

---

## PERCEPÇÕES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

Andrey Castro Bernardini; Mario Lázaro Camargo  
andrey.bernardini@unesp.br.

*Departamento de psicologia, Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”, FAPESP.*

### **Introdução:**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um grande campo de pesquisa e aplicação dos conhecimentos provenientes da Psicologia, além de conversar e se propor a atuação multiprofissional e interdisciplinar com saberes advindos de outras áreas como a Medicina do Trabalho, Administração, Economia, Ergonomia, Segurança do Trabalho, dentre outras. Dessa forma, possibilita-se compreender de modo mais adequado o ser humano e suas relações com o trabalho e com as organizações, sendo, inclusive, possível intervir em prol da saúde e satisfação dos trabalhadores, resultando em uma melhor qualidade dos serviços efetivados (Goulart Júnior; Canêo; Lunardelli, 2006). Contudo, dentro das organizações e relações de trabalho, é possível visualizar muitos indivíduos que apresentam experiências negativas, por conta da forma com que a organização está sendo gerida, apresentando menos fatores de proteção à saúde física e mental e, conseqüentemente, propiciando fatores de risco e vulnerabilidade, o que normalmente está vinculado a política de gestão de pessoas adotada e também a elementos da cultura organizacional.

Dessa maneira, pode ser observado um fenômeno por parte dos trabalhadores, a necessidade desenfreada de desvinculação do seu espaço e atividade de trabalho durante os finais de semana, de modo a poder incrementar qualitativamente seu tempo de descanso e experiências avaliadas como mais prazerosas. O sujeito espera o final de sua jornada de trabalho para poder se desconectar do próprio e poder viver suas experiências interpessoais de forma mais proveitosa, muitas vezes, cunhada com a expressão “Sextou”. Frente a isso, evocam-se questões importantes para se elaborar, tais como: de que modo a qualidade de vida no trabalho afeta a saúde física e mental do trabalhador?; quando a relação com o trabalho ou com a organização é percebida pelo trabalhador como desagradável (mal-estar), isso faz com que sua ânsia pela chegada do final de semana se amplie?; o uso da expressão “Sextou” pode ser considerado um signo do mal-estar que trabalhadores enfrentam ou trata-se de uma expressão que reflete mais o modo brasileiro de humorizar o cotidiano?

Perante o exposto, é perceptível que, na forma com que a POT pensa na saúde do trabalhador, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está intimamente ligada a essa questão. A QVT, assim como define Limongi-França (1997, p. 80), representa “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Dessa forma, a QVT tem sido utilizada, muitas vezes, para aumentar o nível de satisfação dos funcionários, de modo que se comprometam mais com os objetivos e com os processos da organização. Consideramos importante referir a abordagem teórica com a qual trabalharemos nesta pesquisa: a abordagem biopsicossocial da QVT. De acordo com Limongi-França (1997; 2004) essa abordagem entende o indivíduo-trabalhador como parte do todo organizacional, compreendendo-o a partir de suas dimensões psicológica, biológica e social. Na interação com a organização, sua cultura e clima, para além de outros elementos que a configuram, o indivíduo-trabalhador é influenciado e influencia, podendo experimentar prazer e sofrimento, realizar-se e/ou frustrar-se e, conseqüentemente, fortalecer ou adoecer.

Tendo em vista o nível biológico (condições físicas e de saúde), psicológico (emoções, afetos, cognição e percepção de bem-estar) e social (valores, cultura, ambiente e interações sociais), a abordagem biopsicossocial de QVT busca integrar esses aspectos relacionados ao trabalho em organizações, desenvolvendo até mesmo outro nível, o organizacional, que se refere a cultura e configuração da organização (política de gestão, circulação de poder, estrutura, atividade-fim, sistemas de valorização e recompensa, etc.). Sendo assim, esse referencial auxilia no processo de análise das relações que se estabelecem entre ser humano-trabalho-organização, identificando os fatores psicossociais de risco e facilitando o desenvolvimento do trabalho e do trabalhador, na capacitação e no mapeamento de necessidades e perspectivas que poderão culminar com propostas de melhorias na QVT.

Além disso, é impreterível para se desenvolver uma experiência de QVT positiva um olhar para os fatores psicossociais. Nesse contexto, desempenham papel central, pois envolvem percepções e experiências que surgem da interação entre o trabalho, o ambiente organizacional e as características individuais dos trabalhadores. Esses fatores influenciam diretamente a saúde física e mental, destacando a importância de ambientes seguros, relações saudáveis e condições adequadas de trabalho. Logo, identificar e atuar sobre os riscos psicossociais permite desenvolver ações preventivas e remediativas de promoção à saúde (Cardoso; Feijó; Camargo, 2018). Entretanto, a precarização das condições laborais, impulsionada pela globalização e por políticas que flexibilizam direitos trabalhistas, como a redução de intervalos e a ampliação da terceirização, compromete esse cenário e expõe o trabalhador a situações de adoecimento (Ferreira; Lima, 2017).

**Objetivos:**

Busca-se compreender de que modo os fatores psicossociais presentes no ambiente - Faculdade de Ciências da UNESP - influenciam a percepção dos trabalhadores (servidores técnico-administrativos) sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho, bem como seus reflexos sobre a saúde física e mental.

**Método:**

Primeiramente, foi realizada uma revisão de literatura diante dos conteúdos presentes no arcabouço de conhecimentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil referente à QVT. Em seguida, para a coleta de dados, foi aplicado o instrumento de Fabian Marin Rueda (2016), a “Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)”, cujo objetivo é mensurar a percepção dos trabalhadores sobre diversos aspectos que influenciam sua qualidade de vida no ambiente de trabalho, dessa maneira, fundamentada nos modelos multidimensionais de QVT. A escala pontua 4 fatores principais, sendo eles “integração, respeito e autonomia”, “compensação justa e adequada”, “incentivo e suporte” e “lazer e convívio social”. Além disso, foi aplicado um questionário estruturado com questões que objetivam um levantamento sociodemográfico do público participante e mais 10 perguntas para obter respostas qualitativas detalhadas sobre as experiências dos trabalhadores participantes em relação ao ambiente, à sua atividade laboral e vida pessoal.

Diante dos resultados obtidos com os procedimentos de coleta da pesquisa, serão realizadas análises descritivas dos dados quantitativos, através dos conceitos de Análise Exploratória de Dados, com base em Bussab e Morettin (2006). Os dados qualitativos, resultantes da coleta realizada por meio do questionário estruturado, serão tratados através da técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2011). Após o estabelecimento das categorias temáticas, as mesmas serão analisadas à luz do referencial teórico-metodológico que se tem constituído no campo da POT.

Considerando a metodologia de pesquisa e as diretrizes constantes na Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012), este projeto se inscreve nos trâmites relativos à pesquisa que envolve seres humanos, dessa forma, havendo a necessidade de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Unesp via Plataforma Brasil. Além disso, é importante pontuar que, serão respeitados os direitos dos participantes de pesquisa em relação à garantia do sigilo sobre dados de identificação, informações pessoais e profissionais, com o compromisso de mitigar possíveis riscos de participação. No TCLE entregue constaram:

objetivo da pesquisa, formas de coleta de dados, explicação sobre riscos, benefícios e direitos dos participantes, bem como dados dos pesquisadores e do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Unesp.

Após submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa, inscrito por meio do CAAE n.º 82341924.3.0000.5398, o projeto de pesquisa recebeu aprovação registrada no parecer n.º 7.121.182.

Desta forma, foram convidados a participar da pesquisa os 120 servidores técnico-administrativos atuantes na Faculdade de Ciências (FC) da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP). A FC é composta por 8 departamentos, sendo “Ciências Biológicas”, “Computação”, “Educação”, “Educação Física”, “Física”, “Meteorologia”, “Matemática”, “Psicologia” e “Química”. Para participar da pesquisa, foi necessário aceitar as condições apresentadas no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e ter, pelo menos, 3 anos de contrato com a referida instituição, ou seja, ter sido aprovado no estágio probatório. Não houve distinção, entre os participantes, em relação a gênero, idade, qualificação acadêmica-profissional, religião ou condições sócio-econômicas.

Após os procedimentos de divulgação da pesquisa e contado com os potenciais participantes, aceitaram participar da pesquisa 58 pessoas.

### **Resultados parciais:**

A presente pesquisa ainda se encontra em andamento, com a coleta e tratamento dos dados quantitativos e qualitativos em curso. No entanto, a análise preliminar dos dados sociodemográficos e dos resultados da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Rueda, 2016) já possibilita levantar algumas hipóteses e reflexões teóricas importantes sobre a relação entre fatores psicossociais, saúde mental e qualidade de vida no trabalho (QVT).

Segundo Cardoso, Feijó e Camargo (2018), os fatores psicossociais correspondem às percepções e vivências que o trabalhador constrói a partir da interação entre as condições do trabalho, suas características individuais e o ambiente organizacional. A experiência cotidiana do trabalhador é influenciada por aspectos como reconhecimento, autonomia, carga de trabalho, possibilidades de participação e relações interpessoais. Quando tais fatores não são manejados adequadamente, podem favorecer processos de adoecimento psíquico, como ansiedade e esgotamento emocional.

Dessa maneira, é importante olhar para os respectivos fatores da escala presentes na escala, a qual são a “integração, respeito e autonomia”, “compensação justa e adequada”, “incentivo e suporte” e “lazer e convívio social”. Logo, embora exista uma percepção positiva

em relação a aspectos como respeito interpessoal, clareza de normas institucionais e convivência entre colegas (fator 1 da escala — “integração, respeito e autonomia”), há sinais de fragilidade quando se observa a dimensão do desenvolvimento profissional. A percepção de pouca oferta de promoções e incentivos à qualificação, por exemplo, pode ser entendida como um fator psicossocial de risco, ao gerar desmotivação, sentimento de estagnação e desvalorização profissional.

A expressão “Sextou”, abordada teoricamente na introdução e explorada nas perguntas qualitativas, tem se revelado como uma pista interpretativa relevante. A análise das primeiras respostas sugere que, embora muitos reconheçam o uso da expressão como um recurso cultural e bem-humorado, parte dos participantes também associa sua utilização a um sentimento de alívio e fuga frente às pressões da rotina laboral, sinalizando um desejo de desconexão do trabalho.

### **Conclusão:**

Diante do cenário contemporâneo marcado pelo aumento do adoecimento mental relacionado ao trabalho, refletir sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e os fatores psicossociais que a influenciam mostra-se essencial, especialmente em instituições públicas de ensino superior. A presente pesquisa, ainda em desenvolvimento, parte da premissa de que as condições laborais impactam diretamente a saúde física e psíquica dos trabalhadores, sendo necessário um olhar mais aprofundado sobre as dimensões subjetivas e organizacionais envolvidas.

A abordagem adotada permite não apenas mapear percepções sobre a QVT, mas também compreender como essas experiências são atravessadas por elementos culturais, como a expressão “Sextou”, e estruturais, como o reconhecimento profissional e o acesso a oportunidades de crescimento.

Mesmo em um ambiente público, estável e relativamente bem remunerado, a ausência de políticas claras de valorização e crescimento aparece como um elemento crítico, os resultados apontam para a importância de se compreender a QVT como um constructo multidimensional e dinâmico, fortemente influenciado pelos fatores psicossociais presentes no cotidiano dos trabalhadores. Tais fatores podem atuar como elementos de proteção ou risco à saúde mental, dependendo das condições concretas em que se manifestam.

### **Referências:**

BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BUSSAB, W.O., MORETTIN, P.A. Estatística básica. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARDOSO, H. F; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho. 2018, p.111-136.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília, 2012. Disponível em: [https://www.fc.unesp.br/Home/Pesquisa/ComitedeEtica/reso466\\_12.pdf](https://www.fc.unesp.br/Home/Pesquisa/ComitedeEtica/reso466_12.pdf).

GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. O que pode fazer o psicólogo nas organizações de trabalho. In: GOULART JUNIOR, E. et al. Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento nas organizações. Bauru: Joarte, 2006. p. 9-13.

FERREIRA, A. C.; LIMA, T. M. Quando o trabalho mata? Uma questão de direitos laborais ou de direitos humanos. Revista Cronos, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 43–63, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/cronos/article/view/11479>.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

RUEDA, F. J. M. Escala de Avaliação da qualidade de vida no trabalho. São Paulo: Vetor, 2016.