

# BEM-ESTAR NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

## WELFARE AT WORK: PERCEPTION OF EMPLOYEES OF A PUBLIC UNIVERSITY

Letícia Alves Santos<sup>1</sup>

Mário César Ferreira<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidade de Brasília (UnB) – Brasília – DF. Doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

<sup>2</sup> Universidade de Brasília (UnB) – Brasília – DF. Pós-doutor em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho. Professor do Instituto de Psicologia da UnB.

**Resumo:** O objetivo dessa pesquisa foi identificar empiricamente os aspectos que estruturam o conceito de bem-estar no trabalho com base no ponto de vista dos trabalhadores de uma universidade pública brasileira. Participaram da pesquisa 1.241 trabalhadores com idade média de 35 anos (DP = 10 anos), que atuam na instituição há 7 anos em média (DP = 9). Para o tratamento dos dados foi utilizado o aplicativo Alceste. Os resultados evidenciaram que para esses trabalhadores, bem-estar no trabalho é ter: “Convivência Saudável no Contexto de Pesquisa”, “Sentimento de Utilidade e de Orgulho em Trabalhar na Universidade” e um “Ambiente Agradável de Trabalho”.

**Palavras-chave:** Bem-estar no trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Ergonomia da Atividade; Universidade Pública Brasileira; Representações.

**Abstract:** The aim of this research was to empirically identify the aspects that shape the concept of well-being at work based on the viewpoint of the workers in a Brazilian

public university. 1,241 employees participated in the survey with an average age of 35 years (SD = 10 years), who worked in the institution for 7 years on average (SD = 9). For data processing Alceste software was used. The results showed that for these workers, well-being at work is having: "Healthy coexistence in the Context of Research", "Useful Feeling and Pride in Work at the University" and a "Pleasant working Environment".

**Keywords:** Well-being at work; Quality of Working Life; Ergonomics of Activity; Brazilian Public University; Representations.

## Introdução

O Trabalho é central na vida do ser humano e isso é consenso entre muitos estudiosos da área (MARTINS, 2006; ANTUNES, 2000, 1997). Se pararmos para pensar sobre o tempo que é disponibilizado ao trabalho, vamos percebê-lo como prioridade na vida, o quanto ele é prioridade. A maioria das pessoas passa pelo menos seis horas do seu dia trabalhando. Segundo Ruy (1997), o trabalho aumenta a força produtiva do homem e projeta as bases em que se instituem as relações sociais. Nesse sentido, assim como afirmado por Marx (1988), "os meios de trabalho não são só medidores do grau de desenvolvimento da força de trabalho humano, mas também indicadores das condições sociais nas quais se trabalha" (p. 151). A busca pelo bem-estar no trabalho não é exclusiva dos pesquisadores atuais (FERREIRA, SOUZA e SILVA, 2012; PAZ, NEIVA e DESSEN, 2012; SOBRINHO e PORTO, 2012; HORTA, DEMO e ROURE, 2012; TRALDI e DEMO, 2012; SÁ, 2011; PASCHOAL, TORRES e PORTO, 2010; PAZ, 2004). Desde os primórdios da civilização, o ser humano tem procurado formas de amenizar sua luta pela sobrevivência. A história dá vários exemplos de desenvolvimento de ferramentas e métodos para diminuir os desgastes advindos do trabalho (SANT'ANNA, KILIMNIK e MORAES, 2011). Alcançar bem-estar no trabalho e executar suas tarefas com menor custo, seja ele físico, cognitivo ou afetivo, têm sido o objetivo do ser humano desde os anos antes de Cristo. É possível citar alguns fatos históricos que ilustram esta busca: a utilização dos princípios de geometria de Euclides de Alexandria para melhorar os métodos agrícolas (300 anos a.C.) e as Leis das Alavancas de Arquimedes utilizadas para diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (287 a.C.) (RODRIGUES, 2011).

Atualmente esse esforço em busca do bem-estar no trabalho continua. No entanto, as exigências de desempenho e resultados crescem, assim como a pressão pelo aumento da eficiência e de produtividade,

influenciando a concepção de homem, de organização e de trabalho, passando o trabalhador a ser a "variável de ajuste". A esse trabalhador são impostas as novas exigências: polivalência, mobilização da subjetividade, capacidade de diagnosticar e decidir, entre outras. Em suma, impõe-se uma nova maneira "de ser", "de saber fazer" e "de saber pensar" (FERREIRA, 2012).

Para que esses problemas sejam resolvidos ou amenizados de forma a promover mudanças nos contextos de trabalho é necessário que a visão predominante do trabalho seja antropocêntrica (ABRAHÃO et al., 2009; FERREIRA, 2012), o que não tem acontecido nos diversos cenários de trabalho brasileiro cujo enfoque de atuação em prol do bem-estar no trabalho e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem sido assistencialista (LIMONGE-FRANÇA, 2003; HACKMAN e OLDHAM, 1975; WALTON, 1973) e cheio de práticas anti-estresse de natureza compensatória dos desgastes decorrentes do contexto de trabalho (FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009).

No Brasil o gasto com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais chegam a cerca de R\$12,5 bilhões por ano. A Previdência Social do Brasil arrecada e gasta anualmente cerca de R\$ 2,5 bilhões no campo dos acidentes de trabalho, e as empresas brasileiras pagam um custo adicional de R\$ 10 bilhões. A precariedade da prevenção dos riscos do trabalho custa a ambas R\$ 12,5 bilhões por ano (SOARES, 2008; ARRUDA, 2004). Trata-se de um contexto onde os trabalhadores, gestores, consumidores e clientes perdem; enfim a sociedade fica prejudicada. Mudar esta realidade requer pensar diferente o contexto corporativo para fazer diferente. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa foi identificar de forma empírica os aspectos que estruturam o conceito de bem-estar no trabalho com base no ponto de vista dos trabalhadores de uma universidade pública brasileira. É importante ressaltar que neste estudo o contexto de trabalho é enxergado como a variável de ajuste, pois entende-se que a responsabilidade do bem-estar no trabalho precisar ser dividida entre todos da organização/instituição para que o alinhamento entre bem-estar do indivíduo e produtividade organizacional seja viável e eficaz.

## **Bem-Estar no Trabalho**

O exame da literatura mostra que ainda não há consenso sobre o conceito de bem-estar no trabalho (SIQUEIRA e PADOVAM, 2008; PASCHOAL e TAMAYO, 2008), e que existe uma variedade de abordagens e modelos teóricos neste campo de estudo (DIENER, 1984; RYFF, 1989; WARR, 2007; WATERMAN, 1993). Nesse sentido, os pesquisadores de modo geral têm utilizado conceitos variados que incluem aspectos

positivos e negativos como, por exemplo, satisfação com o trabalho e estresse (AMARAL e SIQUEIRA, 2004; MASLACH, SCHAUFELI e LEITER, 2001; BYRNE, 1994). Na psicologia organizacional, o bem-estar tem sido associado à qualidade de vida, ao menor índice de estresse, à satisfação e à saúde mental (PASCHOAL, 2008).

Para o propósito desse artigo, o bem-estar no trabalho é entendido como uma das modalidades de representações de natureza afetiva do trabalhador, contemplada no modelo teórico-metodológico em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT) (FERREIRA, 2012), que se localiza no campo das ciências cognitivas e tem como suporte a abordagem intitulada "representações para a ação" (WEILL-FASSINA, RABARDEL, DUBOIS, 1993). Portanto, em concordância com Ferreira (2012), acredita-se que "nessa abordagem, as representações dos trabalhadores traduz-se como representações do mundo do trabalho, que se caracterizam pelas redes de propriedades, de conceitos, de saberes (...) de sentimentos de bem-estar (p. 174)". Dessa forma, algumas características dessas representações que fazem parte do conceito de bem-estar no trabalho, como uma modalidade necessária para compreensão e aplicação no campo da QVT (FERREIRA, 2012), precisam ser destacadas:

- ✓ a noção de "Representações para a Ação" se diferencia das definições de representação enquanto codificação simbólica;
- ✓ a noção de "Representações para a Ação" se desenvolve em função do finalismo das atividades de trabalho;
- ✓ os aspectos significativos das representações para os trabalhadores no curso da atividade em situação de trabalho são as dimensões essenciais das "Representações para a Ação";
- ✓ a ação (operações materiais, instrumentais e/ou mentais) tem por finalidade a modificação das representações num processo de retroalimentação permanente, orientado pelas exigências postas nas situações de trabalho.
- ✓ as ações com base na abordagem "Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT)" podem contribuir para a evolução positiva das representações dos sujeitos e, em consequência, promover o bem-estar no trabalho e a produtividade saudável.

Posto o alinhamento sobre o termo representações, o bem-estar no trabalho é conceituado neste estudo como

um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (FERREIRA, 2012, p. 179).

### **Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT)**

A abordagem teórico-metodológica adotada para essa pesquisa é denominada Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT). Essa abordagem tem como fundamento a Ergonomia da Atividade (GUÉRIN et al., 2001; LAVILLE, 1993; WISNER, 1994). Cabe assinalar que o enfoque analítico que serve de embasamento desta pesquisa é denominado Ergonomia da Atividade (WISNER, 1984) e não o da Ergonomia de Produtos "Human Factors" (IIDA, 2005; GRANDJEAN, 1977). Ferreira (2012) define ergonomia como

uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares das ciências humanas e da saúde para, de uma lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características e necessidades dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e do grupo, quanto às exigências das tarefas e das situações de trabalho (p. 139).

O principal objetivo da Ergonomia da Atividade é entender os indicadores críticos existentes nesse contexto, com o fim de transformá-los conforme uma solução de compromisso que vai ao encontro das necessidades e objetivos dos trabalhadores, gestores, usuários e consumidores (FERREIRA e MENDES, 2003; GUÉRIN et al., 2001).

O modelo descritivo teórico-metodológico que guiou a realização desse estudo foi desenvolvido por Ferreira (2008) e está apresentado na Figura 1. Segundo Ferreira (2012), esse modelo "serve como motor de inferência para validação científica de dados obtidos e tem o papel heurístico para explicar o mecanismo e os fatores constitutivos de

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” (p. 177). Esse modelo está dividido em dois níveis analíticos, macro e microergonômico, que, embora sejam diferentes, se complementam.

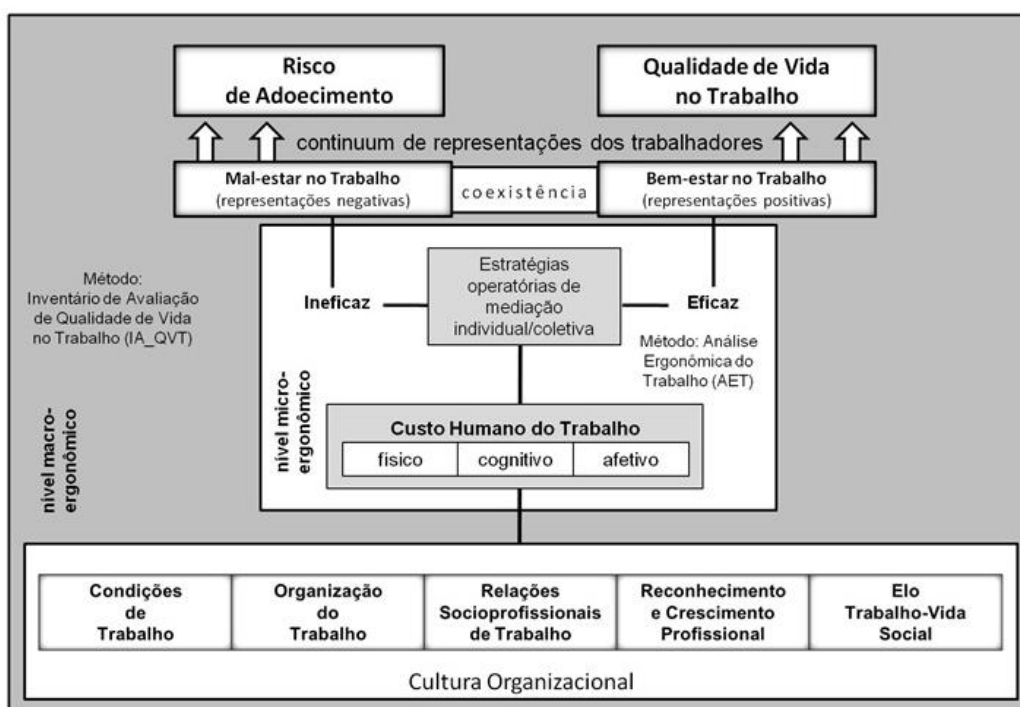


Figura 1. Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de QVT: Níveis Analíticos, Fatores Estruturadores e Métodos. Fonte: Ferreira (2012).

Além dos dois níveis analíticos, o micro e o macroergonômico, esse modelo contempla os fatores estruturadores de QVT que estão na origem das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, que são:

- Condições de trabalho e suporte organizacional (Condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte);
- Organização do trabalho (tempo, controle, tarefas, sobrecarga);
- Relações socioprofissionais de trabalho (relações com os pares, com a chefia, com usuários);
- Reconhecimento e crescimento profissional (reconhecimento institucional, realização profissional, oportunidade de crescimento e desenvolvimento);
- Elo entre trabalho e vida social (percepção da instituição e analogias com a vida social).

O método utilizado para realização do diagnóstico macroergonômico consiste na aplicação do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) (FERREIRA, 2009). No nível microergonômico utiliza-se a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (GUÉRIN et al., 2001).

## **Método**

Trata-se de uma pesquisa de natureza empírica, com caráter quantitativo, caracterizada como estudo de caso do tipo descritivo.

O campo para realização desta pesquisa foi uma Universidade Pública Brasileira.

## **Participantes**

Participaram da pesquisa 1.241 trabalhadores com idade média de 35 anos (DP = 10 anos), sendo a idade mínima 18 anos e a máxima 69 anos. Esses participantes trabalham no serviço público há 8 anos em média (DP = 10), e estão atuando na instituição há 7 anos em média (DP = 9). Em relação ao gênero, apesar de ser bem próxima a distribuição entre o sexo masculino e o feminino, há um predomínio de trabalhadores do sexo masculino 637 (55%). No que se refere ao estado civil, os maiores percentuais foram de trabalhadores solteiros 482 (41,70%) e casados 452 (39,10%). Quanto à escolaridade, os maiores percentuais foram de trabalhadores com Especialização 313 (27,10%) e Graduação Completa 248 (21,47%).

Em relação ao local de trabalho, os dados coletados indicaram a predominância de participantes que têm o *campus* principal como o seu local de trabalho 1.089 (24,50%) seguido da Faculdade com 22 (15,17%). Os departamentos ou institutos ou faculdades, enquanto áreas de trabalho destacaram-se dos demais, visto que 295 (6,82%) dos trabalhadores relataram pertencer à essas áreas. No que se refere ao tipo de vínculo, houve maior frequência de trabalhadores técnicos 462 (40%) e terceirizados ou prestadores de serviços 313 (27%). Quando perguntado aos trabalhadores se exerciam função de chefia, a resposta com maior frequência foi "não" 977 (86%).

É importante esclarecer que no período da coleta de dados, havia na instituição pesquisada 10.658 trabalhadores, considerando esse total, houve uma participação de 11,64%. Vale ressaltar que a pesquisa ocorreu durante o período de greve, o que impactou em certa medida na

quantidade de respondentes. Uma maior participação dos trabalhadores era esperada; no entanto, o contexto não favoreceu. Certamente, eventuais impactos de natureza qualitativa podem ter ocorrido, porém não foram mensurados e avaliados nesta pesquisa.

## **Instrumento**

Utilizou-se para a realização da coleta de dados o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA\_QVT) no formato digital. Trata-se de um instrumento de natureza metodológica quantitativa e qualitativa, validado por Ferreira (2009), que é estruturado por dois eixos: o primeiro é composto pela escala psicométrica do tipo *Likert* com 11 pontos, que se inicia em 0 = Discordo Totalmente e termina em 10 = Concordo Totalmente (Alfa = 094), e o segundo por quatro questões abertas. A parte quantitativa do IA\_QVT é composta por cinco fatores e 61 itens que organizam a estrutura conceitual da QVT sob a ótica dos respondentes. A parte qualitativa do IA\_QVT é composta por quatro questões abertas:

- 1) Na minha opinião Qualidade de Vida no Trabalho é...
- 2) Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais bem-estar é...
- 3) Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais mal-estar é...
- 4) Comentários e Sugestões...

Tendo em vista objeto do presente artigo, apenas uma das questões abertas do IA\_QVT (Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais bem-estar é...), que faz parte do nível analítico macroergonômico, é analisada de modo empírico.

## **Procedimentos**

A operacionalização desse estudo demandou a execução de um conjunto de atividades, descritas a seguir:

*Definição do público-alvo do diagnóstico macroergonômico* – todos os trabalhadores (servidores: docentes e técnicos, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) da Universidade foram



convidados a participar do diagnóstico macroergonômico, pois o trabalho de todos é fundamental para o bom funcionamento da instituição e, portanto, todos deveriam ser ouvidos. O IA\_QVT foi aplicado de modo censitário.

*Levantamento do perfil dos participantes do IA\_QVT* – foram utilizadas as informações básicas de perfil demográfico e profissiográfico, como: sexo, idade, estado civil, escolaridade, local de trabalho, área de trabalho e função.

*Sensibilização do público-alvo* – a meta da sensibilização consistiu em fomentar no público-alvo uma relação de confiança, de interesse e de convencimento dos potenciais participantes sobre a importância do diagnóstico macroergonômico de QVT. Esta fase da pesquisa contou com o planejamento global, no qual foram definidas as mídias, as etapas e as estratégias de comunicação que seriam utilizadas, bem como as responsabilidades e os prazos. No conteúdo das mídias foram contempladas as vantagens da participação para os trabalhadores, a instituição e a sociedade, os pressupostos e cuidados que garantem o anonimato da participação. Foram utilizados cartazes, convites, faixas, folders, e-flyer, contra-cheque (essa mídia continha o código individual para o trabalhador acessar o IA\_QVT). As atividades de sensibilização aconteceram antes e durante a coleta de dados. Além das mídias, foram realizadas palestras com chefias e trabalhadores para explicitar o escopo da pesquisa, identificar as dúvidas e expectativas assim como os principais desafios. A pesquisadora juntamente com uma equipe de estagiários, percorreu todos os setores da universidade onde havia trabalhadores e entregaram a todos um convite que continha um código aleatório protegido por uma raspadinha e o *link* [www.ergopublic.com.br](http://www.ergopublic.com.br) para acessar o instrumento de forma *online* e respondê-lo.

*Aplicação do IA\_QVT* – o período de Aplicação do IA\_QVT durou dois meses. De forma voluntária, todos os trabalhadores que receberam o convite/código e tiveram interesse responderam a pesquisa. É importante resgatar que apesar de todo o cuidado e planejamento das atividades de sensibilização, houve intercorrências negativas, como aplicação de outras pesquisas em paralelo. Isso porque se trata de um contexto acadêmico, onde ocorrem várias pesquisas, greves parciais e gerais de trabalhadores técnicos e docentes que de alguma forma impactou na participação dos trabalhadores.

## **Tratamento de dados**

Para o tratamento dos dados de perfil contidos na parte quantitativa do IA\_QVT, foi utilizado o *software* Excel. Foram gerados os resultados descritivos (como frequências, médias, desvio padrão).

Para o tratamento dos dados da parte qualitativa do IA\_QVT, especificamente da questão aberta “Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais bem-estar é...” utilizou-se o aplicativo francês Análise Lexical de Contexto de um Conjunto de Segmentos de Texto (Alceste). Trata-se de um aplicativo de análise estatística de dados textuais que foi criado por Reinert (1990). Com a utilização do Alceste, identificaram-se as informações essenciais das respostas às questões abertas com o objetivo de extrair as classes temáticas que lhes são características, denominadas Núcleos Temáticos Estruturadores do Discurso (NTED). Ele quantifica as palavras (exemplo: verbos, adjetivos) para extrair as estruturas significantes mais fortes do texto (exemplo: classes temáticas e frases representativas). Dentro da classe, a força da associação existente entre cada palavra e a classe é extraída utilizando o modelo matemático do qui-quadrado ( $X^2$ ), sendo que, quanto maior o valor do  $X^2$ , mais importante é a palavra para a construção estatística da classe. O pressuposto é que tais estruturas lexicais estão intimamente relacionadas por meio da distribuição das palavras em um texto (FERREIRA, 2012).

## **Resultados**

A questão aberta do IA-QVT “Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais bem-estar é...” busca colocar em evidência a concepção sobre as fontes de bem-estar no trabalho. Mil cento e trinta e três (91,29%) responderam esta questão; considerando o total de respondentes (1.241), pode-se afirmar que o percentual de respostas foi significativo.

### **A Percepção dos Trabalhadores sobre o Bem-Estar no Trabalho**

No que diz respeito à questão aberta do IA\_QVT – “Quando penso no meu trabalho na instituição em que trabalho, o que me causa mais bem-estar é...” – foram identificados pelo Alceste três Núcleos Temáticos: “Convivência Saudável no Contexto de Pesquisa”, “Sentimento de Utilidade e de Orgulho em Trabalhar na Universidade” e “Ambiente Agradável de Trabalho”. Na Figura 2, são apresentados esses núcleos com seus respectivos percentuais dos discursos dos respondentes.

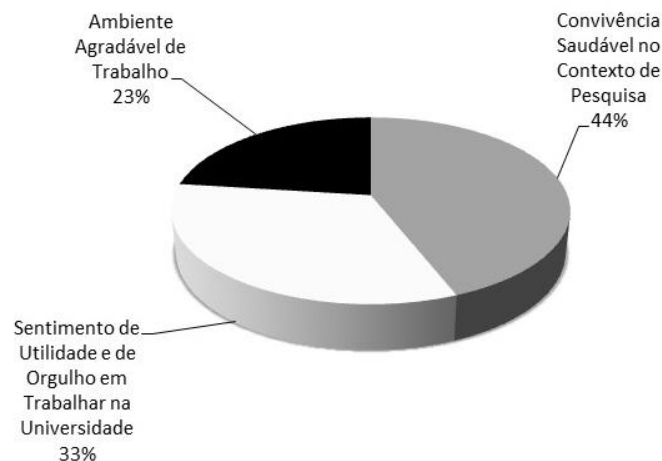


Figura 2. Núcleos temáticos estruturadores de Bem-Estar (n = 1.133).  
Fonte: In loco.

### Núcleo Temático 1: “Convivência Saudável no Contexto de Pesquisa”

O primeiro Núcleo Temático que aparece no discurso dos respondentes, quando se refere ao Bem-Estar no trabalho, diz respeito à “Convivência Saudável no Contexto de Pesquisa”, que representa 44% do discurso dos respondentes. Os trabalhadores afirmaram que o bem-estar está relacionado a fazer pesquisa, ter contato com alunos e colegas, poder compartilhar ideias e realizar projetos de extensão. A Figura 3 apresenta as verbalizações que caracterizam este núcleo temático.

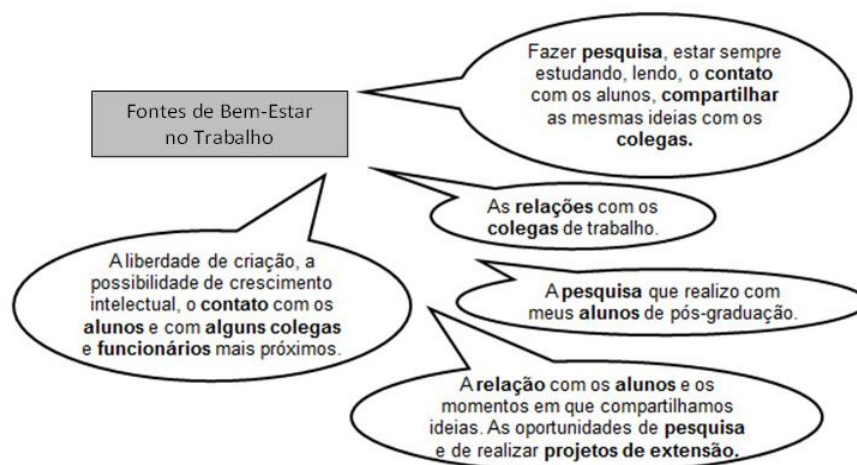


Figura 3. Segmentos de discursos representativos do núcleo temático “Convivência Saudável no Contexto de Pesquisa” (44%). Fonte: In loco.

## Núcleo Temático 2: Sentimento de Utilidade e Orgulho em Trabalhar na Instituição

Com 33% do discurso dos respondentes, o segundo núcleo temático – “Sentimento de Utilidade e Orgulho em Trabalhar na Instituição” – revela que o *status* de trabalhar em uma instituição reconhecida no país traz bem-estar para os respondentes. Os segmentos representativos deste núcleo são apresentados na Figura 4.

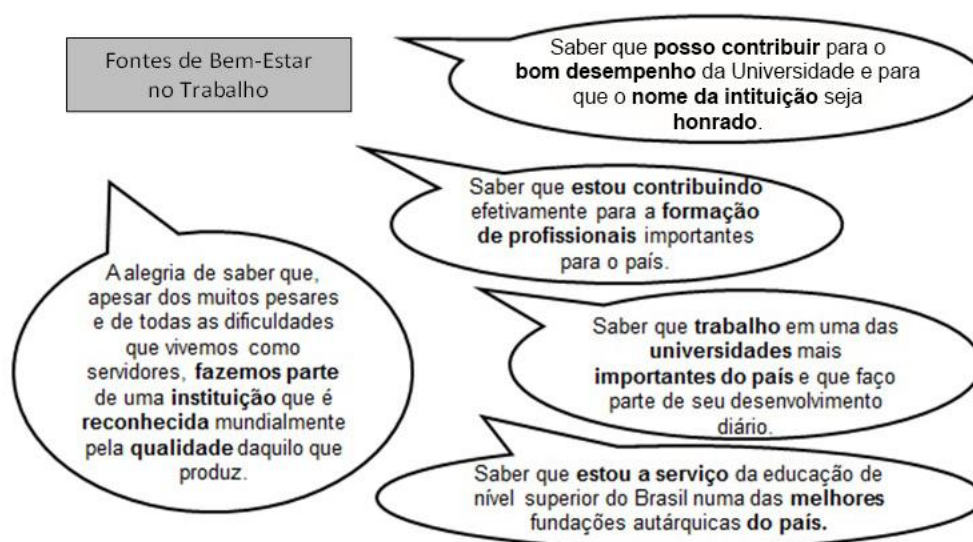


Figura 4. Segmentos de discursos representativos do núcleo temático “Sentimento de Utilidade e Orgulho em Trabalhar na Instituição” (33%).  
Fonte: In loco.

## Núcleo Temático 3: “Ambiente Agradável de Trabalho”

O núcleo temático “Ambiente Agradável de Trabalho” representa 23% do discurso dos respondentes. Neste núcleo, os trabalhadores atrelam o bem-estar no trabalho ao ambiente de aprendizado, à riqueza cultural, e à área verde existente. Os segmentos representativos deste núcleo são apresentados na Figura 5.

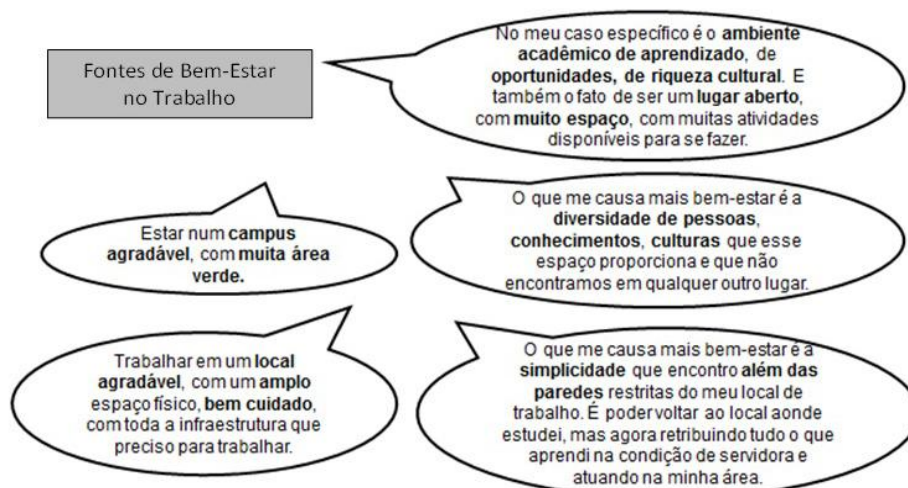


Figura 5. Segmentos de discursos representativos do núcleo temático "Ambiente Agradável de Trabalho" (23%). Fonte: In loco.

## Discussão dos Resultados

De modo geral, os resultados encontrados na pesquisa apresentam os aspectos que estruturam o conceito de bem-estar no trabalho na percepção dos trabalhadores. Esses resultados permitem a visualização das temáticas que nascem das respostas dos servidores à questão "Quando penso no meu trabalho na Universidade, o que me causa mais bem-estar é...".

O estudo mais detalhado dos resultados apresenta a configuração do bem-estar no trabalho, destacando aspectos relevantes no que se refere à literatura. Neste sentido, cabe destacar que na visão dos respondentes trabalhar no ambiente acadêmico, com pesquisas, extensão e cuja diversidade cultural e de ideias é predominante são pontos importantes desse contexto de trabalho da Universidade que contribui para existência de bem-estar no trabalho. Esse discurso do grupo revela a afinidade dos mesmos com o trabalho que realizam, demonstrando a centralidade do trabalho na vida do homem e a necessidade de resgate do sentido do trabalho (FERREIRA e MENDES, 2003; FERREIRA, ALVES e TOSTES, 2009).

O reconhecimento dos trabalhadores da Universidade à importância da prestação de serviços de qualidade à sociedade são fontes de bem-estar no trabalho assim como apontado nos estudos de Branquinho (2010) realizado com professores e de Pacheco (2011) com trabalhadores de uma agência reguladora. Este é um indicador de que, na perspectiva dos trabalhadores, as Universidades têm cumprido seu papel social.

As relações socioprofissionais harmoniosas com colegas foram identificadas como fator promotor de bem-estar no trabalho. Resultado

semelhante foi apresentado nos estudos de Branquinho (2010), Pacheco (2011), Andrade (2011) e Fernandes (2013).

Do mesmo modo como apontado por Ferreira (2012) acerca da QVT pode-se sintetizar que para os trabalhadores, o bem-estar no trabalho é indissociável dos seguintes elementos:

- Do prazer no trabalho – sentir que o trabalho é útil individual e socialmente;
- Da possibilidade de crescimento profissional – dispor de liberdade para criar no trabalho, crescer intelectualmente, ter oportunidades;
- Das relações socioprofissionais harmoniosas – ter bom relacionamento com os colegas e as chefias, prevalecer o espírito de cooperação, poder expressar livremente ideias e opiniões;
- De condições adequadas de trabalho – dispor de local confortável de trabalho (estrutura física, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional).

## **Considerações Finais**

Para transformar o trabalho é fundamental antes conhecê-lo e compreendê-lo de modo científico; eis o pressuposto da ergonomia da atividade. E para avançar em uma investigação científica acerca de uma faceta do mundo do trabalho torna-se imprescindível refletir sobre o papel e o lugar do trabalhador no seu contexto de trabalho, pois é através da sua voz e de seus gestos, opiniões, sentimentos, experiências que a compressão do trabalho real, da atividade, torna-se possível.

As estratégias de gestão de pessoas que muitas vezes são colocadas em prática tem “boas intenções”, no entanto nem sempre são positivas e benéficas porque aquele que é o principal ator do trabalho, o trabalhador, não é consultado, não é ator participante da construção dessas estratégias.

Esta pesquisa contribuiu para a consolidação da abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA\_QVT), abordagem “contra-hegemônica” de QVT que defende uma perspectiva preventiva de saúde do trabalhador. Quando perguntado aos trabalhadores o que lhe causa mais bem-estar no trabalho as respostas evidenciaram o que a literatura tem apresentado: o trabalho é percebido como fonte de bem-estar quando os trabalhadores se sentem satisfeitos com as atividades executadas; podem realizar o trabalho com zelo, sem pressão ou sobrecarga; percebem a utilidade social do próprio trabalho;

se sentem reconhecidos pela dedicação e pelos resultados alcançados; e constatam que o trabalho não coloca em risco a saúde e a segurança (FERNANDES, 2013; FERREIRA, 2012).

Os resultados da pesquisa fornecem uma contribuição acadêmica sobre como os trabalhadores percebem o bem-estar no trabalho em uma Universidade Pública Brasileira. No que se refere à aplicação, os resultados encontrados fornecem aspectos estruturantes da percepção de Bem-estar no trabalho que nasce da experiência com o contexto de trabalho no qual os trabalhadores estão inseridos e fornece subsídios para os gestores atuarem junto a promoção da QVT na universidade, especialmente na formulação da Política e do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho de viés preventivo.

Em relação aos limites desta pesquisa, é importante esclarecer que apesar de os resultados encontrarem semelhança com outras pesquisas, eles não autorizam generalizações, novos estudos são necessários. Os resultados mostraram uma visão panorâmica sobre como os participantes percebem o Bem-estar no Trabalho. Para compreender os indicadores revelados pela pesquisa é necessário aprofundar a investigação, com a realização da Análise Ergonômica do Trabalho, metodologia utilizada na etapa microdiagnóstico da abordagem adotada.

## Referências

ABRAHÃO, J. et al. *Introdução à ergonomia: da prática à teoria*. São Paulo: Edgard Blucher, 2009.

AMARAL, D. J.; SIQUEIRA, M. M. M. Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. In: RIBEIRO, J.; LEAL, I. (Orgs.). *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. p. 671-677.

ANDRADE, P. P. *Sentimento de (in)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do poder judiciário*. 2011. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

\_\_\_\_\_. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARRUDA, A. G. Saúde e segurança e segurança social. *Informe Segurança Social*, v. 16, n. 11, p. 1-20, 2004. Disponível em: [www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-104626-610.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-104626-610.pdf). Acesso em: 05/11/2013.

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. *Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública*. R. Laborativa. v. 3, n. 1, p. 1-18, abr./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

BRANQUINHO, N. G. S. *Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em professores da rede pública municipal de Unaí/MG*. 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

BYRNE, B. M. Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, Thousand Oaks, CA, v. 31, p. 645-673, 1994.

DIENER, E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, Washington, v. 95, p. 542-575, 1984.

FERNANDES, C. L. "*Estamos o tempo todo enxugando gelo*": qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do poder judiciário. 2013. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 11, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA\_QVT): instrumento de diagnóstico e monitoramento de QVT nas organizações. In: REUNIÃO DA SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA, 61., 2009, Manaus. *Anais...* Manaus, 2009. Disponível em: [www.sbpnet.org.br/livro/61ra/resumos/resumos/5473.htm](http://www.sbpnet.org.br/livro/61ra/resumos/resumos/5473.htm). Acesso: 20/04/2013.

FERREIRA, M. C. *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A. Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 79-103.

GRANDJEAN, E. *Fitting the task to the men*. Londres : Taylor and Francis, 1977.

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

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, Washington, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem estar: Estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 16, n. 4, p. 566-585, 2012.

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

LAVILLE, A. *L'ergonomie*. 5. ed. Paris: Press Universitaires de France, 1993.

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. *Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública*. R. Laborativa. v. 3, n. 1, p. 1-18, abr./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.



LIMONGE-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, L. R. *O trabalho humano sob a ótica acadêmica: um olhar sobre a categoria trabalho na formação em Psicologia*. 2006. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, v. 52, p. 397-422, 2001.

MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1988. Livro I, Tomo I. (Os Economistas).

PACHECO, V. A. *Qualidade de vida no trabalho, bem-estar e mal-estar sob a ótica de trabalhadores de uma agência reguladora do Brasil*. 2011. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

PASCHOAL, T. *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. 2008. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, São Paulo, v. 7, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 127-154.

PAZ, M. G. T.; NEIVA, E. R.; DESSEN, M. C. Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno? In: FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H. (Orgs.). *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012. p. 105-130.

REINERT, M. Alceste, une méthodologie d'analyse des dones textuelles et une application. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, London, v. 28, p. 23-32, 1990.

RIFF, C. D. Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, v. 57, p. 1069-1081, 1989.

RODRIGUES, M. V. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 13. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

RUY, J. C. O operário faz a coisa e a coisa faz o operário: as ideias de Marx e Engels sobre o trabalho. *Revista Princípios*, 43. São Paulo: Ed. Anita Garibaldi, (1997, janeiro - 1996, novembro). Disponível em: <[http://fmauriciograbois.org.br/beta/cdm/revista.int.php?id\\_sessao=50&id\\_publicacao=144&id\\_indice=837](http://fmauriciograbois.org.br/beta/cdm/revista.int.php?id_sessao=50&id_publicacao=144&id_indice=837)>. Acesso em: 15/08/2013.

SÁ, C. V. M. *Bem-estar no trabalho: relações com políticas de gestão de pessoas em uma empresa de auditoria independente*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. *Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública*. R. Laborativa. v. 3, n. 1, p. 1-18, abr./2014. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIC, Z. M. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 24, p. 201-209, 2008.

SOARES, L. J. P. *Os impactos financeiros dos acidentes do trabalho no orçamento brasileiro: uma alternativa política e pedagógica para redução dos gastos*. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Orçamento Público) - Tribunal de Contas da União - Câmara dos Deputados - Senado Federal, Brasília, 2008.

SOBRINHO, F. R.; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 16, n. 2, p. 253-270, 2012.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal. *REAd : Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 72, n. 2, p. 290-316, 2012.

WALTON, R. E. Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*, Cambridge, MA, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WARR, P. *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 2007.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, v. 64, p. 678-691, 1993.

WEILL-FASSINA, A.; RABARDEL, P.; DUBOIS, D. *Représentations pour l'action*. Toulouse: Octarès, 1993.

WISNER, A. *Por dentro do trabalho: ergonomia: método & técnica*, São Paulo: Oboré, 1984.

\_\_\_\_\_. *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. São Paulo: Ministério do Trabalho/Fundacentro, 1994.

Artigo apresentado em 07/01/2014  
Aprovado em 20/02/2014  
Versão final apresentada em 14/03/2014