhorias..... | 62 |

LISTA DE FIGURAS

| | | |
|-------------------|--|----|
| Figura 1 - | Vista da entrada da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2023..... | 51 |
| Figura 2 - | Vista do corredor principal da Progepe/UFRPE, Recife, 2023..... | 52 |
| Figura 3 - | Vista de uma das salas da Progepe/UFRPE, Recife, 2023..... | 52 |
| Figura 4 - | Entrada dos banheiros do Prédio Administrativo da UFRPE, Recife, 2023..... | 53 |
| Figura 5 - | Vista de dentro do banheiro feminino do Prédio Administrativo da UFRPE, Recife, 2023..... | 54 |
| Figura 6 - | Vista da Copa da PROGEPE/UFRPE, Recife, 2023..... | 56 |
| Figura 7 - | Ar condicionado de uma das salas da Progepe/UFRPE, Recife, 2023..... | 59 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|----------|---|
| AET | Análise Ergonômica do Trabalho |
| AMT | Análise Macroergonômica do Trabalho |
| IDES | Itens de Demanda Ergonômica |
| IEA | International Ergonomics Association |
| LER/DORT | Lesão do Esforço Repetitivo |
| LGPD | Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais |
| NOSS | Norma Operacional de Saúde do Servidor |
| PASS | Programa de Assistência Social |
| Progepe | Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| SHTM | Sistema Humano-Tarefa-Máquina |
| SIASS | Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal |
| Sipac | Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos |
| Sipac | Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| UFRPE | Universidade Federal Rural de Pernambuco |

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 12 |
| 1.1 | OBJETIVOS..... | 15 |
| 1.2 | JUSTIFICATIVA..... | 16 |
| 1.3 | ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO..... | 17 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1 | AS UNIVERSIDADES PÚBLICAS..... | 18 |
| 2.2 | GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..... | 19 |
| 2.3 | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..... | 21 |
| 2.3.1 | QVT em órgãos públicos..... | 25 |
| 2.4 | MACROERGONOMIA..... | 27 |
| 2.4.1 | Enfoque sistêmico da Macroergonomia..... | 29 |
| 2.4.2 | Análise Macroergonomia do Trabalho (AMT)..... | 30 |
| 2.4.3 | Análise Ergonômica do Trabalho (AET)..... | 32 |
| 2.4.4 | Sistema Humano-Tarefa-Máquina (SHTM)..... | 33 |
| 2.5 | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E MACROERGONOMIA..... | 34 |
| 3 | METODOLOGIA..... | 36 |
| 3.1 | LOCAL DA PESQUISA..... | 36 |
| 3.2 | DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL..... | 36 |
| 3.3 | CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO..... | 37 |
| 3.4 | MÉTODOS E PROCEDIMENTOS ADOTADOS NA PESQUISA DE CAMPO..... | 37 |
| 3.5 | PROCEDIMENTOS DA COLETA DE DADOS..... | 38 |
| 3.6 | PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE DADOS..... | 42 |
| 4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 50 |
| 4.1 | CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFRPE..... | 50 |
| 4.2 | A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA PROGEPE DA UFRPE ACERCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO..... | 54 |
| 4.3 | RELAÇÃO ENTRE OS FATORES LABORAIS COM A QUALIDADE DE VIDA O TRABALHO DOS SERVIDORES DA PROGEPE DA UFRPE..... | 60 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.4 | AÇÕES PARA MELHORIAS ORGANIZACIONAIS..... | 62 |
| 5 | CONCLUSÃO..... | 64 |
| | REFERÊNCIAS..... | 66 |
| | APÊNDICE A – ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DA | |
| | ENTREVISTA..... | 74 |
| | APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E | |
| | ESCLARECIDO..... | 76 |
| | APÊNDICE C – CARTA DE ANUÊNCIA..... | 79 |

1 INTRODUÇÃO

Alguns dos principais problemas encontrados no serviço público são os aspectos conjunturais e estruturais, como a incapacidade financeira para a realização de novos investimentos necessários e a falta de efetividade organizacional, gerencial e estratégica do órgão público. Esses transtornos geram um clima organizacional de desmotivação, insatisfação e desânimo (Vieira *et al.*, 2011).

Para Wolter (2020), alguns dos desafios enfrentados na gestão pública são: adaptar-se às inovações tecnológicas apresentadas pelo mundo atual; melhorar, continuamente, os serviços oferecidos pelo Estado; e implementar políticas públicas eficientes que atendam às expectativas e ao bem-estar dos clientes (sociedade).

Neste contexto, torna-se relevante a gestão de pessoas. Loch e Correia (2004) afirmam que a área de Gestão de Pessoas tem o objetivo de mediar o trabalho e o capital. Ou seja, ao acompanhar as transformações e inovações do mundo do trabalho, esta área se flexibiliza em sua estrutura e práticas com o objetivo de fazer emergir os aspectos da subjetividade do trabalhador, que são essenciais aos processos de inovação e necessários ao crescimento e sobrevivência das organizações.

A Gestão de Pessoas pode ser definida como um esforço que foca no suprimento, manutenção e no desenvolvimento de pessoas nas organizações, considerando as necessidades e condições do ambiente em que se inserem. Assim, contribui, positivamente, para a organização do trabalho e qualidade dos serviços prestados (Bergue, 2010).

Mas, tanto a organização do trabalho nos paradigmas rígidos quanto sua organização flexível traz consequências para o indivíduo, que, por muitas vezes, são contrárias aos interesses do trabalhador, o que pode refletir, negativamente, nos seus níveis de motivação e satisfação, no ambiente social, econômico, cultural, ideológico e político (Loch; Correia, 2004).

Para entender melhor os aspectos negativos e positivos, faz-se necessário compreender o conceito da satisfação no ambiente de trabalho de Ferreira; Neves; Caetano (2003), para os quais a satisfação no trabalho é um fator influenciado pelas características de como ele é executado. Com base neste pressuposto, os autores consideram ser possível desenvolver formas ideais de organização do trabalho por meio do enriquecimento das várias aptidões requeridas, da identidade e do significado das tarefas e da autonomia na função, para que o próprio indivíduo consiga resolver conflitos em relação ao seu próprio trabalho.

Siqueira (2008) destacou que o conceito de satisfação apresentou mudanças de

concepção desde o início do século XX. Antes, era vista como um elemento do processo motivacional capaz de levar os trabalhadores a apresentarem indicadores de comportamentos que fossem vantajosos para a empresa. Posteriormente, a satisfação passou a ser vista como um fator determinante do comportamento das pessoas no trabalho, tanto por entendimento, por parte dos colaboradores, que ela é um fator motivacional ou pela percepção de que o trabalhador satisfeito seja também produtivo.

Slack (2002) afirma que o ambiente físico imediato de trabalho pode influenciar a forma como ele é executado. Ou seja, as condições ambientais, tais como a temperatura, se muito quente ou muito frio; a iluminação, pouco iluminado ou excessivamente claro; os níveis de ruídos, se barulhentos ou silenciosos, influenciam a forma como o trabalho é realizado.

Desse cenário, decorre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que pode ser considerada o princípio essencial, pessoal e organizacional de uma empresa. E representa o nível em que os trabalhadores conseguem satisfazer suas necessidades pessoais por meio do trabalho (Santos, 2015).

Ribeiro e Santana (2015) afirmam que a QVT parte do princípio de que a motivação é fator chave para o comprometimento do funcionário, resguardando os seus interesses e os objetivos organizacionais. Carvalho (2016) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho implanta melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho evitando insatisfações e estresses que comprometam tanto a capacidade física como emocional do trabalhador e levam ao indivíduo situações desconfortáveis, prejudicando sua vida profissional.

O objetivo da empresa que investe em Qualidade de Vida no Trabalho é a valorização do capital humano, por meio da promoção do bem-estar físico e psicológico de seus trabalhadores. Dessa forma, implementar as estratégias de QVT é uma forma de incentivar a motivação pessoal e profissional dos trabalhadores de uma organização (Ferreira; Dias, 2017). Nesse processo, a Ergonomia pode ser uma aliada. Pois, segundo Iida (2002), a ergonomia pode contribuir com a segurança, a satisfação e o bem-estar dos colaboradores durante a interação com os sistemas produtivos, considerando as características, habilidades e limitações individuais para o desempenho do trabalho eficiente, confortável e seguro, auxiliando na melhor forma de planejamento do trabalho.

Em termos gerais, a Ergonomia foi conceituada como uma disciplina científica que está relacionada ao entendimento das interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema e para efeitos de estudo apresenta-se dividida em ergonomia física, ergonomia cognitiva e ergonomia organizacional (IEA, 2010).

Para melhor entender o objeto de estudo dessa pesquisa, o aporte teórico está fundamentado na ergonomia organizacional ou macroergonomia, que tem como objetivo otimizar os sistemas sócio-técnicos e suas estruturas organizacionais. Nesta perspectiva, os tópicos relevantes incluem comunicações, organização do trabalho, gerenciamento de recursos de equipes, estruturas organizacionais, políticas e processos de projetos de trabalho, ergonomia comunitária, trabalho em grupo, projeto participativo, cultura organizacional, organizações em rede e gestão da qualidade. Sendo assim, segundo o IEA (2000) ela contribui para o crescimento individual e o desenvolvimento profissional do indivíduo e se preocupa com as condições em que a tarefa é realizada.

Para Lida (2005), uma das mais importantes contribuições da ergonomia é o seu enfoque nos aspectos organizacionais do trabalho, procurando reduzir a fadiga e a monotonia, principalmente, pela eliminação do trabalho altamente repetitivo, dos ritmos mecânicos impostos ao trabalhador, e da falta de motivação, provocada pela sua pouca participação nas decisões sobre o seu próprio trabalho.

Dessa forma, ressalta-se um ponto chave da macroergonomia que é a premissa de que quanto mais os trabalhadores estejam envolvidos na operacionalização das tarefas, maiores são as chances de sucesso na implementação de modificações sugeridas por meio da análise macroergonômica do trabalho, pois reduz a margem de erros e melhora a aceitação das mudanças (Souza; Sampaio, 2012). E, na Qualidade de Vida no Trabalho, essa participação democratiza e humaniza os ambientes organizacionais (Vieira; Hanashiro, 1990).

Nesta perspectiva, o objeto deste estudo é a identificação da relação entre os diversos fatores organizacionais envolvidos no processo de trabalho e a qualidade de vida laboral do servidor público da área de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

A Ergonomia Organizacional contribui para soluções de problemas relacionados à falta de parcelamento adequado das atividades, participação, gestão, jornada de trabalho com avaliação de horário, turnos e escalas, bem como, à falta de seleção e treinamento de pessoal, visando à capacitação para as atividades produtivas (Moraes; Mont'alvão, 2003).

Alguns estudos anteriores mostraram que o contexto de trabalho e intervenções ergonômicas, de fato, influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho e na satisfação dos trabalhadores. Por exemplo, Mendes (2017), ao utilizar o método de pesquisa-ação, constatou que, após intervenções da Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT) em uma indústria de móveis, a satisfação dos trabalhadores aumentou, significativamente, em relação a algumas variáveis, como: ambiente de trabalho, processos, ferramentas e gestão aplicadas e posto de trabalho.

Branquinho (2010), em seus estudos, investigou a relação entre o contexto de trabalho municipal de uma rede de ensino e a qualidade de vida no trabalho dos professores, por meio de um diagnóstico macroergonômico. Os resultados mostraram que na percepção dos professores ter qualidade de vida no trabalho significava ter relações socioprofissionais harmoniosas, valorização profissional e condições adequadas de trabalho para realizações de suas atividades. Ou seja, o estudo mostrou que a QVT destes profissionais era, totalmente, influenciada pelo contexto de trabalho.

Já Silva (2015) realizou um diagnóstico macroergonômico a fim de identificar a percepção dos servidores acerca da qualidade de vida no trabalho em uma Instituição de Ensino. Ficou claro em sua pesquisa como a reestruturação organizacional afeta na percepção de satisfação dos funcionários em relação aos fatores de QVT. Os resultados mostraram que os funcionários percebem com insatisfação os aspectos relacionados à segurança no trabalho e as preocupações com a saúde física por parte da instituição. Verificou-se, também, que as exigências decorrentes da Organização do Trabalho, das condições de trabalho e das Relações Socioprofissionais provocam o aumento no Custo Humano do Trabalho, associado a representações de mal-estar no trabalho. A pesquisa revelou que, significativamente, as dimensões de trabalho exercem influência na percepção da QVT.

Nesse âmbito, Hashimoto e Bitencourt (2022), realizaram um estudo, por meio da aplicação da AMT, que investigou a influência das diferentes dimensões de trabalho na qualidade de vida dos profissionais da área de desembaraço aduaneiro em seu ambiente laboral. Com base nos resultados, foi possível evidenciar os principais problemas ocasionados pelos distúrbios ocupacionais, como o Lesão do Esforço Repetitivo (LER/DORT), baixa qualidade de vida e baixa produtividade, estavam todos relacionados ao contexto de trabalho e a Macroergonomia.

Diante do exposto, esta pesquisa se propôs a responder: **Quais fatores envolvidos nas dimensões do trabalho têm implicações na qualidade de vida laborativa dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRPE?**

1.1 OBJETIVOS

O objetivo deste estudo é propor ações e diretrizes organizacionais com base na análise da relação entre as condições do trabalho e a qualidade de vida dos servidores do setor de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

Os objetivos específicos são:

- I. Descrever o contexto organizacional do trabalho dos servidores da PROGEPE;
- II. identificar a percepção dos servidores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho por meio de uma Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT);
- III. Relacionar os fatores envolvidos no trabalho com a Qualidade de Vida no Trabalho desses servidores;
- IV. Descrever ações de melhorias organizacionais que impactem na Qualidade de Vida no Trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este estudo, justifica-se pela possibilidade de servir como parâmetro para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco elaborar planos de ações, que impactem, positivamente, nas condições de trabalho de seus servidores e, conseqüentemente, no cumprimento do plano estratégico da instituição.

O estudo é estimulado pela escassez de pesquisas referentes à Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos diante dos fatores de trabalho envolvidos e proporcionados. A percepção dos servidores públicos de que uma má gestão dos fatores organizacionais apresenta grande impacto na qualidade de vida no trabalho desses profissionais, reflete um grande problema para os órgãos públicos, tendo em vista que contribuem para um prejuízo na qualidade de serviços prestados.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas atua dando suporte aos servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Diante de alguns problemas enfrentados pela instituição como falta de recursos, de tecnologias e inadequações nas condições de trabalho. Assim, torna-se relevante estudar a relação entre os fatores envolvidos na realização do trabalho e a QVT desses servidores para implementação de melhorias e maior qualidade nos serviços prestados pela instituição.

O estudo é viável nesta instituição pública, dada a imersão da pesquisadora por meio do vínculo de trabalho profissional.

Os dados obtidos nesse estudo contribuirão como instrumento de trabalho para os gestores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas efetivarem planos de ações e implementarem melhorias que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos da Universidade.

As informações obtidas também poderão servir como suporte, recomendações e análises comparativas em outras instituições, e contribuir para o desenvolvimento de outros estudos científicos.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Além desta introdução, seção 1, que apresenta a temática, este documento encontra-se estruturado em mais 4 seções.

A seção 2 apresenta uma breve revisão de literatura, que contextualiza as universidades públicas no Brasil, define a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), abrangendo seu enquadramento nos órgãos públicos, relaciona a QVT e a Macroergonomia, além de descrever os principais métodos usados nas pesquisas de intervenções ergonômicas.

A seção 3 explica toda a metodologia utilizada na pesquisa, como os procedimentos adotados na pesquisa de campo e os procedimentos para coleta e análise dos dados.

A seção 4 apresenta e discute os resultados obtidos na pesquisa, descreve o contexto organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe) da UFRPE e a percepção dos servidores acerca da QVT, bem como, mostra a relação dos fatores laborais com a Qualidade de Vida no Trabalho e apresenta as propostas de melhoria da QVT para os servidores da Progepe/UFRPE.

A seção 5 traz a conclusão do trabalho realizado, as limitações da pesquisa e apresenta sugestões para estudos futuros acerca do tema abrangido nesta dissertação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta uma breve revisão da literatura acerca dos temas envolvidos nesta pesquisa, como o contexto das universidades públicas no Brasil, a área de gestão de pessoas, a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e a Macroergonomia.

2.1 AS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

A principal missão das universidades, segundo Bernheim e Chauí (2008) é a criação, transmissão e disseminação do conhecimento. O conhecimento desempenha um papel central nas relações entre a sociedade e as universidades, ou seja, isso mostra que essas instituições têm um impacto significativo no desenvolvimento e na evolução da sociedade. Os autores ressaltam a importância de fortalecer o papel estratégico da educação superior, o que implica reconhecer a relevância das universidades, não apenas, para o avanço do conhecimento, mas também para o progresso social, econômico e cultural de uma nação.

Para Souza (2009), a complexidade e as dificuldades da gestão das universidades brasileiras devem-se às influências das transformações sociais, políticas e tecnológicas. Além disso, as universidades exercem múltiplas funções, como ensino, pesquisa e extensão, que são interdependentes, e exigem uma organização diferenciada. Esse fato traz uma questão importante sobre como as universidades no Brasil precisam se adaptar e responder às mudanças em seu ambiente, ao mesmo tempo, em que equilibram essas funções essenciais. A gestão universitária é um desafio complexo, especialmente, em um contexto tão dinâmico.

É importante ressaltar a necessidade de uma gestão mais flexível nas universidades, com a participação conjunta de todos envolvidos nos processos decisórios (Souza, 2009). Além disso, o mesmo autor enfatiza a importância de se buscar uma gestão de qualidade que priorize a eficiência e a eficácia no uso dos recursos das universidades. Pois, de acordo com ele, o primordial é que essa gestão foque na melhoria dos níveis de qualidade de vida dos colaboradores das universidades e na resolução de problemas que surgem, ao longo do tempo. Para Chauí (2003) a sobrevivência de uma organização social depende da sua capacidade de adaptar-se ao meio ambiente e às suas constantes transformações. Sendo assim, ao considerar a universidade sob uma visão organizacional, é imprescindível a flexibilidade na sua gestão.

Os autores Slomski *et al.* (2010) afirmam que o foco da gestão pública deve ser o cidadão e os resultados. Dessa forma, os gestores devem ter um olhar especial pela eficiência, transparência e, principalmente, pela melhoria nos serviços prestados ao público.

Portanto, pode-se afirmar que as universidades desempenham um papel fundamental no desenvolvimento econômico, social e político das comunidades em que estão inseridas. Elas atuam como facilitadoras nos ecossistemas regionais de inovação, apoiando e integrando os parceiros para que haja uma colaboração eficaz na produção de bens e serviços (Markkula; Kune, 2015).

2.2 GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nesta seção, serão abordados conceitos referentes à administração pública, à atuação da gestão de pessoas dentro das organizações e o seu contexto nas instituições públicas.

Na visão de Siqueira e Mendes (2009), a modernização da administração pública é um processo constante, em que modelos e modismos gerenciais são estabelecidos na expectativa de que a estrutura governamental atenda, de modo mais eficiente e eficaz, às demandas da sociedade.

Para Paludo (2012), a administração pública define-se como todo conjunto de estruturas, recursos, órgãos, agentes, serviços e atividades que estão à disposição dos governos para que os objetivos políticos sejam alcançados, especialmente, o da promoção do bem comum da coletividade.

Para que haja uma maior efetividade no serviço público, tornam-se necessários investimentos em tecnologias e inovações, ao considerar que há uma crescente demanda, pela sociedade, de serviços públicos de qualidade. Assim, a administração pública brasileira tem focado na potencialização da capacidade produtiva dos servidores públicos (Mendes *et al.*, 2020).

Nesse contexto, a gestão de pessoas alinha os objetivos individuais dos colaboradores aos objetivos das organizações. Como consequência, permite o surgimento de uma parceria entre a instituição e o colaborador (Ribeiro, 2005).

A Gestão de Pessoas é um conceito amplo que abrange diversas práticas e estratégias para lidar com os colaboradores de uma organização. Envolve desde a seleção e recrutamento de talentos até o desenvolvimento, motivação, avaliação de desempenho e retenção de funcionários. Dessa forma, é importante selecionar pessoas adequadas para as funções, que possuam, não apenas, as competências técnicas necessárias, mas também, estejam alinhadas com os valores e objetivos da empresa, além de estarem comprometidas e engajadas com seu trabalho. Quando uma empresa investe na gestão eficaz de pessoas, pode obter vantagens competitivas significativas, já que uma equipe motivada e bem gerenciada tende a ser mais

produtiva e contribuir de forma mais eficaz para o sucesso organizacional (Gil, 2006).

Conforme a ENAP (2007), os profissionais de recursos humanos se responsabilizam pelo apoio necessário à Gestão de Pessoas, referentes a questões como: planejamento da força de trabalho, implementação de ações de desenvolvimento profissional, criação de carreiras e estruturas remuneratórias, avaliação de desempenho e gestão por competência.

Para Ingraham e Rubaii-Barrett (2007), a cultura funcional nas relações de trabalho, a estrutura burocrática, a rigidez dos processos e a falta de um perfil adequado de liderança do setor de Gestão de Pessoas são as grandes dificuldades encontradas no serviço público. Geralmente, elas são intrínsecas às estruturas e processos do próprio serviço público e podem ser difíceis de serem alteradas devido a fatores como regulamentações governamentais e tradições organizacionais arraigadas e resistência à mudança.

Henriques *et al.* (2012) diz que as transformações no mercado, na economia e nos ambientes de trabalho ocasionaram a necessidade de uma gestão de pessoas que também evoluísse, ou seja, que fosse capaz de conduzir essas mudanças organizacionais. Dessa forma, na abordagem mais atualizada da Gestão de Pessoas, além do indivíduo ser considerado primordial para o alcance dos objetivos da organização, ele torna-se também um elemento estratégico (Demo; Martins; Roure, 2013).

Para Cortês e Menezes (2019), as constantes mudanças nos ambientes organizacionais exigem que as organizações repensem suas práticas de gestão de forma que definam suas estratégias e estabeleçam planos de ação para alcançarem seus objetivos. Mas, esse é um trabalho complexo que demanda tempo, pesquisas e esforço constante dos colaboradores.

No serviço público, a gestão de pessoas apresenta um desafio ainda maior do que nas empresas privadas. Pois, além da necessidade constante de seguir o que rege a legislação da área, ela precisa prestar contas ao cenário público, tendo em vista que as atividades são subsidiadas pela sociedade. Entretanto, segundo Marzzoni e Pereira (2020), não é difícil buscar a excelência e boas práticas de gestão de pessoas voltadas para um melhor desempenho dos colaboradores, que são o maior patrimônio de qualquer instituição.

Atualmente, temas relacionados à área de Gestão de Pessoas têm gerado discussões dentro dos mais variados ambientes organizacionais. No âmbito das organizações públicas, esse debate é uma forma de contribuir para a adoção de práticas gerenciais que entreguem mais qualidade aos serviços públicos e para seus usuários, principalmente, em tempos em que o serviço público é cada vez mais fiscalizado e cobrado pela sociedade (Garcia *et al.*, 2023).

Sendo assim, para que haja uma entrega de serviços de maior qualidade pelas instituições públicas, torna-se necessário uma melhoria nas condições de trabalho oferecidas

aos servidores. Assim, é de suma importância um olhar diferenciado para a Qualidade de Vida no Trabalho desses colaboradores.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É no ambiente de trabalho que as pessoas passam grande parte do seu tempo e é através do trabalho que elas realizam suas aspirações e necessidades. Para isso, é relevante a compreensão do papel da Qualidade de Vida no Trabalho neste processo.

Há diversas interpretações para a Qualidade de Vida no Trabalho: desde o foco na saúde e na prevenção de doenças, até no suprimento das necessidades dos trabalhadores em relação a objetos e procedimentos que atendam demandas coletivas em determinada situação (Limongi-França; Albuquerque, 1997).

Walton (1973), desenvolveu um modelo, considerado referência na literatura, capaz de mensurar os níveis de QVT nas organizações. Propôs oito critérios de QVT, incluindo seus indicadores, conforme mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Critérios e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

| Critérios | Indicadores de QVT |
|--|--|
| 1. Compensação justa e adequada | Equidade interna e externa Justiça na compensação Planilha dos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários |
| 2. Condições de trabalho | Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade |
| 3. Uso e desenvolvimento de capacidades | Autonomia |
| | Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informação sobre o processo total de trabalho |
| 4. Oportunidade de crescimento e segurança | Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectivas de avanço salarial Segurança de emprego |
| 5. Integração social na organização | Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário |

| | |
|--|---|
| 6. Constitucionalismo | Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas |
| 7. O trabalho e o espaço total de vida | Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família |
| 8. Relevância social do trabalho na vida | Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego |

Fonte: Walton (1973, p. 11 – 21).

Freitas e Souza (2009) resumem esses critérios da seguinte forma:

1. Compensação justa e adequada: refere-se à justiça. Se o que é pago ao colaborador é apropriado para o trabalho executado. Ou seja, se a remuneração é suficiente diante os padrões sociais determinados ou subjetivos do empregado.

2. Condições de trabalho: envolve as horas de trabalho, pagamento de horas extras, condições físicas do trabalho como limpeza, organização, ruídos, temperatura. Ademais, segundo Fernandes (1996, p. 49) é a “categoria que mede a qualidade de vida no trabalho em relação às condições existentes no local de trabalho”, e tem os seguintes indicadores:

- Jornada de trabalho: número de horas trabalhadas e a relação com a tarefa executada.
- Carga de trabalho – trabalho executado, de forma quantificada, em um turno de trabalho.
- Ambiente Físico – local de trabalho e suas circunstâncias, ou seja, o bem-estar, conforto e organização para realização das tarefas.
- Material e equipamento – quantidade e qualidade do material disponibilizado para a execução da atividade.
- Ambiente saudável – local de trabalho e suas circunstâncias em relação à segurança e à saúde.
- Estresse – quantidade de estresse percebida na execução das atividades.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: para o autor, são necessárias cinco variáveis para que haja o desenvolvimento:

- Autonomia – quando há autonomia do trabalhador na realização do trabalho.
- Habilidades múltiplas – quando o trabalho permite que o colaborador use suas

habilidades.

- Informação e perspectiva – o colaborador conhece todo o processo de trabalho e sabe a importância das suas atividades.
- Tarefas completas – se o trabalho engloba uma tarefa completa ou apenas uma parte desta.
- Planejamento – quando há planejamento e implementação do próprio trabalho.

4. Oportunidade de crescimento e segurança: envolve alguns aspectos relacionados à oportunidade de carreira no emprego como desenvolvimento das atribuições de trabalho e atividades educacionais, aplicação futura de habilidades e conhecimentos necessários à atividade, oportunidades de progresso e segurança no emprego e na renda.

5. Integração social na organização: ressalta a importância da natureza dos relacionamentos pessoais. Leva em consideração a ausência de preconceitos, o igualitarismo, mobilidade ascendente (colaboradores que podem se qualificar para níveis mais elevados no cargo), grupos preliminares de apoio, senso comunitário, e abertura interpessoal (forma com que os colaboradores relatam, entre si, suas ideias e sentimentos).

6. Constitucionalismo: refere-se à proteção do colaborador quanto aos seus direitos e deveres, principalmente, quando são afetados por alguma tomada de decisão da gestão. O autor cita alguns exemplos como: direito de liberdade de expressão, direito à privacidade de informações, direito à equidade e ao processo justo (usufruto da legislação).

7. O trabalho e o espaço total de vida: critério que permite verificar se o papel do trabalho se encontra equilibrado na vida do trabalhador. Ou seja, se ele não excede os momentos de lazer, ou com a família.

8. Relevância social do trabalho na vida: para o autor, refere-se a responsabilização social e da imagem da empresa, além do orgulho de trabalho na empresa, com efeitos diretos na sua autoestima.

Para Fernandes (1996), o enfoque principal da Qualidade de Vida no Trabalho é a reformulação da relação do trabalho com o empregado, que gera mais eficácia, produtividade e satisfação. Sendo assim, Venson *et al.* (2013), diz que a QVT só faz sentido a partir do momento que deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser mais abrangente, incluindo a qualidade das relações de trabalho e as consequências na saúde do colaborador e da própria organização.

Leite, Ferreira e Mendes (2009) afirmam que, embora os conceitos da QVT sejam mais utilizados na área de administração, também fazem parte do campo de estudo da engenharia, da medicina, da psicologia e da ergonomia.

Nanjundeswaraswamy e Swamy (2014) afirmam que existe uma falta de consciência das diretrizes da QVT entre empregadores, empregados e outros grupos organizacionais. Entretanto, há uma necessidade de manter um equilíbrio de QVT para que o potencial de trabalho para todos os funcionários seja garantido.

A QVT é um campo de estudo multidisciplinar e tem pontos importantes, destacados por diferentes autores, dentre eles:

Walton (1973) impulsionou as pesquisas sobre QVT. A sua abordagem ressalta o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional da vida dos trabalhadores. Walton também mencionou o importante papel social das organizações na promoção da QVT. Sendo assim, seus estudos contribuíram na forma como as organizações começaram a abordar a QVT e considerar o bem-estar dos funcionários como uma parte fundamental do sucesso organizacional. O modelo de QVT proposto por Walton (1973) forneceu um conjunto de conceitos e ideias que permitiram a pesquisa e o desenvolvimento, posteriores, no campo da QVT.

Limongi-França (2010) considera a QVT de maneira integral, envolvendo os diversos domínios que influenciam o bem-estar dos trabalhadores, como o biológico, psicológico, social e organizacional. Essa perspectiva abrangente auxilia na compreensão da complexidade da QVT e como ela é afetada por diversos fatores.

Aquino e Fernandes (2013) definem a QVT como uma área de estudo que abrange as condições de vida no ambiente laboral e os aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas de forma mais eficiente e com bom uso da energia pessoal. Os autores também compartilham uma visão que destaca a importância da qualidade de vida no trabalho para o ser humano em todos os seus aspectos. Enfatizam a necessidade de considerar tanto os aspectos individuais quanto os organizacionais na promoção da QVT.

De uma forma geral, a QVT refere-se às ações do empregador, juntamente com seus colaboradores que visam na melhoria da vida dos trabalhadores e de seu ambiente laboral. É uma combinação de benefícios explícitos e implícitos, tangíveis e intangíveis, que proporcionam uma boa condição de trabalho (Royuela; Tamayo; Suriñach, 2007).

Sendo assim, a aplicação das diretrizes da QVT é um preceito de gestão organizacional expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas organizacionais e das relações socioprofissionais do trabalho, que objetiva promover o bem-estar individual e coletivo, ou seja, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (Ferreira, 2016).

No Brasil, Ferreira (2011) criou um modelo baseado em diferentes fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT, por meio de dois níveis analíticos: diagnóstico macroergonômico e microdesenho ergonômico. O macroergonômico refere-se às representações dos trabalhadores sobre o contexto organizacional no qual elas estão inseridas. O nível microergonômico é mais específico. Nele investiga-se as formas como os trabalhadores lidam com as demandas que surgem dos contextos de suas atividades de trabalho.

Os fatores estruturantes do modelo de Ferreira (2011) são:

1. Condições de trabalho: relativa às condições físicas e organizacionais do ambiente de trabalho - a qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho, o espaço físico disponível, o suporte organizacional, as políticas de informação, remuneração, treinamento e benefícios.
2. Organização do trabalho: avalia como o trabalho é estruturado e organizado. Inclui a divisão de tarefas, os processos de trabalho, a gestão do tempo e a supervisão destes processos.
3. Relações socioprofissionais de trabalho: referente às interações sociais no local de trabalho, a exemplo das relações hierárquicas com colegas e com o público externo.
4. Reconhecimento e crescimento profissional: refere-se ao reconhecimento do trabalho realizado, às oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Inclui a avaliação do desempenho, o reconhecimento do esforço e dedicação dos funcionários, programas de capacitação, planos de carreira e incentivos.
5. Elo trabalho-vida social: Categoria que envolve as percepções e experiências dos trabalhadores relacionados à interação entre sua vida profissional e social. Inclui o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a importância do trabalho em suas vidas, a relação entre trabalho e família, amizades no trabalho e o impacto do trabalho no lazer e na vida social.

Ressalta-se, que o modelo apresentado por Ferreira (2011), abrange a Qualidade de Vida do Trabalho sob a ótica macroergonômica, por isso, foi adotado como base para a elaboração do instrumento de trabalho de campo neste estudo.

2.3.1 QVT em órgãos públicos

Para este estudo, é necessário entender o contexto da Qualidade de Vida no Trabalho em órgãos públicos.

Ferreira, Alves e Tostes (2009), realizaram uma pesquisa com dez órgãos públicos federais brasileiros com a finalidade de caracterizar as práticas adotadas de Qualidade de Vida no Trabalho. Os resultados demonstraram que as atividades de QVT focam no indivíduo, têm natureza assistencialista, preconizam o bem-estar, entretanto, possuem ênfase na produtividade.

Dentro da Administração Pública, pode-se afirmar que os servidores são a ponte de ligação entre os órgãos e os clientes/cidadãos, pois estão diretamente em contato com as pessoas que procuram pelos serviços ofertados pelo Estado. O que torna relevante o desenvolvimento de ações relacionadas ao bem-estar e QVT desses servidores (Estefano, 1996).

O Governo Federal instituiu a Programa de Assistência Social (PASS), direcionada a todos os órgãos públicos federais, que é uma política norteadora, cuja principal finalidade normatizar e fomentar o desenvolvimento de práticas de gestão voltadas para a saúde e qualidade de vida do servidor público federal. Essa abordagem pode incluir programas de exercícios, aconselhamento, educação em saúde, promoção de práticas de autocuidado e outros tipos de intervenções que visam beneficiar os servidores e, por consequência, aumentar a eficiência e bem-estar no ambiente de trabalho (Estefano, 1996).

Como estratégia para efetivar as propostas da PASS, o Governo Federal instituiu algumas normativas (Senado Federal, 2009; 2010; 2011; Secretaria de estado de Saúde, 2013):

1. Decreto n. 6.833, de 19 de abril de 2009: este decreto criou o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS). O SIASS coordena e integra ações e programas relacionados à assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração direta, autárquica e fundacional. Juntamente, com as diretrizes da PASS, ele visa melhorar a saúde e a qualidade de vida dos servidores.
2. Portaria Normativa SRH/MPOG n. 03, de 07 de maio de 2010: estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS). A NOSS objetiva definir diretrizes gerais para a implementação das ações de saúde do servidor. Além disso, ela fornece diretrizes para a promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores públicos federais, alinhando-se com os princípios da PASS.
3. Portaria SRH/MPOG n. 783, de 7 de abril de 2011: trata da obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos para órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sippec). Ou seja, os órgãos do Governo Federal são obrigados a

realizar exames médicos periódicos em seus servidores, como parte das medidas de promoção e prevenção da saúde.

4. Normativa SEGEP/MPOG n. 03, de 25 de março de 2013: estabelece diretrizes gerais para a promoção e manutenção da saúde dos servidores federais, com ênfase no desenvolvimento de ações voltadas para a qualidade de vida.

Essas normativas e medidas demonstram o comprometimento do Governo Federal em promover a saúde e o bem-estar dos servidores públicos federais, seguindo as diretrizes da PASS. Elas estruturam a implementação de ações de saúde, prevenção e promoção, bem como, para a coordenação e integração dessas atividades visando ao cuidado abrangente dos servidores (Senado Federal, 2009; 2010; 2011; Secretaria de Estado de Saúde, 2013).

Um dos pontos relevantes e diferenciador é a participação ativa dos servidores como protagonistas na criação, afinal, eles são diretamente impactados pelas ações e diretrizes estabelecidas (Mendonça, 2018).

Ademais, a abordagem descentralizada proposta pela PASS, na qual as diretrizes são implementadas de forma participativa e descentralizada, destaca a importância da gestão participativa e da colaboração entre diversos atores sociais. Ou seja, a implementação das ações não fica centralizada em um único órgão ou entidade, mas é distribuída entre os diversos setores e áreas de gestão de pessoas dos órgãos públicos federais (Mendonça, 2018).

A gestão participativa envolve a colaboração e a contribuição de diferentes partes interessadas, incluindo os próprios servidores, gestores, profissionais de saúde e outros atores envolvidos no contexto do serviço público. Tal fato facilita a adaptação das ações às necessidades específicas de cada órgão, o que torna o programa mais eficaz e alinhado com a realidade de cada local de trabalho (Mendonça, 2018).

Sendo assim, os indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho podem ser identificados por meio de um estudo detalhado na área da Ergonomia.

2.4 MACROERGONOMIA

Para Silva e Lucas (2009) a ergonomia é o estudo científico que traz a relação do indivíduo com seus meios, métodos e espaços de trabalho, além de ter sua aplicação resultante da interação de diversas disciplinas científicas que, juntas, proporcionam uma melhor adaptação dos meios tecnológicos e do ambiente de trabalho e de vida ao homem.

A ergonomia estuda a adaptação do trabalho ao homem. Entretanto, é importante observar que o trabalho tem um sentido amplo. Ou seja, abrange não apenas aqueles executados com máquinas e equipamentos que transformam os materiais, mas tudo que

envolve o relacionamento entre o homem e uma atividade produtiva em todos os aspectos organizacionais (Iida , 2017).

Conforme a *International Ergonomics Association* (IEA, 2010) a ergonomia divide-se em três áreas: física, cognitiva e organizacional.

A ergonomia física foca nos aspectos físicos de uma situação de trabalho. E eles são reais, pois executar uma atividade exige movimentos no corpo do trabalhador ao longo da jornada de trabalho. No campo dos postos de trabalho, as especificações da Ergonomia física focam em intervenções no contexto físico do trabalho a fim de evitar que esforços excessivos sejam executados ou, até mesmo, inadequados, prejudicando a saúde do trabalhador. A ergonomia cognitiva envolve os aspectos mentais dos indivíduos na realização da sua atividade. Ela abrange estudos referentes à inteligência natural e busca trazê-los para a tecnologia de interfaces homem-máquina. E, a ergonomia organizacional tem como o ponto de partida a premissa de que toda atividade de trabalho ocorre dentro da organização. Silva (2015) afirma que esse campo, para muitos, é o sinônimo da macroergonomia.

Essa quarta fase da ergonomia, conhecida como Macroergonomia, ou, ainda, Ergonomia organizacional, refere-se à tecnologia de relação entre humano, máquina, ambiente e organização. Ela envolve a relação destes quatro tipos de elementos sob a ótica do sistema sociotécnico, o que acarreta sua amplitude, ou seja, seu caráter macro. Contudo, o principal foco está ligado à conexão do projeto organizacional com a tecnologia utilizada, para a otimização funcional do sistema humano (Medeiros, 2005).

Os especialistas da área passam a atuar em um sistema mais abrangente e macro, em que todo o processo de desenvolvimento de projetos de sistemas, postos, ambientes e organização do trabalho, equipamentos, tarefas e na seleção e transferência de tecnologia estão envolvidos e interligados (Medeiros, 2005).

A ergonomia organizacional reflete a interação em um único sistema da ergonomia física, cognitiva e ambiental. Quer dizer, migra das questões pontuais, como os postos de trabalho, para a organização inteira (Guimarães, 2010).

O autor Bolis (2011) afirma que a macroergonomia surgiu como uma ferramenta de gestão empresarial. Ou seja, foi a partir dela que se percebeu a importância das decisões estratégicas de uma organização, seja para o desenvolvimento ou retrocesso da própria ergonomia nas empresas.

Para Souza e Sampaio (2012) a macroergonomia estuda a organização de uma forma global e traz a possibilidade de uma avaliação participativa. Ou seja, os colaboradores, tanto executivos como gerentes, se envolvem nesse processo e contribuem com as intervenções necessárias. Dessa forma, há uma redução na margem de erros das intervenções, assim como,

traz uma maior assertividade e aceitação pelos trabalhadores.

Fatores como a participação do trabalhador, juntamente com avaliação de um especialista na reestruturação do ambiente de trabalho, são de extrema importância para as adaptações dos colaboradores em relação às novas mudanças e intervenções, especificamente, para as melhorias das condições de trabalho na organização (Souza; Sampaio, 2012).

Para Andrade (2016), a macroergonomia abrange fatores organizacionais importantes, como o da gestão de pessoas. Sendo assim, ela direciona a atenção para a satisfação do indivíduo dentro da organização numa visão ao processo de interação ser humano-trabalho.

Para este estudo, os fatores organizacionais serão evidenciados, por meio de uma Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT), de forma que seja identificada a percepção dos colaboradores da Universidade Federal Rural de Pernambuco, no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho. Para isso, é necessário entender um pouco mais sobre a AMT.

2.4.1 Enfoque sistêmico da Macroergonomia

O grande diferencial da Macroergonomia em relação a ergonomia tradicional são os fatores organizacionais. Assim, a Macroergonomia preconiza a abordagem no modelo sócio-técnico, ou seja, propõe que aspectos organizacionais sejam elaborados juntamente com os outros componentes de uma organização, englobando aspectos técnicos e sociais e lida com quatro subsistemas: o tecnológico, o pessoal, o do trabalho e o do ambiente externo, que consiste na estrutura organizacional e processos (como forma de otimizar a produtividade e organizar o trabalho) (Bugliani, 2007).

O projeto do subsistema técnico abrange máquinas, equipamentos, softwares, hardware e outras tecnologias que são projetadas e integradas para trabalhar em conjunto e desempenhar suas funções. Ademais, esse subsistema tem a responsabilidade de definir e realizar as tarefas específicas que são necessárias para alcançar os objetivos e funções do sistema como um todo. Já o subsistema social lida com as pessoas envolvidas no projeto, como os usuários, operadores, gerentes e outras partes interessadas. Sofre uma forte influência do ambiente, tanto interno (por exemplo, cultura organizacional, hierarquia, motivação dos funcionários) quanto externo (por exemplo, mudanças no mercado, legislação, expectativas da sociedade) (Bugliani, 2007).

Os dois subsistemas, técnico e social, são interligados e trabalham de maneira mútua e recíproca, ou seja, o desempenho e eficiência do subsistema técnico podem ser influenciados

pela forma como as pessoas interagem com ele no subsistema social. Da mesma forma, a eficácia do subsistema social pode ser facilitada ou dificultada pelo design e funcionalidade do subsistema técnico (Bugliani, 2007).

O modelo de Ferreira (2011) trazido neste estudo como um instrumento norteador das entrevistas dentro da Análise Macroergonomica do Trabalho - AMT, vai além das dimensões, tradicionalmente, associadas ao ambiente de trabalho, como condições físicas e incorpora aspectos relacionados à vida fora do trabalho, ou seja, consegue abranger na análise o subsistema ambiente externo da macroergonomia. Isso reflete a compreensão de que a qualidade de vida no trabalho não pode ser analisada isoladamente, mas deve considerar o impacto global que o trabalho tem na vida dos indivíduos (Cavalcante, 2017).

2.4.2 Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT)

O método da Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT), proposto por Guimarães (2010), privilegia a abordagem participativa e é estruturado para ser utilizado tanto pelo ergonomista quanto pelos representantes das empresas responsáveis pelas implementações das ações ergonômicas. Além de contribuir para a melhoria da qualidade de vida e de trabalho, a AMT focaliza o ser humano, o processo de trabalho, a organização, o ambiente e a máquina como integrantes de um sistema amplo.

Para Guimarães (2010), a principal diferença da AMT para os outros métodos de ação ergonômica é o caráter participativo dos usuários em todas as etapas. E, essa participação do usuário pode ser chamada de Ergonomia participativa. Nesta pesquisa, a AMT será utilizada para identificar a percepção dos servidores acerca da qualidade de vida no trabalho em uma Instituição de Ensino.

A AMT apresenta seis etapas, de acordo com Guimarães (2010), a saber:

- **Fase 0 (Lançamento do projeto):** o lançamento do projeto é a etapa de apresentação e discussão com todos os envolvidos do projeto de Análise Macroergonômica do Trabalho;
- **Fase 1 (Apreciação):** Nessa fase é realizado um levantamento, geral e atual, da situação do trabalho que está sendo avaliado;
- **Fase 2 (Diagnóstico):** é onde se faz uma análise profunda da situação encontrada e do levantamento detalhado, além da formulação do plano de ação;
- **Fase 3 (Projeção ou Desenvolvimento de soluções de melhoria):** é quando são realizados os estudos de modificação e execução dos protótipos. Traduz em projeto às necessidades dos usuários ou Itens de Demanda Ergonômica (IDEs) apurados na

apreciação e analisados no Diagnóstico.

- **Fase 4 (Validação):** nesta fase serão avaliadas e implementadas as modificações propostas a nível ambiental, do posto de trabalho e organização, além de outras pontuadas e necessárias.
- **Fase 5 (Detalhamento):** última fase da Análise Macroergonômica do Trabalho. Se caracteriza pela elaboração do detalhadamente ergonômico e otimização do sistema. O estudo ergonômico pode ser finalizado e emitido um relatório final.

Alguns estudos anteriores mostram a eficiência da metodologia da AMT para implementação de programas de melhorias voltados a uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma organização. Um exemplo é o de Mendes (2017), que realizou uma análise macroergonômica do trabalho, proposta por Guimarães (2010), em uma indústria moveleira com o intuito de comparar a satisfação dos colaboradores do posto de trabalho analisado antes e após as intervenções da AMT. Os resultados encontrados apontaram que houve um aumento da satisfação dos trabalhadores em cerca de 74,2% em relação às características ambientais do trabalho, 36,6% em relação aos processos, ferramentas e gestão aplicados ao trabalho e 107,8% em relação à modificação e às melhorias do posto de trabalho.

A escolha do método da AMT para essa pesquisa, deve-se ao fato de que esta análise é fundamentada na abordagem participativa dos usuários em todas as fases do projeto. O que se diferencia dos outros métodos e traz maior eficiência aos resultados, uma vez que o conhecimento gerado no estudo é uma interação entre o conhecimento tácito dos servidores e o conhecimento formal, em ergonomia, dos pesquisadores envolvidos. Dessa forma, com a participação e parceria dos usuários, a AMT apresenta maior eficácia, tanto na evidenciação real dos problemas quanto na implementação de mudanças, pois, segundo Nagamachi (1996), a participação do trabalhador nos processos decisórios das organizações dá ao trabalhador um sentimento de responsabilidade que resulta em maior motivação e satisfação.

Portanto, a AMT permite uma análise profunda e metódica no que se refere às etapas de diagnóstico, análise e proposição de soluções. Ademais, traz uma abordagem participativa dos colaboradores da instituição, fato que contribui para a eficácia das intervenções realizadas e para o aumento de satisfação gerado (Guimarães, 2010).

Entretanto, para escolha do método AMT, tornou-se necessário conhecer outros métodos utilizados pela ergonomia.

2.4.3 Análise Ergonômica do Trabalho (AET)

Segundo Fialho e Santos (1995), a análise ergonômica do trabalho é uma metodologia que tem como objetivo descobrir as diferenças entre os trabalhos formal e real, com a finalidade de fazer intervenções por meio de recomendações de modificações das condições laborais nos problemas evidenciados, aumentando à segurança e à eficácia de trabalhadores e processos, preservando à saúde e o conforto dos indivíduos.

Santos e Santos (2006) afirmam que a análise ergonômica do trabalho envolve os itens de valor sobre o desempenho global dos sistemas homem e trabalho, qualidade e produtividade e saúde e segurança do trabalho.

Ferreira e Righi (2009) definem a AET como uma maneira de intervir no meio laboral para estudar os desdobramentos e consequências físicas e psicológicas decorrentes da atividade humana no ambiente de trabalho. Este método busca uma aproximação do entendimento dos problemas relacionados à organização do trabalho e suas consequências em prováveis ocorrências de lesões físicas e transtornos psico-fisiológicos.

A AET foi desenvolvida por franceses e tem como objetivo aplicar os conhecimentos da ergonomia para analisar, diagnosticar e corrigir uma situação real de trabalho, constituindo um exemplo de ergonomia de correção. O método AET apresenta cinco etapas: análise da demanda, análise da tarefa, análise da atividade, diagnóstico e recomendações (Guérin *et al.*, 2001).

- 1ª - Análise da demanda - a demanda se caracteriza pela descrição do problema que justifique a necessidade da ação ergonômica. Ela pode vir tanto da direção das empresas, como parte dos trabalhadores ou organizações sindicais. Nesta fase, busca-se entender a natureza e dimensões dos problemas apresentados.
- 2ª - Análise da tarefa - a tarefa se caracteriza como um conjunto de objetivos prescritos que precisam ser cumpridos pelos colaboradores. Configura o planejamento de trabalho. Mas, informalmente, pode corresponder às expectativas gerenciais. O método da AET busca analisar as discrepâncias do que é prescrito e do que é executado. Ou seja, ela não pode ser baseada somente nas tarefas, mas, é preciso observar como elas se distanciam da realidade.
- 3ª - Análise da atividade - corresponde ao comportamento do trabalhador na realização da tarefa. É resultante de um processo de adaptação e regulação juntamente com os demais fatores envolvidos no trabalho. A atividade pode ser influenciada por fatores externos, como, as condições em que a realidade é executada e fatores internos como as

características do próprio trabalhador (ex: formação, experiência, sexo, idade.).

- 4ª - Diagnóstico - refere-se às causas do problema apresentado na demanda, ou seja, os fatores que influenciam a atividade do trabalho.
- 5ª - Recomendações ergonômicas - são as providências que precisam ser tomadas para a resolução do problema diagnosticado. Elas devem ser especificadas e suas etapas descritas minuciosamente. Devem indicar prazos necessários para as intervenções que devem ser realizadas.

2.4.4 Sistema Humano-Tarefa-Máquina (SHTM)

Moraes e Mont'alvão (2009) apresentaram o Sistema Humano-Tarefa-Máquina (SHTM), modelo sistêmico expansionista, comportamental e informacional centralizado no indivíduo. No SHTM, o processamento da informação é baseado nas habilidades do indivíduo, as atividades da tarefa são consideradas como uma expressão da interação entre os dispositivos de informação e o modelo pode se adaptar a diferentes contextos e ambientes. A eficiência ergonômica no SHTM enfatiza a economia do ser humano, ou seja, busca minimizar os custos humanos do trabalho.

Como a abordagem do SHTM aplica-se ao desempenho humano com o enfoque centrado na pessoa, que controla o sistema para que haja uma efetivação do sistema, ele deve ser projetado a partir do ponto de vista do trabalhador (Moraes; Mont'alvão, 2007).

Moraes e Mont'alvão (2009) apresentaram o SHTM, modelo sistêmico expansionista, comportamental e informacional centralizado no indivíduo. No SHTM, o processamento da informação é baseado em habilidades, as atividades da tarefa agem como expressão da interação entre os dispositivos de informação, o expansionismo do modelo sofre as influências do ambiente físico e organizacional, e a eficiência ergonômica por meio da minimização dos custos humanos do trabalho.

Fases do SHTM:

1ª - Apreciação ergonômica – fase exploratória onde há o mapeamento dos problemas da empresa. É a sistematização do SHTM e delimitação dos problemas ergonômicos como: posturais, informacionais, acionais, cognitivos, comunicacionais, interacionais, deslocacionais, movimentacionais, operacionais, espaciais, físico-ambientais. Essa fase é realizada por meio de entrevistas, fotos, vídeos. É finalizada com o parecer ergonômico com apresentação dos problemas de forma ilustrativa.

2ª - Diagnose ergonômica – Fase de aprofundamento dos problemas priorizados e teste das

predições. Nesta fase são considerados os ambientes tecnológico, físico e organizacional da tarefa. Abrange as observações sistemáticas da tarefa e o registro de comportamento em situações reais de trabalho. Esta etapa se encerra com o diagnóstico ergonômico que enquadra a confirmação ou refutação de predições ou hipóteses.

3ª - Projetação ergonômica – Etapa que adapta as estações de trabalho, equipamentos e ferramentas às características do trabalhador. Ela é finalizada com o projeto ergonômico, seu conceito, configuração, conformação, perfil e dimensionamento. A operacionalização da tarefa e organização do trabalho também são incluídos nas propostas de mudança.

2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E MACROERGONOMIA

Wilson e Haines (1997) dizem que é de extrema importância a participação dos trabalhadores na ergonomia, pois ela influencia o processo de trabalho e os resultados, além de gerar satisfação, interesse e orgulho pelo trabalho executado.

Do ponto de vista macroergonômico, a participação dos trabalhadores dentro da abordagem sócio-técnica democratiza o conhecimento, e dá essência às alterações na organização, que podem ser tanto no processo produtivo quanto na introdução de novas tecnologias e condições de trabalho (Cortez, 2004). Tal fato, se assemelha com a participação na QVT, pois, segundo Vieira (1990), ela também democratiza e humaniza os ambientes laborais.

Sob à ótica da participação, a Macroergonomia e QVT, se conduzem de forma similar, uma vez que coletam dados e aferem a satisfação dos colaboradores em relação ao seu trabalho (Cortez, 2004).

A Macroergonomia é muito utilizada como metodologia para detectar problemas na organização do trabalho que impactam na saúde do trabalhador e pode contribuir, significativamente, na melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, reduzindo o estresse, os riscos de lesões e doenças ocupacionais, promovendo a satisfação no trabalho e aumentando a eficiência e a produtividade organizacional (Silva, 2015).

Para os autores, Albuquerque e Limongi-França (1998), a QVT vai além da interpretação de ausência de doenças. Ela também inclui o entendimento do atendimento de demandas coletivas, através de recursos, objetos, procedimentos e, principalmente, programas voltados para as boas condições de trabalho. Ou seja, é um conjunto de ações que visam proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho.

Vários campos do conhecimento contribuem ao tema QVT, como: saúde, ecologia, psicologia, sociologia, economia, administração, engenharia e, inclusive, a ergonomia, por

meio das condições de trabalho ligadas ao indivíduo (Albuquerque; Limongi-França 1998).

De acordo com França (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho é uma competência que se desenvolveu a partir de disciplinas na área de saúde, e, ao longo do tempo, incorporou conhecimentos da Psicologia, Sociologia, Administração e Ergonomia formando uma perspectiva multidisciplinar. Assim, a QVT é uma abordagem ampla e abrangente que busca criar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e produtivo para os colaboradores, considerando, não apenas, aspectos físicos, mas também, emocionais e sociais. Isso pode contribuir significativamente para o sucesso das organizações e para o bem-estar geral dos indivíduos no contexto profissional.

Para Silva (2015) a organização do trabalho pode ter um impacto significativo na experiência e no bem-estar dos indivíduos. Pois, a organização do trabalho humano refere-se, não apenas, às tarefas específicas e às responsabilidades de um cargo, mas também, à estrutura mais ampla da empresa, às relações hierárquicas, à cultura organizacional, aos valores e às expectativas associadas ao trabalho. A forma como um trabalho é valorizado e reconhecido na sociedade, bem como, as relações interpessoais no ambiente de trabalho podem afetar diretamente a percepção de qualidade de vida dos trabalhadores.

É importante considerar que a organização do trabalho, não apenas, influencia o nível de desgaste ou estresse associado a uma função, mas também, pode afetar a motivação, a satisfação e o senso de realização dos funcionários. Uma organização que promove uma cultura de respeito, oportunidades de crescimento, comunicação aberta e equilíbrio entre vida pessoal e profissional tende a contribuir positivamente para a QVT (Silva, 2015).

Portanto, a QVT não pode ser abordada, apenas, por meio de melhorias ergonômicas físicas, mas também, requer uma compreensão profunda da organização do trabalho e de como ela influencia o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos envolvidos (Silva, 2015).

Por meio de intervenções ergonômicas, algumas condições desfavoráveis ao trabalhador são melhoradas influenciando na Qualidade de Vida no trabalho do indivíduo. Sendo assim, pode-se afirmar que investimentos na área de ergonomia apresentam um grande impacto na qualidade de vida laboral dos colaboradores (Silva, 2015).

3 METODOLOGIA

Para mostrar a influência das diferentes dimensões do trabalho, por meio da percepção dos servidores da área de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, na qualidade de vida desses trabalhadores foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório.

Para Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como objetivo principal proporcionar maior familiaridade com o problema, de forma que ele seja evidenciado e tornado mais explícito.

O estudo se classifica como qualitativo, pois, conforme Minayo (2014), tem como principais características: a abertura, a flexibilidade, a observação e a interação com o grupo de investigadores e com os atores sociais envolvidos. A autora afirma que: “a abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas” (Minayo, 2001, p. 21).

Os dados foram obtidos por meio de pesquisa bibliográfica e de campo. Para Fonseca (2002, p. 32), qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

Segundo Marconi e Lakatos (2011), a pesquisa de campo é utilizada com o objetivo de obter informações e conhecimentos necessários acerca de um problema, pela qual se procura uma resposta que se queira comprovar, ou até descobrir novos fenômenos.

A pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pernambuco, com a finalidade de garantir proteção a todos os participantes. Dessa forma, a coleta de dados da pesquisa proposta foi realizada após a autorização deste Comitê, pelo parecer número: 6.387.435.

3.1 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe) da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

3.2 DELIMITAÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRAL

Neste estudo, a população é formada pelos servidores públicos da área de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, que totalizam 55 (cinquenta e cinco) servidores.

Participaram da pesquisa 20 (vinte) servidores, cuja amostragem aleatória e não probabilística foi determinada pelo critério inclusão por progressão até a saturação.

Na saturação conceituada por Minayo (2017), busca-se, primeiramente, organizar a amostra e, em seguida, os dados são coletados com o número de pessoas capaz de refletir a realidade do objeto investigado, em todas as suas dimensões.

3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

O quadro 2, abaixo, apresenta os critérios de inclusão e de exclusão utilizados para seleção da amostra da pesquisa:

Quadro 2 – Critérios de inclusão e exclusão da pesquisa

| Critérios de inclusão | Critério de exclusão |
|--|--|
| 1. Realizar atividades cotidianas de atendimento ao público referente a assuntos relacionados à gestão de pessoas; | 1. Servidores lotados na PROGEPE, mas que estejam afastados por férias, licenças médicas, licença capacitação ou qualquer tipo de afastamento durante o período da pesquisa. |
| 2. Trabalhar com análise de processos administrativos dos servidores públicos da Universidade. | 2. Servidores que estejam no teletrabalho integralmente. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

3.4 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS ADOTADOS NA PESQUISA DE CAMPO

O quadro 3 apresenta os métodos, técnicas e instrumentos utilizados nesta pesquisa para alcançar os objetivos específicos deste estudo:

Quadro 3 - Métodos e Procedimentos adotados na Pesquisa de Campo

| Objetivos | Métodos e Técnicas | Instrumentos |
|--|----------------------------|------------------------------|
| Descrever o contexto organizacional do trabalho dos servidores da Progepe; | Fase 1 da AMT - Apreciação | Observação <i>in locus</i> . |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Identificar a percepção dos servidores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho por meio de uma Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT);</p> | <p>Análise Macroergonômica do Trabalho: Fase 0 – Lançamento do projeto; Fase 1- Apreciação; Fase 2- Diagnóstico; Fase 3- Proposição de soluções; Fase 4 – Validação; Fase 5- Detalhamento.</p> | <p>Roteiro da entrevista e dados levantados nas entrevistas.</p> |
| | <p>Técnica utilizada: entrevistas.</p> | |
| <p>Relacionar os fatores envolvidos no trabalho com a Qualidade de Vida no Trabalho desses servidores;</p> | <p>Análise Macroergonômica do Trabalho: Fase 0 – Lançamento do projeto; Fase 1- Apreciação; Fase 2- Diagnóstico; Fase 3- Proposição de soluções; Fase 4 – Validação; Fase 5- Detalhamento.</p> <p>Análise de Conteúdo</p> <p>Técnica utilizada: entrevistas</p> | <p>Roteiro da entrevista e dados levantados nas entrevistas.</p> |
| <p>Descrever ações de melhorias organizacionais que impactem na Qualidade de Vida no Trabalho.</p> | <p>Fase 3 da AMT (Proposição de soluções ou Projetação Ergonômica) .</p> <p>Técnica: Análise dos dados.</p> | <p>Dados levantados nas entrevistas.</p> |

Fonte : Elaborado pela autora (2023).

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O levantamento dos dados empíricos, teve por base o método da Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT), proposto por Guimarães (2010), com enfoque na Qualidade de Vida no Trabalho. Executada com algumas adaptações, seguem as seis fases da análise:

I. Fase 0 (Lançamento do projeto): Foram apresentadas e discutidas todas as fases da Análise Macroergonômica do Trabalho e divulgado o cronograma com as datas das

fases seguintes do projeto a todos os participantes. Essa fase foi realizada com a presença de todos os vinte servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe) envolvidos na pesquisa, e sanou todas as dúvidas dos participantes.

II. Fase 1 (Apreciação): Nessa fase foi realizado um levantamento geral da situação encontrada no trabalho avaliado, por meio de participações indireta e direta dos vinte servidores da Progepe envolvidos na pesquisa, e, em seguida, foi feita uma discussão. Indiretamente, a participação dos usuários foi dada por meio de observações *in loco*. O ambiente de trabalho da Progepe e a realização das atividades rotineiras dos servidores foram observados detalhadamente. Esse momento buscou entender como funciona o processo de trabalho, o ambiente e os problemas incluídos. A observação desempenha papel importante, pois obriga o investigador a estabelecer um contato mais profundo com a realidade estudada (Marconi; Lakatos, 2002).

Os usuários participaram, diretamente, do levantamento das três primeiras etapas da ferramenta *Design Macroergonômico*, proposta por Fogliatto e Guimarães (1999), que são:

1. Identificação dos usuários e coleta de informações;
2. Definição da priorização dos Itens de Demanda Ergonômica (IDE's) identificados pelos usuários. Nesse momento, foi feita uma adaptação, onde a lista dos problemas encontrados foi analisada e organizada por prioridades por meio do método de Análise de Conteúdo, que objetiva analisar o que foi dito em meio a uma investigação, construindo e apresentando concepções em torno de um objeto de estudo (Bardin, 2016).
3. Agregação das opiniões dos especialistas, que para esta pesquisa foi utilizada a opinião dos pesquisadores, junto às observações do usuário (Guimarães, 2010).

A participação direta dos usuários foi baseada em entrevistas abertas e realizadas individualmente, com duração de 30 a 40 minutos, conforme orientação de Fogliatto e Guimarães (1999).

Para este estudo, as entrevistas tiveram enfoque na QVT dos colaboradores e foram baseadas nos fatores estruturantes estabelecidos pelo modelo de Ferreira (2011), conforme quadro 1, pela sua abrangência e relevância, para a QVT dentro da organização.

Para a coleta de dados, o Quadro 4 apresenta os fatores, pontos e perguntas, que foram usados como roteiro da entrevista.

Quadro 4 – Roteiro da entrevista

| Fatores estruturantes | Pontos abordados | Guia de Perguntas |
|---|---|---|
| Condições de trabalho | Qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho, o espaço físico, remuneração, treinamento e benefícios. | <p>1. Como você considera a qualidade dos equipamentos de trabalho? Justifique.</p> <p>2. Há problemas com o espaço físico de trabalho? Caso sim, Cite-os.</p> <p>3. Qual a faixa da sua remuneração bruta?</p> <p>a) R\$ 1.800 a R\$ 2.500 b) de R\$ 2.500 a R\$ 4.000 c) de R\$ 4.000 a R\$ 6.000 d) de R\$ 6.000 a R\$ 10.000 e) acima de R\$ 10.000</p> |
| | | <p>4. Sua remuneração supre suas necessidades financeiras? Por que?</p> <p>5. Você realiza outra atividade de trabalho fora da Universidade? Qual?</p> |
| Organização do trabalho | Divisão de tarefas, processos de trabalho, gestão do tempo e supervisão. | 4. As divisões das tarefas e os processos de trabalho são bem estabelecidos atendendo aos prazos demandados? Caso não, quais as maiores dificuldades encontradas? |
| Relações socioprofissionais de trabalho | Relações hierárquicas com colegas e com o público externo. | 5. Descreva sua relação com os colegas de trabalho e sua chefia. |

| | | |
|---|--|--|
| Reconhecimento e crescimento profissional | A avaliação do desempenho, o reconhecimento do esforço e dedicação dos funcionários, programas de capacitação, planos de carreira e incentivos. | 6. Quais cursos que você conhece que são ofertados pela Universidade que despertou seu interesse? Você realizou algum deles? Se sim, qual benefício obtido por este curso? |
| Elo trabalho-vida social | Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a importância do trabalho em suas vidas, a relação entre trabalho e família, amizades no trabalho e o impacto do trabalho no lazer e na vida social. | 7. Como você equilibra seu tempo entre o trabalho e vida pessoal? Tem tempo para momentos de autocuidado e se relacionar com família e amigos? |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Após a conclusão da análise de dados da Apreciação, houve uma reunião com todos os envolvidos com a finalidade de apresentar um quadro geral com os resultados obtidos, e discutir sobre os itens de Demanda Ergonômica mais relevantes.

III. Fase 2 (Diagnóstico): Nesta fase, a participação maior foi a do pesquisador e houve um levantamento mais detalhado dos problemas. Conforme Guimarães (2010) essa análise pode ser feita por meio de reuniões, observações, entrevistas e análise documental. As questões priorizadas foram identificadas por meio de observações no local de trabalho, da rotina de trabalho dos participantes, da organização de trabalho, relações de trabalho e da estrutura física do ambiente da PROGEPE.

Após isso, foi realizada outra reunião com os envolvidos para apresentação do Diagnóstico, conforme sugerido por Guimarães (2010).

IV. Fase 3 (Proposição de soluções ou Projeto Ergonômica): segundo Guimarães (2010), essa fase traduz, em projeto, as necessidades dos usuários, levantados na Apreciação e analisados no Diagnóstico. Para a autora, o projeto deve basear-se na análise das atividades da tarefa real. Sendo assim, ele incorpora além do seu conceito, a configuração e o dimensionamento das estações, equipamentos ou ferramentas, ambiente ou sistema de trabalho a serem modificados, a organização do trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste estudo, o enfoque é baseado na Qualidade de Vida do Trabalho, e nessa fase foram elaboradas propostas de ações de melhorias relacionadas às necessidades dos usuários, para, posteriormente, ser enviada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRPE.

V. Fase 4 (Validação): para Guimarães (2010), essa fase analisa as modificações propostas no teste. Sendo assim, para este estudo, os ajustes necessários às propostas de ações de melhoria foram realizados nesta etapa. Para a autora, o protótipo só poderá ser considerado validado quando as últimas propostas implementadas forem aprovadas pelos usuários diretos e indiretos e pelos especialistas. Dessa forma, neste estudo as propostas de ações de melhoria foram apresentadas aos usuários.

VI. Fase 5 (Detalhamento): essa fase só poderá ser executada após a validação dos protótipos da fase anterior. É a fase do detalhamento ergonômico e otimização do sistema (Guimarães, 2010). Nesta pesquisa, essa fase foi caracterizada pelo envio das propostas de melhorias à Pró-Reitora de Gestão de Pessoas para avaliação, estudo e providências cabíveis.

3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados obtidos nas entrevistas foi baseada na Análise de Conteúdo de Bardin (2016). Para esta pesquisa foi utilizada técnica de análise temática ou categorial. Ela tem o objetivo de transformar os dados brutos em categorias, com propósito de facilitar a compreensão e discussão sobre o tema. Para isto, foram realizadas as etapas associadas ao método, que compreendem: pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2016).

Na primeira fase, pré-análise, o material de estudo foi selecionado e organizado, que consistiu em vinte documentos contendo as entrevistas dos servidores participantes da pesquisa. Em seguida, foi feita uma leitura “flutuante” com a finalidade de estabelecer o primeiro contato com o conteúdo, conforme sugere Bardin (2016, p. 126) “deixando-se invadir por impressões e orientações”.

Na segunda, foi estudada o corpus em profundidade, a fim de estabelecer as unidades de registro e de contexto. Segundo Bardin (2016, p. 134), a unidade de registro “corresponde ao segmento de conteúdo considerado unidade de base, visando à categorização e à contagem frequencial”. Dessa forma, optou-se pela “palavra/expressão” como unidade de registro e a “frase” como unidade de contexto. Essa categorização consistiu a última fase do método investigativo.

Para este trabalho foi utilizado o critério “sintático”, agrupando-se os adjetivos apontados pelos entrevistados correlacionados entre si (Bardin, 2016). Em consonância com Bardin (2016), a pesquisa foi baseada nos seguintes princípios:

- Exclusão mútua: de tal forma que um elemento não se repetisse em categorias diferentes;
- Homogeneidade: isto é, uma linha condutora na criação das categorias;
- Pertinência: está ligada à relação que um trecho analisado possui com a categoria escolhida;
- Objetividade e fidelidade: partes do material que sejam semelhantes pertençam a uma mesma categoria;
- Produtividade: quando, ao se criar conjuntos de categorias, os resultados sejam úteis e permitam criar inferências claras.

Como resultado, foram obtidas sete categorias que foram divididas em subcategorias, conforme ilustrado no Quadro 5, que contém o número de citação e a frequência, em percentual, de cada uma delas. Para elaborá-lo, buscou-se identificar as palavras-chaves faladas, naturalmente, durante as entrevistas pelos participantes.

Quadro 5 - Análise de conteúdo

| Categoria | Subcategoria | Freq. (%) | Unidade de registro | Unidade de contexto |
|---------------------------------|-------------------------------------|-----------|---------------------|---|
| (1) Equipamentos de trabalho | (1.1) Sem problemas | 50% (10) | Bons | <ol style="list-style-type: none"> 1. “Os equipamentos são bons...” 2. “Os equipamentos são bons...” 3. “...de modo geral são bons.” 4. “Bons, os equipamentos funcionam.” 5. “Bons equipamentos...” 6. “...são bons...” 7. “Bons, porém desatualizados.” 8. “Os equipamentos são bons.” 9. “Quanto à qualidade dos equipamentos eu considero como bons...” 10. “Bons.” |
| | (1.2) Problemas nos computadores | 50% (10) | Ruins | <ol style="list-style-type: none"> 1. “Equipamentos são ruins...” 2. “Os equipamentos são ruins e não atendem...” 3. “Os equipamentos são ruins” 4. “Ruins, são equipamentos antigos...” 5. “São ruins e obsoletos...” 6. “Ruins” 7. “Os equipamentos são ruins e não são adequados ao bom desenvolvimento...” 8. “Ruins, os computadores são lentos...” 9. “Ruins, pois os computadores que utilizamos...” 10. “Considero a qualidade dos equipamentos ruins...” |
| | (2.1) Sem problemas | 50% (10) | Não | <ol style="list-style-type: none"> 1. “Não vejo problemas...” 2. “Não, no momento tudo está em ordem.” 3. “Não.” 4. “Não.” 5. “Não.” 6. “Não.” 7. “Não.” 8. “Não.” 9. “Não há problemas.” 10. “Não.” |
| | (2.2) | 35% (7) | Pequeno | <ol style="list-style-type: none"> 1. “O espaço é pequeno” 2. “O espaço fica pequeno...” 3. “O espaço é relativamente |

| | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------|-----------------|--|
| (2) Ambiente físico | Espaço pequeno | | | pequeno.” 4. “O espaço é pequeno e desproporcional...” 5. “Espaço pequeno para quantidade de servidores.” 6. “Eu acho um espaço pequeno...” 7. “...o espaço é pequeno para acomodar a mobília...” |
| | (2.3) Problemas nos banheiros | 30% (6) | Banheiros | 1. “Problemas nos banheiros...” 2. “Poucos banheiros...” 3. “Banheiros vivem interditados...” 4. “Os banheiros apresentam diversos tipos de problemas...” 5. “Os banheiros são insuficientes...” 6. “... poucos banheiros...” |
| | (2.4) Problemas no ar condicionado | 25% (5) | Ar condicionado | 1. “Não há manutenção adequada no ar condicionado...” 2. “Sim, o ar condicionado precisa de manutenções mais recorrentes.” 3. “Falta de ar condicionado...” 4. “Ar condicionados quebram constantemente.” 5. “...questões relacionadas a falta de ar condicionados em todas as salas.” |
| | (2.5) Poeiras | 20% (4) | Poeira | 1. “...ambiente empoeirado também...” 2. “Há bastante poeira nas salas.” 3. “Há poeira no espaço...” 4. “...presença de poeiras e insetos...” |
| | (2.6) Falta de janelas | 15% (3) | Janelas | 1. “Minha sala não tem janela...” 2. “Sim, as salas não possuem janelas adequadas...” 3. “Não há janelas nas salas...” |
| | (2.7) Elevadores ineficientes | 10% (2) | Elevadores | 1. “Nem sempre os elevadores funcionam...” 2. “...elevadores ineficientes.” |
| | (2.8) | 10% (2) | Copa | 1. “Copa pequena...” 2. “A copa é muito |

| | Problemas na copa | | | pequena...” |
|--|--|----------------|-----|---|
| (3) Organização do trabalho | (3.1) Divisão do trabalho eficiente | 85% (17) | Sim | <p>1. “Sim, aqui as divisões das tarefas são bem estabelecidas.”</p> <p>2. “Sim, há uma divisão de tarefas adequada.”</p> <p>3. “Sim, estão a contento.”</p> <p>4. “Acredito que a divisão é bem estabelecida.”</p> <p>5. “Sim, em relação à divisão de tarefas...”</p> <p>6. “Sim, boas divisões...”</p> <p>7. “Sim, consigo entregar todas as minhas demandas...”</p> <p>8. “Sim, as divisões das tarefas e os processos de trabalho da seção são bem estabelecidos...”</p> <p>9. “Sim.”</p> <p>10. “Sim.”</p> <p>11. “Sim. Embora existam muitas prioridades...”</p> <p>12. “Sim, há uma divisão de trabalho satisfatória...”</p> <p>13. “Sim.”</p> <p>14. “Sim, no setor em que trabalho cada servidor possui as suas atribuições...”</p> <p>15. “Sim, as tarefas e os processos de trabalho são bem direcionados...”</p> <p>16. “Sim, as divisões são bem estabelecidas.</p> <p>17. “Sim.”</p> |
| | (3.2) Divisão do trabalho não eficiente | 15% (3) | Não | <p>1. “Não há cumprimento dos prazos”</p> <p>2. “As tarefas não são bem divididas entre chefia e colegas de trabalho”</p> <p>3. “Não considero uma boa divisão...”</p> |
| | (4.1) Servidores satisfeitos | 15% (3) | Sim | <p>1. “Sim, posso dizer que supre...”</p> <p>2. “Sim, mas devido à organização, consigo suprir minhas necessidades...”</p> <p>3. “Sim. Devido à minha educação doméstica, aprendi desde muito cedo sobre a importância de realizar um planejamento financeiro...”</p> |
| | (4.2) Servidores não | 85% (17) | Não | <p>1. “Não supre...”</p> <p>2. “Não, porque não temos reajustes”</p> <p>3. “Não, pois há um alto</p> |

| | | | | |
|--|---|------------------|------------|---|
| <p>(4)</p> <p>Remunerações e benefícios</p> | <p>satisfeitos</p> | | | <p>valor pago de imposto de renda...”</p> <p>4. “Não supre as necessidades financeiras mensais.”</p> <p>5. “Não, o salário está muito aquém.”</p> <p>6. “Não, anos sem reajuste salarial...”</p> <p>7. “Não, só de forma bem apertada...”</p> <p>8. “Não, pois as coisas estão muito caras.”</p> <p>9. “Não.”</p> <p>10. “Não, pois está defasada em mais de 32%.”</p> <p>11. “Não.”</p> <p>12. “Não, pois ela não acompanha os reajustes...”</p> <p>13. “Não consigo arcar com minhas despesas...”</p> <p>14. “Não.”</p> <p>15. “Não.”</p> <p>16. “Não.”</p> <p>17. “Não, pois é necessário um grande investimento da remuneração em saúde...”</p> |
| <p>(5)</p> <p>Relações de trabalho</p> | <p>(5.1)</p> <p>Relações de trabalho boas</p> | <p>100% (20)</p> | <p>Boa</p> | <p>1. “Tenho uma boa relação...”</p> <p>2. “Temos uma relação muito boa...”</p> <p>3. “Tenho uma relação muito boa.”</p> <p>4. “Tanto a relação com a colega de trabalho quanto à chefia é muito boa.”</p> <p>5. “Atualmente nossa relação é ótima...”</p> <p>6. “Boa relação.”</p> <p>7. “Relação boa e ética...”</p> <p>8. “Muito boa...”</p> <p>9. “Tenho uma relação muito boa...”</p> <p>10. “Ótima relação com parceria...”</p> <p>11. “Boa, eu trabalho com uma equipe maravilhosa...”</p> <p>12. “As relações são boas.”</p> <p>13. “Sim, tenho um bom relacionamento interpessoal...”</p> <p>14. “Uma boa relação de responsabilidade...”</p> <p>15. “Boa, excelente.”</p> <p>16. “Boa, é uma relação tranquila e satisfatória.”</p> <p>17. “A relação com todos é boa e cordial.”</p> <p>18. “...é boa e bem positiva...”</p> |

| | | | | |
|---|---|-----------|---------------|--|
| | | | | 19. “Boa, pois a relação com os colegas de trabalho e chefia envolve amizade e colaboração...” 20. “Minha relação com chefia e colegas de trabalho é muito boa.” |
| | (5.2) Relações de trabalho ruins | 0% (0) | Ruim | - |
| (6) Programas de capacitação | (6.1) Realizaram cursos ofertados pela UFRPE | 65% (13) | Sim | 1. Sim, já fiz alguns...” 2. “Sim, já realizei cursos da área...” 3. “Sim, já realizei...” 4. “Sim, a UFRPE oferta inúmeros cursos...” 5. “Sim, todos foram muito interessantes...” 6. “Sim, já realizei alguns...” 7. “Sim, curso de raciocínio lógico...” 8. “Sim, já fiz...” 9. “Sim, Realizei Especialização...” 10. “Sim. Este ano eu participei do curso...” 11. “Sim.” 12. “Sim.” 13. “Sim” |
| | (6.2) Não realizaram cursos ofertados pela UFRPE | 35% (7) | Não | 1. “Não realizei nenhum curso.” 2. “Não realizei nenhum curso.” 3. “Ainda não realizei nenhum.” 4. “Nenhum, não realizei.” 5. “...infelizmente, não consegui realizar nenhum deles...” 6. “Não, atualmente, nenhum curso ofertado pela Universidade tem despertado meu interesse.” 7. “Não conheço os cursos...” |
| | (7.1) Equilíbrio positivo | 100% (20) | “tenho tempo” | 1. “Pois tenho tempo suficiente para passeios” 2. “Tenho tempo também com amigos...” 3. “Mas tenho tempo de utilizar mais o fim de semana” 4. “Divido o tempo para o trabalho no horário comercial estabelecido...” |

| | | | | |
|---|---------------------|--------|-------------------|---|
| <p>(7)</p> <p>Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</p> | | | | <p>5. “Mas tenho tempo para isso.”</p> <p>6. “Tenho tempo...”</p> <p>7. “... tenho tempo para vida privada...”</p> <p>8. “...tenho tempo de me cuidar...”</p> <p>9. “Tranquilo, tenho o tempo...”</p> <p>10. “Tenho tempo para curtir minha vida pessoal.”</p> <p>11. “Tenho tempo com a saúde...”</p> <p>12. “...mas, tenho tempo pra gente...”</p> <p>13. “Tenho tempo para o convívio com familiares e amigos.”</p> <p>14. “Tenho tempo e consigo dividir...”</p> <p>15. “Tenho tempo para as atividades focadas na minha saúde mental...”</p> <p>16. “Pois, tenho tempo para cada coisa...”</p> <p>17. “Assim, com um planejamento adequado, tenho tempo...”</p> <p>18. “Tenho tempo para mim.”</p> <p>19. “Tenho tempo para descanso, lazer e demais obrigações.”</p> <p>20. “Tenho tempo necessário para me transformar...”</p> |
| | (7.2) | 0% (0) | “não tenho tempo” | - |
| | Equilíbrio negativo | | | |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção serão apresentados o contexto organizacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/Progepe da UFRPE, a percepção dos servidores acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a relação dos fatores laborais com a Qualidade de Vida no Trabalho e as propostas de melhoria da QVT para os servidores da Progepe/UFRPE.

4.1 CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UFRPE

Na fase da Apreciação da AMT, por meio do levantamento geral da situação de trabalho, foi verificado como funcionam os processos de trabalho e identificadas as características do ambiente laboral.

O trabalho realizado pelos servidores da Progepe é basicamente de análise processual e Atendimento ao Público da Universidade Federal Rural de Pernambuco. O servidor chega por volta das 8 horas da manhã, senta-se em sua mesa e começa a rotina de trabalho.

Os processos administrativos são analisados, virtualmente, por meio do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (Sipac), que tem a responsabilidade de promover serviços para a área administrativa da UFRPE por meio do gerenciamento de requisições e do controle orçamentário, atendendo as solicitações de outros servidores da Universidade e demandas dos demais setores.

Além dessas análises processuais virtuais, o servidor também atende às demandas por meio de ramal, *e-mails*, e de atendimento presencial. Na fase da observação, verificou-se que todas essas atividades são realizadas concomitantemente, ou seja, enquanto o servidor abre o Sipac para iniciar a atividade de análise processual, o ramal toca, e ele precisa parar a atividade para atendê-lo. Após isso, ele volta para análise do processo administrativo. Da mesma forma, funciona os atendimentos presenciais. A qualquer momento, sem hora marcada, pode chegar uma demanda de atendimento presencial e a atividade de análise precisa ser pausada novamente.

De forma geral, compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRPE elaborar e implementar planos, programas e projetos de redimensionamento organizacional, avaliação de desempenho, desenvolvimento de competências para o trabalho, apoio psicossocial, saúde ocupacional, controle remuneratório e movimentação de pessoas. Sendo assim, solicitações e demandas da Universidade acerca desses temas passam pela Progepe.

Quanto à localização do ambiente físico da Progepe, encontra-se no primeiro andar do prédio administrativo da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Apresenta 55 funcionários ativos.

A figura 1, amostra a visão ao entrar na Progepe/UFRPE:

Figura 1 - Vista da entrada da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, 2023.



Fonte: A autora.

Figura 2 - Vista do corredor principal da Progepe/UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: A autora.

Foram observados no ambiente de trabalho, alguns problemas, como no espaço físico. Ou seja, as salas que abrigam a maioria dos setores da Progepe são pequenas para comportar a quantidade dos funcionários, como pode ser observado na figura 3. O corredor de entrada é estreito, conforme mostra a figura 2, dificultando a movimentação dos servidores.

Figura 3 - Vista de uma das salas da Progepe/UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: a autora.

Outra questão observada foi em relação aos banheiros utilizados pelos servidores. Estes, além de localizarem-se fora do ambiente da Progepe, apresentavam problemas no espaço físico, contando, apenas, dois sanitários femininos e um masculino, disponíveis. Tal fato ocasiona filas de espera e, conseqüentemente, atrasos na execução das atividades dos servidores.

Figura 4 - Entrada dos banheiros Femininos do Prédio Administrativo da UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: a autora.

Figura 5 - Vista de dentro do banheiro feminino do Prédio Administrativo da UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: a autora.

Nesta fase, também foram observados problemas nos equipamentos de trabalho. Alguns computadores não estavam funcionando, adequadamente, pois apresentavam problemas no *software*, dificultando o trabalho dos servidores.

Problemas relacionados com a limpeza das salas também foram observados. A UFRPE se localiza em uma área verde, o que facilita o acúmulo constante de poeira e insetos, onde, muitas vezes, acaba prejudicando a saúde do colaborador.

4.2 A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA PROGEPE DA UFRPE ACERCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na fase das entrevistas, participaram 20 (vinte) servidores - 85% do sexo feminino e 15% do sexo masculino, 55% dos entrevistados são casados e 45% são solteiros.

Quanto à faixa etária, 5% dos entrevistados encontram-se com idade entre 20 e 30 anos, 65% de 30 a 45 anos e 30% com mais de 45 anos de idade.

Em relação ao cargo que ocupam na Universidade, 80% dos entrevistados possuem

cargos de nível médio, enquanto 20% possuem cargos de nível superior.

Quanto a faixa de remuneração bruta percebida por estes servidores, 10% recebem entre R\$ 2.500,00 e R\$ 4.000,00; 65% recebem entre R\$ 4.000,00 e R\$ 6.000,00; 15% recebem de R\$ 6.000,00 a R\$ 10.000,00 e 10% recebem acima de R\$ 10.000.

Outro fato relevante é que 15% dos servidores entrevistados realizam outra atividade de trabalho complementar fora da Universidade, para complementarem suas rendas.

Verificou-se que quanto aos equipamentos de trabalho, 50% dos entrevistados mostraram-se satisfeitos. Avaliaram os maquinários, como computadores, impressoras e *scanners* eficientes para realização dos trabalhos. Entretanto, a outra metade, mostraram-se insatisfeitos com os computadores disponíveis. Relataram que são equipamentos antigos e frequentemente há necessidade de consertos, além de não haver programas de proteção contra vírus.

Quanto ao ambiente físico, 50% das pessoas entrevistadas, mostraram-se satisfeitas com o ambiente da Progepe e relataram que não há problemas evidenciados. Enquanto a outra metade dos servidores afirmaram haver problemas no ambiente de trabalho. O mais citado refere-se ao tamanho das salas que são pequenas para a quantidade de servidores. Além disso, foi relatado que em momentos de atendimento externo ao público, as salas ficam cheias e, muitas vezes, as pessoas aguardam atendimento em pé, o que acaba causando tumulto e dificultando o trabalho dos servidores.

Em seguida, outro ponto abordado foi o dos banheiros, com 30% dos servidores insatisfeitos. Relataram que além de poucos sanitários para a quantidade de servidores no andar do prédio, eles encontram-se frequentemente em manutenção. Seja por algum defeito, ou seja pela falta de água na Universidade. Além disso, encontram-se fora do espaço físico da Progepe, sendo três banheiros disponíveis no andar, 2 (dois) femininos e 1 (um) masculino.

Outros problemas evidenciados no ambiente de trabalho foram com os ar condicionados - 25% dos entrevistados afirmaram que são antigos e precisam, frequentemente, de reparos, 20% relataram que a limpeza das salas é inadequada, 15% citaram que salas não possuem janelas, dificultando a circulação de ar, 10% relataram que há constantes problemas com os elevadores e 10% dos entrevistados disseram que a copa da Progepe é pequena e não tem espaço para todos os servidores.

A figura, imagem da copa, figura 6:

Figura 6 - Vista da Copa da PROGEPE/UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: a autora.

Quanto às remunerações percebidas, ponto abordado ainda dentro do fator estruturante Condições de trabalho (Quadro 4, página 41), apenas 15% dos entrevistados mostraram-se satisfeitos. Enquanto 85%, afirmam que os valores recebidos pela UFRPE não são o suficiente para cobrir suas necessidades pessoais. Por isso, 15% dos entrevistados realizam outras atividades por fora da Universidade para cobrir suas despesas.

Quanto à organização do trabalho e a divisão das tarefas, 85% dos entrevistados mostraram-se satisfeitos. Relataram que são eficientes e atendem os prazos demandados. Já 15% dos servidores afirmaram haver problemas com essa organização e que o maior deles é a quantidade de servidores, insuficiente para as demandas do setor e divisão das atividades. Além disso, relataram a dificuldade de realizar atendimentos presenciais, sem hora marcada, e

afirmaram que isso dificulta a organização das atividades, pelo fato de precisar parar uma análise processual para atender uma demanda externa não prevista.

Quanto às relações interpessoais, todos os entrevistados afirmaram ter uma boa relação com seus colegas de trabalho e chefias.

No que se refere aos programas de capacitação oferecidos pela Universidade, para fins de crescimento profissional, 65% dos entrevistados conhecem e já realizaram cursos ofertados pela Universidade e mostraram-se satisfeitos com eles. Enquanto 35%, afirmaram que a Universidade oferece poucos cursos para crescimento profissional do servidor, não tendo interesse em realizá-los. Apenas um dos entrevistados afirmou não ter conhecimento de nenhum curso ofertado pela Universidade Federal Rural de Pernambuco, conforme evidenciado a seguir: “*Não tenho conhecimento dos cursos ofertados pela UFRPE, acho que nunca vi a divulgação deles em nenhum veículo de comunicação da Universidade*” (Maria).

Em relação ao equilíbrio entre o trabalho na Universidade e a vida pessoal, os entrevistados relataram que não deixam de ter momentos com familiares e amigos, de autocuidado e de lazer por conta das demandas de trabalho.

Foram obtidos como resultado das entrevistas, os problemas que geram mais insatisfação pelos servidores (Quadro 6), e que, conseqüentemente, demandam propostas de melhorias. Os problemas mencionados pelos servidores auxiliaram no conhecimento da situação atual da Progepe e na elaboração de diretrizes que visem solucionar os possíveis problemas detectados.

Quadro 6 - Percepção dos servidores acerca dos fatores de trabalho da PROGEPE

| Categoria | Subcategoria | Freq. (%) |
|---|------------------------------------|------------------|
| (1) Equipamentos de trabalho | (1.1) Sem problemas | 50% (10) |
| | (1.2) Problemas nos computadores | 50% (10) |
| (2) Ambiente físico | (2.1) Sem problemas | 50% (10) |
| | (2.2) Espaço pequeno | 35% (7) |
| | (2.3) Problemas nos banheiros | 30% (6) |
| | (2.4) Problemas no ar-condicionado | 25% (5) |
| | (2.5) Poeiras | 20% (4) |
| | (2.6) Falta de janelas | 15% (3) |

| Categoria | Subcategoria | Freq. (%) |
|---|--|------------------|
| | (2.7) Elevadores ineficientes | 10% (2) |
| | (2.8) Problemas na copa | 10% (2) |
| (3) Organização do trabalho | (3.1) Divisão do trabalho eficiente | 85% (17) |
| | (3.2) Divisão do trabalho não eficiente | 15% (3) |
| (4) Remunerações e benefícios | (4.1) Servidores satisfeitos | 15% (3) |
| | (4.2) Servidores não satisfeitos | 85% (17) |
| (5) Relações de trabalho | (5.1) Relações de trabalho boas | 100% (20) |
| | (5.2) Relações de trabalho ruins | 0% (0) |
| (6) Programas de capacitação | (6.1) Realizaram cursos ofertados pela UFRPE | 65% (13) |
| | (6.2) Não realizaram cursos ofertados pela UFRPE | 35% (7) |
| (7) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal | (7.1) Equilíbrio positivo | 100% (20) |
| | (7.2) Equilíbrio negativo | 0% (0) |

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se no Quadro 7, uma lista dos problemas apresentados em ordem decrescente de satisfação, do ponto de vista dos colaboradores. Os elementos pontuados que mais causaram insatisfações no ambiente de trabalho foram:

Quadro 7 - Lista de itens dos problemas identificados

| |
|--|
| 1. Baixa remuneração - 85% |
| 2. Problemas no ambiente físico de trabalho - 50% |
| 3. Problemas nos equipamentos de trabalho - 50% |
| 4. Poucos cursos de capacitação ofertados pela UFRPE - 35% |
| 5. Organização de trabalho ineficiente - 15% |

Fonte: Elaborado pela autora.

Na fase do Diagnóstico, os problemas encontrados foram identificados por meio de

observações no local de trabalho. Verificou-se que, quanto aos equipamentos, parte dos computadores da Progepe apresentavam defeitos no *software* e estavam parados, sem utilização. Outros funcionavam de forma ineficiente, apresentando vírus, dificultando sua utilização pelos servidores.

Existiam também, no ambiente de trabalho da Progepe, *notebooks* pessoais, levados pelos próprios servidores para atender as demandas de trabalho. Isso evidencia a escassez de equipamentos de trabalho eficientes.

Quanto ao ambiente de trabalho, foi observado que as subdivisões existentes na Progepe evidenciam o espaço pequeno para abrigar a quantidade de servidores. As salas são pequenas e sem janelas, em desacordo com as condições de conforto no ambiente de trabalho apresentadas pela NR-17- Ergonomia.

Foi observado que alguns aparelhos de ar condicionados são antigos e, em algumas salas, o funcionamento é ineficiente, deixando a temperatura pouco agradável, conforme figura a seguir:

Figura 7 – Ar condicionado de uma das salas da Progepe/UFRPE, Recife, 2023.



Fonte: a autora.

Os banheiros, encontram-se fora do ambiente da Progepe, como mencionado na etapa de Observação. Na fase desta pesquisa, um dos femininos, encontrava-se em manutenção, conforme figura 5.

Verificou-se que os problemas, quanto à organização do trabalho, se relacionam com a escassez de servidores, para realização das atividades de análise processual, em virtude de uma alta demanda dessas atividades. Sendo assim, diverge com o que é preconizado no item 6.2 - Organização do Trabalho da NR-17- Ergonomia. Pois, esta norma diz que o contingente de operadores deve ser dimensionado às demandas da produção no sentido de não gerar sobrecarga habitual ao trabalhador.

Os atendimentos realizados pela Progepe, na sua maioria, não são agendados. Os servidores realizam suas atividades de análise processual e atendimento ao público de forma simultânea. Esse fato prejudica a atenção do servidor à atividade realizada, pois, há constantes interrupções por demandas de outras atividades, seja atendimento ao público de forma pessoal ou via ramal.

No que se diz respeito aos programas de incentivos oferecidos pela Universidade, foi observado que eles são divulgados, anualmente, no *site* da Universidade (www.ufrpe.br). De fato, observou-se que alguns servidores não têm acesso a cursos de capacitação, totalmente, direcionados para a atividade que executam, seja pela falta de recursos da Universidade ou pela falta de conhecimento da existência destes programas.

A percepção da Qualidade de Vida no Trabalho pelos servidores da Progepe mostrou-se, de forma geral, satisfatória. Os itens que demonstraram maior insatisfação dos servidores estão dentro do fator estruturante “condições de trabalho” de Ferreira (2011). O item de remuneração e benefícios recebidos, abordado nas entrevistas, foi o que, de fato, chamou mais atenção neste estudo para o nível de insatisfação. Pois, 85% dos servidores se mostraram insatisfeitos. Enquanto que, nos itens dos fatores estruturantes de “relações socioprofissionais de trabalho” e “elo trabalho-vida social” houve total satisfação desses servidores.

4.3 RELAÇÃO ENTRE OS FATORES LABORAIS COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA PROGEPE DA UFRPE

Os dados apresentados aqui, relacionam os fatores estruturantes apresentados por Ferreira (2011), acerca da Qualidade de Vida no Trabalho, com os fatores de trabalho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRPE, com base na percepção destes servidores.

O primeiro fator estruturante é representado pelas “condições de trabalho” que envolvem a qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho, o espaço físico, remunerações e benefícios. Neste estudo, verificou-se que a grande maioria dos problemas encontrados estão dentro deste fator. O nível de satisfação dos servidores relacionados à qualidade dos equipamentos de trabalho e ao ambiente físico mostrou-se dividido. Apenas metade dos servidores encontram-se satisfeitos. Segundo Ferreira (2012) fornecer suporte organizacional consiste em um requisito fundamental para a promoção da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. Sendo assim, é necessário que a UFRPE mantenha as ações que favorecem as boas condições de trabalho e desenvolvam estratégias que busquem solucionar os itens críticos.

No que se refere às remunerações, os resultados demonstraram que os profissionais não encontram-se satisfeitos, pois, como afirma Freitas e Souza (2009), os valores recebidos referem-se à justiça, e os os trabalhadores da Progepe não consideram os valores pagos apropriados para o trabalho executado.

Diante do exposto, reafirma-se a importância em uma organização investir nas condições de trabalho dos colaboradores, pois, fornecer suporte organizacional aos trabalhadores é um dos requisitos fundamentais para o alcance dos objetivos prescritos (Ferreira, 2011, p. 120).

O segundo fator estruturante é a organização do trabalho, que representa as divisões das tarefas, os processos de trabalho da Universidade, gestão do tempo e supervisão. Os resultados desta pesquisa mostraram que os servidores estão satisfeitos com a dinâmica dos processos de trabalho. Entretanto, o estabelecimento de metas e prazos relativos ao trabalho deve ser discutido em equipes menores dentro da Progepe. Pois, é fundamental adaptar o contexto laboral a situações específicas enfrentadas por cada grupo e, dessa forma, diminuir a sensação de pressão para cumprimento de tarefas.

As relações socioprofissionais, que incluem as relações hierárquicas com os colegas de trabalho e com o público externo, representadas pelo terceiro fator estruturante de Ferreira (2011), apresentou uma avaliação positiva por todos os servidores entrevistados.

Nesse sentido, Ferreira (2008) afirma que o relacionamento socioprofissional está, intimamente, ligado à satisfação dos colaboradores e a desempenhos eficientes diante das exigências impostas pelas situações de trabalho.

Quanto ao quarto fator estruturante de “reconhecimento e crescimento profissional”, que envolve toda avaliação de empenho, o reconhecimento de esforço e dedicação dos funcionários e os programas de capacitação oferecidos pela Universidade. Mais da metade dos

servidores mostraram-se satisfeitos. Entretanto, uma pequena parcela, ainda, afirma que nunca teve acesso e nem conhecimento a esses programas.

O reconhecimento profissional deve ser traduzido em práticas formais e informais que permitam ao trabalhador recuperar o sentido do trabalho para além do comprometimento com desempenho e resultados. Buscando, assim, a satisfação no trabalho (Ferreira, 2008). Dessa forma, ficou evidente que a Universidade, ainda, precisa investir mais em programas de capacitação, bem como, nas divulgações para o alcance de todos servidores, pois a falta de oportunidade de crescimento potencializa vivências de mal-estar no trabalho (Ferreira; Seidl, 2009).

O último fator “elo trabalho-vida social” foi avaliado positivamente pelos servidores, que mostraram-se satisfeitos com unanimidade. Pois, os colaboradores da Progepe afirmam manter um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Ferreira (2008) evidencia a importância da flexibilização do horário de trabalho para o alcance da QVT nas organizações.

Vale ressaltar que a avaliação global da QVT, por meio de uma Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT), no contexto da Universidade Federal Rural de Pernambuco, corrobora com as pesquisas de Branquinho (2010), Silva (2015), Mendes (2017) e Hashimoto; Bitencourt (2022), acerca da importância da identificação de demandas ergonômicas com o propósito de melhorias no ambiente de trabalho. Essa convergência reforça a necessidade de estudar, profundamente, a Macroergonomia e sua relação com a QVT, com a finalidade de desenvolver intervenções que promovam vivências de bem-estar no contexto das organizações.

4.4 AÇÕES PARA MELHORIAS ORGANIZACIONAIS

Diante disso, na fase de Proposição de soluções para os problemas apresentados, após reuniões realizadas, foram elaboradas ações de melhorias que impactam positivamente na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da PROGEPE/UFRPE (Quadro 8):

Quadro 8 - Ações de melhorias

| PROBLEMAS IDENTIFICADOS | AÇÕES DE MELHORIAS |
|-------------------------------|--|
| 1. Remunerações e Benefícios. | Maior incentivo à qualificação dos servidores, por meio da oferta de programas de mestrado e doutorado, oferecimento de oportunidades para ministração de cursos aos servidores habilitados (Gratificação por encargo de curso).A proposta seria implementada pelo |

| | |
|---|--|
| | setor de Aperfeiçoamento e Benefícios – SAB/PROGEPE |
| 2. Problemas no ambiente de trabalho, como: tamanho pequeno das salas, problemas no ar condicionado, poucos banheiros, copa e limpeza inadequada nesses locais. | Limpeza das salas e banheiros periodicamente, reposicionamento dos setores da Progepe de forma proporcional à quantidade de servidores. Para implementação desta proposta, seria necessária a participação do Departamento de Logística e Serviços – DELOGS da UFRPE. |
| 3. Problemas nos equipamentos de trabalho. | Revisão periódica dos equipamentos de trabalho e instalação de programas antivírus nos computadores, com a participação efetiva da Secretaria de Tecnologias Digitais – STD, da UFRPE neste processo. |
| 4. Cursos de capacitação, ofertados pela Universidade, poucos direcionados. | Elaboração mensal de lista de cursos prioritários e necessários, que precisam ser ofertados, para desenvolvimento do servidor, através de pesquisas periódicas realizadas pela Seção de Aperfeiçoamento e Benefícios – SAB/PROGEPE. |
| 5. Organização do trabalho ineficiente. | Agendamento para atendimento ao público e divisão das atividades. Para implementação desta proposta, é imprescindível a participação de todos os servidores envolvidos nos processos de trabalho da PROGEPE, para melhor alinhamento dos horários e divisão das tarefas. |

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

5 CONCLUSÃO

Esta dissertação apresentou uma proposta de ações de melhorias nas condições laborais dos servidores da Progepe/UFRPE com base na análise da relação entre as diferentes dimensões do trabalho e a qualidade de vida dos servidores da área de gestão de pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). A principal fonte de dados foram os relatos da percepção dos servidores lotados na Progepe.

Foi verificado que os maiores problemas encontrados que influenciam a satisfação do servidor no ambiente de trabalho são os fatores de Trabalho Estruturantes. As remunerações e benefícios ocuparam o primeiro lugar, influenciando, negativamente, na satisfação do servidor. As “condições de trabalho” que envolvem a qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho e o espaço físico representam a segunda maior problematização na percepção dos servidores. Já os fatores das relações socioprofissionais de trabalho, representados pelas relações hierárquicas com os colegas de trabalho e com o público externo, e o elo trabalho-vida social, que envolve as percepções e experiências dos trabalhadores relacionados à interação entre sua vida profissional e social influenciam positivamente nesta satisfação. Em relação a organização do trabalho, as divisões de tarefas e os cursos de capacitação oferecidos pela Universidade, representados pelo fator estruturante reconhecimento e crescimento profissional, de um modo geral, são bem aceitos pelos servidores e influenciam, positivamente, a qualidade de vida do servidor em seu ambiente de trabalho.

Os dados obtidos foram relevantes para a elaboração de propostas de melhorias que possibilitem a realização de um trabalho mais eficiente e aumentem a satisfação do trabalhador em relação ao seu contexto laboral.

Neste estudo, as principais melhorias ergonômicas, que precisam ser implementadas, de fato, para o aumento da satisfação dos colaboradores, remetem-se a questões associadas aos fatores estruturantes de trabalho, como remunerações e benefícios, por meio de inovações no sistema de recompensas e incentivo à qualificação dos servidores, melhorias no espaço físico e nos equipamentos de trabalho. Sendo estas as principais variáveis influenciadoras na satisfação dos colaboradores.

Entretanto, apesar das contribuições e dos resultados obtidos nesta pesquisa terem embasamento científico, algumas limitações podem ser observadas, como o tamanho da amostra de 20 (vinte) servidores, sendo a população total de 55 (cinquenta e cinco) servidores, devido a implementação do trabalho *home office* integral para alguns trabalhadores da Progepe, o que pode ter afetado a generalização dos resultados para a população em geral.

Outro ponto importante é que apesar da avaliação subjetiva dos entrevistados ter atendido o contexto real investigado, não foram avaliados nem realizados testes objetivos relativos às dimensões do trabalho, o que constitui uma limitação deste trabalho.

Dessa forma, sugere-se que pesquisas futuras utilizem parâmetros objetivos para identificar a relação das condições laborais e a Qualidade de Vida no Trabalho do trabalhador. A utilização de testes objetivos durante a inspeção por especialistas, especialmente, em simulações em ambientes virtuais, pode ser uma abordagem promissora para avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Estudos futuros podem se concentrar no desenvolvimento de métricas objetivas para avaliar diferentes aspectos da QVT, como satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ambiente de trabalho físico e psicossocial, entre outros. Essas métricas podem ser baseadas em indicadores mensuráveis, como taxas de rotatividade, absenteísmo, produtividade.

Os ambientes virtuais podem auxiliar na simulação de diferentes cenários de trabalho e avaliar como esses influenciam na QVT dos funcionários. Testes objetivos podem ser realizados durante essas simulações para medir variáveis como desempenho, conforto, segurança e satisfação.

Por fim, pode-se afirmar que a contribuição dessa dissertação pode ser parâmetro para medidas de melhorias e intervenções ergonômicas dentro da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Além disso, esta pesquisa pode ser base para estudos e pesquisas posteriores acerca da temática abordada.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. *In: RAUSP Management Journal*, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

ANDRADE, M. F. P. **A condição de trabalho na relação entre satisfação e frustração em ambiente público de ensino superior sob o olhar da Ergonomia Organizacional.** [Dissertação em Ergonomia]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2016.

AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. *In: Journal of the Health Sciences Institute*, v. 31, n. 1, p. 53-58, 2013.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edição 70, 2016.

BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas.** Caxias do Sul: Educs, 2010.

BERNHEIM, C. T.; CHAUI, M. S. **Desafios da universidade na sociedade do conhecimento:** cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior. Brasília: UNESCO, 2008.

BOLIS, I. **Contribuições da Ergonomia para a melhoria do trabalho e para o processo de emancipação dos sujeitos.** [Dissertação em Engenharia da Produção]. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 2011.

BUGLIANI, R. O. **Macroergonomia:** um panorama do cenário brasileiro. [Dissertação em Desenho Industrial]. Bauru: FAAC/UNESP, 2007.

BRANQUINHO, N. G. S. Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho em professores da rede pública municipal de Unaí/MG. 2010. 175 f. [Dissertação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações]. Brasília: Universidade de Brasília, 2010.

CARVALHO, M. L. Qualidade de vida no trabalho versus condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho. *In: Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM*, v. 9, n. 1, p. 67-84, ago. 2016. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/1321>. Acesso em: 22 fev. 2023.

CAVALCANTE, R. M. F. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em instituição de ensino pública.** [Dissertação em Engenharia Industrial]. Salvador: Escola Politécnica, Universidade Federal da Bahia, 2017.

CHAUI, M. A universidade pública sob nova perspectiva. *In: Brasileira de Educação*, [s. l.], v. 1, n. 24, p. 05-15, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 set. 2023.

CÔRTEZ, F. G.; MENESES, P. P. M. Gestão estratégica de pessoas no Legislativo Federal brasileiro: condições para a implementação. *In: Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 53, n. 4, p. 657-686, 2019. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122019000400657&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 jan. 2023.

CORTEZ, H. B. T. **Qualidade de vida no trabalho sob a ótica da macroergonomia**. Porto Alegre. [Dissertação em Engenharia de Produção]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

DEMO, G.; MARTINS, P. R.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na Livraria Cultura. *In: Revista Alcance*, v. 20, n. 2, p. 237-254, 2013.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Pasta Pública**. Brasília: ENAP, 2007.

ESTEFANO, E. V. V. **Satisfação dos recursos humanos no trabalho**: um estudo de caso na biblioteca central da Universidade Federal de Santa Catarina. [Dissertação em Engenharia de Produção]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2. Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *In: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1>.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores Brasília: LPA Edições, 2011.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *In: Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 11, p. 8-20, 2011.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed. Brasília, DF: Paralelo 15, 2016.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *In: Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, p. 319-327, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>.

FERREIRA, G. B.; DIAS, C. C. A Importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *In: Psicologia e Saúde em debate*, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 30-43, 2017. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/145>. Acesso em: 28 fev. 2023.

FERREIRA, J. M. C.; NEVES, J.; CAETANO, A. **Manual de Psicossociologia das Organizações**. McGraw Hill, 2003.

FERREIRA, M. S.; RIGHI, C. A. R. **Ergonomia**. Notas de aula. PUCRS: Porto Alegre, 2009.

Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/07/analise-ergonomica-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2023.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. *In: Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000200013>.

FIALHO, F; SANTOS, N. **Manual de Análise Ergonômica no Trabalho**. Curitiba: Gênese, 1995.

FOGLIATTO, F. S.; GUIMARÃES, L. B. M. *Design Macroergonômico de Postos de Trabalho*. *In: Produto & Produção*, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 1-15, out. 1999.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. *In: Sistemas & Gestão*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 136–154, 2009. Disponível em: <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V4N2A4>. Acesso em: 9 jun. 2023.

GARCIA, G. A.; SCHWANTZ, P. I.; DORION, E. C. H.; BORTOLASO, I. V. Avaliação dos múltiplos papéis na gestão de pessoas: ferramenta para a melhoria das ações em organizações públicas. *In: Revista de carreiras pessoas*, Santa Maria, v. 13, n. 1, p. 55-72, jan./abr. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas – enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2006.

GÜÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

GUIMARÃES, L. B. M. (Org.). **Macroergonomia: colocando conceitos em prática**, v. 1, Porto Alegre: FEENG/UFRGS, 2010. p. 1-102.

HASHIMOTO, DOS ANJOS BULHÕES DA SILVA; BITENCOURT, H. SEDREZ R. A contribuição da macroergonomia na qualidade de vida e produtividade no ambiente de trabalho em comissária de desembaraço aduaneiro. **Revista Organização Sistêmica**, [S. l.], v. 11, n. 20, p. 34–51, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacaoSistematica/index.php/organizacaoSistematica/article/view/529>. Acesso em: 15 fev. 2024.

HENRIQUES, A. C. V.; SAWITZKI, R. C.; WEBER, T.; GARAY, A. B. S. Gestão de pessoas: desvendando a caixa-preta em pleno vôo. *In: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 10, n. 02, p. 254 -277, maio/ago. 2012.

IEA - International Ergonomics Association. **Definition and domains of ergonomics**. 2000. Disponível em: <http://www.iea.cc/whats/index.html>. Acesso em: 28 fev.2023.

IEA . **Technical Information**, 2010. Human Factors and Sustainable Development. Disponível em: <http://www.iea.cc/>. Acesso em: 22 jan. 2023.

INGRAHAM, P. W.; RUBAII-BARRETT, N. Human resource management as a core dimension of public administration. Foundations of Public Administration Series. *In: Public Administration Review Website*, 2007.

IIDA, I. **Ergonomia, projeto e produção**. São Paulo: Edgard Blücher, 2002.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

IIDA, I.; BUARQUE, L. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2017.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. *In: Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. abr./ju 1997, p. 79-83, 1997Tradução . Acesso em: 05 jan 2024.

LOCH, C. L.; CORREIA, G. S. A flexibilização do trabalho e da gestão de pessoas limitadas pela racionalidade instrumental. *In: Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 6, n. 12, p. 09–30, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/869>. Acesso em: 02 jan. 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. Ma. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MARKKULA, M.; KUNE, H. Making Smart Regions Smarter: smart specialization and the role of universities in regional innovation ecosystems. *In: Technology Innovation Management Review*, [s. l.], v. 05, n. 10, p. 7-15, out. 2015. Disponível em: https://timreview.ca/sites/default/files/article_PDF/MarkkulaKune_TIMReview_October2015.pdf. Acesso em: 04 fev. 2023

MARZZONI, D. N. S.; PEREIRA, Y. P. A. People management: case study of the organizational climate in a public institution. *In: Research, Society and Development*, [S. l.], v. 9, n. 7, Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4364>.

Acesso em: 10 abr. 2023.

MEDEIROS, E. **Macroergonomia** - apostila do curso de especialização superior em Ergonomia. Rio de Janeiro: CESERG, 2005.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. *In: Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

MENDES, T. Z. **Análise Macroergonômica do trabalho em uma indústria moveleira e sua relação com a satisfação dos colaboradores**. [Dissertação em Engenharia de Produção e Sistemas]. Goiás: PUC GOIÁS, 2017.

MENDONÇA, E. F. PNE e base nacional comum curricular (BNCC): Impactos na gestão da educação e da escola. *In: AGUIAR, M. Â.; DOURADO, L. F. (Orgs.). A BNCC na contramão do PNE 2014-2024: avaliação e perspectivas*. Recife: Biblioteca Anpae, 2018. p. 34-38.

MINAYO, M. C. S. (Org.). Pesquisa Social. **Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e Saturação em Pesquisa Qualitativa: consensos e controvérsias. *In: Revista Qualitativa*, v. 5, n. 7 (abril), p. 01-12, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora n. 17 – Ergonomia**. 2 ed. Brasília: MTE/SIT, 2002.

MORAES, A. M.; MONT'ALVÃO, C. **Ergonomia, Conceitos e Aplicações**. Rio de Janeiro: iUsEr, 2003.

MORAES, A. M.; MONT'ALVÃO, C. **Ergonomia: conceitos e aplicações**. 3ª (ed.). Rio de Janeiro: 2AB, 2007.

MORAES, A.; MONT'ALVÃO, C. **Ergonomia: conceitos e aplicações**. 4ª ed. Rio de Janeiro: 2AB, 2009.

NAGAMACHI, M. **Relationship between Job Design, Macroergonomics, and Productivity**. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. New York: John Willey. v. 6, n. 4, p. 309-322, summer 1996.

NANJUNDESWARASWAMY, T. S.; SWAMY, D. R. Relationship between quality of work life and demographical characteristics of SMEs employees. *In: Pakistan Journal of Engineering, Technology & Science*, v. 4, n. 2, p. 125-144, 2014.
Disponível em: <https://doi.org/10.22555/pjets.v4i2.261>.

PALUDO, A. **Administração Pública para Auditor Fiscal da Receita Federal e Auditor Fiscal do Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2012. RIBEIRO, A. L. Gestão de

peessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *In: Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*, v. 2, n. 02, p. 75-96, jun. 2015.

ROYUELA, V.; TAMAYO, J. L.; SURIÑACH, J. The institutional versus the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the european commission? *In: Research Institute of Applied Economics*, Working Papers. Barcelona, Spain, 2007.

SANTOS, E. F.; SANTOS, G. F. **Análise de Riscos Ergonômicos**. Jacareí-SP: Ergo Brasil, 2006.

SANTOS, J. A. Qualidade de Vida no Trabalho. *In: X Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. LATEC/UFF, 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/7681>. Acesso em: 08 set. 2022.

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE. Coordenadoria de Controle de Doenças. Centro de Vigilância Sanitária. Divisão de Produtos Relacionados à Saúde. **Portaria CVS 5, de 09 de abril de 2013**. Poder Executivo. Aprova o regulamento técnico sobre boas práticas para estabelecimentos comerciais de alimentos e para serviços de alimentação, e o roteiro de inspeção. 105 DOE 19/04/2013 - nº. 73 - Seção I – pág. 32-35.

SENADO FEDERAL. **Decreto n. 6.833, de 29 de abril de 2009**. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à saúde do Servidor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acessado em 25 de junho de 2019.

SENADO FEDERAL. **Decreto 7.133, de 19 de março de 2010**. Regulamenta os critérios e procedimento gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm. Acessado em 08 de agosto de 2019.

SENADO FEDERAL. **Portaria Normativa n. 783, de 7 de abril de 2011**. Estabelece a obrigatoriedade da utilização do módulo de Exames Médicos Periódicos do SIAPE-Saúde aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=80&data=08/04/2011>. Acessado em 29 de outubro de 2019.

SILVA, A. C. **A Macroergonomia como ferramenta para qualidade de vida no trabalho do servidor público do Instituto Federal de Alagoas** - estudo de caso. [Dissertação em Ergonomia]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2015.

SILVA, A. A.; LUCAS, E. R. O. Abordagem ergonômica do ambiente de trabalho na percepção dos trabalhadores: estudo de caso em biblioteca universitária. *In: Revista ACB*, Florianópolis, v. 14, n. 2, 2009, p. 382-406. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/578>. Acesso em: 12 maio. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Editora Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *In: Revista do Serviço Público*, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009.

SLACK, N. CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da produção**. Tradução de Mara Teresa Corrêa de Oliveira; Fabio Alher; revisão técnica Henrique Luiz Corrêa. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 7474 p.

SLOMSKI, V. *et al.* A demonstração do resultado econômico e sistemas de custeamento como instrumentos de evidenciação do cumprimento do princípio constitucional da eficiência, produção de governança e accountability no setor público: uma aplicação na Procuradoria Geral do Município de São Paulo. *In: Revista de Administração Pública*, v. 44, n. 4, p. 933-937, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rap/a/VwpbntKx9jmNTb67GbytgLq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023.

SOUZA, I. M. **Gestão das universidades federais brasileiras: uma abordagem fundamentada na gestão do conhecimento**. [Tese em Engenharia e Gestão do Conhecimento]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2009. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2010/06/Irineu-Souza.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2023.

SOUZA, J.; SAMPAIO, C. P. A Macroergonomia na melhoria das condições de trabalho com ênfase nos aspectos de liderança: Estudo de caso com AMT em um restaurante. *In: Projetica Revista Científica de Design*, Londrina, v. 3, n. 1, p. 79-95, 2012. Disponível em:

<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/projetica/article/view/12872>. Acesso em: 29 jan. 2023.

VENSON, A. B. S. *et al.* O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? *In: Revista ADM UFSM*, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar. 2013.

VIEIRA, D. F. B., **Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros do Hospital de Ensino**. Porto Alegre. Dissertação de Mestrado URGS, 1990.

VIEIRA, C. B.; VILAS BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B.; OLIVIERA, E. R. Motivação na Administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *In: Revista ADMpg Gestão Estratégica*, [S. l.], v. 4, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/admpg/article/view/13963>. Acesso em: 29 jan. 2023.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. *In: Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 41-46, 1990.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? *In: Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WILSON, J. R.; HAINES, H. M. Participatory Ergonomics. In: SALVENDY, G. **Handbook of Human Factors**. New York: Wiley, 1997.

WOLTER, A. P.; VELHO, A. da. S. Gestão Pública no Brasil: Desafios e perspectivas. *In: Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, Ano 5, Ed. 2, v. 2, p. 18-27, 2020.

APÊNDICE A – ROTEIRO PARA CONDUÇÃO DA ENTREVISTA

| Fatores estruturantes | Pontos abordados | Guia de Perguntas |
|---|---|--|
| Condições de trabalho | Qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho, o espaço físico, remuneração, treinamento e benefícios. | <p>1. Como você considera a qualidade dos equipamentos de trabalho? Justifique.</p> <p>2. Há problemas com o espaço físico de trabalho? Caso sim, Cite-os.</p> <p>3. Qual a faixa da sua remuneração bruta?</p> <p>a) R\$ 1.800 a R\$ 2.500 b) de R\$ 2.500 a R\$ 4.000 c) de R\$ 4.000 a R\$ 6.000 d) de R\$ 6.000 a R\$ 10.000 e) acima de R\$ 10.000</p> <p>4. Sua remuneração supre suas necessidades financeiras? Por que?</p> <p>5. Você realiza outra atividade de trabalho fora da Universidade? Qual?</p> |
| Organização do trabalho | Divisão de tarefas, processos de trabalho, gestão do tempo e supervisão. | 4. As divisões das tarefas e os processos de trabalho são bem estabelecidos atendendo aos prazos demandados? Caso não, quais as maiores dificuldades encontradas? |
| Relações socioprofissionais de trabalho | Relações hierárquicas com colegas e com o público externo. | 5. Descreva sua relação com os colegas de trabalho e sua chefia. |

| | | |
|---|--|--|
| Reconhecimento e crescimento profissional | A avaliação do desempenho, o reconhecimento do esforço e dedicação dos funcionários, programas de capacitação, planos de carreira e incentivos. | 6. Quais cursos que você conhece que são ofertados pela Universidade que despertou seu interesse? Você realizou algum deles? Se sim, qual benefício obtido por este curso? |
| Elo trabalho-vida social | Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a importância do trabalho em suas vidas, a relação entre trabalho e família, amigos no trabalho e o impacto do trabalho no lazer e na vida social. | 7. Como você equilibra seu tempo entre o trabalho e vida pessoal? Tem tempo para momentos de autocuidado e se relacionar com família e amigos? |

**APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS)**

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa **A influência da Macroergonomia na Qualidade de Vida dos servidores públicos da área de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco**, que está sob a responsabilidade da pesquisadora **Isabela Maria Gonçalves Leal**

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubriche as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável.

Você estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Descrição da pesquisa:

- ° Esta pesquisa tem como objetivo analisar a relação entre as diferentes dimensões do trabalho e a Qualidade de Vida dos servidores da área de gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, a fim de propor ações e diretrizes para a melhoria das condições laborais nesta instituição. Para isso, será utilizado o Método da Análise Macroergonômica do Trabalho. Para subsidiar a coleta de dados, serão realizadas entrevistas individuais por meio de encontros presenciais, através de uma amostra com 22 (vinte e dois) participantes. Após o diagnóstico, serão propostas ações, para melhoria na qualidade de vida no trabalho dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Trata-se de uma pesquisa de campo com uma abordagem qualitativa. Quanto aos métodos, classifica-se como uma pesquisa-ação. Este estudo será relevante, tendo em vista que poderá auxiliar a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco, na elaboração de planos de ações, que impactem positivamente nas condições de trabalho de seus servidores e, conseqüentemente, no cumprimento do plano estratégico da instituição.

Esclarecimento da participação do voluntário na pesquisa:

- ° A participação será voluntária, sendo realizada uma entrevista individual e presencial para cada participante, com duração aproximada de trinta minutos, na sala de reuniões da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE),

situada na Rua Dom Manuel de Medeiros, SN, Dois Irmãos, Recife-PE.

□ **RISCOS diretos para o voluntário:**

- Os riscos envolvidos nessa pesquisa científica serão minimizados e restritos ao constrangimento da presença do pesquisador diante das abordagens realizadas para obtenção de dados, como por exemplo o desconforto com as perguntas da entrevista. Entretanto, ressalta-se que não será relacionada nenhuma resposta a qualquer participante, de modo que que seja impossibilitada a sua identificação, e assegurada a confidencialidade das informações geradas.
- Ressalta-se que o formulário de pesquisa apresenta um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), indicando que as informações obtidas na pesquisa serão utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento do estudo.

□ **BENEFÍCIOS diretos e indiretos para os voluntários.**

- É de grande importância a participação dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco na pesquisa, para que seja permitida a identificação dos fatores de trabalho que possam interferir na qualidade de vida desses trabalhadores e, através do estudo, sugerir planos de ações de melhorias para que os objetivos institucionais sejam atendidos e os servidores sintam-se mais satisfeitos em seu ambiente de trabalho. Desta forma, a pesquisa produzirá benefícios tanto aos participantes quanto à população em geral usuária dos serviços prestados pela UFRPE.

Esclarecemos que os participantes dessa pesquisa têm plena liberdade de se recusar a participar do estudo e que esta decisão não acarretará penalização por parte dos pesquisadores. Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa (nas entrevistas) ficarão armazenados em computador pessoal, sob a responsabilidade do pesquisador, no endereço acima informado, pelo período mínimo de 5 anos.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores

(ressarcimento de transporte e alimentação), assim como será oferecida assistência integral, imediata e gratuita, pelo tempo que for necessário em caso de danos decorrentes desta pesquisa.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: (**Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – E-mail: cephumanos.ufpe@ufpe.br**).

(assinatura do pesquisador)

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

Eu, _____, CPF _____, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo **A Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores públicos da área de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Rural de Pernambuco sob à ótica da Macroergonomia**, como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo(a) pesquisador (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Impres
são
digital
(opcio
nal)

Local e data _____

Assinatura do participante:

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e o aceite do voluntário em participar. (02 testemunhas não ligadas à equipe de pesquisadores):

| | |
|-------------|-------------|
| Nome: | Nome: |
| Assinatura: | Assinatura: |

APÊNDICE C – CARTA DE ANUÊNCIA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos (o) o pesquisador (a) ISABELA MARIA GONÇALVES LEAL, a desenvolver o seu projeto de pesquisa A INFLUÊNCIA DA MACROERGONOMIA NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO, que está sob a coordenação/orientação do (a) Prof. (a) Rosiane Alves Pereira cujo objetivo é analisar a influência da Organização do trabalho no desempenho e satisfação dos servidores, na PRÓ- REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS / PROGEPE).

Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Local, em ____ / ____ / ____.

RENATA ANDRADE DE
LIMA E
SOUZA:88764575420

Assinado de forma digital por
RENATA ANDRADE DE LIMA E
SOUZA:88764575420
Dados: 2023.07.10 15:40:48 -03'00'

Nome/assinatura e **carimbo** do responsável onde a pesquisa será realizada

