

**GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
da empresa à autarquia**

Maria Rita de Cássia Dantas¹
Geazi Alves de Farias²
Adm. Auridete Lima Fonteles³

RESUMO

A gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) constitui-se uma temática crescente no âmbito das organizações do setor público como um aspecto fundamental a ser observado pela preocupação com o bem-estar dos empregados. Nesta perspectiva, o foco estratégico das organizações vai além do gerenciamento da produção e produtividade de seus negócios para o estabelecimento da qualidade incluindo os aspectos comportamentais e a satisfação de expectativas individuais visando à concretização dos resultados da empresa. Qual a percepção dos colaboradores de uma instituição pública quanto à QVT antes e depois de sua transformação em autarquia? É a pergunta fundamental deste artigo. O estudo objetiva demonstrar a percepção dos servidores do Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Piauí sobre a QVT que vivenciaram a transformação de empresa estatal para autarquia. Pretendeu-se, pois, sondar a percepção dos servidores acerca da QVT; comparar essa percepção antes e depois da transformação em autarquia, e; identificar os principais elementos de QVT que obtiveram perdas e ganhos com essa transição. Quanto aos aspectos metodológicos, este trabalho pode ser classificado como uma pesquisa aplicada, qualitativa/quantitativa, exploratória, descritiva, de campo, documental, bibliográfica, estudo de caso, além de uma pesquisa participante. Foi escolhido o método da WHOQOL-bref como instrumento de coleta e o tratamento estatístico sob o viés descritivo. Os resultados obtidos revelam pontos de avanços e retrocessos na qualidade de vida no trabalho da empresa à autarquia, demonstrando uma necessidade de um repensar sobre uma política na instituição visando melhorias na QVT institucional.

Palavras Chaves: QVT. WHOQOL. Serviço público. Percepção funcional. Autarquia.

¹ Graduada em Serviço Social (1981) e em Pedagogia (2004) pela UFPI. Especialista em Gestão de Pessoas pela UESPI (2015). Extensionista Rural do Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Piauí-EMATERPI.

² Mestre em Administração pela UNIFOR (2010). Especialista em Administração Hospitalar pela FSA (2007) e em Organização, Sistemas e Métodos pela FCAP (1990). Graduado em Administração pela FCAP (1989). Membro efetivo da Federação Brasileira de Administradores Hospitalares (FBAH). Coordenador do curso de especialização em Gestão de Pessoas da UESPI/EGEPI (2014/2015).

³ Mestre em Administração (2010) e Especialista em Auditoria pela UNIFOR/CE.

INTRODUÇÃO

A temática de qualidade de vida tem alcançado evidências no meio acadêmico através de pesquisas como também, no meio das organizações públicas e privadas. As recentes mudanças no mundo do trabalho exigem dos gestores o entendimento do indivíduo de uma forma mais completa e sistêmica. Os aspectos comportamentais, a satisfação e as expectativas inerentes ao ser humano passam a ser consideradas na sua importância cabal. As pessoas aspiram por realização pessoal e profissional e um olhar que desperte o interesse, a participação e a colaboração dos servidores é fundamental para alavancar espetacularmente, uma organização que passa por instabilidade funcional e descontinuidade de suas ações.

Abraçar e ampliar novos conceitos de trabalho, de gestão e de qualidade de vida significa não se restringir apenas aos processos e procedimentos de trabalho. Não basta uma organização aprimorar os procedimentos técnico-operacionais e metodológicos sem considerar as condições que motivam as pessoas a estarem satisfeitas com o seu trabalho. Não se refere à remuneração em si que satisfaz os indivíduos o que já é evidenciado nas pesquisas, mas, envolve outros aspectos que movem os indivíduos a contribuírem para o cumprimento da missão organizacional e a sobrevivência da organização. Dá-lhes a importância devida constitui-se a forma mais digna de contribuição para a diminuição da instabilidade e do insucesso do serviço público e suas consequências na vida social.

Qual é a percepção dos colaboradores de uma instituição pública quanto à QVT antes e depois de sua transformação em autarquia? A análise da percepção dos servidores sobre a qualidade de vida (QV) dos servidores do Instituto de Assistência Técnica e Extensão Rural no Piauí (Emater/PI) foi a proposta deste estudo, tendo como base, sondar e comparar a percepção dos servidores sobre a gestão da QVT, antes e depois da transformação em autarquia e identificar os elementos de QVT que obtiveram ganhos e perdas com a transição de forma a contribuir para possíveis melhorias no ambiente da organização. A gestão de QVT obteve avanços significativos de empresa para autarquia? A descontinuidade das ações de gestão comprometeu os avanços na gestão de QVT? Foram algumas das perguntas norteadoras do estudo.

Esta pesquisa é composta por seis seções; a segunda, referencia-se a contextualização da instituição âncora como fonte primária dos dados; a terceira seção apresenta os métodos escolhidos para a realização deste estudo que pode ser classificado como uma pesquisa aplicada, qualitativa/quantitativa, exploratória, descritiva, de campo, documental, bibliográfica, estudo de caso e pesquisa participante, utilizando o método da WHOQOL-bref, com adaptações, como instrumento de coleta e a estatística descritiva como elemento de facilitação quantitativa para a análise qualitativa. A quarta seção abordou o referencial teórico no qual teve como base os tópicos sobre serviço público, QVT e WHOQOL; na quinta seção abordamos as análises e discussão dos resultados encontrados. Finalizamos com a última seção onde foi encontrado como resultado da pesquisa, no qual os servidores da instituição pesquisada se percebem insatisfeitos com sua QV como um todo, reconhecendo alguns ganhos e perdas significativos de empresa para autarquia.

2 O AMBIENTE DE ESTUDO

A instituição pesquisada refere-se ao Emater, uma autarquia estadual criada pela Lei Nº 4.572 de 12 de maio de 1993, dotada de autonomia administrativa e financeira, patrimônio e receitas próprias, com sede e foro na capital do estado e jurisdição em todo o seu território. Reestruturada pela Lei Estadual Complementar nº 28, de 09 de junho de 2003, vincula-se, para os fins do parágrafo único do Art. 41, da Lei nº 4.382, de 27 de março de 1991, à Secretaria de Desenvolvimento Rural do Estado – SDR.

Sua finalidade é a concepção e execução da Política de Assistência Técnica e Extensão Rural, cabendo-lhe ainda, todas as atividades técnicas e administrativas necessárias ao alcance de seus objetivos, diretamente, em cooperação com outros órgãos e entidades, ou através de terceiros. Sua missão é: “Contribuir de forma participativa para o desenvolvimento rural sustentável, centrado na agricultura familiar, por meio de processos educativos que assegurem a melhora da qualidade de vida e a construção do pleno exercício da cidadania, fortalecida na valorização dos servidores” (Emater/PI).

Tem sua sede na capital Teresina, Estado do Piauí, e representação em 17 escritórios regionais, estando presente com suas ações em quase todos os municípios do Estado. Sua criação ocorreu a partir da transformação da Associação Nordestina de Crédito Rural e Assistência Técnica – Ancar-PI, entidade filantrópica sem fins lucrativos, no ano de 1966. A Ancar, por sua vez, transformou-se em empresa no ano de 1975, passando a denominar-se Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Piauí – Emater/PI.

O processo de mudança da empresa Emater/PI para a autarquia Emater ocorreu em consequência da política do governo federal quando extinguiu a Embrater – Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural, e o Sibrater – Sistema Brasileiro Descentralizado de Assistência Técnica e Extensão Rural, abandonando os esforços para garantir a existência de serviços de ATER – Assistência Técnica e Extensão Rural, no país. Sem a participação financeira do governo federal para a manutenção dos seus serviços e desorganizada nacionalmente, as Emater’s ficaram à mercê dos recursos dos governos estaduais para garantir a sua sobrevivência e qualificar a ação extensionista. O não-cumprimento da política salarial aplicável à empresa e o não-recolhimento dos encargos sociais (INSS, FGTS, processos na justiça do trabalho), tornaram a instituição inviável e contribuiu para que ocorresse em 1993, a transformação da Empresa em autarquia.

Nos anos que se seguiram a autarquia sob a influência da administração do governo estadual, sofreu profundas reversões em sua estrutura de gestão, administração e capacidade operacional; inicia-se daí um período no qual o modelo patrimonialista foi predominante. A instituição experimenta um período de reestruturação iniciado no ano de 2003, especialmente com a criação do Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) que representou o apoio político-financeiro e pedagógico para as iniciativas que viriam a seguir. Foi a partir dessas iniciativas que ocorreu o incremento de um processo transformador e dinâmico no Emater/PI.

À época da transformação em autarquia, o quadro de pessoal totalizava 1.064 funcionários, sendo 414 administrativos, 650 técnicos, 84 diretores e assessores e 44 de nível

elementar. A instituição conta, atualmente, com 673 servidores efetivos em todo o estado assim distribuído: Administrador – 1; Advogado – 2; Agente Operacional de Serviço – 23; Agente Técnico de Serviço – 159; Assistente Social – 17; Ciências Contábeis – 2; Economista – 3; Economista Doméstica de nível médio – 4; Economista Doméstica de nível superior – 2; Engenheiro Agrônomo – 138; Engenheiro de Pesca – 2; Estatístico – 3; Filósofo – 1; Geógrafo – 2; Médico Veterinário – 33; Motorista – 13; Nutricionista – 3; Professor – 25; Técnico Agropecuário – 238 e Zootecnista – 2. A categoria de técnicos agropecuários, administrativos e engenheiros agrônomos são maioria, seguidos por veterinários, professores e assistentes sociais. Ressalta-se que, apenas um servidor possui formação superior em administração.

A criação da política nacional de ATER pelo MDA no ano de 2003 veio reestruturar o serviço de ATER e colaborar um repensar teórico-metodológico da ação extensionista. Em outubro de 2005, é criado o Sistema Brasileiro Descentralizado de Assistência Técnica e Extensão Rural (Sibrater) com o objetivo de organizar a prestação de serviços públicos de ATER, sob a orientação da Política Nacional de ATER (PNATER).

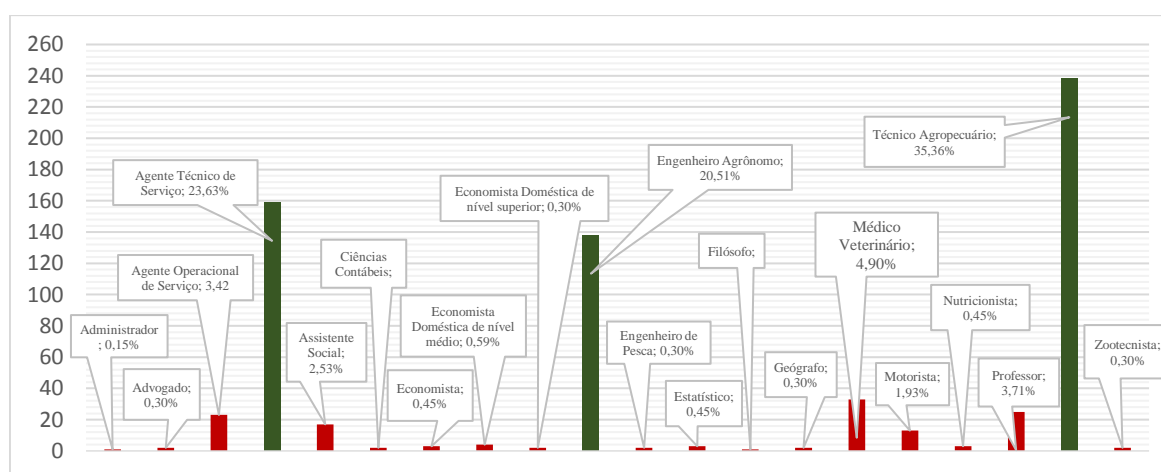


Gráfico 1: Profissionais do EMATER.
2015 Fonte: EMATER/dos Autores.

O Sibrater tem gestão social por meio do Comitê Nacional de ATER, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável (Condraf), dos Conselhos Estaduais de Desenvolvimento Rural Sustentável (CEDRS) e suas Câmaras de Ater, e das Redes de Ater formadas por organizações governamentais e não governamentais que prestam serviços aos agricultores familiares no País.

Em 2010 é aprovada a lei nº 12.188 que institui a política Nacional de ATER para a agricultura familiar e reforma agrária onde, no seu Art. 2ª Inciso I, diz que ATER diz: “é um serviço de educação não formal de caráter continuado no meio rural que promove processos de gestão, produção, beneficiamento e comercialização das atividades e dos serviços agropecuários e não-agropecuários inclusive atividades agroextrativistas, florestais e artesanais”.

3 METODOLOGIA

O trabalho científico é avaliado, segundo Demo (1991), “pela sua qualidade política e pela sua qualidade formal” referindo-se aos conteúdos, métodos e técnicas na sua apresentação. Segundo Moresi (2003. p.8), “pesquisa é um conjunto de ações propostas para encontrar a solução para um problema que tem por base procedimentos racionais e sistemáticos”. Segundo Nérici *apud* Moresi, 2003. p.12, “método é o conjunto de procedimentos racionais ou prático-racionais que orienta o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos”.

Este artigo classifica-se quanto à natureza em uma pesquisa aplicada pois, segundo Moresi (2003. p.8) “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos”. Quanto à forma de abordagem, define-se como pesquisa qualitativa/quantitativa (QUALI/QUANTI) que, segundo Figueredo (2008. p.97), é o “método que associa análise estatística à investigação, privilegiando a melhor compreensão do tema a ser estudado, facilitando assim a interpretação dos dados obtidos”. Nesse caso, foram analisados os dados qualitativos através da abordagem subjetiva a partir das respostas obtidas no questionário e realizado descrições e inferências aos valores obtidos com a geração de tabelas e gráficos.

Quanto aos fins, essa é uma pesquisa descritiva, considerando que ocorre a descrição das características da população em foco e reflete a realidade estudada, revelando suas concepções sobre a prática em questão (VERGARA, 2010). Também se caracteriza como pesquisa exploratória por pode ser “realizada em uma área em que há pouco conhecimento acumulado e sistematizado” (MORESI, 2003. p.9) e, segundo Gil (2008. p.27), tem “como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa caracteriza-se como pesquisa de campo e documental que segundo Moresi (2003, p.9-10), a primeira “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elemento para explicá-lo” e a segunda, a pesquisa documental, “é a realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza ou com pessoas, registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, fotografias etc.”.

Compõe-se ainda, de uma pesquisa bibliográfica, participante e estudo de caso. Por pesquisa bibliográfica, pode ser entendida como “um estudo sistematizado desenvolvido com base em livros e artigos acessíveis ao público em geral” (MORESI. 2003, p.10). Já a pesquisa participante é realizada quando o pesquisador participa diretamente do processo de investigação, não se esgotando na figura do pesquisador, porém com delineamento tênue entre o objeto pesquisado e o pesquisador (MORESI. 2003). Tem-se ainda o estudo de caso que, segundo Gil (2008. p.57-58) é “caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos”.

Adotamos o método dialético proposto por Hegel, que nas palavras de Moresi, é uma “interpretação dinâmica e totalizante da realidade. Considera que os fatos não podem ser

considerados fora do contexto social, político, econômico, etc.”. Este estudo procura considerar a contextualização em que o problema estudado se insere.

Esse trabalho foi respaldado pela ferramenta da WHOQOL (*World Health Organization Quality Of Life*). O instrumento de coleta de dados foi um questionário quantitativo e qualitativo, dividido em seis domínios assim constituídos: físico, meio ambiente, relações sociais, psicológico, espiritual e nível de independência. Esse questionário no formato formulário, contemplou questões que caracterizaram o perfil dos entrevistados.

Cada variável apresenta indicadores que foram avaliados pelos respondentes conforme o nível de concordância segundo a escala de Likert de cinco níveis, estabelecendo respostas para o período da instituição como empresa e como autarquia, assim expressos: Muito Satisfeito (MS); Satisfeito (S); Neutro ou não respondeu (N); Insatisfeito (I); Muito Insatisfeito (MI). Além disso, foi utilizado um formulário (questionário) com questões sobre o perfil dos entrevistados como idade, gênero, escolaridade, tempo de serviço, função e solicitação de comentários e sugestões sobre a temática de QVT e sobre a pesquisa. Com a coleta dos dados, procedeu-se o tratamento dos mesmos, utilizando a ferramenta de planilha eletrônica, tipo Excel, para a análise estatística descritiva e inferencial.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Como suporte ao trabalho da pesquisa científica, recorre-se ao composto de trabalhos publicados a fim de possibilitar o embasamento de princípios aplicados no documento em questão. Nesse sentido, esse artigo contempla os tópicos de qualidade de vida no trabalho, como foco da pesquisa, e do WHOQOL-BREF como instrumento de aferição da percepção dos partícipes sobre a QVT. Dessa forma, essa seção divide-se em duas partes.

4.1 Serviço público

A extensão rural no Brasil, vem se desenvolvendo desde 1948, sendo enquadrada como atividade econômica primária e reconhecida nas políticas públicas de desenvolvimento econômico, como de grande importância pela sua função social. Na política estadual, também é contemplada essa importância, especialmente pelo fato de que o Estado tem historicamente, um desenvolvimento agrícola e comercial; assim foi criada a Emater que, prontamente ocupou lugar de destaque na economia local com a participação de colaboradores altamente qualificados.

Ocorreu, nesse período, um grande desenvolvimento em pesquisas e incremento de produtos e serviços desenvolvidos pela instituição, devido a facilidade de financiamento para a pesquisa e para a aplicação no segmento; entretanto, a crise no setor não tardou e, conforme registrado pela Emater/PI (2015), “a extensão viveu uma de suas maiores crises [...] sem recursos e desorganizada nacionalmente, enfrentou grandes desafios e dificuldades”, o que causou uma desorganização do setor, iniciado na Década de 80, pondo fim ao Estado Desenvolvimentista Intervencionista. Lisita (2012), cita que, neste período a extensão rural:

servia como instrumento para a introdução do homem do campo na dinâmica da economia de mercado. A assistência técnica e extensão rural tinham como objetivo o aumento da produtividade e a mudança da mentalidade dos produtores, do “tradicional” para o “moderno”. A extensão então era responsável por convencer produtores à adoção de novas tecnologias. Os conhecimentos dos produtores não eram levados em conta. A extensão assumiu um caráter tutorial e paternalista.

O conceito de serviço público constitui-se um conceito dinâmico que sofre mudança conforme o modelo de Estado; por isso mesmo, a noção de serviço público pode-se encontrar nos modelos de Estado Liberal, Estado Social, Estado Intervencionista, Estado Social e Estado Regulador. Em um ou outro modelo de estado, o serviço público constitui-se uma intervenção estatal na economia e na esfera privada de forma mínima ou ampliada. No entanto, pode-se encontrar uma característica comum em todos os modelos qual seja a obrigação do Estado direta ou indiretamente, de satisfazer determinadas necessidades coletivas (LOBO. 2009).

No serviço público, a gestão da QVT constitui uma temática relativamente recente, apesar de vir tomando proporções como uma prerrogativa crescente que deve estar no âmago das discussões sobre a gestão de pessoas nas organizações do setor público e privado na perspectiva de se perceber o trabalhador como um ser humano na totalidade.

As transformações no mundo do trabalho exigem dos gestores novas posturas diante da quebra de novos paradigmas na administração. A demanda pela modernização das organizações, a alta performance para a realização de suas atividades imposta pelo contexto da globalização, impõe novas formas de lidar com seus colaboradores.

O próprio capitalismo, como afirma Borges (2004), exige outro construto subjetivo relativo ao trabalho, significando outro modo de estar, sentir e pensar no mundo do trabalho que define um novo perfil do trabalhador. Diferentemente do trabalhador tradicional, os caracteres de criticidade, dinamismo, criatividade e inovação, passam a serem os atributos deste novo perfil.

Os aspectos comportamentais, a satisfação e as expectativas humanas, costumam passar despercebidos pelas instituições de uma maneira geral e destas são demandadas cada vez mais novos posicionamentos. A preocupação com a produtividade dos negócios, com os processos e procedimentos técnico-operacionais e metodológicos de trabalho, colocando de lado os interesses pessoais e profissionais dos colaboradores, vêm perdendo espaço cada vez mais no mundo globalizado.

Segundo o pensamento de Sousa e Mello, compreender uma organização pública contemporânea requer conhecimento de sua história e contexto. O ambiente sociopolítico influencia no comportamento das organizações que se vulnerabilizam conforme a capacidade econômica do Estado e dos mandatos governamentais. Para Gaster *apud* Sousa e Mello (2013. p.3) “a baixa qualidade do serviço público gera e perpetua uma baixa expectativa em relação ao que pode ser oferecido pelo Estado”. Um clima organizacional caracterizado por essa baixa qualidade, como afirma o mesmo autor, tende a propiciar um ciclo vicioso de insatisfação e frustração dos empregados. Essa variação deve-se também, a mudança frequente das lideranças no setor público.

4.2 A percepção dos servidores públicos sobre QVT

No campo da administração de recursos humanos – ARH, o final da década de 70 caracterizou-se por considerar as pessoas, não só como custos, mas também como recursos (DAVEL e VERGARA, 2001; MEGGUINSON e SANFORD, 1969 *apud* LIMA 2008), essa visão ganha mais críticas nos anos 90. Neste sentido, a gestão de pessoas não significa uma denominação a mais, uma renovação *per se*, em substituição a terminologia ARH. O termo condiz com o movimento de humanização do trabalho na visão das pessoas como seres humanos com necessidades, talentos, potencialidades e capacidades.

O modelo de gestão refere-se ao modo como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional (FISHER, MASCARENHAS e VASCONCELOS. 2004). A gestão de pessoas vem a ser um processo facilitador do desenvolvimento das competências individuais de modo a extrair o máximo do potencial humano com vistas ao atingimento das metas organizacionais e o cumprimento do interesse público.

A preocupação sobre a percepção das pessoas em relação ao ambiente de trabalho tem crescido na administração pública, principalmente em relação à QVT. As instituições vivenciam momentos que transitam, circunstancialmente, em um entrelaçamento de valores, percepções, rituais, tabus e crenças pessoais entre seus membros.

Para Keller e Aguiar, a abordagem sobre clima organizacional remete para atributos individuais tendo como base a percepção, e seu amparo teórico reside nos autores Schneider (1972, 1973), Schneider e Bartlett (1978), Schneider e Hall (1972). Em relação ao clima organizacional, Keller e Aguiar (2004, p.99) afirmam que esse fenômeno se constitui no “conjunto resultante das percepções individuais e das percepções globais manifestadas pelos indivíduos na organização, avaliadas através de recursos perceptuais”.

Por sua vez, Resende e Benaiter (1997) *apud* Keller e Aguiar (2004, p.105) discorre que o clima organizacional é decorrente da “situação de um determinado momento da empresa que reflete a satisfação, o ânimo, os interesses, comportamentos e comprometimentos dos empregados, e os reflexos positivos ou negativos disso nos resultados organizacionais”. Essa situação envolve um conjunto de sentimentos e percepções que os servidores desenvolvem já a partir do conjunto da cultura organizacional, derivando na arbitragem e mensuração da qualidade de vida no trabalho.

Sob a visão da cultura organizacional, Chiavenato (2009) expressa que essa são constituídas das normas informais (não escritas) que influenciam o comportamento individual e coletivo dos membros de uma organização no dia-a-dia, assim como toda a parte formal, compostas pelas normas e regulamento, tanto de comportamento quanto de produção, e direcionam as ações destes para realização dos objetivos organizacionais.

Não obstante ao fato de se tratar de uma autarquia, a cultura organizacional, como instituição pública, ocorre sob a influência das percepções dos entes envolvido que geram resultados na QV do indivíduo e de seus pares; esse fenômeno é observado claramente na definição dada por Robbins (1999, p.117) *apud* Aires (2003) quando afirma que “a percepção

pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao ambiente”. Os servidores possuem seus sentimentos referenciais de percepção baseados em sensações, experiências vividas, modo de ver, de estar, de pensar e de sentir o mundo, definindo o modo e a forma de situar seus conceitos e atitudes quanto a QVT.

4.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Nas organizações, a QVT diz respeito às iniciativas e estímulos que proporcionam um bem-estar aos empregados e empregadores com melhorias gerenciais, tecnológicas e humanas. Segundo França (1997, p.80) *apud* Vasconcelos (2001, p. 25), QVT “é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. A QVT, nesta perspectiva, considera as pessoas como seres humanos na sua totalidade, na sua dimensão integral e holística.

A QV sempre esteve presente como preocupação da raça humana e essa visão é compartilhada por Rodrigues (1999) *apud* Vasconcelos (2001, p.23), ao afirmar que a QV remonta dos ensinamentos de Euclides de Alexandria, sobre os princípios da geometria, e Arquimedes, com a lei das alavancas, quando puderam contribuir para o aprimoramento dos métodos de trabalho e redução do esforço de trabalhadores. No século XX, despontam estudos sobre o comportamento humano, motivação dos indivíduos para obtenção das metas organizacionais e a QVT que culminam com o surgimento da escola de relações humanas. (VASCONCELOS. 2001, p.23).

Trist e seus colaboradores no *Tavistock Institute*, em 1950, na Inglaterra, são considerados os primeiros a utilizar o termo QVT, como afirma Lima a partir de seus estudos relacionados a satisfação do trabalhador em minas de carvão e têxteis. A concepção de QVT estaria relacionada às experiências que advêm da relação do indivíduo-trabalho-organização voltadas ao julgamento e reestruturação das tarefas no sentido de minimizar os efeitos sacrificantes e penosos na relação de trabalho. Tal concepção constitui-se na abordagem sociotécnica (FERNANDES, 1996; VIEIRA, 1996; RODRIGUES, 1994). Segundo essa abordagem, a prioridade consiste em analisar o sistema tecnológico sobre o social (FONTES, 2015). Pode-se também mencionar, como uma iniciativa neste contexto histórico, a escola de comportamento humano datada de 1947, através de publicação de Simon de noções sobre salário, benefícios e segurança como necessidades primárias e reconhecimento profissional, autoestima e realização pessoal como necessidades secundárias.

A teoria de Maslow (1954) constitui um estudo bastante importante sobre necessidades humanas e uma contribuição relevante para o conceito de QV. Segundo o autor, as necessidades estão hierarquicamente distribuídas em uma pirâmide cuja base se encontram as necessidades básicas de sobrevivência que são as fisiológicas e biológicas; seguindo-se pelas necessidades de estabilidade e integração no grupo, ou sejam, as necessidades de segurança e sociais; as de autoestima e reputação e, no ápice, o crescimento pessoal contínuo ou autorrealização.

Outros estudos sobre QVT marcam a década de 60 nos Estados Unidos com a criação de organismos voltados a analisar a produtividade das indústrias americanas e suas consequências sobre a QV do trabalhador. As teorias de McGregor em 1973, conhecidas como

teoria X e teoria Y, representam um estudo sobre os indivíduos na sua relação de trabalho cujas concepções apregoam que, segundo a teoria X, os indivíduos necessitam de rígido controle e normas e o compromisso com os objetivos da organização estão atrelados a recompensas à sua consecução (FERREIRA, REIS e PEREIRA *apud* VASCONCELOS, 2001); neste caso, o sujeito é passivo diante de sua condição laboral. Em contraposição, a teoria Y evoca que os indivíduos possuem autonomia, criatividade e competências, aliadas à satisfação e realização profissional; por isso, tem-se na teoria Y a defesa do trabalho como um fator de motivação e realização que muito contribuiu para a evolução do conceito de QVT.

Outro teórico importante nesse estudo é Walton (1975) e destaca como um dos pesquisadores pioneiros na sistematização e conceitos de QVT, fato esse é destacado por França, a partir de Walton, ao colocar as variáveis humanísticas e ambientais como influenciadoras da produtividade refletindo na satisfação e motivação geradora de QVT (WALTON *apud* FRANÇA et al); dessa forma, pode-se observar a sistematização que Walton realizou em oito categorias como critérios de QVT:

- Compensação justa e adequada;
- Condições de trabalho;
- Uso e desenvolvimento de capacidades;
- Oportunidades de crescimento e segurança;
- Integração social na organização;
- Constitucionalismo;
- Trabalho e espaço total da vida;
- Relevância do trabalho na vida.

A abordagem de França (2002) sobre QVT refere-se à visão das pessoas num enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial sobre QVT é inspirada na medicina psicossomática cuja visão do ser humano é integral, holística, visão do todo e não de partes como processa o sistema cartesiano. Para ela, as concepções de QVT podem ser analisadas na perspectiva de três escolas: escola sociotécnica, escola organizacional e escola humanista.

Na abordagem sobre QVT de Ferreira e Mendes (2003) e Ferreira (2006) *apud* Lima (2008), sinaliza que dela desprende-se o conceito de cultura organizacional e seus elementos integrantes quais sejam: o contexto de produção de bens e serviços, o custo humano no trabalho e o Bem/Mal-estar no Trabalho. Com relação ao processo de avaliação de QVT é possível dispor de alguns modelos entre os quais se destacam os modelos de Walton, (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), Silva; Pedroso; Pilatti (2010).

4.4 WHOQOL-bref

Essa ferramenta foi desenvolvida pela *World Health Organization* (WHO) para aplicação na percepção da saúde e a disfunção ou status funcional (FLECK, 2000), considerando que o conceito de saúde era entendido como a ausência de doença e se fazia necessário avançar no conceito, o mesmo foi aprimorado e/ou ampliado, devido ao avanço e a gravidade de doenças acometidas no século XX.

Como avaliar a QV de um indivíduo é uma tarefa difícil, devido à subjetividade contida no próprio conceito de QV, especialmente voltado para a saúde, e adentrando na área social e organizacional, fez-se necessário a elaboração de um instrumento que pudesse diminuir as variáveis que tornariam, se não nula, difíceis de aplicação. Nesse contexto, a WHO fez a elaboração de um instrumento que tivesse essa finalidade, denominado de WHOQOL – *World Health Organization of Quality of Life*.

A WHOQOL é definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (*WHOQOL Group*, 1995) que, segundo Fleck (2000), trata-se de um conceito amplo, abrangendo variáveis físicas, psicológicas, ambientais e sociais. Essa ferramenta possui um caráter amplo de abrangência, sendo originariamente projetada para acolher 100 questões em seis níveis de conformidade de análise, sendo desenvolvida posteriormente, uma versão compacta denominada de WHOQOL-Bref, comportando 26 questionamentos, também distribuída em seis níveis de conformidade.

Os níveis de conformidade da ferramenta são: domínio destinado aos aspectos da saúde física; domínio corresponde a saúde mental; domínio da independência; domínio que evoca o nível das relações sociais; domínio que aborda o nível do meio ambiente e o domínio que aponta o nível das questões da espiritualidade.

Nesse trabalho, a fim de melhor adaptar ao contexto da pesquisa, foi realizada uma adequação desse instrumento que passou a conter 19 questões, em vez de 26. Ao tratamento desses dados, foi utilizada a escala de Likert, seguindo os passos conforme demonstrado nos métodos da pesquisa.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos na pesquisa realizada, a descrição dos perfis dos pesquisados e em seguida, procede-se a análise e interpretação dos dados. O texto do capítulo está estruturado de acordo com as questões norteadoras pelo estudo mencionado na introdução a saber: Qual é a percepção dos colaboradores da Emater/PI antes e depois de sua transformação em autarquia? Quais os elementos de QVT que obtiveram ganhos e perdas com a transição de forma a contribuir para possíveis melhorias no ambiente da organização? A gestão de QVT obteve avanços significativos de empresa para autarquia? A descontinuidade das ações de gestão compromete os avanços na gestão de QVT?

5.1 Perfil dos servidores pesquisados

A população pesquisa foi composta pelos servidores técnicos e administrativos que compõem o quadro funcional da instituição e são lotados no escritório estadual e regional em Teresina. O conjunto desses servidores são 281, dos quais 32 integram o plantel dos pesquisados, como uma amostragem intencional, o que corresponde a 11,38% do quadro funcional destes locais.

Os dados mostram que a população feminina é predominante no ambiente do trabalho (78% contra 22%), impactando diretamente na concepção quanto à QV, tanto pessoal quanto no trabalho, assim como com repercussão nas políticas organizacionais formais e informais, com a criação de grupos e forças de influência institucional. Apesar desse fato, as chefias ainda estão direcionadas ao outro gênero.

Quanto a escolaridade, os níveis observados vão do médio à pós-graduação. Em relação a pós-graduação, apenas 3% da população auscultada encontra-se nessa condição e pertencente ao gênero masculino. No nível superior completo, observou-se uma população correspondente a 47%, com predominância do gênero feminino, representando 79% desse conjunto, contra 21% do gênero masculino. Referente ao nível superior incompleto, a pesquisa demonstrou a ocorrência de 6% da população e sua influência recai sobre o gênero feminino.

Podemos então avaliar que a incidência de alto nível educacional tem pouca participação, enquanto que no nível básico superior, graduação, essa representatividade chega a 50% das sondagens, ficando ligeiramente superior ao pessoal de nível médio. Em relação ao nível médio, os participantes representam 47%, uma faixa considerável, especialmente se comprarmos com a de nível superior incompleto, e é composta por 80% dos respondentes do sexo feminino em contrapartida a 20% do sexo masculino.

A distribuição da faixa etária foi estabelecida conforme as regras de distribuição dos dados, com ambos os extremos incluídos, seguindo em quatro faixas. A primeira faixa compõe os respondentes entre 48 a 53 anos, seguida da faixa de 54 a 59 anos e de 60 a 65 anos, com a última faixa acima de 65 anos.

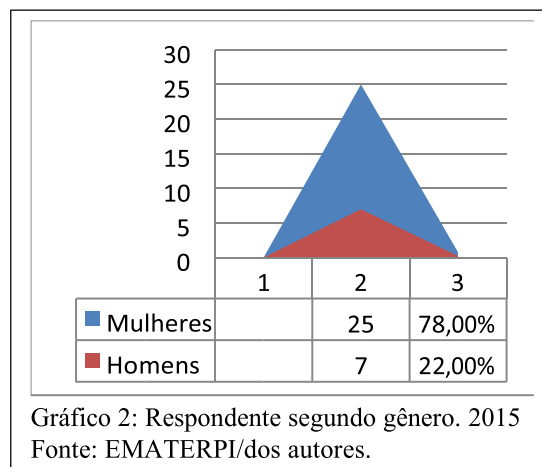


Gráfico 2: Respondente segundo gênero. 2015
Fonte: EMATERPI/dos autores.

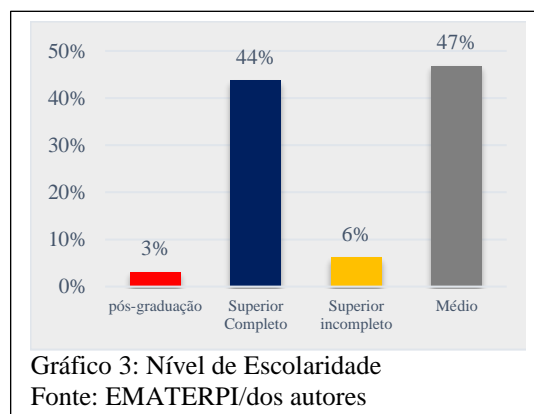


Gráfico 3: Nível de Escolaridade
Fonte: EMATERPI/dos autores

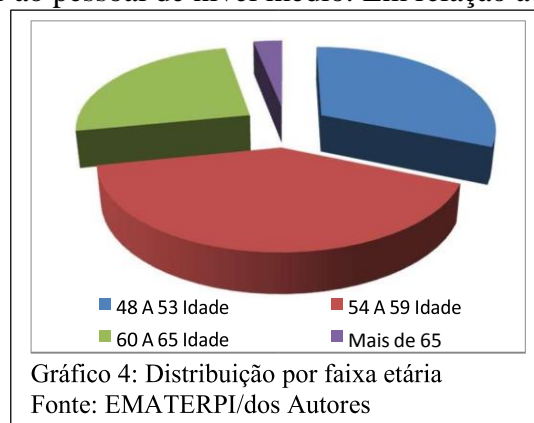


Gráfico 4: Distribuição por faixa etária
Fonte: EMATERPI/dos Autores

Observa-se na distribuição, como não poderia deixar de ser, uma vez que a pesquisa foi realizada com elementos que vivenciaram ambas as situações, de empresa à autarquia, uma população que indica situação de vida já estabelecida e família já formada.

Nesse conjunto, observa-se que a faixa com maior incidência recai entre 54 a 59 anos, o qual representa 40,6% dos respondentes. A segunda faixa representativa é a primeira faixa da distribuição que possui intervalo entre 48 a 53 anos, totalizando 31,3% da população pesquisa.

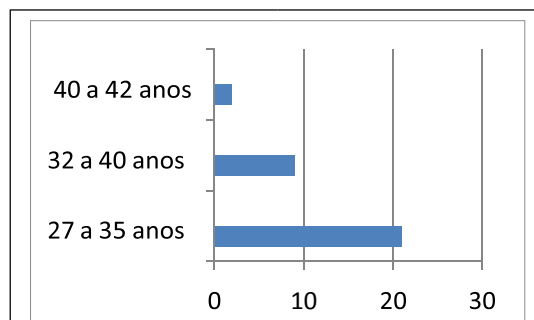


Gráfico 5: Quadro de pessoal EMATERPI segundo o tempo de serviço
Fonte: EMATERPI/dos Autores

Nesse contexto, verifica-se que a população entre 48 e 59 anos, a primeira e segunda faixa da distribuição, representa 71,9% dos pesquisados, dez pessoas seguida da faixa de 48 a 52 anos que totaliza nove pessoas, de 60 a 65 são oito pessoas, de 53 a 55 são quatro pessoas e uma pessoa com 68 de idade. O que denota que a maioria dos servidores apresentam idade avançada e tempo de aposentadoria.

Quanto ao tempo de serviço na instituição o período varia de 27 a 42 anos. São 21 pessoas de 27 a 35 anos, nove de 32 a 40 anos e dois de 40 a 42 anos de serviço público. Da mesma forma que a idade dos servidores apresenta-se avançada o tempo de serviço não é inferior a 20 e ultrapassa os 40 anos. O que significa uma estabilidade e acúmulo de experiência no quadro funcional. O gráfico seguinte representa esta distribuição no tempo de serviço na instituição.

Os níveis médio e superior refletem a distribuição de servidores quanto ao cargo que ocupam técnicos extensionistas e administrativos já o número de profissionais com pós-graduação é pequena em relação ao número de servidores.

Quanto aos cargos os pesquisados estão distribuídos entre extensionistas rurais que totalizam 13 pessoas e administradores que totalizam 19 pessoas. O estudo do perfil dos respondentes desta pesquisa ocorreu concomitante a aplicação dos questionários que se iniciou na primeira quinzena do mês de abril à primeira quinzena de junho de 2015.

5.2 Os dados e suas expressões

Os dados que estão expostos nas tabelas abaixo referem as variáveis abordada e seus indicadores correspondentes. Como indicado anteriormente são cinco os níveis de satisfação. Nessa interpretação tomamos a neutralidade como mediador da avaliação, cujo peso é 3 (três).

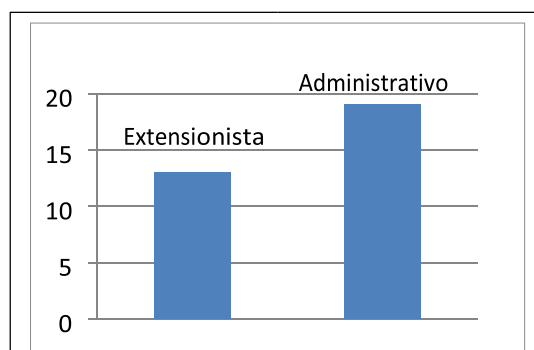


Gráfico 6: Distribuição por cargo ocupado
Fonte: EMATERPI/dos Autores

Indicadores de Variável	%
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para seu bem-estar em relação a:	
LER/ DORT	
Artrose	
Artrite	
Hipertensão	
Diabetes	
Coluna	
Depressão	
Outros	
Ao sair de sua casa para o trabalho com que disposição você se encontra para desempenhar suas atividades?	
Média da Variável	

Quadro 1: Quanto ao domínio físico
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

Indicadores da Variável	%
Quão satisfeito você está no seu ambiente de trabalho? (Barulho, poluição, clima)	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para sua segurança física e proteção?	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para que você obtenha novas informações e habilidades no seu trabalho?	
Em que grau de satisfação você considera sua situação financeira?	
Média da Variável	

Quadro 2: quanto ao domínio do meio ambiente
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

Indicadores da Variável	%
Em que grau de satisfação você se encontra integrado no seu ambiente de trabalho?	
Qual a relação de satisfação que você percebe quanto ao apoio que recebe dos colegas de trabalho?	
Qual o grau de satisfação que sua família tem em relação a você no seu ambiente de trabalho?	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para ocorrência de conflitos no ambiente trabalho?	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para a continuidade de suas atividades diárias?	
Média da Variável	

Quadro 3: Quanto ao domínio das relações sociais
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

Indicadores de Variável	%
Você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para sentimentos seus de tristeza, ansiedade, depressão, mau humor?	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição têm proporcionado a você satisfação pessoal?	
Quão satisfeito você se encontra em relação a sua qualidade de vida no trabalho?	
Média da Variável	

Quadro 4: quanto ao domínio psicológico
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

Indicadores da Variável	%
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição colaboram para sua situação espiritual/religiosa?	
Em que grau de satisfação você considera que as ações gerenciais de sua instituição podem restringir sua espiritualidade/religiosidade	
Em que grau de satisfação você considera que sua espiritualidade-religiosidade encontra apoio nas ações gerenciais de sua instituição na solução de problemas?	
Média da Variável	

Quadro 5: quanto ao domínio espiritual
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

Indicadores da Variável	
Você faz uso contínuo de medicamentos e/ou tratamento?	
SIM	
NÃO	
Quão satisfeito você está com relação a uso de medicamentos de uso contínuo e tratamentos médicos?	
Média da Variável	

Quadro 6: quanto ao domínio nível de independência
Fonte: WHOQOOL-Bref adaptado

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi realizado a partir do tema qualidade de vida no trabalho, cujo principal foco da pesquisa foi construído na instituição âncora Emater/PI, em virtude da importância dessa instituição estratégica para o setor primário que representa uma política pública e no conjunto das políticas de desenvolvimento do estado é indispensável na sociedade. Buscou analisar e comparar a percepção dos colaboradores da instituição antes e depois da sua transformação em autarquia quanto a satisfação com a qualidade de vida. Este estudo finaliza-se com as seguintes conclusões:

Em relação ao primeiro objetivo específico, sondar e comprara a percepção dos servidores sobre a gestão da QVT antes e depois da transformação em autarquia, respondendo a primeira pergunta norteadora. Qual é a percepção dos colaboradores de uma instituição antes e depois de sua transformação em autarquia? Essa pesquisa demonstrou que a percepção dos colaboradores do Emater/PI, no período de empresa QVT, passando de satisfação à insatisfação, comprovada na maioria dos domínios pesquisados. Esse fenômeno demonstra que a segunda pergunta norteadora (A gestão de QVT obteve avanços significativos de empresa para autarquia?), não logrou êxito no período estudado.

Em relação ao segundo objetivo específico (identificar os elementos de QVT que obtiveram ganhos e perdas com a transição de forma a contribuir para possíveis melhoria no ambiente da organização), os quesitos que não sofreram modificação e mantiveram estáveis encontram-se no domínio correspondente as relações sociais no que diz respeito à integração e apoio dos colegas. Quanto a espiritualidade que diz respeito as crenças pessoais, políticas e filosóficas, os respondentes optaram pela neutralidade em ambos os períodos. Assim sendo, pode-se afirmar que não houve avanço de QVT com a transformação de empresa em autarquia como revelam a maioria das respostas inferindo a insatisfação.

Por fim, a terceira pergunta norteadora (A descontinuidade das ações de gestão comprometeu os avanços na gestão de QVT?), foi respondida ao verificar uma ligeira queda na percepção dos servidores no período pesquisado.

Para a realização desta pesquisa não se registrou dificuldades dignas de nota, contando com o apoio dos servidores, diretores e gestores. Foi uma pesquisa contingencial e restrita, pois que revela um momento da instituição. Como sugestão para novos estudos tem-se: serviços de ATER: seus limites e possibilidade; percepções de bem-estar e mal-estar de servidores públicos no Estado do Piauí.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIRES, Gardênia. **Clima organizacional X Satisfação no trabalho**. UNICEUB/FACS, BRASÍLIA junho 2003 Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2830/9857190.pdf>. Acessado em: 23.06.2015

BORGES, Maria Elisa Siqueira. **Trabalho e gestão em si: para além dos “Recursos Humanos”**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Vol. 7, p. 41-49. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v7/v7a05.pdf>. Acessado em: 15/02/2015.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.188, de 11 de janeiro de 2010: política nacional de assistência técnica e extensão rural para a agricultura familiar e reforma agrária - PNATER e o programa nacional de assistência técnica e extensão rural na agricultura familiar e na reforma agrária – PRONATER**. Brasília: DOU, 2010. Disponível em: portal.mda.gov.br/o/6421940. Acessado em: 30/01/2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DEMO, Pedro. **Avaliação qualitativa**. São Paulo: Cortez, 1991.

FIGUEREDO, Nébia Maria Almeida de. **Método e metodologia na pesquisa científica**. 3.ed. São Paulo: Yendis, 2008.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida; Louzada, Sérgio; Xavier, Marta; Chachamovich, Eduardo; Vieira, Guilherme; Santos, Lyssandra e Pinzon, Vanessa. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”**. São Paulo: RSP/USP. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v34n2/1954.pdf>. Acessado em: 20/03/2015.

FONTES, Leila Luz. **Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos 2015** Disponível em: <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA%20LUZ%20FONTES%20.pdf>.

Franca, Ana Cristina Limongi; Nogueira, Arnaldo J. F. Mazzei; Fischer, André Luiz; Arellano, Eliete Bernal. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KELLER, Edelvais. AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Análise crítica teórica da evolução do conceito do clima organizacional**. Terra e Cultura. Ano XX, nº39. Disponível em: http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-9.pdf

LIMA, Helena, Karla B. de. **Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho no contexto do poder legislativo do Distrito Federal**. 2008. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/008%20%20Gest%E3o%20de%20pessoas%20e%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho.doc. Acessado em: 06.06.2015.

LISITA, Frederico Oliveri. **Considerações sobre a extensão rural no Brasil**: A extensão rural no Brasil nasceu sob o comando do capital, com forte influência norte-americana e visava superar o atraso na agricultura. Disponível em: http://ambientes.ambientebrasil.com.br/agropecuario/artigo_agropecuario/consideracoes_sobre_a_extensao_rural_no_brasil.html. Acessado em: 12/02/2015.

LOBO, Sonia Maria Pimentel. **A evolução do conceito de serviço público**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4860/A-evolucao-do-conceito-deservico-publico>. Acessado em 14.06.2015.

MORESI, Eduardo. **Metodologia da pesquisa**. Brasília: UCB, 2003

NICÉAS, Ricardo. A gestão de pessoas no setor público. Disponível em: http://fakrhelvis.blogspot.com.br/2014_05_01_archive.html. Acessado em: 12/02/2015.

PIAUI, Emater/PI. **Missão**. Disponível em: <http://www.emater.pi.gov.br/missao.php>. Acessado em: 30/01/2015.

PIAUI, Governo do Estado. **Lei Complementar nº 28 de 09 de junho de 2003**: Lei Orgânica da Administração Pública do Estado do Piauí. Teresina: DOE, 2003. Disponível em: <http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12394>. Acessado em 29/01/2015.

_____, Governo do Estado. **Lei nº 4.382 de 27 de março de 1991**: Organização administrativa do poder executivo. Teresina: DOE, 1991. Disponível em: http://servleg.al.pi.gov.br:9080/ALEPI/sapl_documentos/norma_juridica/1820_texto_integral. Acessado em 29/01/2015.

_____, Governo do Estado. **Lei nº 4.572 de 12 de maio de 1993**: Transforma, em autarquia, a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Piauí – EMATER/PI. Teresina: DOE, 1993. Disponível em:

http://servleg.al.pi.gov.br:9080/ALEPI/sapl_documentos/norma_juridica/2039_texto_integral.
Acessado em 29/01/2015.

SOUSA, Selma Chorro de e MELLO, Monica S. de Oliveira. **A evolução histórica do serviço público e a necessidade de transformação do servidor público**. Disponível em: www.convibra.org.br Acessado em 05.06.2015

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origens, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v.08, n.1, Janeiro/março 2001. Disponível em: <https://xa.yimg.com/kq/groups/22841769/394754725/name/QVT.pdf>.
Acessado em: 12/03/2015.

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de Pesquisa em Administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.